

Понятие и этапы планирования потребности в персонале.

Выполнила Халтурина Мария

Упб-2601-01-00

План:

- Понятие планирования потребности в персонале
- Цели планирования потребностей в персонале
- Основные задачи планирования
- Виды планирования потребности в персонале
- Этапы планирования
- Основные факторы, влияющие на потребность в персонале организации
- Характер потребности организации в персонале

Понятие планирования потребности 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.



Цели планирования потребностей в персонале

- 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.

Основные задачи планирования

- 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.

Виды планирования потребности в персонале

- *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)



- *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

- *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

Этапы планирования

Процесс планирования персонала подчинен задаче реализации предприятием общей стратегии. Условно можно выделить следующие основные этапы планирования:

- *Определение стратегических целей* (На основании стратегических планов организации определяются конкретные количественные цели предприятия в целом и всех подразделений в частности)

- *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)



- *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

- *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

- На каждом из них нужна информация, которую кадровый менеджер получает от руководителей подразделений, нуждающихся в новых сотрудниках. Объединив все данные и поняв общую картину потребности в кадрах, менеджер может заняться непосредственно планированием.
- Итак, первый этап планирования персонала предполагает осуществление стратегического планирования деятельности всего предприятия. В процессе стратегического управления большое внимание должно уделяться проблемам анализа внешней и внутренней среды на предприятии.

Основные факторы, влияющие на потребность в персонале организации.

- структура и динамика рабочей силы организации по категориям занятых (производственный, непроизводственный, административный персонал);
- возрастная и образовательная структура персонала;
- текучесть персонала;
- издержки на рабочую силу;
- квалификация персонала и статистика профессионального обучения.

Характер потребности организации в персонале

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 (численность работников определяется из произведения коэффициента пересчета явочной численности в списочную на дробь, в числителе которой – время, необходимое для выполнения производственной программы, а в знаменателе – полезный фонд времени одного работника);
- расчет численности персонала на основе данных о трудоемкости рабочего процесса;
- метод расчета по нормам обслуживания;

- метод расчета по рабочим местам и нормативам численности (норматив численности определяется из дроби, в числителе которой – объем работы, а в знаменателе – норма обслуживания);
- статистические методы, позволяющие увязать потребность в персонале с объемами производства, трудоемкостью работ и др. Анализ тенденции изменения коэффициента: этот подход основан на изучении прошлых соотношений между, например, количеством прямых (производственных) и косвенных (непроизводственных) работников и прогнозирования этого соответствия на будущее;
- методы экспертных оценок: простая экспертная оценка (потребность в персонале оценивается руководителем соответствующей службы) и расширенная экспертная оценка (потребность в персонале оценивается группой экспертов). Такая оценка может дать очень приблизительные результаты, если нет надежных данных о прогнозируемом повышении уровня деятельности или новых потребностях в каких-то профессиональных навыках.

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.

Источники информации

- Планирование потребности в персонале - [Электронный ресурс] - https://knowledge.allbest.ru/management/3cob65625b3bc69a5c53b89421306d37_0.html
- Понятие и этапы планирования потребности в персонале [Электронный ресурс] – <https://profi-job.ru/article/tema2-planirovanie-potrebnosti-v-personale/>

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!!!