

ПЛАНИРОВАНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА КОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ, ЕГО ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ

Горовой С. О., студент

Научный руководитель – Ванкевич Е. В., д.э.н., профессор
Витебский государственный технологический университет
г. Витебск, Республика Беларусь

В условиях современной рыночной экономики из всей совокупности ресурсов коммерческой организации особое место занимает персонал [2]. Немаловажная роль в учёте персонала организации принадлежит планированию его численности. Численность персонала и размер оплаты его труда определяют значительную часть себестоимости продукции (работ, услуг) любой коммерческой организации. В этой связи организации стремятся определить и установить оптимальную численность работников с целью минимизации затрат и тем самым обеспечивая конкурентоспособность своей продукции.

В ходе планирования численности персонала важнейшее значение имеет установление дополнительной потребности в работниках в целом по организации, в том числе и по различным категориям. Современные подходы к кадровой диагностике включают такое направление анализа, как определение параметров избыточной численности (недостатка) персонала в организации [1, с. 157].

Таким образом, оценка экономически обоснованной численности персонала должна носить комплексный характер и подразумевать не просто расчёт необходимого числа работников, но и оценку реального потенциала его избыточной занятости.

Список литературы

1. Ванкевич, Е. В. Гибкость рынка труда: единство макро- и микро-подходов: монография / Е. В. Ванкевич. – Витебск: УО «ВГТУ», 2014. – 198 с.
2. Энциклопедия по экономике: планирование численности персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://economy.ru/info/info/98377/>. – Дата доступа: 01.10.2019.