

ПРОБЛЕМНОЕ ПОЛЕ КАДРОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Шевеленко Е. В., студент

Научный руководитель – Кандричина И. Н., к.с.н., доцент,
зам. декана ФТУГ

Белорусский национальный технический университет
г. Минск, Республика Беларусь

Одной из важнейших задач кадровых служб сегодня является привлечение и удержание квалифицированной и высококвалифицированной рабочей силы. В этом контексте особое значение приобретает анализ кадровых рисков, связанных с потерей ключевых сотрудников и нехваткой отдельных категорий.

Основными проблемами кадровой деятельности, влияющими на конкурентоспособность организаций, являются: непонимание важности роли людей в организации; нехватка высококвалифицированных специалистов в области управления персоналом; избыточная численность персонала, связанная с использованием устаревших норм кадрового планирования; нормативно-правовая база, регулирующая деятельность кадровых служб, не соответствующая мировым тенденциям в области управления персоналом; отсутствие учета и измерения затрат на персонал.

Согласно исследованию Американского центра производительности и качества (American Productivity and Quality Center), роль человеческих ресурсов возрастает благодаря следующей цепочке взаимосвязанных условий: экономика знаний предъявляет новые требования к найму; рост стоимости и мобильности высококвалифицированных работников; ослабление связи между высококвалифицированным работником и работодателем; важность атмосферы открытости и доверия; конкуренция организаций за «высокий потенциал» в экономике знаний становится острой конфликтной зоной деятельности персонала; государственные службы занятости населения не в состоянии обеспечить организации высококвалифицированной рабочей силой; увеличение излишка рабочей силы при снижении загрузки производственных мощностей предприятий.