



Понятие и этапы планирования потребности в персонале

Выполнила студент группы Упб 2601-01-00

Кудрявцева Анастасия

План

- 1. Понятия планирования потребности в персонале
- 2. Цели планирования потребностей в персонале
- 3. Основные задачи планирования персонала
- 4. Этапы планирования потребности в персонале.

Планирование потребности в персонале — это 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.



- 
- **Планирование потребности в персонале** - одно из важнейших направлений кадрового планирования и определяется как процесс обеспечения предприятия необходимым количеством квалифицированного персонала на определенный период.
 - Как видно из определения, различают качественную и количественную потребность в персонале. Эти виды потребности в практике планирования численности персонала рассчитывают в единстве и взаимосвязи.
 - Основной задачей планирования персонала является обеспечение организации персоналом требуемого уровня в нужное время в нужном количестве.

□ Планирование персонала как система комплексных решений позволяет:

- обеспечить организацию необходимым персоналом;
- подобрать людей, способных решать поставленные задачи и формировать новые подходы к их решению;
- обеспечить необходимый уровень квалификации работников;
- обеспечить активное участие работников в деятельности организации.





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.
- возможности обеспечить предприятие нужным количеством работников требуемой квалификации в самые сжатые сроки;

Планирование потребности в персонале должно осуществляться на всех этапах внутрифирменного планирования, так как, во-первых, потребность в персонале напрямую зависит от стратегических планов предприятия, а, во-вторых, кадровая ситуация влияет на формирование планов предприятия.

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.



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.



Сопоставление плановой потребности и фактической численности работников.

В процессе кадрового планирования могут быть выделены четыре этапа

- **Первый этап**, с которого начинается и на котором основывается процесс кадрового планирования, – это *анализ стратегического плана организации*. Какие цели встанут перед организацией в будущем? Какие цели в сфере производительности, качества, обслуживания потребителей организация планирует достигнуть в следующие полгода, год, два года, пять лет? Четкое определение стратегических целей является тем ориентиром, относительно которого будут оцениваться все важные решения в сфере человеческих ресурсов.



Здесь важна грамотно организованная статистика:

- структура и динамика рабочей силы организации по категориям занятых (производственный, непроизводственный, административный персонал);
- возрастная и образовательная структура персонала;
- текучесть персонала;
- издержки на рабочую силу;
- квалификация персонала и статистика профессионального обучения.



Основные факторы, влияющие на потребность в персонале организации

Внутриорганизационные факторы

1. Цели (стратегические задачи, бизнес-планы):

- выпуск новой продукции;
- освоение новых рынков;
- ликвидация отдельных сегментов рынка.

2. Движение персонала:

- увольнения по собственному желанию;
- выходы на пенсию;
- декретные отпуска;
- временная нетрудоспособность;
- смерть.

3. Финансовое состояние, традиции.

4

Внешние факторы

1. Состояние экономики в целом:

- темпы экономического роста;
- уровень инфляции;
- уровень безработицы;
- ситуация на рынке труда.

2. Политические изменения:

- изменения КЗоТ;
- налоговый режим;
- система социального страхования.

1. Развитие техники и технологии.

4. Конкуренция и рыночная динамика

- 
- На этом этапе обязательно постоянно проводить сопоставление внешних и внутренних факторов и понимать, то, что является силой сегодня, завтра может стать слабостью предприятия и наоборот. Кроме этого любой организации, желающей преуспеть в своей деятельности, необходимо постоянно «держать руку на пульсе» всего нового и перспективного, т.е. необходимо постоянно отслеживать техническую, социальную и экономическую составляющие научно технического прогресса и выявлять те факторы, которые смогут в будущем оказать положительное влияние на жизнедеятельность организации.
 - Заглянув в будущее, предприятие сможет уже сегодня создать такую систему, которая позволит наиболее эффективно работать сейчас для достижения перспективных целей.

- **Второй этап** – это *прогнозирование потребности организации в персонале*. Какие подразделения (отделения, отделы и пр.) возникнут в результате реализации стратегии? Какие специальности потребуются? Сколько человек? Какие должностные позиции больше не будут нужны? Как повлияет процесс совершенствования технологий на качественную и количественную потребность в персонале?
- На этом этапе необходимо сопоставить потребности организации и имеющиеся человеческие ресурсы. Нет ли разрыва между тем, что нам нужно, и тем, что есть в настоящий момент? Какие должностные позиции являются ключевыми для достижения поставленных стратегических целей? Кто в данный момент готов к тому, чтобы занять эти ключевые позиции? Готова ли организация к необходимым кадровым изменениям? Кадровое планирование, решая задачу восполнения качественного или количественного дефицита персонала, позволяет наметить конкретные направления кадровой работы.
- Одним из подходов к оценке потребности организации в кадрах является прогноз вакансий по различным должностным позициям. При этом могут быть использованы статистические данные по движению кадров, относящихся к основным профессиональным группам, позволяющие выявлять ключевые факторы, вызывающие это движение.

- 
- **Третий этап.** Важнейшее направление работы в рамках кадрового планирования связано с оценкой состояния внутренних трудовых ресурсов организации. Каковы возможности персонала относительно целей, поставленных стратегическим планом? Достаточно ли знаниями, умениями и опытом обладает персонал, чтобы реализовать разработанную стратегию? При ответе на эти вопросы необходимо проанализировать значительный объем кадровой информации: демографические данные и образовательный уровень, результаты проведения опросов и тестовых испытаний, результаты периодической оценки работы персонала (аттестаций), должностные требования, реальный уровень производительности и многое другое.
 - Так как собственные возможности организации по удовлетворению растущей количественной и качественной потребности в кадрах часто бывают недостаточны, кадровое планирование почти всегда требует изучения и оценки внешних источников рабочей силы. Работников с какими знаниями, навыками и опытом легко найти на внешнем рынке рабочей силы? Людей с какими характеристиками найти трудно? С какими учреждениями (учебными заведениями, ассоциациями, агентствами) следует установить контакты, чтобы облегчить поиск рабочей силы?

- 
- 
- **Четвертый этап.** Подготовка планов, определение временных рамок решения всего комплекса задач по обеспечению компании необходимыми кадрами. Смысл кадрового планирования состоит в своевременном определении мер по удовлетворению потребности организации в дополнительной рабочей силе с учетом временного графика развития компании, ее подразделений или отдельных направлений ее деятельности. Подготовленные планы должны ответить на вопрос о том, как будет удовлетворена потребность в подборе необходимой численности работников для поддержки запланированного ввода в эксплуатацию новых производственных мощностей или выпуска новой номенклатуры изделий. Запланированные мероприятия призваны указать, что следует сделать, чтобы восполнить имеющийся или предполагаемый дефицит рабочей силы с требуемым уровнем знаний, умений и опыта.

Этапы планирования потребности в персонале

| 1. Определение стратегических целей | На основании стратегических планов организации определяются конкретные количественные цели предприятия в целом и всех подразделений в частности |
|-------------------------------------|---|
| 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 |

Оценка кадровых ресурсов организации

Происходит оценка человеческих ресурсов:

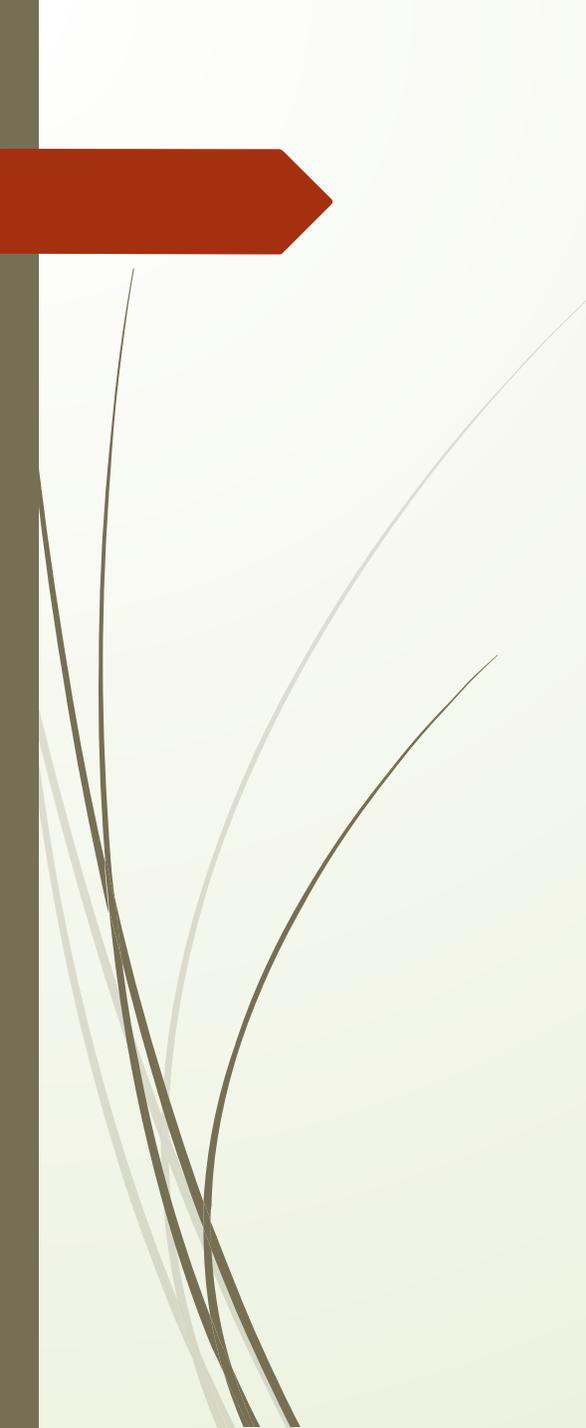
- оценка состояния имеющихся ресурсов (количество, качество, результативность труда, текучесть, заслуги, компетентность, загруженность и);
- оценка внешних источников (работники других предприятий, выпускники учебных заведений, учащиеся);
- оценка соответствия требований и ресурсов (в настоящее время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

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

Источники

- 1. Мирошниченко А.Н. Управление человеческими ресурсами организации: Планирование потребностей в персонале / А.Н. Мирошниченко. - М.: МИЭП, 2012. - С. 39.
- 2. Антропов В.А. Планирование потребности в персонале на предприятии. Учебно-методическое пособие / В.А. Антропов, А.П. Макаридина, К.А. Завьялова. - Екатеринбург: УНУПС, 2010. - С. 15.
- 3. Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: Инфра-М, 2012. - С. 261.
- 4. Ильин А.И. Планирование на предприятии: Учебник / А.И. Ильин. - Мн.: Новое знание, 2010. - 635 с.



Спасибо за внимание!