

КАДРОВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ КАК ИНСТРУМЕНТ
УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ КОМПАНИИ

PERSONNEL PLANNING AS A TOOL FOR MANAGING
COMPANY PERSONNEL

КАДРЛАРДЫ ПЛАНДОО КОМПАНИЯНЫН
ПЕРСОНАЛЫН БАШКАРУУНУН ИНСТРУМЕНТИ

УДК 331.108.2:331.108.26; 338.2:334.02

Кубатова Айгерим Эркинбековна
магистрантка 2 года обучения
КНУ имени Жусупа Баласагына
Кыргызская Республика, г. Бишкек

Асанбекова Фарида Рыспековна
кандидат экономических наук, доцент
научный руководитель
Кыргызская Республика, г. Бишкек

Аннотация: В данной статье рассмотрены некоторые аспекты кадрового планирования в компании как инструмента управления персоналом.

Проведённый анализ кадровой политики компании позволяет сделать вывод о том, что именно кадровое планирование способствует поддержанию высоких показателей по кадрам.

Все представленные нами тенденции являются в целом благоприятными для компании, что позволяет эффективно стимулировать персонал регулярными денежными выплатами для повышения производительности и качества труда сотрудников компании.

Abstract: This article discusses some aspects of personnel planning in the company as a tool for personnel management.

The analysis of the personnel policy of the company allows us to conclude that it is personnel planning that helps to maintain high personnel performance.

All the trends presented by us are generally favorable for the company, which makes it possible to effectively stimulate staff with regular cash payments to improve the productivity and quality of the company's employees.

Кыскача мазмуну. Бул илимий макалада компанияда кадрларды пландоо персоналды башкаруунун инструменти катары кээ бир аспекттер каралды.

Компаниянын кадр саясатына жүргүзүлгөн талдоодон жасалган төмөнкү жыйынтыктоого келдик. Кадрларды пландоо бийик кадр көрсөткүчтөрдү кармап сактоого өбөлгө берет.

Биз бардык көрсөткөн тенденциялар компанияга толугу менен ылайыктуу. Алар эмгек өндүрүмдүүлүгүн көтөрүүгө жана компаниянын кызматкерлерине эмгектин сапатын жогорулатуу үчүн персоналга акчалай төлөмдөрдү натыйжалуу берүүгө өбөлгө берет.

У П Р А В Л Е Н И Е

Ключевые слова: планирование; кадровая политика; кадровое управление; персонал компании.

Key words: the planning; the personnel policy; the personnel management; the company staff.

Негизги сөздөр: пландоо; кадр саясаты; кадрларды башкаруу; компаниянын персоналды.

Кадровая политика является важным инструментом развития любой компании [4, с. 35.]. Она необходима как микросистема работы с персоналом, объединяющая различные формы деятельности и имеющая целью создание достаточно сплочённого, ответственного и высокопроизводительного коллектива для реализации возможностей компании адекватно реагировать на изменения внешней и внутренней среды.

В условиях усиления конкурентной борьбы между компаниями на рынке услуг мобильной связи решение вопросов кадрового обеспечения становится особо актуальным. Привлечение качественно новых человеческих ресурсов в компанию создаёт преимущественное положение среди конкурентов [1, с. 1.]. Это связано с тем, что креативный и динамичный персонал способен изменить все показатели деятельности компании в наикратчайшие сроки. Поэтому кадровое планирование в любой компании любого размера и любой формы собственности является актуальной задачей, которую надо эффективно решать. Кроме того, повышение квалификации работающего персонала обеспечивает удержание показателей работы компании на высоком уровне [2, с. 17.].

Рассмотрим основные направления кадрового планирования в компании, работающей в сегменте предоставления мобильной связи и Интернета на рынке услуг в Кыргызской Республике: 1. политика занятости, 2. политика обучения, 3. политика оплаты труда, 4. политика благосостояния, 5. политика трудовых отношений.

Прежде всего, проведём анализ категориального состава персонала компании, представленный в таблице 1.

Таблица 1 – Удельный вес категориального состава сотрудников компании ОсОО «Sky Mobile».

Показатели	В процентах		
	2016 год	2017 год	2018 год
Удельный вес всего персонала компании	100	100	100
В том числе:			
руководители	12,2	11,5	11,5
специалисты	59,7	63,3	68,0
работники	28,1	25,2	20,5

Источник: Таблица рассчитана и построена автором.

Исходя из полученных расчётных данных таблицы 1, можно отметить изменение удельного веса руководителей всех уровней компании в сторону уменьшения в 1,29 раза и работников разного профиля в 0,6 раза, в то же время наблюдается увеличение удельного веса специалистов разного направления в 1,07 раза. Эта тенденция свидетельствует о повышении качества и сложности выполняемых работ сотрудниками компании. При этом ситуация с образовательным уровнем персонала компании остаётся постоянной и достаточно стабильной. Большинство сотрудников компании имеет высшее техническое образование (всего 75 % от всех сотрудников компании) и высшее

У П Р А В Л Е Н И Е

экономическое образование (всего 45 % от всех сотрудников компании). Удельный вес сотрудников с незаконченным высшим образованием к общему числу всех сотрудников компании всего составил 3%. Причём, важным фактором является то, что все вспомогательные и основные работники работают в компании по своей специальности. Анализ возрастного состава персонала показал наличие устойчивой тенденции к увеличению сотрудников в возрасте 30-32 лет (обнаруживается преимущественное преобладание сотрудников в возрасте средних лет). Представим полученные расчётные данные в таблице 2.

Таблица 2 – Возрастная структура персонала компании.

Показатели	В процентах		
	2016 год	2017 год	2018 год
Удельный вес всего персонала компании	100	100	100
старше 50 лет	-	-	-
37-50 лет	22	31	16
33-36 лет	26	20	20
30-32 года	16	14	28
26-29 лет	30	31	31
18-25 лет	6	4	5

Источник: Таблица рассчитана и построена автором.

Полученные данные возрастной структуры персонала компании в таблице 2 отражают то, что политика занятости в компании направлена на привлечение молодых специалистов с последующим развитием их профессиональных навыков через собственную школу «Школа новичков». Удельный вес сотрудников в возрасте 37-50 лет в последние годы снизился в 1,9 раза. В данном случае компания нацелена на долгосрочную перспективу развития своего бизнеса в сегменте предоставления мобильной связи и Интернета на отечественном рынке услуг, поэтому руководство постоянно стремится к повышению удельного веса сотрудников среднего возраста при небольшом увеличении удельного веса молодых сотрудников.

По гендерному признаку преобладают мужчины (всего 62 % от всех сотрудников компании). Их количество превышает количество женщин (всего 38 % от всех сотрудников компании). Это объясняется тем, что преобладают не экономические, а технические специальности, где традиционно всегда большинство сотрудников представлено мужчинами.

Анализ персонала по стажу работы в компании показал следующие результаты, представленные в таблице 3.

Таблица 3 – Удельный вес сотрудников по стажу работы персонала в компании.

Показатели	В процентах		
	2016 год	2017 год	2018 год
Удельный вес всего персонала компании	100	100	100
1-3 года	16	17	27
3-5 лет	8	9	12
5-10 лет	25	25	23
более 10 лет	51	49	38

Источник: Таблица рассчитана и построена автором.

У П Р А В Л Е Н И Е

Доля работников со стажем работы в компании от 1 года до 3 лет увеличилась в 1,6 раза. Удельный вес сотрудников со стажем работы от 3 лет до 5 лет увеличился в 1,3 раза. Категория сотрудников со стажем от 5 лет до 10 лет уменьшилась в 1,1 раза, и со стажем более 10 лет уменьшилась на 22,5 %, или в 1,3 раза. Данная тенденция обусловлена приоритетом для молодых сотрудников, так как компания предпочитает сама «вращивать» своих специалистов, адаптируя их под свои условия развития и свои собственные особенности.

Данные расчётов по показателям текучести кадров представлены в таблице 4.

Таблица 4 – Показатели текучести кадров в компании.

Показатели	2016 год	2017 год	2018 год
Удельный вес всего персонала компании, %	100	100	100
Коэффициент текучести кадров	0,16	0,16	0,15
Коэффициент оборота кадров по приёму	0,54	0,67	0,51
Коэффициент оборота по увольнению кадров	0,23	0,21	0,19

Источник: Таблица рассчитана и построена автором.

По данным таблицы 4 видно, что наибольшая текучесть кадров наблюдается в 2018 году, при этом численность персонала компании уменьшилась за счёт выбытия работников по причинам, связанным с увольнением по собственному желанию самих сотрудников. Основная причина увольнения связана с неудовлетворённостью размером заработной платы. Кроме того, увольнения по собственному желанию связаны с переменой места жительства и по другим причинам, в том числе по состоянию здоровья. Особо следует отметить, что среди причин увольнения отсутствуют такие основания, как нарушение норм трудового законодательства Кыргызской Республики. Это показывает наличие высокой трудовой дисциплины в коллективе. Кроме того, за анализируемый период времени незначительно изменились показатели, характеризующие оборот кадров по приёму на работу в компанию. Это обусловлено тем, что сама собственно компания ограничивает приём новых сотрудников, при этом активно увольняя неэффективно работающий персонал.

Вывод: анализ реализуемой кадровой политики в компании показывает хороший уровень кадрового планирования, который выступает основным инструментом управления персоналом в компании.

За прошедшие три года численный состав персонала компании увеличился, что свидетельствует о расширении деятельности, а также об осуществлении активной политики найма специалистов технической направленности, особенно профессионалов в сфере высоких информационных технологий, удельный вес которых возрос в 1,07 раза.

Образовательный уровень сотрудников компании в среднем является достаточно высоким, поскольку практически все сотрудники имеют высшее техническое и высшее экономическое образование (97 % к общему числу всех сотрудников компании).

У П Р А В Л Е Н И Е

В компании работает кадровый состав, представленный работниками среднего возраста в пределах 32-36 лет, а также молодыми сотрудниками в возрасте 26-29 лет, что является свидетельством наличия благоприятной тенденции, поскольку эти данные показывают характер омоложения персонала компании и ухода лиц пенсионного возраста на заслуженный отдых.

Персонал компании в гендерном плане преимущественно представлен сотрудниками мужского пола, что обусловлено спецификой деятельности компании, и подбором кадров технических специальностей и специалистов в сфере информационных технологий.

Все представленные нами тенденции являются в целом благоприятными для компании, что позволяет эффективно стимулировать персонал регулярными денежными выплатами для повышения производительности и качества труда сотрудников компании. В дальнейшем необходимо достичь того, чтобы кадровое планирование было ориентировано на учёт интересов персонала при полном взаимодействии всех подразделений компании с упором на свои принципы расстановки кадров [3, с. 18.] . Также необходимо производить постоянный поиск новых подходов к оценке трудового вклада персонала при расчёте оплаты труда и новые направления стимулирования персонала компании за соответствующий трудовой вклад каждого сотрудника в отдельности.

Список использованной литературы

1. Зинурова Г.Х., Павлов Д.А. Кадровая политика как инструмент стратегии управления персоналом предприятия. // Экономические науки. / Форум 2013. / <https://scienceforum.ru/2013/article/2013007803>
2. Основы управления персоналом. / Под ред. Розарёновой Т.В. – М.: ГАСБУ, 2017.
3. Основы управления персоналом. / Под ред. Генкина В.М. – М.: Высшая школа, 2016.
4. Питерс Т., Уотерман Р. В поисках эффективного управления. – М.: Прогресс, 2015.