

ПРОЦЕСС ПЛАНИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ

Подготовили:

Орехова Виолетта

Подмарькова Кристина

ПЛАНИРОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ

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 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.

Несовершенное планирование человеческих ресурсов дорого обходится организациям и может привести к потере ценных ресурсов.



ПРИМЕР

Крупная американская корпорация, создавшая совместное предприятие с российским партнером, направила ему оборудование стоимостью около 4 млн. долл., которое должно было быть установлено на заводе совместного предприятия.

Предполагалось, что российская сторона предоставит монтажников для установки оборудования.

Однако российские монтажники оказались не в состоянии смонтировать оборудование, более того нанесли ему ущерб.

В результате, совместное предприятие понесло значительные незапланированные расходы, связанные с приглашением иностранных специалистов, ремонтом оборудования, задержкой пуска производственной линии.

В ТО ЖЕ ВРЕМЯ, ЭФФЕКТИВНОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ ПОЛОЖИТЕЛЬНО ВЛИЯЕТ НА РЕЗУЛЬТАТЫ ОРГАНИЗАЦИИ БЛАГОДАРЯ:

- **оптимизации использования персонала**

Детальное планирование позволяет выявить и продуктивно применить невостребованный потенциал сотрудников путем расширения должностных обязанностей, перевода работников на другие рабочие места, реорганизацию производственных процессов;

- **совершенствованию процесса приема на работу**

Планирование является источником информации о потребностях организации в персонале, что дает возможность обеспечить поиск и отбор кандидатов на планомерной основе, снизить издержки и избежать кризисных ситуаций, связанных с нехваткой рабочей силы;

- **организации профессионального обучения**

План по человеческим ресурсам является основой для планирования и проведения профессионального обучения в компании. Тщательная разработка этого плана позволяет обеспечить нужную квалификацию работников и добиться реализации бизнес-планов с наименьшими издержками;

- **созданию основы для развития других программ управления персоналом**

Знание тенденций в динамике численности, изменении квалификационной структуры персонала позволяет отделу человеческих ресурсов разрабатывать долгосрочные программы в области компенсации, профессионального развития и т.д.

- **сокращению общих издержек на рабочую силу за счет продуманной, последовательной и активной политики на рынке труда**

Знание собственных потребностей на длительную перспективу дает компании возможность эффективно противостоять своим конкурентам и взаимодействовать с контрагентами на рынке труда и извлекать выгоду из меняющейся ситуации.

- Обычно на практике понятие "планирование человеческих ресурсов" может дифференцироваться.
- В зависимости от объема планирования выделяют **стратегическое планирование персонала** и **оперативное планирование персонала**.



Стратегическое планирование охватывает далеко идущие решения и носит долгосрочный характер.



ПРИМЕР

В течение 2-х лет повысить на 30% объемы реализации на 1 сотрудника компании за счет сокращения непроизводственных рабочих и обучения линейного персонала новым методам обслуживания.

К концу 1999 года обновить на 20% состав высших руководителей, организации за счет активного поиска и привлечения в организацию руководителей в возрасте до 35 лет с высшим финансовым или экономическим образованием и опытом работы в промышленности (промышленно-торговая группа)

Как видно из приведенных примеров стратегии управления персоналом направлены на поддержку достижения конкретных целей организации, определяют направление работы и содержат сроки и показатели, по которым может быть оценена эффективность их реализации.

В основе стратегии управления персоналом лежит стратегия развития организации.

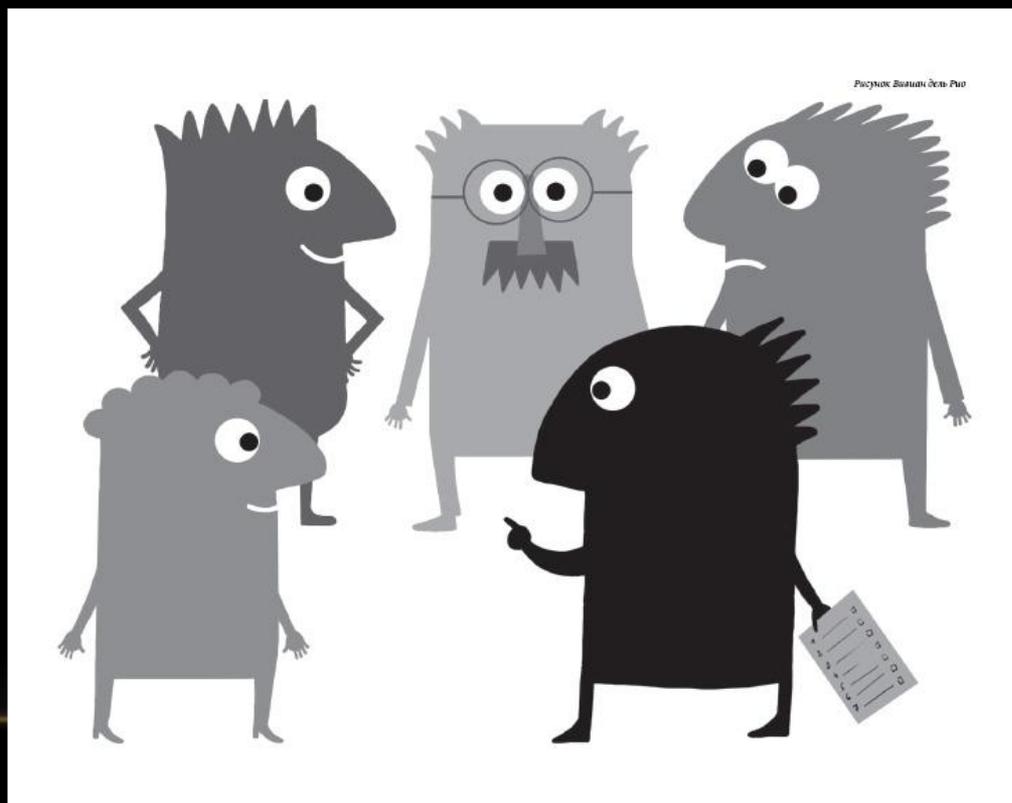
Стратегия управления персоналом – это планы, использующие предоставляемые внешней средой возможности для упрочения и сохранения конкурентоспособности компании с помощью ее сотрудников.



Разработка собственно стратегии управления персоналом сходна с разработкой стратегии развития организации и состоит в определении курса действий, времени его реализации, показателей оценки прогресса и выработки планов организационно-технических мероприятий по реализации этого курса действий.

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

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.
-

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

