

*Ченцова Н.А. Основные проблемы кадрового планирования в современных условиях // Академия педагогических идей «Новация». Серия: Студенческий научный вестник. – 2019. – №3 (март). – АРТ 207-эл. – 0,2 п.л. - URL: <http://akademnova.ru/page/875550>*

**РУБРИКА: ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ**

**УДК 331.108**

**Ченцова Наталья Александровна,**  
Студентка 4 курса Инженерно-экономического факультета,  
*Научный руководитель:* Шатунова Т.Е.,  
старший преподаватель кафедры «Менеджмент на транспорте»  
ФГБОУ ВО "Сибирский государственный университет путей  
сообщения",  
г. Новосибирск, Россия  
e-mail: [Natalya.chentsova@bk.ru](mailto:Natalya.chentsova@bk.ru)

**ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ В  
СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

*Аннотация:* В современных условиях цифровой трансформации социума и хозяйства ведущими активами каждой организации становятся технология, финансы и персонал. При этом, персонал, как ресурс, кардинальным образом отличается от остальных и предъявляет высокие требования к уровню квалификации и достижений менеджмента, особенно с части его планирования в условиях турбулентности среды. При этом особо важной становится задача обеспечения надежности планирования человеческих ресурсов с учетом рисков и неопределенности, речь о которых пойдет в этой статье.

*Ключевые слова:* планирование, персонал, менеджмент.

**Chentsova Natalia Alexandrovna,**  
4th year student of the Faculty of Engineering and Economics,  
Scientific adviser: Tatiana Shatunova,  
Senior Lecturer of the Department "Transport Management"  
FSBEI of HE "Siberian State University of Communications",  
Novosibirsk, Russia  
e-mail: Natalya.chentsova@bk.ru

## MAIN PROBLEMS OF PERSONNEL PLANNING IN MODERN CONDITIONS

*Abstract:* In the modern conditions of digital transformation of society and the economy, technology, finance and personnel become the leading assets of each organization. At the same time, the staff, as a resource, is fundamentally different from the others and places high demands on the level of qualifications and management achievements, especially from the part of its planning in a turbulent environment. At the same time, the task of ensuring the reliability of human resources planning, taking into account the risks and uncertainties discussed in this article, becomes especially important.

*Keywords:* planning, personnel, management.

В современных условиях цифровой трансформации экономики возрастает потребность организаций в высококвалифицированных специалистах, чьи знания и умение обмениваться информацией позволяют эффективнее управлять технологиями, оптимизировать финансовые потоки и гармонизировать управленческие воздействия на персонал организаций,

обеспечивая последним возможность успешного функционирования в условиях рыночной конкуренции [1].

При этом точность и скорость вырабатываемых рекомендаций зависит от выстраивания доверительных отношений между менеджментом и персоналом и влияния факторов, блокирующих созидательную или творческую мыслительную активность несправедливым отношением, непониманием установленной системы стимулирования и страхом возникновения конфликтной ситуации в коллективе [2].

Таким образом, в настоящее время управление персоналом становится стратегическим направлением развития организаций, нацеленным на обеспечение всех рабочих мест высококвалифицированными и мотивированными работниками, на создание сплоченного и креативного трудового коллектива, способного к выработке адекватной и гибкой реакции на изменения, развитию и обновлению своих навыков и знаний. В целом, эти факты и результаты противоречат общепринятой точке зрения и теории, согласно которой трудовые отношения - это просто «транзакция, как и любая другая», где трудовые услуги просто обмениваются на финансовое вознаграждение.

В этих условиях остро встают задачи кадрового планирования и выделения его в самостоятельный вид деятельности кадровых служб, однако, как часть стратегического планирования. При этом главными задачами кадрового планирования являются: обеспечение количественного состава персонала; обеспечение качественного (квалификационного) состава персонала; планирование объема работы; планирование количества рабочих мест; планирование сроков и хода работ [3].

Нельзя не отметить, что адекватное кадровое планирование повышает эффективность деятельности организации за счет снижения рисков в области персонала. А надежность планирования на наш взгляд повышает учет специфических особенностей человеческих ресурсов, которые представляют собой проблемную область кадрового планирования.

Главной отрицательной отличительной особенностью человеческих ресурсов мы считаем их непредсказуемость, которая делает рискованным планирование потребностей в рабочей силе в течение определенного периода времени. При этом, чем дольше временной интервал, тем больше вероятность неточности. Такие факторы, как невыход на работу, фактическая и потенциальная текучесть кадров, сезонные тенденции спроса и предложения человеческих ресурсов, конкурентное давление могут превратить планы по рабочей силе в модные тенденции, а не в руководящие принципы действия.

Следующий немаловажный фактор, это турбулентность среды. Технологические изменения и колебания рынка являются неопределенностями, которые служат ограничением для планирования человеческих ресурсов. Опасно зависеть от общих оценок рабочей силы перед лицом быстрых изменений в окружающей среде.

Третий фактор, это то, что успешное планирование человеческих ресурсов происходит медленно и постепенно. Однако, главной целью планирования является повышение общей эффективности и затрачиваемое время и усилия - без ощутимых, немедленных выгод - часто заставляют менеджмент в скорейшие сроки принудительно внедрять сложные технологии только потому, что их приняли конкуренты.

Четвертая особенность, это необходимость учета при планировании не столько количественных, но качественных аспектов кадрового ресурса. Кадровое планирование, в конечном итоге, может пострадать из-за чрезмерной концентрации на количественных аспектах. Качественная сторона медали, состоящая из мотивации сотрудников, морального духа, карьерных перспектив, направлений обучения, обеспечения «хэппинесс» или «well-being» персонала относится к более важному измерению.

Пятая особенность, по нашему мнению, вытекает из четвертой и заключается в сопротивлении руководителей и не желании идти на риск и избегать прямых инвестиций в человеческие ресурсы из-за опасений, что эти инвестиции в конечном итоге пойдут напрасно. Вместо этого организации решают привлечь людей с опытом и навыками на рынке труда, конкурируя по ставке заработной платы со своими конкурентами, что увеличивает цену рабочей силы.

Шестой особенностью мы считаем наличие сопротивления со стороны работников кадровому планированию из-за того, что оно увеличивает их рабочую нагрузку.

Седьмая особенность заключается в сложности постановки цели кадрового планирования по причине уже перечисленных выше особенностей.

А восьмая особенность - на сбор данных и прогнозирование уходит много времени и средств. Планирование рабочей силы является трудоемким и дорогостоящим бизнес-процессом.

Таким образом, кадровое планирование является стратегически важной деятельностью организации, которая ставит перед собой целью обеспечение организации достаточным количеством квалифицированного, активного и мотивированного персонала. Данная цель является

первоочередной в современных условиях и предъявляет высокие требования по обеспечению надежности кадрового планирования, которое, по мнению автора невозможно достигнуть при отсутствии внимания к решению выявленных проблем.

#### **Список использованной литературы:**

1. Волкова О.Ю. Психология управления изменениями в ОАО «Российские железные дороги» // Материалы Всероссийской научной конференции «Экономико-психологические проблемы принятия экономических решений», М.: Изд-во «Спутник+», 2015. С.75-77.

2. Шатунова Т.Е. Пути активизации творческой деятельности специалистов предприятий: специфика ОАО «РЖД» // Исследования молодых учёных: экономическая теория, социология, отраслевая и региональная экономика. НГУ, Новосибирск. – 2017.– с.151-157.

3. Кибанов А.Я. Кадровая политика и стратегия управления персоналом: учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов. – СПб.: Проспект, 2014 – 60 с.

*Дата поступления в редакцию: 11.03.2019 г.*

*Опубликовано: 18.03.2019 г.*

*© Академия педагогических идей «Новация». Серия «Студенческий научный вестник», электронный журнал, 2019*

*© Ченцова Н.А., 2019*