

Е. С. ТЕТЕРИЧ

(г. Гомель, Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины) Науч. рук. **И. В. Глухова**

ОСОБЕННОСТИ ПЛАНИРОВАНИЯ ПОТРЕБНОСТИ В ПЕРСОНАЛЕ В ОАО «ГОМЕЛЬСКИЙ ЗАВОД ЛИТЬЯ И НОРМАЛЕЙ»

Главная цель планирования в персонале ОАО «Гомельский завод литья и нормалей» (далее – ОАО «ГЗЛиН») – иметь в нужном месте и в нужное время персонал необходимой квалификации для выполнения соответствующей работы.

Основные задачи планирования потребности в персонале на ОАО «ГЗЛиН»:

- обеспечение организации человеческими ресурсами в заданные сроки, желательно, минимизировав все издержки;
- организация эффективной работы по найму (комплектованию) и развитию (обучению) персонала.

При планировании потребности предприятия в персонале на ОАО «ГЗЛиН» учитывается как количественная, так и качественная потребность в кадрах:

- количественная потребность в кадрах – это потребность в определенном числе работников различных специальностей;
- качественная потребность в кадрах – это потребность в работниках определенных специальностей необходимого уровня квалификации.

Для определения качественной потребности в персонале используют различные подходы. Среди них можно выделить следующие:

- профессионально-квалификационное деление работ на основе производственно-технологической документации;
- анализ положений об отделах, должностных инструкций и описания рабочих мест;
- штатное расписание;
- анализ документации, определяющей профессионально-квалификационный уровень данной должности.

При определении потребности в персонале на ОАО «ГЗЛиН» учитываются предполагаемое плановое (переводы, длительные командировки, учеба) и естественное выбытие кадров (болезни, декретные отпуска, увольнение по собственному желанию).

Планирование бывает двух видов: стратегическое (долгосрочное) и тактическое (ситуационное). При стратегическом планировании составляется программа по выявлению потенциала специалистов, которые необходимы организации в будущем. Разрабатывается стратегия развития человеческих ресурсов, и определяется потребность в них на перспективу. При тактическом планировании анализируется потребность организации в персонале на конкретный период (месяц, квартал). При планировании потребности в персонале специалисты ОАО «ГЗЛиН» учитывают динамику рынка и конкуренцию в данной отрасли; уровень оплаты труда сотрудников т.п.

Всю процедуру планирования потребности в персонале на ОАО «ГЗЛиН» можно представить в виде четырех крупных этапов (рисунок 1).

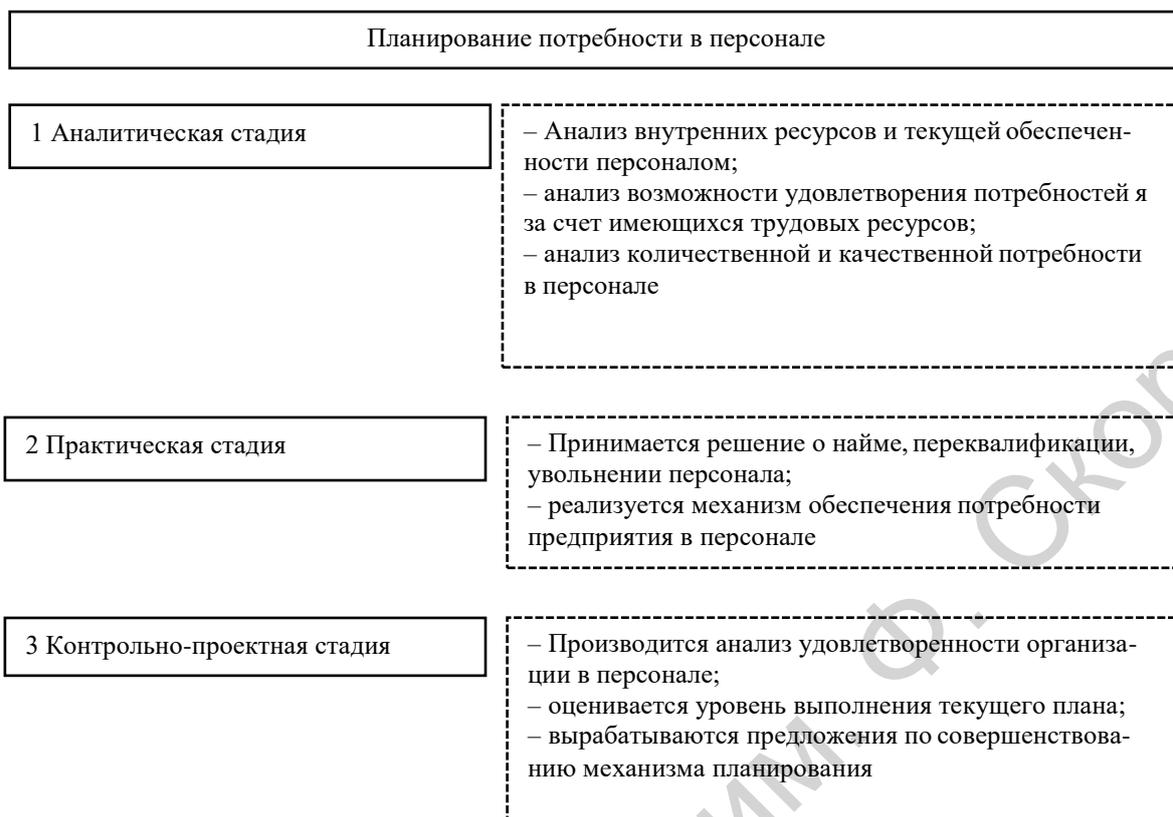


Рисунок 1 – Процесс планирования потребности в персонале на ОАО «ГЗЛиН»

Планирование потребности ОАО «ГЗЛиН» в персонале связано и с планированием других процессов, протекающих в организации. Проводится анализ внутренних ресурсов организации с целью прогнозирования степени удовлетворения будущих потребностей, а также учитывается общая стратегия развития, уровень финансовой независимости и др. факторы. Анализируется потребность субъекта хозяйствования в персонале на конкретный период (месяц, квартал) и выявляется возможность удовлетворения конкретных потребностей в разрезе групп персонала за счет имеющихся кадров.

Происходит процесс принятия решения: привлекать человеческие ресурсы извне или подготовить (обучить, переобучить) уже имеющиеся, сократить персонал и т.д. И, наконец, на завершающем этапе планирования производится корректировка текущих планов и разработка перспективных планов потребности предприятия в персонале.

Таким образом, планирование потребности в персонале является неотъемлемой частью системы тактического и стратегического планирования в ОАО «ГЗЛиН», направленное на оптимизацию численности в разрезе категорий персонала и повышение эффективности деятельности организации в будущем.