

УДК 331.08.001.18 (043.2)

Микитюк М.М.

Національний авіаційний університет, Київ

ПЕРСОНАЛ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА МЕТОДИ ЙОГО ПЛАНУВАННЯ

Кадрове планування – це процес своєчасного забезпечення організації необхідною кількістю кваліфікованих працівників, із зовнішнього чи внутрішнього середовища, прийнятих на відповідні посади у конкретні часові рамки. Ефективне планування забезпечує оптимальне використання персоналу, що впливає на розвиток всієї організації.

Для прогнозу чисельності працівників використовується декілька основних методів, як окремо так і в комплексі, залежно від специфіки підприємства та бажаного результату. Умовно їх можна розділити на групи: «математичні» та «оцінювальні», «кількісні» та «якісні».

Кількісні методи базуються на статистиці та моделюванні. Найпростішим і найбільш вживаним із таких є екстраполяція. Його суть полягає в перенесенні пропорцій поточних ситуацій у плани на майбутнє. Він підходить для оперативних планів у невеликих організаціях, проте не враховує зміни у розвитку підприємства та зовнішнього середовища.

Більш гнучким математичним методом є балансовий, що базується на зіставленні трудових ресурсів та потреби в них, тобто дефіцит кадрів супроводжується їх додатковим пошуком, а надлишок – перерозподілом. Часто поряд із балансовим використовується нормативний метод, основою якого є планування чисельності персоналу залежно від норми витрат певних ресурсів компанії.

Для прогнозування не тільки кількісного, а й якісного складу кадрів найчастіше використовують метод експертної оцінки та метод Дельфі. Експертна оцінка базується на використанні висновків спеціалістів щодо потреби у працівниках. Вона може бути зовнішня та внутрішня. При використанні зовнішньої експертної оцінки до організації залучається незалежний експерт, який аналізує діяльність компанії і складає рекомендації щодо залучення чи ротатції кадрів. Внутрішню оцінку проводять керівники структурних підрозділів у довільних формах: групове опитування, письмовий звіт, анкетування, опитування тощо. Головним недоліком даного методу є суб'єктивність та присутність людського фактору. Метод Дельфі – це своєрідне доповнення експертної оцінки із залученням персоналу. Після проведення аналізу діяльності підприємства, висновки експертів обговорюються в групових дискусіях і на їх основі приймаються відповідні рішення з планування. Це дозволяє враховувати побажання і пропозиції працівників.

Таким чином, кадрове планування – це один із чинників ефективної діяльності організації. Залежно від виду підприємства, його цілей і завдань використовують різні методи прогнозування чисельності персоналу, що базуються на кількісному або якісному підході, як окремо, так і в комплексі.

Науковий керівник: Юрченко В.О., канд. істор. наук, доцент