

УДК 378.095

EDN [XQJSJWF](#)



## Сущность кадрового планирования, его цели и задачи

**В.С. Сухорукова<sup>1\*</sup>**

**Научный руководитель - С.Ю. Лаврентьев<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Студентка 2 курса магистратуры Марийского Государственного университета,  
ул. Кремлевская, 44, г.Йошкар-Ола, 424002, Россия

<sup>2</sup>Кандидат педагогических наук, доцент кафедры теории и методики технологии  
и профессионального образования Марийского Государственного университета,  
ул. Кремлевская, 44, г.Йошкар-Ола, 424002, Россия

\*E-mail: [vio222@mail.ru](mailto:vio222@mail.ru)

**Аннотация.** В статье обрисована сущность кадрового планирования, его специфика и тонкости. Актуальность темы исследования обусловлена рядом аспектов: во-первых, на современном этапе становления, в обстоятельствах повышенной монополии, фирмы и компании беспрестанно ищут устойчивые и стабильные первоисточники конкурентоспособных преимуществ. В начале 20-го века не только в концепции, но и в методике управления большинством корпораций было доказано существование взаимосвязи между результативностью и эффективностью самой организации, но и результативностью ее кадровой политики (и управленческого прогнозирования как одного из ее направлений среди всевозможных). Первоначально задачей этого направления было в первую очередь удовлетворение необходимости в персонале – промышленных и социально-экономических нужд "работодателей" в квалифицированных сотрудниках, целесообразным для наиболее высокоэффективного и разумного взаимодействия организации, и только потом социально-экономические интересы "получателей трудовой и производственной силы".

**Ключевые слова:** кадровое планирование, кадровое обеспечение, персонал.

## The essence of personnel planning, its goals and objectives

**V.S. Sukhorukov<sup>1\*</sup>**

**Scientific supervisor - S.Yu. Lavrentiev<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Student of the 2 st year of the magistracy of the Mari State University, 44  
Kremlevskaya str., Yoshkar-Ola, 424002, Russia

<sup>2</sup>Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of the Department of Theory  
and Methodology of Technology and Vocational Education of Mari State University,  
44 Kremlevskaya str., Yoshkar-Ola, 424002, Russia

\*E-mail: [vio222@mail.ru](mailto:vio222@mail.ru)

**Abstract.** The article describes the essence of personnel planning, its specifics and subtleties. The relevance of the research topic is due to a number of aspects: firstly, at the current stage of formation, in circumstances of increased monopoly, firms and companies are constantly looking for stable and stable primary sources of competitive advantages. At the beginning of the 20th century, not only in the concept, but also in the management methodology of most corporations, the existence of a relationship between the effectiveness and efficiency of the organization itself, but also the effectiveness of its personnel policy (and management forecasting as one of its various directions) was proved. Initially, the task of this direction was, first of all, to satisfy the need for personnel – the industrial and socio-economic needs of "employers" in qualified employees, appropriate for the most highly efficient and reasonable interaction of the organization, and only then the socio-economic interests of "recipients of labor and production force".

**Keywords:** personnel planning, staffing, personnel.

## 1. Введение

В наше время человеческий капитал рассматривают как одно из ключевых преимуществ современного предприятия. Стабильные инвестиции в развитие человеческих ресурсов прибыльны и дают компаниям множество различных выгод. Благодаря такому подходу область управления персоналом все больше развивается, определяя цели, методы и задачи, с которыми сталкиваются современные организации. Кадровая политика, как и любая другая — это доверительный и бесконечный процесс гибкой смены целей, навыков и умений. Подбор подходящих сотрудников, необходимых для выполнения основных функций предприятия, можно считать основными целями управления персоналом.

Но не все миссии кадровой политики многофункциональны, и поэтому они не могут быть применены ни на одном из предприятий. Компании отличаются согласно виду компании, среде, в которой они существуют, по типу работы, группам людей и даже трудностями, с которыми они могут сталкиваться [1].

## 2. Цель исследования

Значимость исследования данной области работы организаций кроется в том, что в разных обстоятельствах главным факторов работоспособности и конкурентоспособности любого предприятия является предоставление наивысшего уровня качества человеческих ресурсов, это возможно достичь лишь за счет использования рациональной кадровой политики.

Вид, а также сущность кадровой политики базируются в прозрачности концепции, гарантиях одинаковых способностей и единых стереотипов в фирмах в области управления персоналом.

Компании в главную очередность занимаются кадровой политикой вместе с мишенью извлечения конкурентоспособного достоинства на рынке и приведения элементов системы управления в соответствие со стратегией.

## 3. Результаты

Кадровая политика — это единственный из компонентов стратегии фирмы, что заключается в операциях, а также практик деятельности с персоналом компании.

Она должна гарантировать удовлетворенность нужд, амбиций и профессиональных устремлений в достижении поставленных целей компании.

Профессиональная стратегия — это определение, используемо взаимозаменяемо с определением "управление персоналом". Суть такой политики фирмы заключается в том, что данная концепция в то же время является главным элементом общей системы управления предприятием в целом, то есть совокупностью взаимозависимых частей, заключающихся с последующих подсистем: подбор работников в трудовые зоны, оценка, адаптация и обучение, развитие согласно работе, вознаграждение, организация, а также руководство сотрудников, общественная динамичность а также общественное предоставление, социальная активность и обеспечение [2]. Следует приспособить профессиональную политическому деятелю к концепции управления, определенной в определенном компании, так как именно она остается непосредственно сопряженной вместе с данным.

Теория, а также сущность профессиональной политически компании — это концепция законов и предписаний, какие обязаны быть осмыслены и сформулированы конкретным способом. Они приводят человеческие ресурсы в соотношение вместе с единым проектом фирмы. Из этого следует, что все мероприятия по управлению персоналом (отбор, занятие, сертификация, обучение, продвижение по службе) намечаются и согласовываются предварительно вместе с поставленной целью компании.

Сущность профессиональной политики деятельности компании состоит в этом, то что именно она ориентирована на преобразование возможностей персонала в соотношение вместе с тактикой и стратегией формирования всего предприятия. Производственные движения, совершающиеся в компании, призывают особого персонала. Управление человеческими ресурсами обязано гарантировать необходимые средства, для нормального функционирования компании [3]. Генезис концепции кадровой политики следует рассматривать в контексте функций управления персоналом на предприятии.

Вплоть до Второй мировой войны этот термин был больше связан с социальными льготами. В последние годы определение кадровой политики значительно расширилось. В 1940-х и 50-х годах 20-го века рабочая сила предприятий в быстром темпе расширялась и пополнялась. Ее административными и прямыми обязанностями вступали: набор,

отбор, подготовка и обучение новых сотрудников и управление вознаграждением. В этот же период возросло количество специалистов и профессионалов, занимающихся обучением на предприятиях, оценкой работы и планированием работы. С тех времен можно сказать о функциональности и развитии кадровой функции, как о множествах видах деятельности, связанных с функционированием людей в компании [4].

Суть кадровой политики и ее основные этапы планирования концепции кадровой политики заключаются в следующем:

- доиндустриальная эпоха - период создателей, которые занимались такими видами деятельности: охота, складирование, производство одежды, сельское хозяйство, добыча руды, металлообработка, строительство, торговля, ремесла;
- индустриальная эпоха - период специалистов - развитие промышленности, массовое производство, создание набора простых в освоении организационных структур, постоянные рабочие места, оценка работы, затраты на рабочую силу, трудовые отношения, оплата рабочего времени;
- эпоха постиндустриального периода - период совместной работы персонала - создание гибких производственных систем, использование информационных систем, организация, реструктуризация, реинжиниринг, развитие услуг, ориентация на клиента, кадровые стратегии, многозадачность, гибкие формы найма и оплаты труда, групповые формы работы, аудит, аутсорсинг, трудоустройство, коучинг, интеллектуальный капитал, управление знаниями [5].

#### 4. Заключение

Как оказывается, кадровая политика по своей сущности является неким живым организмом, который развивается и функционирует. Многие страны одновременно с капиталистической политикой повсеместно осознают острую необходимость целенаправленной и интенсивной управленческой организации. Некой предпосылкой для этого начало стало возникновение целого маркетинга, равно как вида возникновения новейшей модификации управления персоналом. Маркетинг и кадровая политика взаимосвязаны и не могут существовать одно, без другого.

Руководители многих фирм и компаний никак не понимают потребность, а также значимость кадровой политики. А это весьма немаловажно, вследствие того, что оно

ориентировано в формирование человеческих ресурсов. Данный вид управления считается важным обстоятельством для развития и формирования технологий управления персоналом компании. Базой считается соотношение профессиональной стратегии единому проекту формирования компании [6]. Возрастающая значимость кадровой политики в отечественных организациях определена базовыми преобразованиями в общественных и экономических критериях, согласно которых они работают. Однако управление персоналом российских предприятий в основном сводится к приему и увольнению сотрудников, подготовке кадровой документации, чего недостаточно для эффективной деятельности в нынешних условиях реализации предпринимательской работы в разных обстоятельствах [7].

Управление общечеловеческими биоресурсами обязано откликаться неделимой методологии фирмочки. Планирование употребляет разнообразнейшие варианты, такие как SWOT-анализ, который позволяет обнаружить сильнейшие и слабенькие стороны нынешних потенциалов, а также перспективы и всевозможные риски, которые могут объявиться в будущем [8]. Также оно необходимо включать различные алгоритмы и каталогизации, для высокоэффективной и плодотворной деятельности как госпредприятий, так и крупнейших и малейших корпораций в целом.

### Список литературы

1. Брайан, Трейси. Искусственный отбор [Электронный ресурс]: 21 способ решения кадрового вопроса / Трейси Брайан. – М.: Альпина Паблишер, 2016. – 102-116 с.
2. Ивашина, Д.Д. Особенности процесса обучения персонала в деятельности организации / Д.Д. Ивашина, В.С. Кудряшов, Е.А. Мосеева // Ученые записки Тамбовского отделения РoСМУ. – 2017. – № 7. – С. 189-196.
3. Кудряшов, В.С. Основы формирования системы обучения персонала организации / В.С. Кудряшов, Е.А. Мосеева // *Juvenis scientia*. – 2017. – № 2. – С. 19-24.
4. Одегов Ю.Г. Кадровая политика и кадровое планирование / Ю.Г. Одегов, М.Г. Лабаджан. – М.:Юрайт, 2016. – 38-39 с.
5. Стратегия и тактика развития человеческих ресурсов // Сб. науч. трудов аспирантов и магистрантов межвуз. науч.-практ. конф. – М.: Русайнс, 2016. – 27, 58, 173 с.

6. Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорнера. – СПб.: Питер, 2012. – 847-848 с.
7. Планирование работы с персоналом кадровое планирование: цели и задачи основные виды и стадии кадрового планирования стратегическое планирование кадров. – URL: <http://rudocs.exdat.com>
8. Шаховская, Л.С. Управление человеческими ресурсами (для бакалавров) / Л.С. Шаховская. – М.: КноРус, 2017. – 176 с.