

заведений. С другой стороны, с целью повышения позиций в международных рейтингах университеты интенсифицируют научную деятельность, по результатам которой оцениваются их репутация и качество работы преподавателей. В такой ситуации закономерным становится вопрос о том, насколько возможно сочетание рассмотренных целей высшего образования в условиях бюджетных сокращений, открытой остается и проблема показателей качества высшего образования. Очевидно лишь одно. Для того чтобы высшее образование было качественным, необходимо устранение финансовых сложностей, которые испытывают современные университеты, активное участие в решении данной проблемы государства, работодателей, домашних хозяйств.

*Е. И. Галешова, канд. экон. наук
ПГУ (Новополоцк)*

ПЛАНИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА КАК МЕТОД УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМИ РИСКАМИ НА МИКРОУРОВНЕ

Необходимые для управления кадровыми рисками направления сконцентрированы на следующих областях: планирование численности персонала, управление текучестью, развитием и мотивацией работников. Успешное планирование рабочей силы в совокупности с гибким управлением рабочей силой и делегацией HRM-власти, в соответствии с выводами симпозиума стран ОЭСР, является одним из условий по обеспечению и созданию конкурентного организационного потенциала, достижению миссии и целей организации [1, р. 12]. Передовыми практиками кадрового планирования стран ОЭСР признаны установка стратегического направления в кадровом планировании; анализ рисков рабочей силы; определение, реализация, мониторинг, анализ и корректировка плана действий, необходимого для реализации кадрового планирования [1, р. 16–18].

Вышеперечисленные обстоятельства дают основание утверждать о неразрывной связи планирования персонала и управления кадровыми рисками. Проведенный анализ литературных источников позволил выделить следующие инструменты повышения качества кадрового планирования, наиболее применимые к белорусской практике:

- 1) разработка плана численности персонала в соответствии с производственной программой и целями организации;
- 2) анализ целесообразности каждой должности и изменение системы рабочих мест (ликвидация ненужных и устаревших, создание новых);
- 3) разработка квалификационных требований по рабочим профессиям (уровень квалификации, уровень образования, стаж работы,

возраст и т.п.) и определение набора компетенций для служащих ведущих должностей;

4) разработка критериев неэффективных работников рабочих профессий (прогулы и иные нарушения трудовой дисциплины, брак в работе и т.п.) с целью планового высвобождения;

5) привлечение к разработке кадровых планов руководителей подразделений, начальников цехов с целью обеспечения скоординированного подхода к планированию;

6) привлечение новых работников на основе срочных трудовых договоров при расширении производственной программы и создание банка данных на их основе;

7) при высвобождении неэффективных работников предпочтение в найме отдавать работникам из банка данных временного персонала;

8) разработка и принятие законодательных нормативных документов, регулирующих аутсорсинг, лизинг, аутстаффинг персонала.

Таким образом, одним из методов управления кадровыми рисками в современной организации является качественное планирование персонала, необходимость которого подтверждена как исследованиями отечественных и зарубежных ученых, так и хозяйственной деятельностью белорусских предприятий. Игнорируя данное направление кадровой деятельности, менеджмент организаций повышает риски не только на стадии формирования персонала, но и при его использовании и высвобождении. С одной стороны, это будет увеличивать трудовые трансакционные издержки организаций, с другой препятствовать инновационному развитию экономики Беларуси.

Литература

1. *Melchor, H. O. The Government Workforce of the Future: Innovation in Strategic Workforce Planning in OECD Countries [Electronic resource] / H. O. Melchor // OECD Working Papers on Public Governance / OECD Publishing/. — 2013. — № 21. — Mode of access: <http://dx.doi.org/10.1787/5k487727gwwv-en>. — Date of access: 07.02. 2017.*

Ю. В. Гуц
БГЭУ (Минск)

НАКОПЛЕНИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА К ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОМУ ОБЩЕСТВУ

Современные условия развития общества порождают объективную необходимость разработки и применения новых принципов и механизмов организации хозяйственной деятельности. В таких условиях основными стратегическими ресурсами экономической деятельности