

## ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ РЕГИОНА

Т. А. Маляренко

*Учреждение образования «Гомельский государственный  
технический университет имени П. О. Сухого»,  
Республика Беларусь*

Одной из важнейших проблем для большинства предприятий гомельской области является проблема кадров и их планирования, т. е. несоответствие между существующим и желаемым положением дел в вопросах кадрового обеспечения производства. Анализ сложившейся ситуации показывает, что для многих предприятий области кадровое планирование, работа с кадрами, профессиональная подготовка и переподготовка кадров, мотивационный аспект содержания труда не являются приоритетными. Однако пришло время, когда необходимо заняться планомерной подготовкой, переподготовкой и перепрофилированием квалифицированных специалистов и их развитием.

Как показали исследования для Гомельской области сегодня можно очертить круг общих проблем кадрового планирования на предприятиях:

- перспективный план по подбору, расстановке и обучению кадров обладает сложной структурой;
- не проводится анализ влияния внешних и внутренних факторов на кадровое планирование;
- различные цели планирования мешают согласованию планов в связи с отсутствием возможности сравнивать различную информацию;
- недостаточная проработанность информации для своевременного принятия управленческих решений по кадровому планированию;
- многочисленность регламентирующих документов, отражающих процедуру работы с кадрами на уровне руководителей высшего и среднего звена, которые не всегда контактируют друг с другом;
- рассредоточение функций кадрового планирования по многим отделам и службам предприятия;
- недостаточно разработана методология кадрового планирования, т.е. не исследуются методы и практически отсутствуют модели кадрового планирования, отсутствуют методические рекомендации по вопросам кадрового планирования;
- неопределенность в аспекте широты охвата кадровым планированием процессов формирования, перемещения и адаптации кадров;
- отсутствие заранее подготовленного резерва специалистов для выдвижения на руководящую работу, что приводит к наличию вакансий в руководящем составе предприятия, или наличие излишнего резерва, приводящее к утечке высококвалифицированных кадров, у которых создается впечатление невозможности роста;
- сложность прогнозирования трудового поведения работников предприятия, возможность возникновения конфликтов, приводящая к высокой степени неопределенности прогноза;
- не срабатывает система профессиональной ориентации, так как резко падает престиж научного и инженерно-технического труда;
- существенно ослаблена связь «высшее учебное заведение – предприятие», так как зачастую невозможно обеспечить трудоустройство выпускника вуза по специальности на предприятие;

- утечка высококвалифицированных кадров в другие регионы и сферы деятельности, в основном, в коммерческие, в условиях скрытой безработицы, обусловленной сокращением финансирования новых разработок;
- отсутствует оценка экономической и социальной эффективности системы кадрового планирования на предприятии.

Возникновение вышеизложенных проблем кадрового планирования, на мой взгляд, обусловлено следующими причинами:

- отсутствие научно-методического обеспечения процесса кадрового планирования и формирования кадровой политики на предприятии;
- слабость, а зачастую противоречивость отечественного законодательства по вопросам трудовых и кадровых отношений;
- невыявленность факторов, оказывающих влияние на кадровое планирование;
- трудность планирования кадров, обусловленная сложностью прогнозирования трудового поведения работников предприятия, возможностью возникновения конфликтов;
- двойственность системы целей в кадровой политике: экономический и социальный аспект;
- потребительский подход к работнику, что приводит к дефициту высококвалифицированных кадров;
- не решена проблема взаимосвязи оплаты труда работников предприятия с его конечным результатом;
- работники служб управления персоналом, как правило, не подготовлены профессионально и имеют низкий организационный статус на предприятии. Это не позволяет им решать ряд задач по кадровому планированию, таких как: социально-психологическая диагностика, анализ и регулирование групповых и межличностных отношений, отношения руководителя и подчиненных; информационное обеспечение системы кадрового управления; управление занятостью; анализ кадрового потенциала и потребности в персонале; маркетинг кадров; профессиональная и социально-психологическая адаптация работников, соблюдение требований психофизиологии, эргономики и эстетики;
- кадровое планирование, система работы с кадрами, профессиональная подготовка и переподготовка кадров, мотивационный аспект содержания труда не являются приоритетными для предприятий области;
- слабая организационно-техническая оснащенность служб управления персоналом, приводящая к невозможности своевременной проработки информации для принятия управленческого решения по кадровому планированию;
- отсутствие единого комплексного плана развития предприятия на перспективу с четко определенными целями и конечными результатами.

Наибольшее внимания на пути устранения вышеназванных причин и решения выявленных проблем кадрового планирования заслуживает, на мой взгляд, комплексная система управления персоналом, которая с помощью специально разработанного организационно-методического аппарата обеспечит следующие функции:

- составление плана-отчета по работе с кадрами;
- планирование, подбор, отбор, расстановка и продвижение кадров, резерв кадров, повышение квалификации персонала, высвобождение или сокращение кадров;

- анализ факторов, влияющих на эффективность кадрового планирования;
- правовое регулирование процесса кадрового планирования;
- контроль и обеспечение высокого уровня стабильности кадров, материального стимулирования по итогам работы;
- обеспечение повышения качественного состава кадров.

Такая комплексная система управления персоналом позволит более четко определить перечень и содержание задач кадрового планирования.

Другим основным направлением решения проблем кадрового планирования в настоящее время является внедрение подсистемы кадрового обеспечения АСУ. Имеющийся опыт по функционированию таких подсистем показывает, что подсистема «АСУ – кадры» позволяет решать вопросы, связанные с учетом кадров, движением трудовых ресурсов в масштабе предприятия и отдельных его подразделений. Помимо этого, появляется также возможность получить своевременно необходимую и достоверную информацию о качественном и количественном составе кадров. При этом в значительной степени повышается качество учета, сокращаются сроки представления отчетности, расширяется объем кадровой информации. Решение задач этой подсистемы на базе информационно-справочных массивов и соответствующего математического обеспечения создает предпосылки для перехода к оптимальному планированию кадров предприятия.