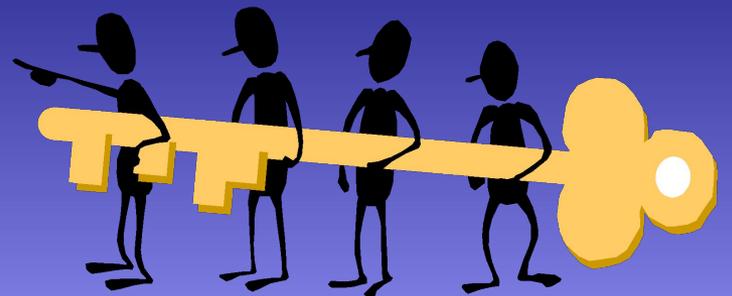

Управление человеческими ресурсами



Тема 4. Планирование работы с человеческими ресурсами организации

1. Цели планирования человеческих ресурсов

2. Процесс планирования человеческих ресурсов

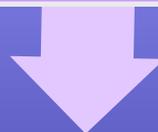
3. Методы планирования человеческих ресурсов

4. Сущность прогнозирования потребности в персонале организации

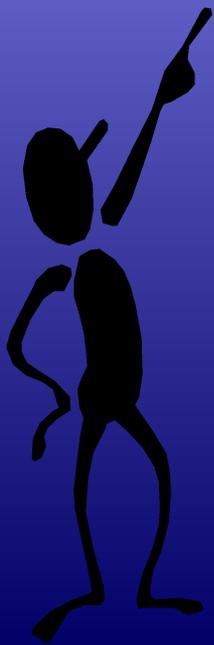


1. Цели планирования человеческих ресурсов

Основная задача процесса планирования человеческих ресурсов (в узком смысле) состоит в обеспечении реализации планов организации с точки зрения человеческого фактора предприятия-работников - их численности, квалификации, производительности, издержек на их найм.



Целью планирования человеческих ресурсов является определение того, когда, где, сколько, какой квалификации и с какими затратами потребуются организации работники для решения ее задач



Факторы планирования человеческих ресурсов

Внутриорганизационные

стратегические цели и задачи организации;

движение персонала (увольнения, выходы на пенсию, декретные отпуска, временная нетрудоспособность);

финансовое состояние, традиции организации.

Внешние

состояние экономики (темпы экономического роста отрасли, уровень инфляции и безработицы);

развитие техники и технологии, государственная политика (изменение трудового законодательства, налогового режима, систем социального страхования);

конкуренция и рыночная среда.

Процесс планирования потребности в ЧР



2. Процесс планирования человеческих ресурсов

Цели и планы организации

Анализ внешней среды

Анализ внутренних ресурсов, их сравнение с потребностями

Прогноз

Потребности организации

Наличие ресурсов

Сравнение

План действий

Наем персонала

Использование существующего персонала

Сокращение

3. Методы планирования человеческих ресурсов

Качественная потребность

Метод экспертной оценки

Метод групповых оценок

Метод Дельфи

Методы моделирования

Количественная потребность

Общая потребность планируется:

- метод экстраполяции;
- метод скорректированной экстраполяции;
- по производительности труда;
- прибыли до оплаты налогов;
- добавленной стоимости (использованной в организации).

Потребность по категориям планируется:

- по времени выполнения и объему работ;
- нормам обслуживания;
- нормам времени;
- числу рабочих мест;
- штатному расписанию.

Дополнительная потребность планируется:

- в связи с расширением производства;
- необходимостью возмещения выбывших работников.

4. Сущность прогнозирования потребности в персонале организации

Основные задачи прогнозирования потребности в персонале организации

учет внешних и внутрифирменных факторов, влияющих на потребность персонала;

К внешним причинам относятся: конъюнктура рынка труда; колебания спроса и предложения рабочей силы; политико-экономические причины.
Внутрифирменные причины связаны: с продвижением по службе и кадровыми перемещениями; ротацией (например, процесс поочередного овладения различными операциями, видами работы и профессиями в пределах одного и того же предприятия); заменой сотрудников из-за ухода на пенсию, призыва в армию, болезни; всевозможными конкурсами; расширением номенклатуры.

поиск источников замещения вакансий персонала;

Для решения задачи прогнозирования потребности персонала используются следующие основные источники: биржи труда; центры трудоустройства; школы, колледжи, университеты; частные агентства; родственные предприятия; иммиграция; профсоюзы.

выбор путей поиска кандидатур;

Выбор путей прогнозирования сводится к следующим вариантам: обращение в агентство; неформальные связи; презентации и Public Relations.

учет влияния правовой среды.

Правовые аспекты прогнозирования рассматриваются с позиций соответствия ТК РФ.

Основная литература

1. Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: Учебник. - М.: ИНФРА-М, 2017. - 235 с. - ЭБС «Знаниум» . - <http://znanium.com/bookread2.php?book=648501>

Дополнительная литература

1. Дейнека А.В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров// Дейнека А.В., Беспалько В.А. - М.: Дашков и К, 2017. - 392 с. - ЭБС «Знаниум». - <http://znanium.com/bookread2.php?book=415041>
2. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : рек. в качестве учебного пособия для студентов высших учебных заведений / В.И. Еремин, Ю.Н. Шумаков, С.В. Жариков ; под ред. В.И. Еремина. - М.: ИНФРА-М, 2018. - 272 с. - ЭБС «Знаниум». - <http://znanium.com/bookread2.php?book=939543>
3. Иванова, А. В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: методические указания к практическим занятиям студентов по направлению подготовки 38.03.02 - Менеджмент / А. В. Иванова; ВГЛТУ. - Воронеж, 2018. - 67 с. - ЭБС ВГЛТУ.
4. Иванова, А. В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: методические указания для самостоятельной работы студентов по направлению подготовки 38.03.02 - Менеджмент / А. В. Иванова; ВГЛТУ. - Воронеж, 2018. - 31 с. - ЭБС ВГЛТУ.