



Планирование человеческих ресурсов

- традиционно подразумевает процесс определения того когда, где, сколько, какого качества (квалификации) и по какой цене потребуется организации сотрудников для реализации ее задач.



Основная задача 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.

Эффективное планирование человеческих ресурсов положительно влияет на результаты организации благодаря:

- оптимизации использования персонала.
- совершенствованию процесса приема на работу.
- организации профессионального обучения.
- созданию основы для развития других программ управления персоналом.
- сокращению общих издержек на рабочую силу за счет продуманной, последовательной и активной политики на рынке труда.



Виды планирования:

- стратегическое планирование персонала
- оперативное планирование персонала.



Стратегия управления персоналом

– это планы, использующие предоставляемые внешней средой возможности для упрочения и сохранения конкурентоспособности компании с помощью ее сотрудников.

Разработка стратегии управления персоналом сходна с разработкой стратегии развития организации и состоит в определении:

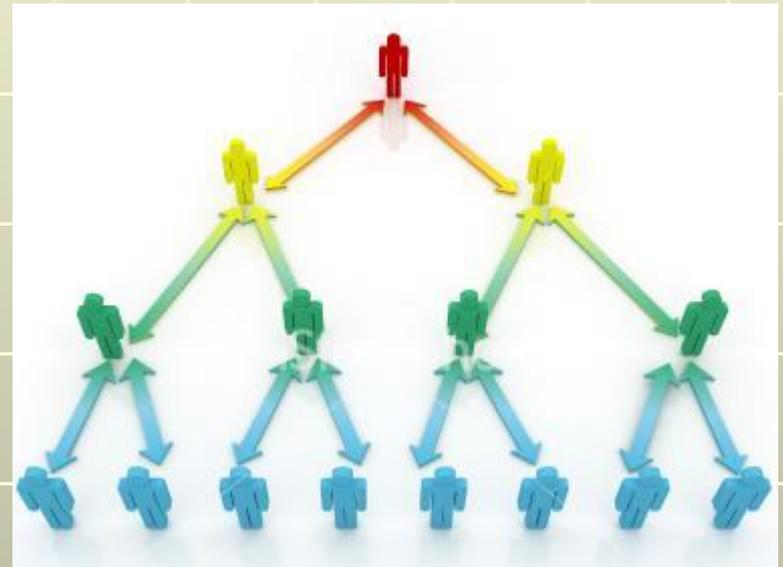
- курса действий
- времени его реализации
- показателей оценки прогресса
- выработки планов организационно-технических мероприятий по реализации этого курса действий.

Стратегия определяет:

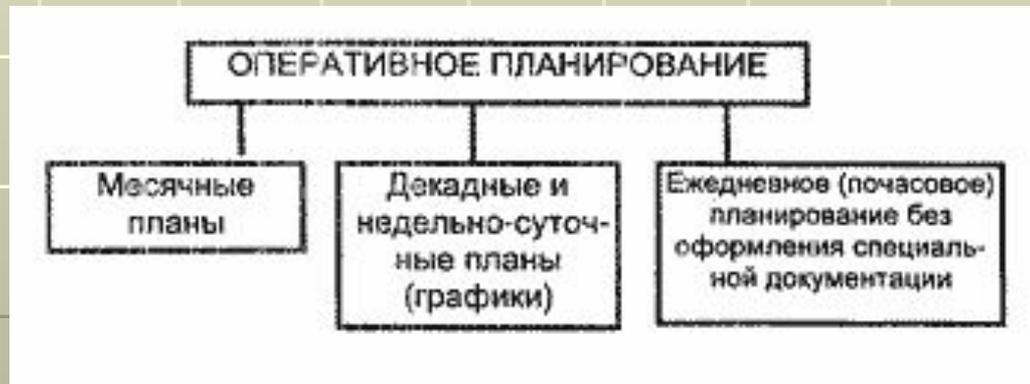
- общее направление работы,
- фокус для реализации планов организационно-технических мероприятий.



При
формулировании
стратегии
управления
персоналом
используются два
подхода: "снизу-
вверх" и "сверху-
вниз"



Оперативное планирование в области персонала называют планированием мероприятий.



В зависимости от выделяемых задач в сфере планирования персонала различают:

- планирование потребности в персонале;
- планирование обеспечения персоналом;
- планирование использования персонала;
- планирование повышения квалификации персонала.

В зависимости от степени индивидуальности процесса планирования выделяют:

- индивидуальное планирование (например, планирование карьеры);
- коллективное планирование (например, планирование потребности в персонале, использования персонала и т.д.)