

Система управления персоналом



Кадровое планирование –

Определение количественной и качественной потребности организации в персонале с учетом внутренних и внешних условий



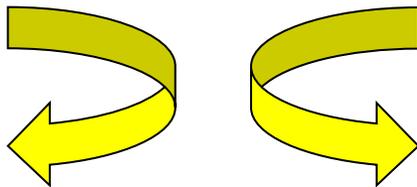
Кадровое планирование

Этапы кадрового планирования:

1. **Анализ стратегического плана организации** – будущие цели организации
2. **Прогнозирование потребности организации в персонале** – какие подразделения возникнут?, какие специальности потребуются?, сколько человек?, какие должности больше не будут нужны? Здесь важно: сопоставить потребности организации и имеющиеся человеческие ресурсы, выяснить, какие должности являются ключевыми для достижения стратегических целей, уточнить, кто в данный момент готов занять ключевые позиции, понять, готова ли организация к необходимым кадровым изменениям. Оценка потребности организации в кадрах может осуществляться через **прогноз вакансий по различным должностным позициям**. Используется статистика движения кадров.
3. **Оценка состояния внутренних трудовых ресурсов организации** – каковы возможности персонала?, есть ли у него необходимые ЗУО?, где и как найти недостающий персонал?
4. **Подготовка планов**, определение времени решения задач по обеспечению персоналом.

Смысл кадрового планирование – своевременное определение мер по удовлетворению потребности организации в дополнительной рабочей силе с учетом графика развития компании.

Кадровое планирование – определение



Количественной потребности

потребности в определенном числе работников разных специальностей

Подходы для определения:

- Учет времени, необходимого для выполнения работ ($k \cdot t$ для раб/ t работн.)
- Расчет численности персонала на основе данных о трудоемкости рабочего процесса
- Расчет по нормам обслуживания
- Расчет по рабочим местам и нормативам численности (объем работы/ норма обслуживания)
- Статистические методы
- Методы экспертных оценок

Качественной потребности –

потребности в работниках определенных специальностей, определенного уровня квалификации

Подходы для определения:

- Профессионально-квалификационное деление работ
- Анализ положений об отделах, должностные инструкции, описание рабочих мест
- Штатное расписание
- Анализ документации, определяющей профессионально-квалификационный состав исполнителей для выполнения конкретных работ
- Мнения экспертов

Кадровое планирование

Ошибки, допускаемые при кадровом планировании:

- 1. Набор недостаточного или чрезмерного числа работников определенной специальности**
- 2. Запаздывание в обеспечение важных направлений работы необходимыми кадрами**
- 3. Снижение требований к кандидатам из-за необходимости в короткие сроки «закрыть» имеющиеся вакансии.**

При планировании важно учитывать:

- Плановое выбытие кадров (учеба, командировки, переводы)**
- Естественное выбытие кадров (болезни, декреты, отпуска, увольнения)**