

Понятие и этапы планирования потребности в персонале

Работу выполнила: Шевнина
Екатерина
Группа: Упб-2601-01-00

Содержание

1. Понятие и сущность планирования потребностей в персонале

2. Виды и факторы кадрового планирования

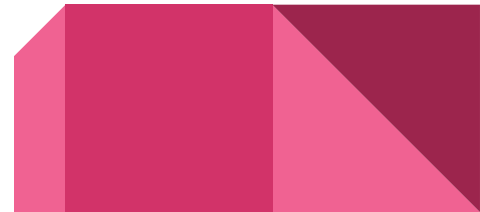
3. Виды потребности в персонале

4. Этапы планирования потребности в персонале



1. Понятие и сущность планирования потребностей в персонале

Планирование потребности в персонале - одно из важнейших направлений кадрового планирования и определяется как процесс обеспечения предприятия необходимым количеством квалифицированного персонала на определенный период. Управление персоналом организации.




Основной задачей планирования персонала является обеспечение организации персоналом требуемого уровня в нужное время в нужном количестве.

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.



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.
- 

2 Виды и факторы кадрового планирования

1. 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)



2.Тактическое

Планирование на срок от 1 до 3 лет. Предполагает определение проблем, препятствующих реализации стратегии по управлению персоналом и организацию различных действий по решению этих проблем. Ориентируется на постановку конкретных целей и планирование конкретных мероприятий, направленных на достижение целей



3.Оперативное

Планирование на срок до 1 года (месяц, квартал). Ориентировано на достижение отдельных оперативных целей (подбор, обучение, адаптация, аттестация и т.п.).

Предполагает детализированный план действий сотрудников СУЧР (еженедельный, ежедневный), согласование объема требуемых ресурсов и т.п.




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). Причины текучести: факторы демотивации персонала; поведение руководителей; соответствие должности (уровень компетенций);

5) Размер оплаты труда персонала и другие материальные составляющие:

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

3 Виды потребности в персонале

Потребности в персонале обычно определяется по характеристикам:

- **качественная потребность** - это потребность в численности персонала по категориям, профессиям, специальностям и уровням квалификационных требований. Она определяется исходя из системы целей предприятия; организационной структуры; профессионально-квалификационного деления работ, зафиксированных в производственно-технической документации на рабочий процесс; требований к должностям, закрепленным в должностных инструкциях; штатного расписания.

Расчет качественной потребности по профессиям, специальностям и т. п. сопровождается одновременным расчетом количества персонала по каждому критерию качественной потребности. Общая потребность в персонале находится суммированием количественной потребности по отдельным качественным критериям.

- количественная потребность - это потребность в персонале без учета квалификационных требований и особенностей организации. Количественная потребность в персонале планируется посредством определения его расчетной численности и ее сравнения с фактической обеспеченностью на определенный плановый период. Количественная потребность в персонале - прогноз численности персонала, необходимого для реализации краткосрочных и перспективных целей организации.



При этом определяется общая и дополнительная потребность в персонале:

- общая потребность - вся численность персонала, которая необходима предприятию для выполнения запланированного объема работ;
- дополнительная потребность - количество работников, необходимое в планируемом периоде дополнительно к имеющейся численности базового года, обусловленное текущими нуждами предприятия.

4 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



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
- 

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



Однако далеко не все предприятия реализуют этот механизм планирования. Довольно часто на предприятиях складывается ситуация, когда часть этапов пропускаются, либо их роль в процессе планирования формальна. Это приводит к тому, что результаты планирования не могут гарантировать удовлетворение реальной потребности в персонале, а значит и успех предприятия на длительную перспективу.

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



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.



Источники

1. Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: Инфра-М, 2012. - С. 261
2. Учебно-методическое пособие / В.А. Антропов, А.П. Макаридина, К.А. Завьялова. - Екатеринбург: УНУПС, 2010. - С. 15.
3. https://knowledge.allbest.ru/management/3c0b65625b3bc69a5c53b89421306d37_0.html
-сайт о планирование потребности в персонале



Спасибо за внимание!