

Понятие и этапы планирования потребности в персонале

Выполнила студентка группы УПб-2601-01-00

Лебедева Яна

План

1. Понятие планирования потребности в персонале.
2. Факторы, которые учитываются для грамотного планирования потребности в персонале.
3. Цели, для достижения которых необходимо кадровое планирование.
4. Изменения, которые учитываются в планировании.
5. Этапы планирования потребности в персонале.
6. Виды планирования потребности в персонале.
7. Количественный и качественный характер оценки потребности организации в персонале.
8. Заключение.



Планирование потребности в персонале – часть общего процесса планирования в организации, задача которого состоит в составлении перечня необходимых специалистов, которые могут понадобиться компании в ближайшем будущем для стратегического развития и реализации построенных планов.

Для грамотного планирования потребности в персонале учитываются следующие факторы:

- Финансовое состояние и экономику организации в текущий период.
- Кадровое движение персонала, в том числе планы относительно декретных отпусков, увольнений, выходов на пенсию и т. д.
- Государственную политику: налоговый режим, законодательство, социальное страхование.
- Ситуацию на рынке и у конкурентов.
- Уровень зарплаты в фирме.
- Стратегические задачи, бизнес-планы.



Кадровое планирование необходимо для достижения следующих целей:

- обеспечение предприятия необходимыми кадрами с минимизацией издержек;
- возможности обеспечить предприятие нужным количеством работников требуемой квалификации в самые сжатые сроки;
- для сокращения или оптимизированного использования лишнего персонала;
- использования персонала в зависимости от его способностей, умений и знаний.



В планировании учитываются следующие изменения:

1. Потребность в замещении персонала в связи с уходом на пенсию, увольнением, нетрудоспособностью в связи с присвоением группы и т.д.;
2. Потребность в снижении численности персонала вследствие рационализации или сокращения объемов производства, простоев, неплатежей и т.д.;
3. Потребность в расширении численности персонала в связи с расширением производства, с развитием предпринимательской деятельности и т.д.



Планирование потребности в персонале включает следующие этапы:

1) Определение стратегических целей.

На основании стратегических планов организации определяются конкретные количественные цели предприятия в целом и всех подразделений в частности.



Планирование потребности в персонале включает следующие этапы:

2) Постановка кадровой проблемы.

Определяются различные параметры требований к кадровому составу предприятий с учетом их планируемой реорганизации и оптимизации. Состав персонала предприятий предполагает количественную и качественную параметризацию состава подразделений

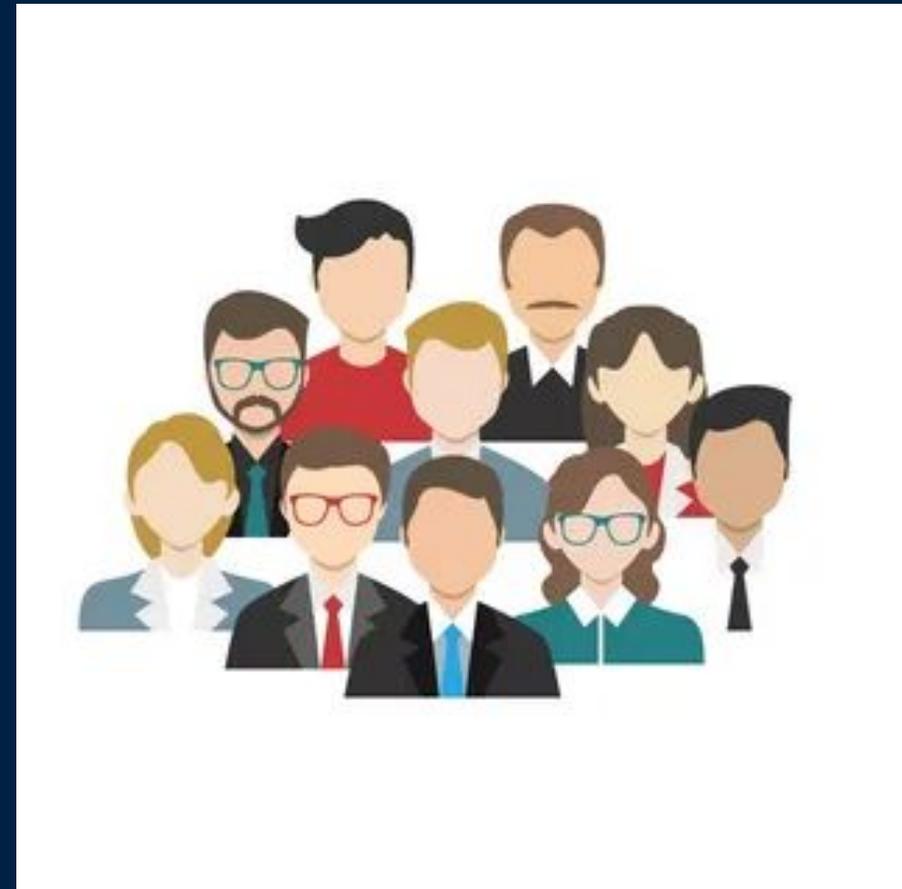


Планирование потребности в персонале включает следующие этапы:

3) Оценка кадровых ресурсов организации.

Происходит оценка человеческих ресурсов:

- оценка состояния имеющихся ресурсов (количество, качество, результативность труда, текучесть, заслуги, компетентность, загруженность и);
- оценка внешних источников (работники других предприятий, выпускники учебных заведений, учащиеся);
- оценка соответствия требований и ресурсов (в настоящее время и в будущем);
- оценка ресурсов, требуемых на различные варианты решения кадровых задач



Планирование потребности в персонале включает следующие этапы:

4) Разработка планов действия для достижения
желаемых результатов.



- определение различных вариантов решения кадровых задач с учетом имеющихся ресурсов (обучение, подбор, использование внешних или внутренних источников персонала и т.п.);
- оценка сложности и ресурсоемкости каждого варианта;
- выбор оптимального варианта решения кадровой задачи;
- разработка плана мероприятий по решению кадровой задачи

Виды планирования потребности в персонале:

- Стратегическое.

Это долгосрочное планирование. Оно рассчитано на длительное время (от 3 до 10 лет). Основано стратегическое планирование персонала на долговременной стратегии компании с учетом внешних и внутренних факторов.



Виды планирования потребности в персонале:



- Тактическое.

Рассчитано на более короткий срок (1-3 года). Планируется определить проблемы, которые мешают реализовать стратегию по управлению сотрудниками и организовать меры решения данной проблемы. Такое планирование ставит перед собой точные цели и предполагает определенные мероприятия, с помощью которых можно достигнуть цели.

Виды планирования потребности в персонале:

- Оперативное.

Планирование на месяц, квартал (до года). Направлено на реализацию некоторых оперативных целей (набрать сотрудников, обучить, помочь адаптироваться и т.д.)



Количественная потребность в кадрах – это потребность в определенном числе работников разных специальностей. Для определения количественной потребности в персонале могут использоваться следующие подходы:



- метод, основанный на учете времени, необходимого для выполнения работ;
- расчет численности персонала на основе данных о трудоемкости рабочего процесса;
- метод расчета по нормам обслуживания;

- статистические методы, позволяющие увязать потребность в персонале с объемами производства, трудоемкостью работ и др.



- метод расчета по рабочим местам и нормативам численности



- методы экспертных оценок: простая экспертная оценка (потребность в персонале оценивается руководителем соответствующей службы) и расширенная экспертная оценка (потребность в персонале оценивается группой экспертов)

Качественная потребность в кадрах – это потребность в работниках определенных специальностей, определенного уровня квалификации.



Для определения качественной потребности в персонале также могут использоваться различные подходы. Среди НИХ основными являются следующие:

- профессионально-квалификационное деление работ на основе производственно-технологической документации;
- анализ положений об отделах, должностные инструкции и описание рабочих мест;
- штатное расписание;
- анализ документации, определяющей профессионально-квалификационный состав исполнителей для выполнения конкретных видов работ.



Заключение



- Основной целью планирования потребности в персонале является определение численности и качества персонала для обеспечения выполнения задач предприятия.
- Нехватка персонала ставит под угрозу выполнение задач, а переизбыток его вызывает излишние расходы и ставит, таким образом, под угрозу существование самого

Источники информации:

1. Планирование потребности в персонале [Электронный ресурс] // www.hr-director.ru - Режим доступа: <https://www.hr-director.ru/article/67110-planirovanie-potrebnosti-v-personale-18-m4>
2. Планирование потребности в персонале: виды и факторы, задачи планирования [Электронный ресурс] // 1popersonalu.ru - Режим доступа: <https://1popersonalu.ru/chislennost/planirovanie-potrebnosti-v-personale.html>
3. Планирование потребности в персонале [Электронный ресурс] // profi-job.ru - Режим доступа: <https://profi-job.ru/article/tema2-planirovanie-potrebnosti-v-personale/>
4. Планирование потребности в персонале [Электронный ресурс] // studopedia.su - Режим доступа: https://studopedia.su/9_3827_planirovanie-potrebnosti-v-personale.html
5. Планирование потребности в персонале [Электронный ресурс] // studopedia.ru - Режим доступа: https://studopedia.ru/2_120566_planirovanie-potrebnosti-v-personale.html
6. Этапы планирования потребности в персонале [Электронный ресурс] // manager.bobrodobro.ru - Режим доступа:



Спасибо за внимание!