

УДК 331.108

**СТАДИИ ПРОЦЕССА
КАДРОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ.
МЕТОДЫ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ
КАДРОВЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ**

*Дуров Р. С.¹, Варнакова Е. В.²,
Кобзев К. О.³, Кобзева Н. Д.⁴*

^{1,2,3}Донской государственной технической
университет, Ростов-на-Дону, Российская
Федерация

⁴Ростовский государственный медицинский
университет, Ростов-на-Дону, Российская
Федерация

roma.0107@mail.ru

katya-arena97@mail.ru

5976765@mail.ru

Проанализированы характерные особенности методов прогнозирования и их виды. Значительное внимание уделено стадиям кадрового планирования. На основании анализа авторы пришли к выводу, что кадровое планирование и прогнозирование необходимы для любой успешной организации. Стоит отметить, что математические методы планирования станут актуальнее методов, опирающихся на суждения.

Ключевые слова: стадии кадрового планирования, методы прогнозирования, оценка кадровых ресурсов, математические методы.

Введение. Задача авторов данной статьи — рассмотреть стадии кадрового планирования, а также методы кадрового прогнозирования. Издержки на содержание, рассмотрение информации о продуктивности работников, анализ нуждаемости в рабочих кадрах — составляющие базы кадрового планирования. Количество и компетентность производственных рабочих — одни из главных показателей коэффициента полезного действия компании. Чем больше данные показатели, тем больше объем выработки. Это важно, так как вся оценка приводится к выявлению недостатка/перебора персонала (рис. 1).

Существует четыре ступени кадрового планирования:

1. Установление влияния организационных целей на отделения компании.
2. Установление потребностей в будущем.
3. Установление вероятной нехватки сотрудников.
4. Создание определенного плана действий по устранению нуждаемости в сотрудниках [1].

UDC 331.108

**STAGES OF PERSONNEL PLANNING
PROCESS. METHODS OF FORECASTING
STAFFING REQUIREMENTS**

*Durov R.S.¹, Varnakova E.V.¹
Kobzev K.O.¹, Kobzeva N.D.²,*

^{1,2,3}Don State Technical University, Rostov-on-Don,
Russian Federation

⁴Rostov State Medical University, Rostov-on-Don,
Russian Federation

5976765@mail.ru

roma.0107@mail.ru

katya-arena97@mail.ru

The article considers the characteristic features of forecasting methods and their types. Considerable attention is paid to the stages of personnel planning. Based on the analysis, the authors come to the conclusion that personnel planning and forecasting is an integral part for any successful organization. It is worth noting that mathematical methods of planning will become more relevant than methods based on judgments.

Keywords: stages of personnel planning, forecasting methods, estimation of human resources, mathematical methods.

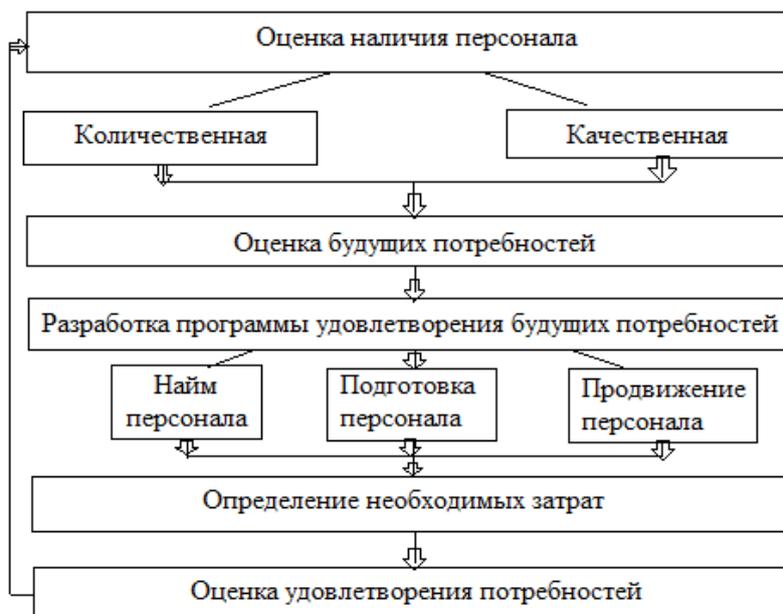


Рис. 1. Стадии кадрового планирования в компании

Стадии кадрового планирования в организациях:

1. Установка целей берет свое начало с установления масштабной задачи, которая формирует будущие интересы компании, а все прочие цели фиксируются по ее принципу. Они применяются для того, чтобы определить текущие (краткосрочные) цели, которые зачастую являются временными и могут выражаться в количественных параметрах. Производными из текущих целей являются дивизиональные и ведомственные цели. Данный метод подхода к постановке целей называют каскадным [2].

Идея каскадного подхода состоит в том, что в планировании принимают участие все ступени управления организации.

2. Необходимую величину кадрового состава устанавливают по характеристикам заданной программы производимой продукции и организационной системе. Создаются потребности в персонале — как по общим, так и по различным специализациям. Необходимо установить квалификации и навыки, требуемые для того, чтобы достичь определенной цели и выполнения способствующих этому задач [3].

3. На данной ступени деятельность должна вестись в определенных направлениях, которые представлены в табл. 1.

Таблица 1

Оценка кадровых ресурсов предприятия

1	Оценка, анализ состояния наличных ресурсов (их количество, текучесть, качество, результативность труда, заслуги, компетентность, оптимальность их загрузки и так далее)
2	Оценка внешних источников. К ним относятся работники других предприятий, выпускники учебных заведений, учащиеся
3	Оценка потенциала указанных источников (качественные резервы развития ресурсов)

Переход от оценки внешних источников к более детальному анализу перспектив внутренних ресурсов возникает тождественно эволюции кадровой политики. Далее происходит оценка соотношения ресурсов с требованиями.

4. После установления определенных требований к сотрудникам необходимо планировать деятельность для достижения желаемого успеха. В случае требуемых изменений планы могут меняться. Для достижения определенной цели менеджеры устанавливают количество персонала, с помощью которого возможно добиться успеха. Потребность в кадрах формируется на основе данных, представленных различными подразделениями предприятия [4].

Методы прогнозирования кадровых потребностей. Нуждаемость предприятия в сотрудниках помогают определить методы прогнозирования. Прогнозы представляют собой лишь определенные приближения и не могут являться абсолютно верными. Методы прогнозирования опираются либо на суждения, либо на математические методы. Суждения могут быть представлены в двух вариантах (табл. 2) [5].

Таблица 2

Варианты методов по суждениям

При использовании метода оценок управляющих	Менеджеры представляют оценки будущих потребностей в персонале. Эти оценки могут быть произведены высшим управленческим звеном и передаваться вниз или управленцами более низкого уровня и передаваться вверх
При применении методики Дельфи	Каждый из экспертов дает независимую оценку того, каким будет следующий запрос, руководствуясь всеми основными допущениями. Посредники представляют прогноз каждого эксперта другим, это позволяет экспертам пересматривать их позиции, если требуется

Математические методы включают в себя два вида методов:

- статистические методы;
- методы моделирования.

Статистические методы используются для проектирования на основе исторических данных. Самый простой метод — экстраполяция, представляет собой перенесение пропорций в будущее. Плюсом является доступность, а минус состоит в том, что нет возможности учесть изменения в росте предприятия и внешней среды. Этот метод подходит для краткосрочного планирования компаний со стабильной системой [6].

Обеспечение более простого просмотра нуждаемости компании в сотрудниках — главная функция метода моделирования.

Исторически сложилось, что метод прогнозирования на суждениях оказался более популярным. Методы экспертных оценок проще и не требуют трудного анализа. Однако в свете последних событий, а именно увеличения количества персональных компьютеров, можно сказать, что математические методы будут применяться все чаще [7].

Заключение. Проанализировав представленные в статье материалы, можно сделать следующие выводы. Кадровое планирование и прогнозирование имеет большое значение для любой организации, чтобы правильно использовать имеющиеся ресурсы. При создании компании планирование позволяет установить необходимое число рабочих мест. Когда предприятие будет

активно функционировать, планирование позволит выявить возможную нехватку персонала либо некомпетентных сотрудников, что поспособствует оптимизации процесса производства. Что касается методов прогнозирования, можно отметить, что и методы, основанные на суждениях, и математические методы актуальны на данный момент и широко используются на предприятиях для построения кадровых схем и планов на будущее.

Библиографический список

1. Егоров, А. Кадровое планирование и мониторинг персонала / А. Егоров // Финансовая газета. — Москва, 2002. — № 30. — С. 14–15.
2. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование : учебник для вузов / Ю. Г. Одегов, М. Г. Лабаджан. — Москва : Юрайт, 2014. — 444 с.
3. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом / А. Я. Кибанов. — Москва : ИНФРА-М, 2014. — 447 с.
4. Смирнов, Б. М. Кадровые нововведения в системе управления персоналом : учебник для вузов / Б. М. Смирнов. — Москва : ГАУ; Варяг, 2014. — С. 33–34.
5. Антохонова, И. В. Методы прогнозирования социально-экономических процессов : учебное пособие / И. В. Антохонова. — Улан-Удэ : Изд-во ВСГТУ, 2005. — 212 с.
6. Ефимов, В. В. Статистические методы в управлении качеством продукции / В. В. Ефимов, Т. В. Барт. — Москва : КноРус, 2018. — 112 с.
7. Управление персоналом организации : учебник / А. Я. Кибанов [и др.]. — Москва : ИНФРА-М, 2007. — 637 с.