

Сущность кадрового планирования

Зайцева А.А., Новикова А.И.

Научный руководитель к.с.н., доцент Кандричина И.Н.

Белорусский национальный технический университет

Переход к эффективным формам организации и управления, построенным на научных принципах, стал главным условием успеха экономических реформ. На этапе роста и развития компании кадровое планирование становится важнейшим элементом кадровой политики, помогает при определении ее задач, стратегии и целей, способствует их выполнению через соответствующие мероприятия. Кадровое планирование – это целенаправленная деятельность по подготовке кадров, обеспечению пропорционального и динамичного развития персонала, расчету его профессионально-квалификационной структуры, определению общей и дополнительной потребности кадров, контролю за его использованием.

Кадровое планирование нельзя рассматривать изолированно, поскольку на решения по кадровым вопросам оказывают существенное влияние производственный план, план продаж, план научно-исследовательских работ, план оборота, финансовый план.

При кадровом планировании организация преследует следующие цели: получить и удержать людей нужного качества и в необходимом количестве; наилучшим образом использовать потенциал своего персонала; быть способной предвидеть проблемы, возникающие из возможного избытка или нехватки персонала. Для достижения указанных целей предприятием используются два вида кадрового планирования: стратегическое и текущее.

Первое учитывает долгосрочные цели предприятия по расширению или сокращению персонала в разрезе категорий, которые зависят от стратегических планов развития. Текущее же планирование решает вопросы удовлетворения краткосрочных потребностей предприятия.

Технологии кадрового планирования – это механизм планирования кадровой работы, направленный на ее оптимизацию.

Наиболее эффективными инструментами кадрового планирования являются методы математической статистики: экстраполяция, интерполяция, моделирование и т.д.