

КАДРОВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

В. Ю. Силицкая, студентка 4 курса ГИУСТ БГУ

Научный руководитель:

кандидат экономических наук, доцент **Ф. П. Витко**
(ГИУСТ БГУ)

Анализ работы с персоналом в целом и кадрового планирования в частности показывает, что успеха достигает та организация, которая располагает в

нужном количестве, а главное, в нужное время таким составом работников, который необходим для выполнения ее текущих и перспективных задач.

В условиях формирования рыночной экономики актуальность кадрового планирования организации значительно усиливается вследствие ряда причин. Во-первых, существенно возрастают затраты на квалифицированный персонал востребованных профессий, что требует обеспечения эффективной организации труда работников. В этой связи кадровое планирование все чаще становится интегрирующим компонентом предпринимательского планирования.

Во-вторых, в условиях открытости рынка обостряется проблема оценки упущенной выгоды, возникающей в результате невозможности эффективного решения актуальных задач развития организации с использованием имеющегося кадрового потенциала.

В-третьих, в связи с либерализацией предпринимательской деятельности, возможностью хозяйствующих субъектов оперативно менять профиль и сферу своей деятельности постоянно изменяются требования к работникам как по объему, так и по характеру решаемых задач. В результате усиливается несоответствие традиционных методов кадрового планирования специфике новых задач кадрового обеспечения организаций [1, с. 23].

Требуется корректировка форм и методов кадрового планирования с акцентом на эффективное управление человеческим капиталом организации в целях гибкой интеграции личностного аспекта в стратегическое и текущее планирование.

Стратегическое планирование представляет собой механизм разработки и реализации стратегии, которая позволяет руководству организации концентрировать ресурсы в областях, сулящих максимальную выгоду в будущем. Стратегическое планирование в современных условиях призвано обеспечивать отслеживание тенденций развития персонала, определять стратегическую потребность в трудовых ресурсах, возникающую вследствие реализации перспективных задач организации [2, с. 162].

В рамках стратегического кадрового планирования необходимо особое внимание уделять выбору форм финансирования разработки и реализации программ внутрифирменного обучения, чтобы стратегические цели организации были достигнуты в необходимые сроки и с максимальной эффективностью [3].

В противоположность стратегическому планированию – текущее планирование концентрирует внимание на незначительных изменениях потребности в трудовых ресурсах [3]. Тем не менее, текущее планирование не сводится только к детализации стратегического плана. Оно имеет собственную сферу применения. В рамках текущего планирования рассматриваются вопросы ухода работников в декретные и творческие отпуска, увольнений, выходов на пенсию, текучести кадров и т. п. Текущее планирование должно быть оперативным, т. е. готовым к немедленной реакции на возникающие изменения [3].

Фактически, текущее планирование – это планирование списочной и на ее основе явочной чис-

ленности работников. Оно связано с текущим анализом актуальных потребностей организации и колебаниями численности персонала. Показатели потребности в работниках представляют лишь количественную сторону текущего плана. Они сочетаются с разработкой системы мероприятий, позволяющих с наименьшими затратами и наибольшей эффективностью набрать недостающее количество работников.

В текущем плане должны быть рассмотрены и финансовые аспекты вопроса, так как все мероприятия по подбору и отбору персонала требуют значительных затрат.

Следует также иметь в виду, что реализация плана в меняющихся условиях подразумевает его постоянную корректировку. Планы создаются в нескольких вариантах, предполагающих различные пути развития в соответствии с изменением внешнего окружения, действиями других организаций и многими другими условиями.

Задачи кадрового планирования не могут решаться в отрыве от задач планирования деятельности организации в целом. Если учитывать, что кадровое планирование тесно связано с планированием затрат на содержание персонала, то оно связано и с общей системой финансового планирования деятельности фирмы [4].

Таким образом, кадровое планирование призвано учитывать социальный характер объекта планирования, двойственность системы экономических целей в кадровой политике организации, а также необходимость сочетать кадровое планирование в увязке со стратегическим планированием развития организации в целом [4].

Литература

- 1 Огородников, В. И. Управление персоналом в условиях реформирования УИС Минюста России : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.11 / В. И. Огородников. – Рязань, 2003. – 26 с.
- 2 Управление персоналом: Учебник для вузов / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Ерёмкина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ; 2005. – 554 с.
- 3 Турчинов, Л. И. Проблемы реформы государственной службы и кадрового обеспечения государственного управления / Л. И. Турчинов // Государственная кадровая политика и механизм ее реализации : Материалы методолог. семинара. – М. : ЮНИТИ, 2002. – 217 с.
- 4 Кадровое планирование организации государственного исправительного заведения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://knowledge.allbest.ru/management/2c0b65625a3bd68a5d43b88421316c37_1.html. – Дата доступа: 20.02.2018.