

# Понятие и этапы планирования потребности в персонале



**РАБОТУ ВЫПОЛНИЛА:  
ВЕЛИКОРЕДЧАНИНА СОФЬЯ  
УПБ 26-01-00**

**2019 г.**

# План



1. Определение
2. Виды потребности в персонале
3. Подходы для определения потребности в персонале
4. Этапы планирования потребности в персонале

# Определение



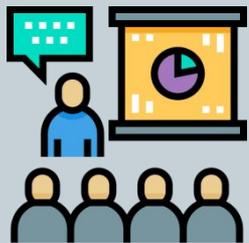
- Потребность в персонале — это совокупность работников соответствующей структуры и квалификации, объективно необходимых фирме для реализации стоящих перед ней целей и задач согласно избранной стратегии развития.



# Определение

- Планирование потребности в персонале — одно из важнейших направлений кадрового планирования, позволяющее установить на заданный период времени качественный и количественный состав персонала.





- Эффективное планирование человеческих ресурсов необходимо как средство оптимизации использования персонала, совершенствования процесса приёма на работу, организации профессионального обучения, создания основы для развития других программ управления персоналом, сокращения общих издержек на персонал.

# Виды потребности в персонале

## Количественная потребность



это потребность в определенном числе работников разных специальностей

## Качественная потребность



это потребность в работниках определенных специальностей, определенного уровня квалификации.

# Подходы для определения количественной потребности в персонале :



метод, основанный на учете времени, необходимого для выполнения работ;



расчет численности персонала на основе данных о трудоемкости рабочего процесса;



метод расчета по нормам обслуживания;



метод расчета по рабочим местам и нормативам численности ;



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



Анализ тенденции изменения коэффициента: этот подход основан на изучении прошлых соотношений между, например, количеством прямых (производственных) и косвенных (непроизводственных) работников и прогнозирования этого соответствия на будущее;

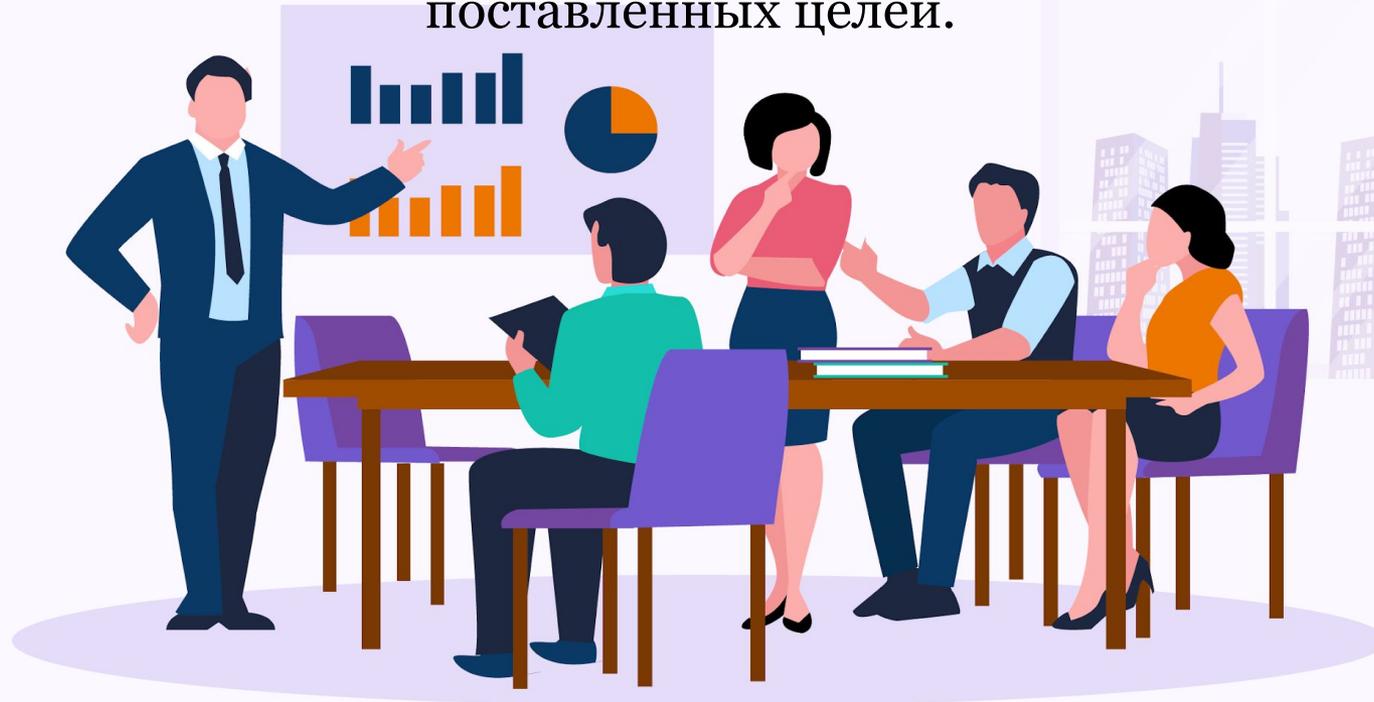
Методы экспертных оценок: простая экспертная оценка (потребность в персонале оценивается руководителем соответствующей службы) и расширенная экспертная оценка (потребность в персонале оценивается группой экспертов).

# Подходы для определения качественной потребности в персонале :



- 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.

При определении потребности в кадрах часто решающее значение придается мнениям экспертов, позволяющим лучше понять, какие качественные изменения кадрового состава необходимо произвести организации для успешного достижения поставленных целей.



В качестве экспертов могут выступать как работники организации, имеющие необходимый опыт, знания и подготовку, так и внешние эксперты.

# Планирование потребности в персонале

- обобщенный анализ различных видов планов организации, имеющих влияние на кадровое обеспечение (например, расчет планов качественной и количественной потребности в персонале на тот же планируемый период) - включает следующие этапы:



- анализ

статистики по персоналу, включая информацию о его деловой

- определение

фактического состояния по количеству и качеству персонала на планируемый период

- планирование мер по покрытию потребности в персонале.

различных видов планов организации,

имеющих влияние на кадровое обеспечение (например, расчет планов

качественной и количественной потребности в персонале на тот же планируемый период)

планируемый период

- сравнение данных, полученных на двух предыдущих этапах планирования;

# Первый этап



- предполагает осуществление стратегического планирования деятельности всего предприятия.

В процессе стратегического управления большое внимание должно уделяться проблемам анализа внешней и внутренней среды на предприятии.



# Основные факторы, влияющие на потребность в персонале



## 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

## 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
3. 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 «держат 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.



# Второй этап



Связан с определением внутреннего трудового потенциала компании. Проводится анализ конкретных потребностей организации (когда, сколько, какой квалификации работники потребуются на планируемый период).

Основа - детально проработанный перспективный план развития организации.



Именно на этом этапе прогнозируется качественный и количественный состав кадров на определенную перспективу.

# Третий этап

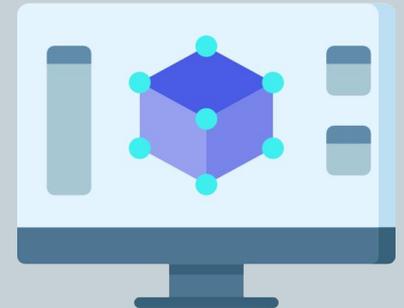


На третьем этапе компания определяет потребность в дополнительном персонале, необходимого уровня квалификации, а также потребность в развитии своего кадрового потенциала, посредством обучения и повышения квалификации.

Проводится анализ возможностей удовлетворения конкретных потребностей организации за счет существующего персонала.



Зная свои тенденции и перспективы развития и в связи с этим - дополнительную потребность в персонале, предприятие приступает к важному этапу: планированию мероприятий по удовлетворению потребности в персонале.



# Четвёртый этап



- На четвертом этапе происходит принятие решения о необходимости привлечения

дополнительных ресурсов, удовлетворения будущих потребностей организации за счет существующего персонала или о частичном сокращении персонала.



# Процесс планирования персонала можно представить в виде следующей схемы



## Этапы планирования потребности в персонале

Анализ внутренних ресурсов компании с целью прогнозирования удовлетворения будущих потребностей. Учитывается общая стратегия компании, финансовая состоятельность, оборот, прибыль и т.д.



Анализ потребностей компании в персонале на конкретный период (месяц, квартал). То есть выявляется, сколько, какой квалификации, на какие должности и когда потребуются сотрудники.



Анализ возможности удовлетворения конкретных потребностей компании в персонале за счет существующих человеческих ресурсов. Это зависит от кадровой политики: нацелена она на удержание сотрудников или нет.



### Виды принятия решения:

- привлекать человеческие ресурсы извне;
- переквалифицировать частично имеющихся сотрудников;
- сократить персонал за отсутствием надобности.



Таким образом, планирование персонала на предприятии - это приведение в соответствие потребности в персонале и его наличия (количественного и качественного) путем найма, обучения или увольнения.

# Источники



- Ильин А.И. Планирование на предприятии: Учебник / А.И. Ильин. - Мн.: Новое знание, 2010. - 635 с.
- Карнаухова А.А. Планирование потребности в персонале предприятия. В сборнике: Управление социально – экономическим развитие регионов: проблемы и пути их решения. Сборник научных статей 6-ой Международной научно-практической конференции. 2016 С. 117-120.
- Корецкий А.А. Основные этапы и виды кадрового планирования в организации. // Инновационная наука. 2016 №4-1. с. 191-193.
- Шкатулла В.И. Настольная книга менеджера по кадрам / В.И. Шкатулла. - М.: НОРМА, 2001 - 560 с.

A man in a dark suit and tie is shown from the chest up, holding several blue puzzle pieces in his open palm. The background is a solid light blue color. A white rounded rectangular box is overlaid on the right side of the image, containing the text 'СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ' in a dark blue, serif font.

**СПАСИБО ЗА  
ВНИМАНИЕ**