

Сущность, цели и задачи кадрового планирования

Презентацию выполнили:
Студентки 3 курса, 31 группы
Каибова Чинара
Фролова Анастасия
Гаджиева Нелли

Современное комплектования предприятия кадрами и реализация долгосрочной, ориентированной на будущее, кадровой политики невозможны без четкого кадрового планирования.

Современное комплектования предприятия кадрами и реализация долгосрочной, ориентированной на будущее, кадровой политики невозможны без четкого кадрового планирования.



- **Кадровое планирование** - целенаправленная деятельность, ориентированная на предоставление рабочих мест в нужный момент времени и в необходимом количестве в соответствии со способностями и склонностями работников и требованиями организации
- В системе управления персоналом кадровое планирование занимает третье по значимости место после стратегии развития и стратегического анализа организации и формирования кадровой политики организации.

Кадровое планирование должно отвечать на следующие вопросы:

- Сколько работников, какой квалификации, когда и где они будут необходимы?
- Каким образом можно привлечь необходимый и сократить излишний персонал без нанесения социального ущерба?
- Как лучше использовать персонал в соответствии с его способностями?
- Каким образом обеспечить развитие кадров для выполнения новых квалификационных видов деятельности и поддержания их знаний в соответствии с запросами бизнеса?
- Каких затрат потребуют запланированные кадровые мероприятия?

- Сущность кадрового планирования - предоставление рабочих мест в нужный момент времени и в необходимом количестве в соответствии с их способностями, склонностями и требованиями производства. Рабочие места должны позволить работающим оптимальным образом развивать свои способности, повышать эффективность труда, отвечать требованиям создания достойных человека условий труда и обеспечения занятости. В результате интересы работодателя и работника уравниваются.



Кадровое планирование создается на базе целей организации и состоит из 4 частей:

- 1) кадровые стратегии (разработка будущей кадровой политики организации; создание возможности должностного и профессионального роста; обеспечение развития кадров для выполнения работ новой квалификации и адаптации их знаний к изменяющимся условиям);
- 2) кадровые цели (определение конкретных целей организации и каждого работника, вытекающих из кадровой стратегии; достижение максимального сближения целей организации и индивидуальных целей работников);
- 3) кадровые задачи (обеспечение организации в нужное время, в нужном месте, в необходимом количестве и с соответствующей квалификацией таким персоналом, который необходим для достижения целей);
- 4) кадровые мероприятия (разработка плана кадровых мероприятий для реализации конкретных целей и задач организации и каждого работника; определение затрат на реализацию плана кадровых мероприятий).

При осуществлении кадрового планирования организация преследует следующие цели:

- - получить и удержать людей нужного качества и в нужном количестве;
- - наилучшим образом использовать потенциал своего персонала;
- - уметь предвидеть проблемы, возникающие из-за возможного избытка или нехватки персонала.

При планировании целей необходимо учитывать правовые нормы, а также исходные принципы политики организации.