

Понятие и этапы планирования потребности в персонале

Быкова Татьяна УПб-2601-01-00

План

1. Понятие
2. Цели кадрового планирования
3. Изменения, учитываемые при планировании
4. Сравнение плановой потребности и фактической численности работников
5. Факторы, определяющие потребности в персонале
6. Виды планирования
7. Этапы планирования потребности в персонале



Понятие

- ▶ **Планирование потребности в персонале** - часть 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.



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

В планировании учитываются следующие изменения:

- ▶ Потребность в замещении персонала в связи с уходом на пенсию, увольнением, нетрудоспособностью в связи с присвоением группы и т.д.;
- ▶ Потребность в снижении численности персонала вследствие рационализации или сокращения объемов производства, простоев, неплатежей и т.д.;
- ▶ Потребность в расширении численности персонала в связи с расширением производства, с развитием предпринимательской деятельности и т.д.



Сравнение плановой потребности и фактической численности работников

При сравнении потребности в персонале и фактического наличия персонала возможны следующие варианты:

- ▶ **Плановая потребность в персонале и наличие персонала равны между собой.** Это означает, что в рассматриваемый период общая численность персонала, необходимая для выполнения целей предприятия, полностью соответствует прогнозируемой численности персонала.



- ▶ **Потребность в персонале больше фактического наличия персонала.** Это значит, что требуемая численность персонала больше, чем ожидаемая на будущее численность. В этом случае потребность в персонале будет представлять собой положительную величину, которая говорит о нехватке персонала. Значит, предприятию необходимо принять меры по привлечению персонала.
- ▶ **Потребность в персонале меньше наличия персонала.** Это значит, что в наличии персонала больше, чем требуется для выполнения целей производства. Такую ситуацию называют избытком персонала. Потребность в персонале является в этом случае отрицательной величиной. Для изменения этого положения необходимо принять меры по сокращению персонала.

Факторы, определяющие потребности в персонале

▶ Внутриорганизационные факторы:

1. стратегические цели и задачи организации;
2. динамика движения персонала внутри организации.

▶ Внешне факторы:

1. макроэкономические параметры;
2. развитие техники и технологии;
3. политические изменения;
4. конкуренция и состояние рынка сбыта.



Виды планирования

▶ Перспективное (стратегическое)

Этот вид планирования связан с развитием организации в будущем. В зависимости от выбранного курса определяется потребность в персонале определенной квалификации в долгосрочной перспективе.



Виды планирования

▶ Ситуативное

Это планирование подразумевает обеспеченность персоналом в каждый конкретный период времени. В первую очередь внимание уделяется текучести кадров на текущий момент: декретный отпуск, болезни, долгосрочный отпуск, сокращение и т.д.



В идеале планирование персонала необходимо осуществлять регулярно на разные периоды времени:

краткосрочный период - до 1 года

среднесрочный период - от 1 до 5 лет

долгосрочный период - свыше 5 лет



▶ **Количественная потребность** в кадрах – это потребность в определенном числе работников разных специальностей. Для определения количественной потребности в персонале могут использоваться следующие подходы:

- 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;
- методы экспертных оценок.

- ▶ **Качественная потребность** в кадрах - это потребность в работниках определенных специальностей, определенного уровня квалификации. Для определения качественной потребности в персонале также могут использоваться различные подходы. Среди них основными являются следующие:
 - 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.



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.



Список литературы

1. Определение потребности организации в персонале [Электронный ресурс] - <https://hr-portal.ru/article/opredelenie-potrebnosti-organizacii-v-personale> - статья в интернете.
2. Кадровое планирование [Электронный ресурс] - <http://www.grandars.ru/college/biznes/kadrovoe-planirovanie.html> - статья в интернете.
3. Факторы, определяющие потребности в персонале [Электронный ресурс] - https://studopedia.net/7_239_faktori-opredelyayushchie-potrebnosti-v-personale.html - статья в интернете.

СПАСИБО ЗА
ВНИМАНИЕ!