

ОСНОВЫ КАДРОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ

Предмет исследования: направления кадрового планирования в организации

Объект исследования: кадровое планирование в организации

Цель исследования: выявить и проанализировать направления кадрового планирования



Задачи исследования:

- Раскрыть сущность кадрового планирования в организации
- Дать характеристику направлениям кадрового планирования;
- Выявить мероприятия, необходимые для эффективной реализации программы кадрового планирования.



КАДРОВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ

целенаправленная деятельность организации, имеющая целью предоставление рабочих мест в нужный момент времени и в необходимом количестве в соответствии со способностями, склонностями работников и предъявляемыми требованиями.

КАДРОВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ ДОЛЖНО ОТВЕТИТЬ НА СЛЕДУЮЩИЕ ВОПРОСЫ:

Сколько работников необходимо организации, какой квалификации, когда и где?

Как привлечь нужный и сократить излишний персонал без нанесения социального ущерба?

Как лучше использовать каждого работника в соответствии с его способностями?

Каких затрат потребуют запланированные кадровые мероприятия?

Каким образом обеспечить развитие потенциала сотрудников для выполнения новых квалификационных работ?

Направления кадрового
планирования:

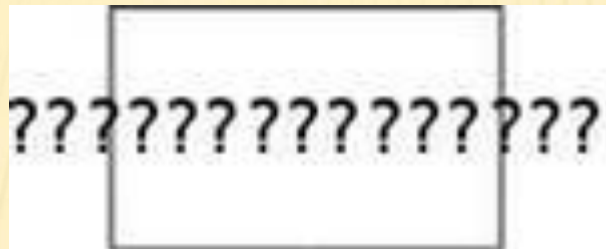
1. Планирование потребности в персонале

2. Планирование адаптации персонала

3. Планирование привлечения персонала

4. Планирование деловой карьеры персонала

ОЦЕНКА ПОТРЕБНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ В ПЕРСОНАЛЕ



1. Количественный характер -ответ на вопрос «СКОЛЬКО?»»
2. Качественный характер- ответ на вопрос «КОГО?»»

ВАЖНЫЙ МОМЕНТ В ОЦЕНКЕ ПЕРСОНАЛА – РАЗРАБОТКА ОРГАНИЗАЦИОННОГО И ФИНАНСОВОГО ПЛАНОВ УКОМПЛЕКТОВАНИЯ, ВКЛЮЧАЮЩИХ:

- разработку программы мероприятий по привлечению персонала;
- разработку или адаптацию методов оценки кандидатов;
- расчет финансовых затрат на привлечение и оценку персонала;
- реализацию оценочных мероприятий;
- разработку программ развития персонала;
- оценку затрат на осуществление программ развития персонала

ПЛАНИРОВАНИЕ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

- планирование мероприятий по найму и приему персонала в целях удовлетворения в перспективе потребности организации в кадрах за счет внутренних и внешних источников

ПРОЦЕСС ПЛАНИРОВАНИЯ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ВКЛЮЧАЕТ:

1. общий анализ потребности (настоящей и будущей в кадрах);
2. формулирование требований к персоналу – точное определение того, кто нужен организации, путем анализа работы (рабочего места, должности), подготовки описания этой работы, а также определение сроков и условий набора;
3. определение основных источников поступления кандидатов;
4. выбор методик оценки и отбора кадров.

ЭТАПЫ АДАПТАЦИИ:

Подготовительный

- разработка документационного обеспечения процесса адаптации

Информационный

- в день подписания трудового договора встречается с новым работником, вручает информационную брошюру о предприятии, знакомит с предприятием и внутренними правилами, проводит ознакомительную экскурсию по объектам предприятия

Ознакомительный

- нового работника представляют непосредственному руководителю и рабочему коллективу

Адаптационный

- наставник наблюдает за ходом работы новичка, помогает решить текущие проблемы, советует и направляет.

Управление деловой карьерой позволяет:

- достичь преданности работника интересам организации,
- повышения производительности труда,
- уменьшения текучести кадров,
- более полного раскрытия способностей человека,
- сокращению затрат на обучение и адаптацию, стабильности.



Основным путем в продвижении по
служебной лестнице (за исключением
внеслужебных методов повышения – по
знакомству, из-за лояльности и т.д.)
является повышение уровня
профессионального образования.



РАЗЛИЧАЮТСЯ ТРИ ВИДА ОБУЧЕНИЯ

подготовка
кадров

- планомерное и организованное обучение и выпуск квалифицированных кадров, владеющих совокупностью специальных знаний, умений, навыков и способов общения;

повышение
квалификации
кадров

- обучение кадров в целях усовершенствования знаний и умений в связи с ростом требований к профессии или повышением в должности;

переподготовка
кадров

- обучение кадров в целях освоения новых знаний и умений в связи с овладением новой профессией или изменившимися требованиями к содержанию и результатам труда.



РЕЗУЛЬТАТЫ, ДОСТИГНУТЫЕ С ПОМОЩЬЮ КАДРОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ ТРУДНО ИЗМЕРИТЬ И СКОРЕЕ НАДО РАССМАТРИВАТЬ ИХ В КОМПЛЕКСЕ:

1. более ускоренное освоение новой техники, технологии, специальности;
2. рост производительности труда;
3. рост образованности и универсальности специалистов;
4. сокращение текучки кадров;
5. отсутствие дефицита в квалифицированных кадрах.