

ПЛАНИРОВАНИЕ И ОПТИМИЗАЦИЯ ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА В КОМПАНИИ

© 2017 О. Ю. Клишина, А. А. Адоньев

ОАО концерн «Созвездие» (г. Воронеж, Россия)
Российский новый университет (г. Москва, Россия)

В данной работе рассматриваются вопросы, связанные с планированием и оптимизацией численности работников в компании. Отмечены основные препятствия в осуществлении успешного планирования.

Ключевые слова: планирование, персонал, численность, сокращение, поощрение, компания.

При планировании персонала следует учитывать несколько факторов. Они нужны для того, чтобы принять во внимание весь процесс планирования персонала.

Самый главный фактор – это то, насколько сотрудники предприятия увлечены в работе над созданием плана на самых первых этапах.

К следующему из принципов процесса планирования персонала можно отнести непрерывность. Она определена характерной деятельностью организации и теми обстоятельствами, что непосредственный кадровый состав пребывает в непрерывном движении. При этом само планирование обсуждается не в качестве отдельно взятого процесса, а как повторяющееся раз за разом действие.

Гибкость хранит в себе возможность постоянного изменения в уже принятых кадровых решениях, которые соответствуют постоянно изменяющимся обстоятельствам. Для возможности маневрировать, должна присутствовать определенная гибкость в планах в известных пределах.

Обобщенность действий различных частей организации предполагает выполнения такого типа планирования, как подтверждение планов на персонал в форме интеграции и координации.

Последняя проводится в горизонтальной плоскости, т. е. между департаментами, которые находятся на одном уровне, а итерация – в вертикальной плоскости, между выше- и нижестоящими.

Понятие экономичности включает в себя траты на создание плана, которое должно приносить меньший эффект в сравнении с

его выполнением. Формирование требуемых условий для исполнения плана можно рассматривать как один из принципов планирования.

Не обращая внимания на данный факт, у планирования персонала и других областей планирования есть много общего, в действиях по планированию появляется множество индивидуальных проблем:

- тяжесть процесса планирования персонала, которая связана с трудностями прогноза трудового поведения, проявлением конфликтов и т. д. Заключается в привлечении персонала к работе в будущем, а также его отношение, которое не может быть спрогнозировано с высокой степенью определенности. Но работники предприятия относятся к этому с недоверием потому, что объекты планирования могут, будучи не удовлетворенными конечными результатами планирования, отреагировать на это конфликтом;

- двойные стандарты экономической системы в кадровой политике. В процессе планирования в области применения финансов и маркетинга воздействуют на аспекты экономики и при планировании рабочего коллектива добавляют социально эффективные компоненты. К примеру, в иных областях позволено интерпретировать количественные величины. Это означает, что данные при планировании кадров в большинстве случаев несут содержательный характер.

По теории Ротуэлла, существуют следующие трудности, которые определены неким разрывом между теорией и практическим применением:

- воздействие перемен и трудности предопределения будущего;

- изменения в стратегических целях предприятия;

Клишина Ольга Юрьевна – ОАО концерн «Созвездие», специалист KlissshinOYu9@yandex.ru.
Адоньев Алексей Александрович – Российский новый университет, студент, Add1Alex1Alex2@yandex.ru.

– недоверие к теории или процесс планирования отдельными менеджерами, предпочитающими адаптацию на практике теоретическим моделям.

Но, все-таки, Тейлор заметил, что создается впечатление о том, что работодатели хотят выдержать паузу в отношении отзывов об окружающей среде, чтобы максимально рассмотреть картину до того, как будет проведена мобилизация ресурсов для подготовки к переходу в будущее.

Они считают, что чем целесообразнее настороженная позиция, предваряющая конкретные действия, тем сложнее и нестабильнее проявляется деловое окружение.

Одними из часто встречающихся ошибок в процессе планирования рабочего состава бывают: не существование координации параллельно с планами организации на долгий срок и акцентирование на потребностях на короткий срок, что можно заметить только при проблемах и краткосрочном спаде.

Выделяют несколько «силков» и «препятствий» успешного планирования:

1. Профессионалам кадрового дела доводится работать в окружении, характер которого несопоставим с инструкциями, отличающийся подходами политике компании, различными стилями управления.

2. Утверждение количества рабочей массы ложится на плечи высокого руководства.

3. Большинство теорий о кадровом планировании не находят успеха при огромном начальном усилии: успех теорий наступает не сразу и приходит со временем.

4. Требуется координирование при руководстве работниками и руководстве компании в целом. В ином случае предположения персонала могут проходить отдельно от процесса координации предприятием.

5. Процесс планирования рабочего состава строго должен быть посвящен в главные цели организации. Здесь важной задачей является взаимоотношение службы по кадрам и отдела, который занимается планированием.

6. Антитезой к количеству и качеству подходов является рассмотрение процесса планирования персонала как самостоятельной числовой методики, для создания потока новых кадров на предприятии. С другой стороны, внимание сосредоточено на персональном развитии кадров, т. е. наиболее качественном подходе. Самый оптимальный

результат достигается при совмещении первого и второго.

7. Планирование кадров не относится только лишь к одной из функций департамента планирования кадров. Успех при распределении кадров может зависеть от вовлечения в данный процесс других менеджеров, непосредственно работающих с этими кадрами на месте;

Процесс планирования применяется все чаще за счет активного внедрения современных технологий.

Главным результатом здесь является нахождение количества и качества необходимости в рабочей силе для нужд, которые на данный момент есть на предприятии или будут в будущем влиять на производительность.

Точное количество потребности в персонале несет в себе нужное значение штата компании по их занятости, профилю, времени и размещении как по текущим программам совершенствования организации, так и по перспективным.

Подсчеты производятся, основываясь на близком друг к другу значении расчетной потребности в персонале, реальном состоянии готовности на обозначенную дату и имеет в основе информацию для того, чтобы учесть решения управления в области привлечения персонала, обучении и переобучении.

Потребность в персонале подвержена влиянию относительно к предприятию факторов как внешних и внутренних (рис. 1).

Как отметил Р. Марр, значение потребности в персонале вызвано созданием и укреплением «конфликтных потенциалов», тогда, когда:

– значение потребности в персонале приводит к эффекту, который принижает интересы некоторых сотрудников;

– в процессе определения точной цифры потребности в персонале находят кандидатов или очень мало, или очень много. В случае, когда очень мало, появляется потребность в сверхурочных часах работы, что приводит к переработке сотрудников отдела по подбору кадров и вызывает крайнюю потребность в жалобах. В другом случае начинает проявляться непонимание с финансовыми службами, если обнаруживают затраты, направленные не на производство и вызванные ошибочным выяснением потребности в персонале;



Рисунок 1. Факторы, влияющие на потребность в персонале.

– конечный итог потребности в персонале может не дойти до конкретного сотрудника или ставит его под сомнение, к примеру, основывается на прошлом отрицательном опыте;

– нахождение потребности в персонале является прибором для увеличения потенциала или их создания на предприятии, а именно в процессе обнаружения большой необходимости в рабочем составе. Исходя из этого, можно сделать вывод о том, что количество рабочего персонала относится к важному показателю подразделения в организации. Разногласия, возникающие в отделах при этом, основываются на ничтожно малых персональных ресурсах.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бессонова А. А. Управление социально-экономическими системами в условиях модернизации: коллективная монография / А. А. Бессонова, В. В. Дубинин, И. Я. Львович, Ж. И. Лялина, А. П. Преображенский, Е. Д. Рубинштейн, М. А. Салтыков, В. Н. Филипова, И. В. Филиппова. – Саратов, Издательство ЦПМ «Академия Бизнеса» (Саратов), 2013. – 110 с.

2. Болдырева Е. П. Оценка эффективности деятельности образовательных учреждений среднего профессионального образования в сфере потребительской кооперации РФ / Е. П. Болдырева // Моделирование, оп-

тимизация и информационные технологии. – 2017. – № 1 (16). – С. 19.

3. Борзова А. С. Многоальтернативная оптимизация при формировании образовательных ресурсов, ориентированных на модели профессиональной деятельности / А. С. Борзова, В. Г. Ципенко // Моделирование, оптимизация и информационные технологии. – 2017. – № 1 (16). – С. 21.

4. Воронов А. А. Обеспечение системы управления рисками при возникновении угроз информационной безопасности / А. А. Воронов, И. Я. Львович, Ю. П. Преображенский, В. А. Воронов // Информация и безопасность. – 2006. – Т. 9. – № 2. – С. 8-11.

5. Исакова М. В. Об особенностях систем управления персоналом / М. В. Исакова, О. Н. Горбенко // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2014. – № 12. – С. 168-171.

6. Кострова В. Н. Оптимизация распределения ресурсов в рамках комплекса общеобразовательных учреждений / В. Н. Кострова, Я. Е. Львович, О. Н. Мосолов // Вестник Воронежского государственного технического университета. – 2007. – Т. 3. – № 8. – С. 174-176.

7. Корольков Р. В. Контроллинг в торговой организации / Р. В. Корольков // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2013. – № 10. – С. 287-290.

8. Кравцов Д. О. Методика оптимального управления социально-экономической системой на основе механизмов адаптации / Д. О. Кравцов, Ю. П. Преображенский // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2008. – № 3. – С. 133-134.
9. Львович И. Я. Факторы угрозы экономической безопасности государства / И. Я. Львович, А. А. Воронов, Ю. П. Преображенский // Информация и безопасность. – 2006. – Т. 9. – № 1. – С. 36-39.
10. Мурашкин Н. Г. Математическое моделирование подбора персонала / Н. Г. Мурашкин // Моделирование, оптимизация и информационные технологии. – 2017. – № 1 (16). – С. 18.
11. Маричев А. В. Вопросы социальной инженерии в корпоративной информационной безопасности / А. В. Маричев, И. В. Любимов, Ю. П. Преображенский // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2017. – № 2 (21). – С. 64-67.
12. Павлова М. Ю. Об использовании научной составляющей при формировании профессиональных качеств инженера / М. Ю. Павлова // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2012. – № 9. – С. 144-145.
13. Павлова М. Ю. Вопросы адаптации выпускников вузов / М. Ю. Павлова // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2013. – № 10. – С. 234-237.
14. Преображенский Ю. П. Квалиметрия учебной деятельности обучающихся в воронежском институте высоких технологий / Ю. П. Преображенский, В. В. Головинова, И. В. Любимов // Вестник Воронежского государственного технического университета. – 2014. – Т. 10. – № 5-2. – С. 161-164.
15. Самойлова У. А. О некоторых характеристиках управления предприятием / У. А. Самойлова // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2014. – № 12. – С. 176-179.
16. Свиридов В. И. Технологии, применяемые при подготовке современных инженеров / В. И. Свиридов // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2012. – № 9. – С. 151-152.
17. Черников С. Ю. Использование системного анализа при управлении организациями / С. Ю. Черников, Р. В. Корольков // Моделирование, оптимизация и информационные технологии. – 2014. – № 2 (5). – С. 16.

THE MANAGEMENT CAPABILITIES OF PERSONNEL

© 2017 O. Yu. Klishina, A. A. Adonyev

JSC concern «Sozvezdie» (Voronezh, Russia)
Russian New University (Moscow, Russia)

The paper considers the possibility of management personnel. The analysis method based on the estimation of the profitability of human resource is carried out.

Key words: management, personnel, management, profile, reduction, promotion, enterprise.