

The background features a dark blue gradient with faint technical diagrams, including a large circular scale on the left with numerical markings from 140 to 260, and various dashed and solid lines representing mechanical or engineering components.

# ПОНЯТИЕ И ЭТАПЫ ПЛАНИРОВАНИЯ ПОТРЕБНОСТИ В ПЕРСОНАЛЕ

ВЫПОЛНИЛА СТУДЕНТКА ГРУППЫ

УПБ 2601-01-00

СОБОЛЕВА КАРИНА

# ПЛАН

1. Понятие планирования потребности в персонале.
2. Качественная и количественная потребность в персонале.
3. Цели, для достижения которых необходимо кадровое планирование.
4. Изменения, учитывающиеся в кадровом планировании.
5. Факторы, влияющие на потребность в персонале: внутренние и внешние факторы.
6. Виды планирования потребности в персонале.
7. Этапы планирования потребности в персонале.
8. Заключение.

# ПОНЯТИЕ ПЛАНИРОВАНИЯ ПОТРЕБНОСТИ В ПЕРСОНАЛЕ

## Планирование

### потребности в персонале

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



Планирование персонала должно являться неотъемлемой частью общей системы планирования бизнеса организации, то есть интерпретировать стратегические планы организации с точки зрения требований к ее персоналу. Планирование только тогда будет эффективно, когда оно вытекает из стратегии управления персоналом и кадровой политики организации.



# КАЧЕСТВЕННАЯ И КОЛИЧЕСТВЕННАЯ ПОТРЕБНОСТЬ В ПЕРСОНАЛЕ

Как видно из определения, следует различать качественную и количественную потребность в персонале.

- Количественная потребность в человеческих ресурсах предполагает определение численности работников (в том числе в соответствии с их возрастом и полом), которые необходимы для выполнения поставленных задач.
- Качественная потребность в человеческих ресурсах учитывает потребность по категориям, специальностям, профессиям и уровню квалификации работников и предполагает определение требований, предъявляемых к конкретным рабочим местам.

# ЦЕЛИ, ДЛЯ ДОСТИЖЕНИЯ КОТОРЫХ НЕОБХОДИМО КАДРОВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ

Кадровое планирование необходимо для  
достижения следующих целей:

- обеспечение предприятия необходимыми кадрами с минимизацией издержек;
- возможности обеспечить предприятие нужным количеством работников требуемой квалификации в самые сжатые сроки;
- для сокращения или оптимизированного использования лишнего персонала;
- использования персонала в зависимости от его способностей, умений и знаний.



# ИЗМЕНЕНИЯ, УЧИТЫВАЮЩИЕСЯ В КАДРОВОМ ПЛАНИРОВАНИИ

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.

*Успешное кадровое планирование*  
*основывается на знании ответов на*  
*следующие вопросы:*

- сколько работников, какой квалификации, когда и где потребуется;
- каким образом можно привлечь необходимое количество сотрудников и сократить или оптимизировать использование излишнего персонала;
- как лучше использовать персонал в соответствии с его способностями, умениями и внутренней мотивацией;
- каким образом обеспечить условия для развития персонала;
- каких затрат потребуют запланированные мероприятия.





# ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ПОТРЕБНОСТЬ В ПЕРСОНАЛЕ

Для ответа на приведенные выше вопросы необходимо учитывать факторы, влияющие на потребность в рабочей силе. Условно выделяют внутренние и внешние факторы, влияющие на потребность организации в рабочей силе.



# ВНУТРЕННИЕ ФАКТОРЫ

Внутренние факторы. Это, в первую очередь цели организации, для реализации которых необходимы человеческие ресурсы. Цели организации могут быть представлены как в виде долгосрочной стратегической задачи, так и в виде бизнес-плана.

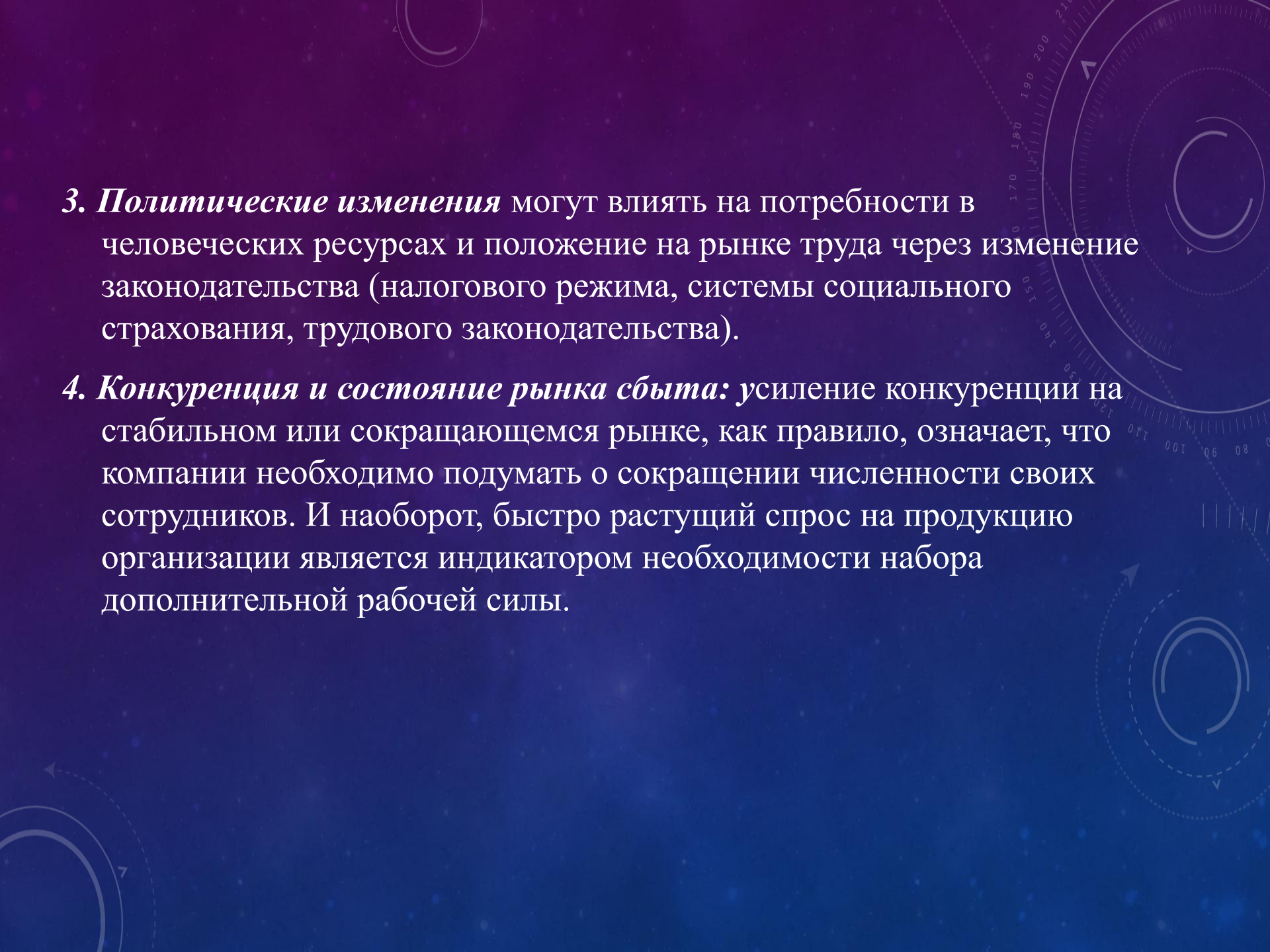
Еще один источник изменения потребностей организации в рабочей силе – внутриорганизационная динамика рабочей силы (увольнения по собственному желанию, выходы на пенсию, листы нетрудоспособности по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком).



# ВНЕШНИЕ ФАКТОРЫ

Внешние факторы. Среди множества внешних факторов существует несколько наиболее важных, оказывающих непосредственное влияние на состояние рынка труда.

- 1. Макроэкономические параметры** – темпы экономического роста, уровень инфляции и безработицы, структурные изменения (развитие одного сектора народного хозяйства за счет сокращения другого).
- 2. Развитие техники и технологии** : специалисты по человеческим ресурсам должны работать в тесном контакте с техническими экспертами компании, чтобы заблаговременно оценить влияние возможного внедрения новой техники или технологии на потребности организации в персонале.

- 
- 3. *Политические изменения*** могут влиять на потребности в человеческих ресурсах и положение на рынке труда через изменение законодательства (налогового режима, системы социального страхования, трудового законодательства).
- 4. *Конкуренция и состояние рынка сбыта:*** усиление конкуренции на стабильном или сокращающемся рынке, как правило, означает, что компании необходимо подумать о сокращении численности своих сотрудников. И наоборот, быстро растущий спрос на продукцию организации является индикатором необходимости набора дополнительной рабочей силы.

# ВИДЫ ПЛАНИРОВАНИЯ ПОТРЕБНОСТИ В ПЕРСОНАЛЕ

Можно различать «жесткое» и «мягкое»  
планирование человеческих ресурсов.

Первое основывается на количественном анализе для того, чтобы обеспечить нужное число подходящих людей, когда это потребуется. Второе акцентирует создание и оформление такой идеологии организации, которая приводила бы к четкой интеграции между корпоративными целями и ценностями, убеждениями и поступками работников. Но мягкий вариант становится, в сущности, тождественным предмету управления человеческими ресурсами в целом.



# ВИДЫ ПЛАНИРОВАНИЯ ПОТРЕБНОСТИ В ПЕРСОНАЛЕ



Данные о потребности в персонале будут неполными, если не будут определены время и продолжительность потребности в персонале. Потребность в персонале всегда устанавливается на определенное время или к определенному сроку.

В зависимости от временного диапазона различают следующие виды планирования:

- ❖ краткосрочное (на период до одного года);
- ❖ среднесрочное (на период от одного года до пяти лет);
- ❖ долгосрочное (на период более пяти лет).

# ЭТАПЫ ПЛАНИРОВАНИЯ ПОТРЕБНОСТИ В ПЕРСОНАЛЕ

**Процесс планирования человеческих ресурсов включает следующие этапы:**

1. Разработка требований к рабочим местам.
2. Исследование рынков труда (внешний и внутренний).
3. Анализ текучести персонала.
4. Определение (расчет) потребности в персонале.
5. Определение затрат, связанных с удовлетворением потребности в персонале.
6. Определение путей покрытия потребности в персонале.
7. Разработка планов мероприятий по удовлетворению потребности в персонале.

**Этап 1. Разработка требований к рабочим местам** (определение качественной потребности в персонале) предполагает формирование системы требований (качественных параметров), которые организация предъявляет к работникам, занимающим определенные должностные позиции (рабочие места).

Традиционно требования к персоналу (рабочему месту) включают следующие основные параметры:

- ✓ **знания ;**
- ✓ **профессиональный опыт;**
- ✓ **способности;**
- ✓ **мотивационные установки** (стремление к карьерному росту, саморазвитию, повышению квалификации т.д.);
- ✓ **особые требования, связанные со спецификой работы** (ненормированный рабочий день, работа в ночное время, командировки, частые разъезды и т.д.).





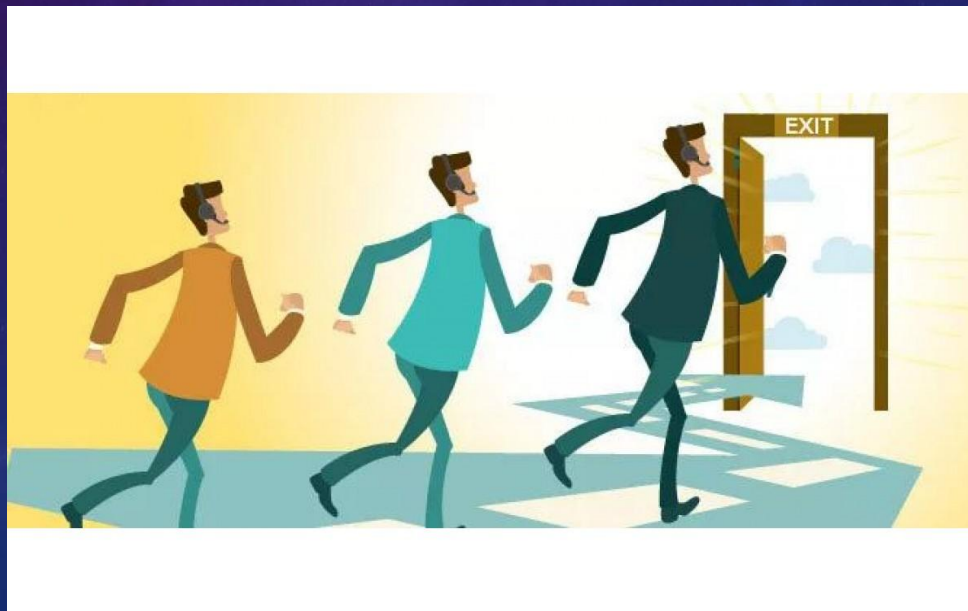
**Этап 2. Исследование рынков труда** является ключевым этапом в процессе определения потребности организации в персонале. Предполагает изучение всего предназначенного для привлечения спектра трудовых ресурсов, который представлен внешним и внутренним (коллектив работников организации) рынками труда.

В рамках изучения внутреннего рынка труда проводится качественная и количественная оценка имеющихся в организации трудовых ресурсов.

В процессе планирования человеческих ресурсов большое значение также имеет изучение внешнего рынка труда, особенно в ситуации, когда организация сталкивается с необходимостью привлечения дополнительного персонала.

### Этап 3. Анализ текучести персонала.

Анализ количества работников, покидающих предприятие (текучесть кадров или утечка кадров), и причин, по которым они покинули предприятие, дает информацию, исходя из которой можно предположить, требуется ли принимать меры, направленные на повышение коэффициентов удержания работников. Он может подсказать направление дальнейших исследований для установления причин и определения средств преодоления текучести кадров.



## Этап 4. Определение количественной потребности в персонале: основные направления.

Количественная потребность формируется по трем основным направлениям:

### ❖ Потребность на планируемый объем работ с учетом имеющегося персонала

В данном случае мы планируем численную потребность в персонале, необходимую для выполнения определенного объема работ.

### ❖ Покрытие планового выбытия персонала

Под плановым выбытием понимается: готовящиеся сокращения, выход на пенсию, убытие в длительную командировку, декрет, отпуск.

### ❖ Покрытие внепланового выбытия персонала

Наибольшую сложность представляет внеплановое выбытие персонала: увольнение по собственному желанию, естественный уход (смерть).

## Этап 5. Определение затрат, связанных с удовлетворением потребности в персонале.

Один из важных факторов, обеспечивающих или ограничивающих деятельность организации в области планирования персонала. Затраты, связанные с удовлетворением потребности организации в персонале включают две основные группы: затраты на приобретение нового персонала и затраты на развитие персонала организации, и складываются из таких составляющих, как внешние и внутренние затраты, которые, в свою очередь, могут быть единовременными или текущими.



## Этап 6. Определение путей покрытия потребности в персонале

Зависит от таких факторов, как специфика требований к рабочему месту и затраты по удовлетворению потребности в персонале.

Пути покрытия потребности в персонале – это способы привлечения персонала из определенного источника, внешнего (со стороны) или внутреннего (персонал организации).

В каждом конкретном случае, определяя пути покрытия потребности в персонале, организация анализирует их с точки зрения соответствия качественным и количественным параметрам потенциальных работников, а также затрат, связанных с удовлетворением потребности в персонале.



## Этап 7. Разработка планов мероприятий по удовлетворению потребности в персонале.

В результате проведения мероприятий по анализу потребности организации в персонале, в том числе данных о ее наличных трудовых ресурсах, может выявиться либо нормальное удовлетворение потребности, либо дефицит или излишек персонала. При дефиците персонала планируются мероприятия по его привлечению на внутреннем или на внешнем рынке труда. Если выявляется недостаток в персонале, то принимаются меры по профессиональному обучению и развитию работников организации, а также формированию и подготовке кадрового резерва. В случае превышения потребности в персонале принимаются корректирующие меры по высвобождению персонала.



# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, планирование потребности в персонале очень важно для современного предприятия, поскольку является частью 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.

# СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Планирование персонала и его основные этапы [Электронный ресурс] // StudFile – Файловый архив студентов – Режим доступа: <https://studfile.net/preview/6267449/page:8/>
2. Планирование потребности в персонале [Электронный ресурс] // Студопедия Ваша школопедия – Режим доступа: [https://studopedia.ru/2\\_120566\\_planirovanie-potrebnosti-v-personale.html](https://studopedia.ru/2_120566_planirovanie-potrebnosti-v-personale.html)
3. Планирование потребности в персонале [Электронный ресурс] // profi-job.ru – Режим доступа: <https://profi-job.ru/article/tema2-planirovanie-potrebnosti-v-personale/>
4. Планирование потребности в персонале на предприятии [Электронный ресурс] // Студенческий научный форум – 2018 – Режим доступа: <https://scienceforum.ru/2018/article/2018003320>



**СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!**

The background is a dark blue gradient with a subtle pattern of small white dots. Overlaid on this are several technical-style graphics: a large circular scale on the right side with numerical markings from 80 to 210 and an arrow pointing left; a smaller circular scale at the bottom right with an arrow pointing up; and a dashed circular arrow at the bottom left.