

Гасникова Светлана Юрьевна

канд. культурологии, доцент

ФГБОУ ВО «Нижневартовский государственный университет»

г. Нижневартовск, ХМАО – Югра

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА РАЗЛИЧНЫХ УРОВНЯХ

Аннотация: в представленной статье рассматривается роль кадровой службы и кадрового обеспечения в управленческой деятельности персонала организации. От работы кадров в настоящее время зависит подбор персонала. Описываются требования, предъявляемые к работникам этой сферы, каковы основные цели и задачи, влияющие планирование потребности в персонале и мероприятия для эффективной работы организации.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, кадровое обеспечение, трудовые ресурсы, кадровое планирование, система управления.

Нынешняя система управления кадрами организации испытывает радикальные преобразования наряду со всем отечественным обществом. Потребность данных преобразований обусловлена тем, что административно-командная система, идеология, располагающаяся в ее основе, пришли в очевидное противоречие с установленными требованиями развития производственных сил и трудовых ресурсов организаций.

Управление персоналом – это область знаний, сфера практической деятельности, которые направлены на организацию работы с персоналом с целью повышения его профессиональной эффективности. Система управления персоналом осуществляется в рамках законов и локальных нормативных актов совокупность процессов управления персоналом. Нормативно-правовое обеспечение системы управления персоналом состоит в разработке и применении методов и средств юридического воздействия на объекты управления персоналом для обеспечения результативной деятельности организаций, а также соблюдения прав и обязанностей, регламентируемых действующим законодательством [4, с.121].

Кадровое обеспечение системы управления персоналом организации – это необходимый и достаточный для ее успешного функционирования качественный и количественный состав работников.

Главной целью управления кадровым обеспечением организации и ее деятельности является обеспечение организации трудовыми ресурсами, в полной мере отвечающее ее потребностям, как в количественном, так и в качественном отношении.

Традиционно службой управления персоналом считаются все подразделения организации, участвующие в кадровом менеджменте. Они могут заниматься стратегической деятельностью (анализ кадровой ситуации и формирование системы управления человеческими ресурсами), краткосрочным и среднесрочным планированием (определение критериев отбора специалистов, подбор и расстановка сотрудников, создание штатных расписаний, повышение квалификации подчиненных). Для того чтобы точно определить эти показатели необходимо учесть: общую численность сотрудников; специфику и масштабность деятельности организаций; социальные характеристики коллектива, состав и квалификацию; сложность и комплексность задач кадровой службы [5, с. 135].

Кадровое обеспечение службы управления персоналом, как правило, предъявляет следующие требования к работникам данной сферы:

- четкое представление области деятельности и специфики организации;
- лидерские качества и навыки анализа, планирования, принятия решений, коммуникации, разрешения конфликтов, управления изменениями;
- способность постоянно находиться в процессе обучения и развития; навыки финансового планирования;
- умение ставить цели, соответствующие финансовым возможностям организации;
- умение взаимодействовать с коллегами и другими структурными подразделениями [2, с. 130].

На основе квалификационных характеристик разрабатываются должностные инструкции для конкретных работников, но при этом необходимо учиты-

вать особенности организации производства, принципы труда и управления в организации и специфические технологии выполнения трудовых процессов.

Приступая к планированию персонала в организации, составляется прогноз того, какие специалисты и в каком количестве могут понадобиться в будущем. Организация может использовать внутренние и внешние источники привлечения персонала, главным фактором в данном случае являются финансовые ресурсы [2].

В системе кадрового планирования можно выделить три основных направления, влияющих на формирование целей планирования.

1. Планирование потребности в персонале. Заключается в установлении численности, определении структуры и результатов труда персонала, постановка необходимых целей для реализации планов.

2. Планирование мероприятий. Заключается в выборе путей, форм, способов, сроков и методов удовлетворения потребностей в персонале.

3. Планирование затрат. Отвечает за определение статей расходов на содержание штата и проведение запланированных мероприятий, а также за расчет затрат. Регулирование трудовых отношений, обеспечение эффективной системы управления персоналом в организации достигается путем подбора и работы кадров в соответствии с квалификационными требованиями [5, с. 133].

Кадровое планирование делает возможным: усовершенствовать управление кадровыми ресурсами, глубже понять их положение, заблаговременно подготовиться к изменениям, в том числе подготовить персонал к введению современных технологий, производству нового вида продукции или услуг; вовремя заметить и осуществить новые ресурсы организации, миновать ухода ведущих работников к конкурентам; создать очередность и логичность всей работы по управлению персоналом как с точки зрения структуры управленческой деятельности [3, с. 211].

Для качественного проведения отбора претендентов на вакансии должен быть необходимый минимум для проведения конкурса для определения компетенций для данной позиции, а это выполнить затруднительно из-за отсутствия их

достаточного количества. В настоящее время основной проблемой кадрового обеспечения является снижение численности трудоспособного населения страны.

Результативная программа по формализации системы кадрового обеспечения, на нынешнем этапе, будет благоприятствовать созданию такой рабочей силы, которая бы обладала наивысочайшими способностями и сильной мотивацией к осуществлению задач, стоящих перед организацией. Необходимость уделять большое внимание подготовке персонала так же будет способствовать обеспечению высокой производительности труда в условиях многозадачности и сложности процессов управления [1, с. 592].

Таким образом, эффективная система кадрового обеспечения призвана создавать необходимые условия для мотивации, более высокой производительности труда и удовлетворенности трудовой деятельностью. Она, в частности даст возможность руководителю получить потребную информацию о сотрудниках (квалификационная, половозрастная, национальная структура, и т. п.) с целью увеличения производительности их трудовой деятельностью.

Список литературы

1. Волкова И.А. Формирование цифровых компетенций в системе развития кадрового потенциала / И.А. Волкова // Культура, наука, образование: проблемы и перспективы Материалы VII Всероссийской научно-практической конференции с международным участием (г. Нижневартовск, 12 ноября 2019 года) / отв. ред. Д.А. Погоньшев. – Нижневартовск: Нижневартовский государственный университет, 2019. – С. 591–594.

2. Зарубина Е.В. Управление персоналом и управление человеческими ресурсами в современных российских организациях / Е.В. Зарубина // Аграрное образование и наука. – 2016. – №4. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-personalom-i-upravlenie-chelovecheski-mi-resursami-v-sovremennyh-rossiyskih-organizatsiyah>. (дата обращения: 19.04.2023).

3. Светлица В.В. Проблемы управления персоналом в период кризиса предприятия / В.В. Светлица // Ростовский научный журнал. – 2017. – №6. – С. 211–216.

4. Федорова А.Э. Антикризисное управление персоналом организации: учеб. пособие / А.Э. Федорова. – Екатеринбург: Изд-во Урал.ун-та, 2017. – 164 с.

5. Шаляпина И.П. Научные аспекты факторного анализа развития сельскохозяйственного производства / И.П. Шаляпина // Вестник Мичуринского государственного аграрного университета. – 2015. – №3. – С. 135–141.