

Автор:

Астахова Кристина Руслановна

студентка

Научный руководитель:

Губанова Елена Витальевна

канд. экон. наук, доцент

Калужский филиал

ФГБОУ ВО «Финансовый университет

при Правительстве Российской Федерации»

г. Калуга, Калужская область

ОГРАНИЧЕНИЯ КАДРОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ

***Аннотация:** в данной статье рассмотрены распространённые проблемы процесса кадрового планирования в организации и подробно проанализирована каждая из них для минимизации повторения в будущем предприятиями.*

***Ключевые слова:** кадровое планирование, ресурсы организации, персонал, управление, организация, ошибки управления.*

Кадровое планирование – это процесс, который определяет текущие и будущие потребности в человеческих ресурсах организации для достижения своих целей. Оно должно служить связующим звеном между управлением человеческими ресурсами и общим стратегическим планом организации. Но кадровое планирование персонала в организации не всегда бывает успешным. Почему? Существует ряд проблем, с которыми часто сталкиваются начинающие предприятия.

К ним относятся:

1. Точность прогнозов. Под данным пунктом подразумевается, что планирование рабочей силы включает в первую очередь прогнозирование спроса и предложения компании.

2. Интеграция с организационными планами. Планирование человеческих ресурсов должно быть сбалансировано с планами организации. Оно должно основываться на организационных целях и планах.

3. Период кадрового планирования. Период планирования должен соответствовать потребностям и обстоятельствам данного предприятия. Размер и структура предприятия должны быть приняты во внимание.

4. Надлежащая организация. Чтобы быть эффективной, функция планирования должна быть правильно организована. Подразделения компании должны обеспечивать адекватную направленность и координировать работу по планированию на различных уровнях.

5. Поддержка высшего руководства. Чтобы быть эффективным, в конечном счете, кадровое планирование должно иметь полную поддержку высшего руководства. Поддержка со стороны высшего руководства важна, т.к. именно она может гарантировать успех планирования.

6. Вовлечение операционных руководителей. Чтобы быть эффективным, планированию требуется активное участия и координация усилий со стороны управляющих.

7. Эффективная и надежная информационная система. Для облегчения планирования человеческих ресурсов должна быть разработана адекватная база данных.

8. Сбалансированный подход. Эксперты в области человеческих ресурсов должны уделять большое внимание количественным и качественным аспектам. Им необходимо заполнить свободные рабочие места подходящими людьми.

Список литературы

1. Балашов А.П. Основы менеджмента [Текст]/ А.П. Балашов. – М.: Вузовский учебник. – М.: Инфра-М, 2017. – 288 с.

2. Виханский О.С. Менеджмент [Текст] / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Экономистъ, 2008. – 669 с.

3. Коротков Э.М. Основы менеджмента [Текст]: Учебное пособие / Э.М. Коротков, И.Ю. Солдатова, – М.: Дашков и К, 2015. – 272 с.

4. Репина Е.А. Основы менеджмента [Текст] / Е.А. Репина. – М.: Академцентр, 2016. – 240 с.
5. Ермасова Н.Б. Риск-менеджмент организации [Текст] / Н.Б. Ермасова. – М.: ИТК Дашков и К, 2015. – 380 с.
6. Лукичева Л.И. Управленческие решения [Текст] / Л.И. Лукичева, Д.Н. Егорычев; под ред. Ю.П. Анискин. – М.: Омега-Л, 2016. – 384 с.
7. Тихомирова О.Г. Менеджмент организации: теория, история, практика [Текст] / О.Г. Тихомирова, Б.А. Варламов. – М.: НИЦ Инфра-М, 2015. – 256 с.