



УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ:

Основы планирования персонала

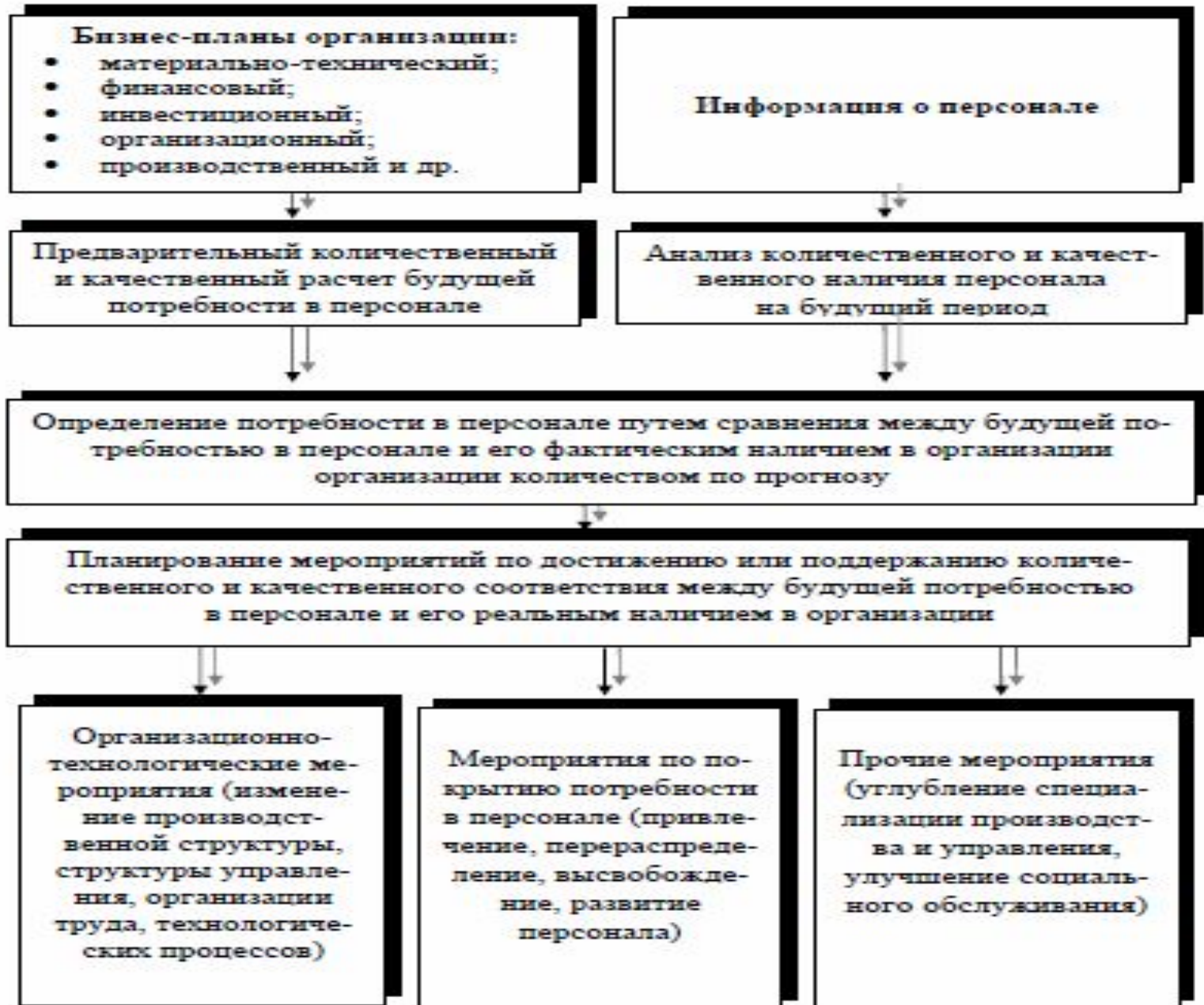
Доцент, к. псих. н., доцент кафедры МФКБУ Бельская Е. Г.

г. Обнинск,
2016г.

Планирование является не методом, а **функцией** управления персоналом, которая представляет собой деятельность по согласованию интересов работодателей и работников.

- **Планирование персонала** – количественное, качественное, временное и пространственное определение потребности в персонале, который необходим для достижения целей организации.

Планирование потребностей в персонале



Задачи планирования в кадровом менеджменте:

- целевое планирование потребностей в области персонала,
- планирование мероприятий для создания, сохранения, развития, применения персонала,
- планирование высвобождения персонала.

Факторы, влияющие на потребность в персонале:

- **Внешние факторы** попадают в процесс планирования потребности в персонале из внешней среды прямого или косвенного влияния:
 - общее экономическое развитие, развитие отраслей, изменения структуры рынка, государственные планы (бюджет),
 - изменения в социальном и трудовом законодательстве, развитие тарифов;
 - технологические изменения.
- **Внутренние факторы** влияния представляют собой мероприятия, которые проводятся на предприятии и воздействуют на производственные планы и планы по сбыту продукции:
 - запланированное количество сбыта, запланированная технология производства, организация работы сотрудников, средняя производительность применяемой рабочей силы, регулирование рабочего времени и отпусков;
 - время отсутствия на рабочем месте по уважительным и неуважительным причинам, текучесть кадров;
 - интересы и потребности сотрудников.

Эффективное планирование человеческих ресурсов способствует:

- оптимизации использования персонала;
- совершенствованию процесса приема на работу;
- организации профессионального обучения;
- созданию основы для развития других программ управления персоналом;
- сокращению общих издержек на рабочую силу за счет продуманной, последовательной и активной политики на рынке труда.

Основные принципы в области планирования

- Принцип **оценки персонала** – чем точнее сформулированы ожидаемые результаты, тем точнее можно оценить сотрудника.
- Принцип **открытого соревнования** – для достижения успеха организация должна поощрять открытое соревнование между кандидатами на должности.
- Принцип **непрерывного обучения и совершенствования** кадрового потенциала – условие выживания современной организации;
- Принцип **преемственности кадров**.

Области планирования

- **структурно определенное планирование** – в рамках организованного производственного процесса определяются основные положения по применению рабочей силы (прежде всего рассматривается, как образуются отдельные рабочие места, как поступают заявки на отдельного сотрудника и как координируются сотрудничество и коммуникация между отдельными сотрудниками);
- **индивидуальное планирование** – принимается во внимание не общность сотрудников, а всегда отдельный сотрудник (сотрудник, в отличие от других видов ресурсов, не является статичным и развивается за счет приобретаемых информации и опыта; кроме того, число возможных должностей в управленческой иерархии предприятия от уровня к уровню снижается, поэтому важно представлять возможные пути продвижения и варианты замещения в случае необходимости),
- **коллективное планирование** – в центре общая численность всех сотрудников или отдельные группы сотрудников.

Области планирования персонала



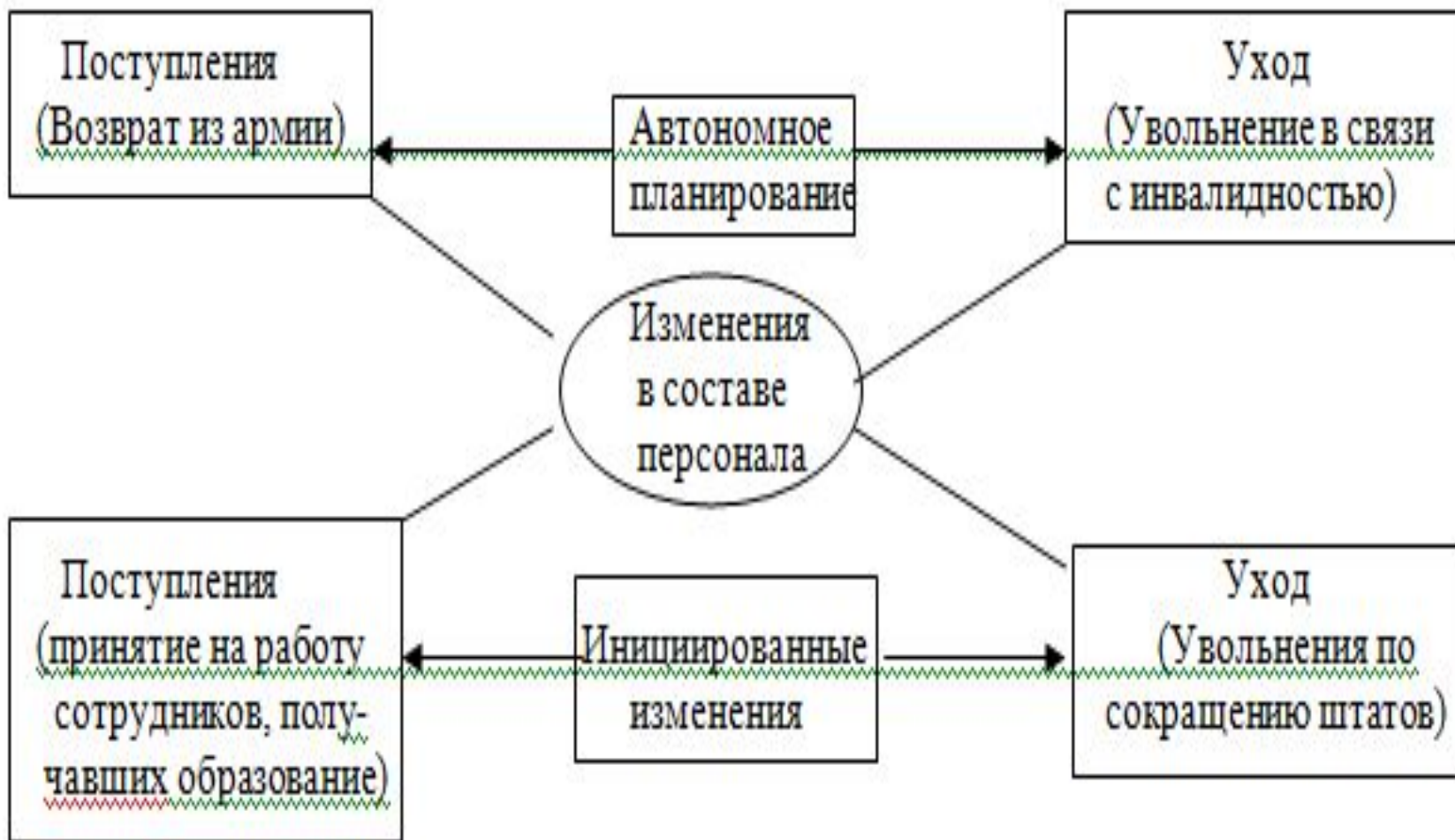
Этапы планирования потребности в персонале

1. Прогноз **потребности** в кадрах: сбор информации о качественной и количественной потребности в кадрах с учетом фактора времени.
2. Планирование **наличия** кадров: установление фактического наличия кадров с учетом их количественного, качественного и временного аспектов.
3. Планирование **несоответствия** фактических и плановых показателей наличия кадров: выяснение недостатка или избытка кадров во времени и в соответствии с этим разработка мероприятий по обеспечению кадров, повышению квалификации и высвобождению кадров.

Планирование изменений состава персонала

- **Автономные изменения** состава персонала, происходящие без влияния или при незначительном влиянии работодателя:
 - поступления (возвращение сотрудника из армии, возвращение из декретного отпуска, или из длительного неоплачиваемого отпуска);
 - уход (при увольнении по собственному желанию, увольнении из-за призыва в армию, выхода на пенсию, смерти и др.).
- **Инициированные изменения** состава персонала , возникающие под влиянием работодателя или проводимые им непосредственно:
 - поступления (спланированный найм на вакантное место, принятие на работу сотрудников, получивших образование),
 - уход (выбытие по причине увольнения по сокращению штатов, по статье, высвобождение для получения образования и др.).

Виды изменений состава персонала



Методы планирования персонала



Количественное планирование:

□ *Коэффициенты и темпы изменений* – этот метод планирования персонала базируется на линейных взаимосвязях между величинами планирования и величинами влияния.

□ *Метод экстраполяции* – перенесение сегодняшней ситуации (пропорций) в будущее (не учитываются внешние и внутренние изменения).

□ *Статистические методы планирования персонала* – для прогноза используются величины прошлого состояния, а также глобальные будущие величина. Основной предпосылкой для применения статистических методов является то, что при его использовании принимаются во внимание относительно постоянные величины влияния.

Методы планирования персонала



Качественное планирование:

□ **Метод экспертных оценок** – к планированию персонала привлекается эксперт, который анализирует проблему планирования и на основании собственного профессионального опыта производит соединение имеющихся переменных планирования и величин, влияющих на данные переменные.

□ **Методы групповых оценок** – компетентные эксперты из различных отделов и служб предприятия образуют группы, которые совместно разрабатывают планы мероприятий, направленных на решение специфических проблем предприятия (например, брейнсторминг – метод мозгового штурма).

□ **Метод Дельфи** – метод Дельфи включает в себя как экспертные, так и групповые методы. Сначала опрашивается множество независимых друг от друга экспертов, а затем результаты опроса анализируются в групповых дискуссиях.

***Благодарю за
внимание***