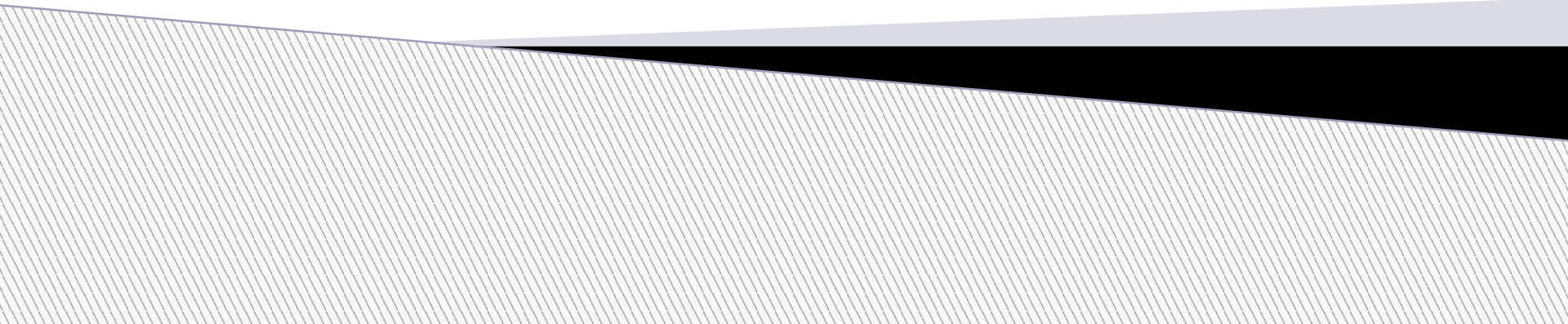
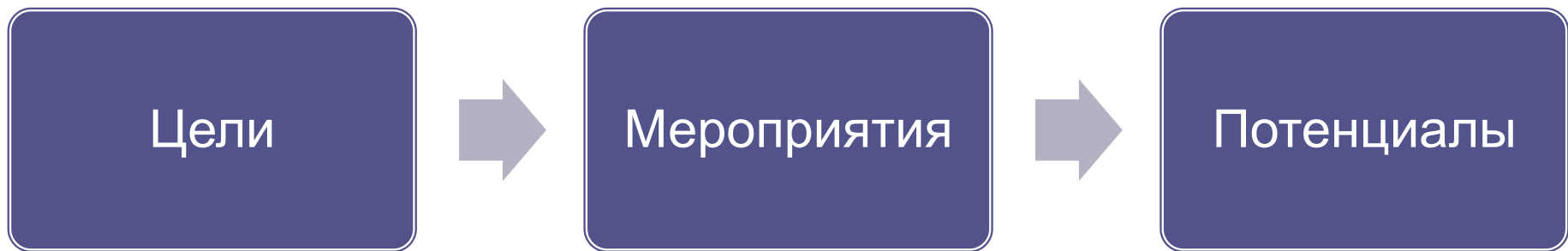


Содержание кадрового планирования





Цели должны планироваться систематически.

Этапы процесса планирования целей: поиск целей, анализ целей и их ранжирование, оценка возможности реализации, выбор целей, реализация целей, контроль целей.

Планирование комплексных кадровых **мероприятий** – разработка программ, которые должны быть применены для реализации кадровых функций. Проводится предварительный анализ системы производственных целей в области управления персоналом.

Планирование **потенциала** – ориентация кадрового планирования на выявление потенциала персонала для получения преимуществ в соревновании с конкурентами. Охватывает стратегическое развитие кадров и системы стимулирования, усиление участия сотрудников в управлении, структурирование труда сотрудников в управлении, целенаправленный отбор кадров на концептуальный фундамент создания кадрового потенциала.

На ступени стратегического планирования речь идет о генеральных целях, которые затем конкретизируются в тактическом и оперативном планировании.

Стратегическое планирование

Тактическое планирование

Оперативное планирование

Подсистемы:

- линейного руководства
- планирования и маркетинга персонала
- найма и учета персонала
- трудовых отношений
- обеспечения нормальных условий труда
- развития персонала
- мотивации и стимулирования труда персонала
- социального развития
- развития организационных структур управления
- правового обеспечения системы управления персоналом
- информационного обеспечения системы управления персоналом