



Понятие и этапы планирования потребности в персонале

ВЫПОЛНИЛА БАРАНОВА ВИКТОРИЯ
УПБ-2601-01-00

План



1. Понятие
2. Цели планирования потребностей в персонале
3. Задачи планирования
4. Виды планирования
5. Факторы, которые следует учитывать при планировании персонала
6. Этапы планирования потребности в персонале
7. Заключение

Понятие

- Планирование потребности в персонале - одно из важнейших направлений кадрового планирования, позволяющее установить на заданный период времени качественный и количественный состав персонала.
- Оно определяется как процесс обеспечения предприятия необходимым количеством квалифицированных кадров на определенный период.





Как видно из определения, следует различать качественную и количественную потребность в персонале.

Качественная потребность в кадрах – это потребность в персонале определенной специализации и уровне квалификации.

Для определения качественной потребности в персонале могут использоваться различные подходы. Основные из них:

- 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.

Количественная потребность в кадрах — это потребность в определенном количестве персонала различной квалификации. Для её определения могут использоваться следующие подходы:

- метод, основанный на учёте времени, необходимого для выполнения работ;
- расчёт численности персонала на основе данных о трудоёмкости рабочего процесса;
- метод расчёта по нормам обслуживания;
- метод расчёта по рабочим местам и нормативам численности;
- статистические методы;
- методы экспертных оценок.



Целями планирования потребностей в персонале организации являются:

- привлечь в компанию сотрудников нужного качества и в нужном количестве;
- эффективно использовать персонал сотрудников организации;
- упреждение или минимизация последствий проблем, вызванных избытком или нехваткой требуемого персонала.



Задачи планирования



К числу основных задач планирования персонала, относятся:

- 1) создание здорового и работоспособного трудового коллектива, способного выполнять намеченные стратегическим планом развития цели;
- 2) формирование оптимальной половозрастной и квалификационной структуры трудового коллектива;
- 3) поддержание на соответствующем стратегическим целям уровне квалификации персонала;
- 4) повышение производительности и качества труда;
- 5) оптимизация средств на содержание персонала и пр.



Виды планирования

- Стратегическое

Планирование на срок 3-10 лет. Опирается на долгосрочную стратегию предприятия и является элементом стратегии управления персоналом организации.

Ориентируется на учет влияния различных факторов (внешних и внутренних).



● 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.



● Оперативное

Планирование на месяц, квартал (до года).

Направлено на реализацию некоторых оперативных целей (набрать сотрудников, обучить, помочь адаптироваться и аттестовать).



Факторы, которые следует учитывать при планировании персонала:

1) Штатное расписание:

- численность штатных единиц;
- вакантные места по подразделениям;
- данные о сотрудниках: дополнительные навыки, карьерные планы и т.п.

2) Кадровая политика в отношении персонала:

- ориентация на привлечение специалистов или на обучение своих;
- ориентация на удержание персонала или на его привлечение и т.п.

3) Стратегия управления персоналом:

- потребности в персонале в подразделениях;
- источники удовлетворения потребностей в персонале;
- способы удовлетворения потребностей в персонале и т.п.

4) Процент текучести персонала во всех подразделениях (средняя для каждого подразделения);

5) Размер оплаты труда персонала и другие материальные составляющие:

- конкурентоспособность компенсационного пакета на рынке труда;
- мотивирующие факторы.



Этапы планирования потребности в персонале



1) Определение стратегических целей

Первый этап планирования персонала предполагает осуществление стратегического планирования деятельности всего предприятия. В процессе стратегического управления большое внимание должно уделяться проблемам анализа внешней и внутренней среды на предприятии.



2) Постановка кадровой проблемы

Определяются различные параметры требований к кадровому составу предприятий с учетом их планируемой реорганизации и оптимизации. Основа - детально проработанный перспективный план развития организации. Именно на этом этапе прогнозируется качественный и количественный состав кадров на определенную перспективу.



3) Оценка кадровых ресурсов организации

На третьем этапе компания определяет потребность в дополнительном персонале, необходимого уровня квалификации, а также потребность в развитии своего кадрового потенциала, посредством обучения и повышения квалификации. Проводится анализ возможностей удовлетворения конкретных потребностей организации за счет существующего персонала.



4) Разработка планов действия для достижения желаемых результатов

- определение различных вариантов решения кадровых задач с учетом имеющихся ресурсов;
- оценка сложности и ресурсоемкости каждого варианта;
- выбор оптимального варианта решения кадровой задачи;
- разработка плана мероприятий по решению кадровой задачи.

На четвертом этапе происходит принятие решения о необходимости привлечения дополнительных ресурсов, удовлетворения будущих потребностей организации за счет существующего персонала или о частичном сокращении персонала.



Заключение

- Планирование персонала как одна из важнейших функций управления персоналом состоит в количественном, качественном, временном и пространственном определении потребности в персонале, которое необходимо для достижения целей организации. Цель определения потребности в персонале состоит в установлении его количества, необходимого для надежного выполнения работниками должностных и профессиональных обязанностей.





При стратегическом (долгосрочном) планировании составляется программа по выявлению потенциала специалистов, необходимого предприятию в будущем. Разрабатывается стратегия развития человеческих ресурсов и определяется потребность в них в дальнейшем. При тактическом (ситуационном) планировании анализируется потребность компании в персонале на конкретный период (месяц, квартал). Она зависит от показателей текучести кадров в данное время, количества выходов на пенсию, декретных отпусков, сокращений и т.д. При этом, кроме прочего, необходимо учитывать динамику рынка и конкуренцию в отрасли, уровень оплаты труда, внутреннюю культуру организации, этап развития компании и др.



Список литературы



1. Планирование потребности в персонале [Электронный ресурс], -

<https://1popersonalu.ru/chislennost/planirovanie-potrebnosti-v-personale.html> - статья в интернете.

2. Этапы планирования потребности в персонале [Электронный ресурс],-

https://studbooks.net/1434504/menedzhment/etapy_planirovaniya_potrebnosti_personale - статья в интернете.



Спасибо за внимание!