

СТАДИИ ПРОЦЕССА КАДРОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ. МЕТОДЫ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ КАДРОВЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ

¹Кобзева Н.Д., ²Дуров Р.С., ²Варнакова Е.В., ²Кобзев К.О.

¹Ростовский государственный медицинский университет, г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация
²Донской государственный технический университет, г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация

Аннотация. В предлагаемой статье рассматриваются стадии кадрового планирования, а также методы прогнозирования. Проанализированы характерные особенности методов прогнозирования и их виды. Значительное внимание уделяется стадиям кадрового планирования. На основании анализа, автор приходит к выводу, что кадровое планирование и прогнозирование является неотъемлемой частью для любой успешной организации. Стоит отметить, что математические методы планирования станут актуальнее методов, опирающихся на суждения.

Ключевые слова. Стадии кадрового планирования, методы прогнозирования, оценка кадровых ресурсов, математические методы

STAGES OF THE PERSONNEL PLANNING PROCESS OF A MEDICAL ORGANIZATION. METHODS FOR FORECASTING PERSONNEL NEEDS

¹Kobzeva N.D., ²Durov R.S., ²Varnakova E.V., ²Kobzev K.O.

¹Rostov State Medical University, Rostov-on-Don, Russian Federation
²Don State Technical University, Rostov-on-Don, Russian Federation

Abstract. The article deals with the stages of personnel planning, as well as forecasting methods. The characteristic features of forecasting methods and their types are analyzed. Considerable attention is paid to the stages of personnel planning. Based on the analysis, the author comes to the conclusion that personnel planning and forecasting is an integral part for any successful organization. It is worth noting that mathematical methods of planning will become more relevant than methods based on judgments.

Keywords. Stages of personnel planning, forecasting methods, estimation of human resources, mathematical methods

Введение. Издержки на содержание, рассмотрение информации о продуктивности работников, анализ нуждаемости в рабочих кадрах – составляющие базы кадрового планирования.

Количество и компетентность производственных рабочих – одни из главных показателей коэффициента полезного действия компании. Чем больше данные показатели, тем больше объем выработки. Это важно, так как вся оценка приводится к выявлению недостатка/перебора персонала.

Существует 4 ступени планирования кадров:

1. Установление влияния организационных целей на отделения компании;
2. Установление потребностей в будущем;
3. Установление вероятной нехватки сотрудников, беря во внимание имеющийся кадровый состав компании;

4. Создание определенного плана действия по устранению нуждаемости в сотрудниках. [2]

Коротко о стадиях планирования кадров в организациях. 1) Установка целей берет свое начало с установления масштабной задачи, которая формирует будущие интересы компании, а все прочие цели фиксируются по ее принципу. Они применяются для того, чтобы определить текущие (краткосрочные) цели, которые зачастую являются временными и могут выражаться в количественных параметрах. Производными из текущих целей представляются дивизиональные и ведомственные цели. Данный метод подхода к постановке целей называют каскадным. [1]

Идея каскадного подхода состоит в том, что в планировании принимают участие все ступени управления организации.

2) Необходимую величину кадрового состава устанавливают по характеристикам заданной программы производимой продукции и организационной системе. Создаются потребности в персонале, как по общим, так и по различным специализациям. Необходимо установить квалификации и навыки, требуемые для того, чтобы достичь определенной цели и выполнения способствующих задач. [6]

3) На данной ступени деятельность должна вестись в определенных направлениях, которые представлены в таблице 1.

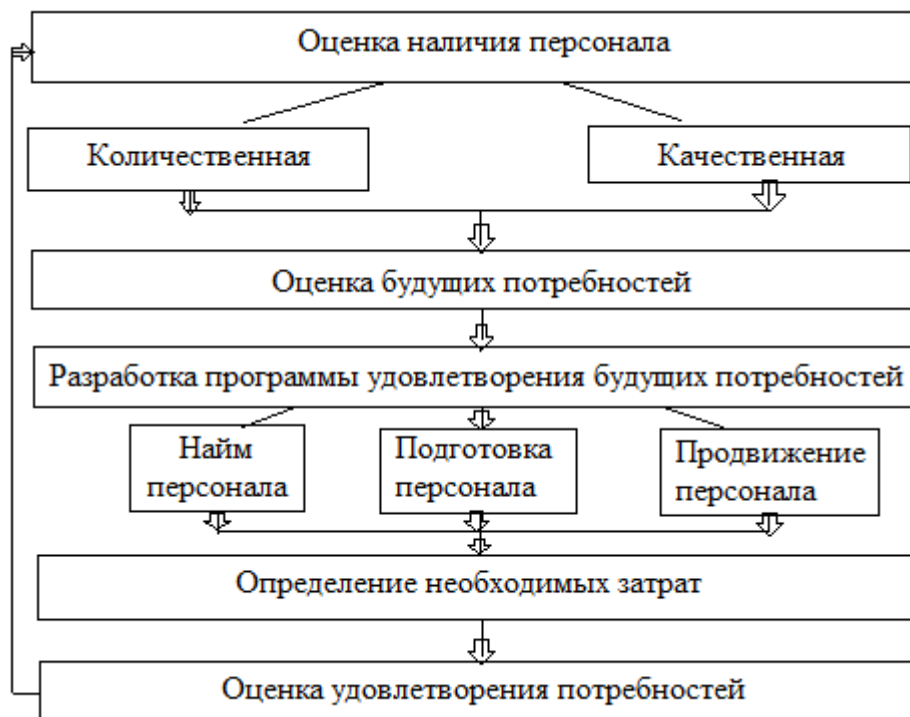


Рисунок 1 – Стадии планирования кадров в компании

Таблица 1 – Оценка кадровых ресурсов предприятия

1	оценка, анализ состояния наличных ресурсов (их количество, текучесть, качество, результативность труда, заслуги, компетентность, оптимальность их загрузки и так далее)
2	оценка внешних источников. К ним относятся работники других предприятий, выпускники учебных заведений, учащиеся
3	оценка потенциала указанных источников (качественные резервы развития ресурсов)

Переход от оценки внешних источников к более детальному анализу и перспективе внутренних ресурсов возникает тождественно эволюции кадровой политики. Далее происходит оценка соотношения ресурсов с требованиями.

4) После установления определенных требований к сотрудникам, необходимо планировать деятельность для достижения желаемого успеха. В случае требуемых изменений, планы могут меняться. Например, если нужно будет сократить кадровый состав, планы должны делаться с учетом того, что важно реализовать поправки.

Для достижения определенной цели, специальные менеджеры устанавливают человеческий ресурс, способствующий успеху. Сеть кадровых требований опирается на материалы, представленные разными подразделениями предприятия для ожидаемых изменений. [4]

Методы прогнозирования кадровых потребностей. Нуждаемость предприятия в сотрудниках поможет определить ряд методов прогнозирования. Прогнозы предоставляют лишь определенные приближения и не могут являться абсолютно верным результатом. Методы прогнозирования опираются на суждения либо на применении математики.

Суждения включают в себя два варианта, представленных в таблице 2.

Математические методы включают в себя два метода:

- статистические методы;
- методы моделирования.

Статистические методы используются для проектирования на основе исторических данных. Самый простой метод – экстраполяция, представляет собой перенесение пропорций в будущее. Плюс

является доступность, а минус состоит в том, что нет возможности учесть изменения в росте предприятия и внешней среды. Этот метод для краткосрочного планирования компаний со стабильной системой. [3]

Таблица 2 – Варианты методов по суждениям

При использовании метода оценок управляющих	Менеджеры представляют оценки будущих потребностей укомплектования персоналом. Эти оценки могут быть произведены, как верхним управленческим звеном и передаваться «вниз», или же управленцами более низкого уровня и передаваться «вверх» для дальнейшего изменения
При методике Дельфи	Каждый из экспертов делает независимую оценку того, каким будет следующий запрос, руководствуясь всеми основными допущениями. Посредники, представляют прогноз и предположения каждого эксперта другим, и позволяет экспертам пересматривать их позиции, если это надо.

Обеспечение более простого просмотра нуждаемости компании в сотрудниках – главная функция метода моделирования.

Исторически, прогнозирование на суждениях более популярно. Методы экспертных оценок проще и не требуют трудного анализа. Однако, в свете последних событий, а именно расширение количества ПК, можно предугадать, что математические методы будут чаще применяться. [5]

Рассмотрев материалы для написания данной статьи, можно сделать выводы. Кадровое планирование и прогнозирование имеет важное значение для любой организации, чтобы правильно использовать имеющиеся ресурсы. При создании компании планирование позволяет установить необходимое число рабочих мест. Когда предприятие будет активно функционировать, планирование позволит возможную нехватку персонала либо некомпетентных сотрудников, что поспособствует оптимизировать процессы производства.

Заключение. Исследовав методы прогнозирования, можно выделить, что они основаны на суждениях и математике. Все рассмотренные методы актуальны на данный момент и широко используются на предприятиях для построения установленных кадровых схем и планов.

Список использованных источников

1. Одегов Ю. Г., Лабаджян М. Г. Кадровая политика и кадровое планирование; Юрайт - Москва, 2014. - 444 с.
2. Егоров А. Кадровое планирование и мониторинг персонала. // Финансовая Газета – Москва, 2002. – 253 с.
3. Кибанов А. Основы управления персоналом/ А. Кибанов.- М.: ИНФРА-М, 2012. – 121 с.
4. Антохонова И.В. Методы прогнозирования социально-экономических процессов: Учебное пособие. - Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ, 2004. - 212 с.
5. Дуров Р.С., Варнакова Е.В., Кобзев К.О., Кобзева Н.Д. Аспект налогового права в ведении медицинского бизнеса // Сборник научных статей по итогам работы десятого международного круглого стола. 30 ноября 2019 г. Часть 2. - Шахты: ООО «Конверт», - 2019. – 88-89 с.
6. Дуров Р.С., Варнакова Е.В., Кобзев К.О., Кобзева Н.Д. Сравнительная характеристика видов аттестации педагогических работников [Электронный ресурс] // Молодой исследователь Дона. – 2019. - №5. – Режим доступа: <http://mid-journal.ru/publications/5-2019/> – (Дата обращения: 12.02.2020).

Работа выполнена в рамках инициативной НИР.