



УДК 640.2:65.012.2+647

СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПЛАНУВАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ПОБУТОВОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ

Студ. Д.О. Борисенко, гр. БПО-2-13

Науковий керівник доц. А.М. Вергун

Київський національний університет технологій та дизайну

Мета і завдання: розкрити особливості кадрового планування та розробити методику з удосконалення організації кадрової політики на підприємствах побутового обслуговування. Досягнення мети передбачає вирішення наступних завдань: провести дослідження щодо теоретичних аспектів кадрової політики, розкрити особливості кадрового планування та розробити рекомендації щодо вдосконалення кадрової політики на підприємствах побутового обслуговування.

Об'єкт дослідження є процес управління персоналом та кадрове планування на підприємствах побутового обслуговування.

Методи та засоби дослідження: Теоретичною основою дослідження є наукові праці, загальнонаукові прийоми та рекомендації вітчизняних вчених з питань кадрового менеджменту, та використана стратегія розвитку кадрового планування.

Результати дослідження. Кадрове планування - це система комплексних рішень і заходів щодо реалізації цілей підприємства і кожного працівника, яка дозволяє забезпечити підприємство персоналом відповідно до кількості і вимог робочих місць; підібрати таких людей, які могли б вирішувати поставлені завдання як у поточному, так і в майбутньому періодах; забезпечити високий рівень кваліфікації працівників; забезпечити активну участь працівників в управлінні підприємством.

Кадрове планування спрямоване як на вирішення проблем підприємства, так і на задоволення інтересів і потреб працюючих. Для підприємства важливо мати в потрібний час і на потрібному місці, в певній кількості та відповідної кваліфікації персонал, а працівникам - нормальні умови праці, стабільність зайнятості і справедливість оплати [3, с. 181]. Для впровадження комплексної системи кадрового планування пропонується реалізувати стратегію розвитку кадрового планування, що базується на 5 складових елементах: 1. система адаптації в період випробувального терміну; 2. навчання і розвиток; 3. система оцінки і розвитку співробітників; 4. система безперервного навчання; 5. кадровий резерв. [2, с. 79].

Система адаптації в період випробувального терміну. Коли працівник починає працювати на новому місці роботи, з самого початку виникають труднощі з розумінням та освоєнням в організації чи колективі тощо. І для того, щоб початківцям було максимально комфортно, пропонується створити систему наставництва. Наставник буде надавати усесторонньої допомоги в адаптації, яка ґрунтується на поступовій підготовці працівника до нових професійних, соціальних та психологічних умов праці. Статус наставника на підприємстві має стати визнанням професійного досвіду і авторитету працівника, тому наставниками мають бути кваліфіковані та дисципліновані особи з великим досвідом роботи. Навчання і розвиток. Кожна організація зацікавлена в підвищенні кваліфікації своїх кадрів, тому що це джерело розвитку підприємства. Тому організація має створювати умови для професійної діяльності й реалізації як особистого потенціалу окремих працівників, так і колективу загалом. Навчання і зростання інтелектуального потенціалу та виробничої майстерності кожного працівника, незалежно чи це низько кваліфікований робітник, чи провідний фахівець – великий вклад у майбутнє організації.

Система оцінки і розвитку співробітників. В кожній організації повинна існувати система розвитку кадрів та оцінка їх діяльності на підприємстві. Для кожної посади, що існує на підприємстві, складаються кваліфікаційні вимоги і розробляються чіткі критерії оцінки, що включають певні компетенції і навички. В процесі атестації



працівник проходить оцінку по навиках, виходячи з результатів атестації робиться висновок про його відповідність посади і можливих змінах в умовах праці.

Як один з варіантів оформлення результатів атестації кожному працівнику можна присвоювати (секретно) код його «цінності для підприємства» за п'ятибальною системою:

1. Працівник, якому знайти заміну надзвичайно важко або неможливо;
2. Працівника дуже важко замінити;
3. Працівника можна замінити;
4. Заміна працівника істотно не відіб'ється на результатах діяльності підприємства;
5. Працівник повинний бути звільнений [1, с. 53].

Також на підставі результатів атестації для кожного працівника, на мою думку, слід складати індивідуальний план розвитку, який включатиме етапи оволодіння навиками, необхідними для подальшого професійного зростання. Індивідуальні плани розвитку в подальшому можна буде використати при плануванні навчання.

Система безперервного навчання має складатися з таких видів: адаптаційне навчання, метою якого є адаптація до організаційної культури, цінностей, традицій, знань, навиків, правил і норм поведінки на підприємстві; навчання в процесі роботи з метою розвитку і підвищення професіоналізму для досягнення поставлених перед працівником і підрозділом завдань; навчання кадрового резерву на вищі керівні посади, метою якого є розвиток управлінського потенціалу і підвищення управлінської (виробничої) компетентності співробітників, включених в кадровий резерв. [5, с. 112].

Для навчання працівників слід використовувати як внутрішнє навчання, що організовується силами працівників підприємства, так і зовнішнє - шляхом залучення фахівців зовнішніх навчальних організацій та установ. В кадровий резерв на керівні посади мають відноситись перспективні працівники, які за своїми потенційними можливостями можуть розглядатися як кандидати на керівні посади, сформовані в установленому порядку для цілеспрямованої професійної підготовки, розвитку особистих якостей і подальшого висунення на керівні посади. Тобто основними показниками відбору мають бути освіта, досвід роботи, компетентність у певній сфері, відданість підприємству, термін роботи на підприємстві, відгуки від безпосередніх керівників, рівень дотримання дисципліни тощо. Важливою проблемою підприємства є уміле використання резерву. Необхідно вчасно визначити момент, коли резервіст повинний бути висунутий на ту посаду, на якій він принесе найбільшу користь. [4, с. 91].

Висновки. Результатом впровадження запропонованих мною заходів щодо кадрового планування на підприємстві очікується підвищення продуктивності праці, зниження плинності кадрів, встановлення у колективі сприятливого мікроклімату, підвищення відданості підприємству, зростання творчої активності працівників та підвищення їх самодисципліни.

Ключові слова: кадрове планування, кадровий потенціал, стратегія розвитку, стратегічна модель кадрового планування.

ЛІТЕРАТУРА

1. Балабанова Л.В. Управління персоналом: навч. посіб. / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. - К.: ВД Професіонал, 2013. - 512 с.
2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підруч. / О.А. Грішнова. - [4-те вид., оновл.] - К.: Знання, 2012. - 391 с.
3. Гуменник В.І. Менеджмент організацій: навч. посіб. / В.І. Гуменник, Ю.С. Копчак, О.С. Кондур. - К.: Знання, 2012. - 503 с.
4. Даниленко О.А. Методичні підходи до оцінювання ефективності управління персоналом організації / О.А. Даниленко // Актуальні проблеми економіки. - 2014. - № 6. - С. 89-94.
5. Осовська Г.В. Управління трудовими ресурсами: навч. посіб./ Г.В. Осовська, О.В. Крушельницька. - К.: Кондор, 2013. - 224 с.