Понятие и этапы планирования потребности в персонале.

Выполнила: Чащина Анастасия Игоревна
Группа: УПб 2601-01-00

План:

1) определение
2) Применение
3) Факторы
4) Виды
5) Этапы
6) Типы
7) Цели
8) Методы

Определение:

Планирование потребности в персонале является частью общего процесса. Он заключается в составлении перечня специалистов, которые нужны организации в ближайшем будущем для стратегического развития.

Кадровое планирование нужно для:

-обеспечения предприятия необходимыми кадрами с минимизацией издержек.

- возможность обеспечить предприятием нужным количеством работников требуемой квалификации в самые сжатые сроки;

- для сокращения или оптимизированного использования лишнего персонала;

- использования персонала в зависимости от его способностей, умений и знаний;

Нужно учитывать следующие факторы:

- В каком состоянии находится экономика и финансовое состояние компании в текущий период?

- Кадровое движение персонала (планы относительно увольнения, декретных отпусков, выходов на пенсию, сокращений и т.п.).

- Государственная политика (законодательство, налоговый режим, социальное страхование и т.п.);

- Ситуация на рынке, в частности у конкурентов.

- Уровень оплаты труда в компании.

- Стратегические задачи и бизнес-планы компании;

Факторы подразделяются на:

1) внутренние
2) внешние

Внутренние:

цели организации (например, связанные с производством новой продукции, освоением новых рынков, диверсификацией производства, слиянием фирм и др.);

движение персонала (увольнения, выходы на пенсию, декретные отпуска, временная нетрудоспособность);

.

Внутренние:

регулирование рабочего времени и отпусков (продолжительность смены, дополнительные отпуска);

профиль квалификации сотрудников;

удовлетворение потребностей и интересов сотрудников, влияющих на производительность

Внешние:

К внешним факторам относят те, которые оказывают непосредственное влияние на состояние рынка труда как источника рабочей силы. Можно выделить экономические, правовые, технологические факторы

Виды планирования:

1) стратегическое
2) тактическое
3) оперативное

Стратегическое

Долгосрочными считаются планы, которые составляются на ближайшие 5 лет и больше. В данном случае составляется программа по подбору специалистов, которые понадобятся организации в будущем.

Тактическое

Нужно для анализа потребности в персонале на ближайший конкретный период. Ситуационное планирование зависит от показателей движения кадров в данное время.

Оперативное

Планирование на срок до 1 года (месяц, квартал). Ориентировано на достижение отдельных оперативных целей (подбор, обучение, адаптация, аттестация и т.п.). Предполагает детализированный план действий сотрудников СУЧР (еженедельный, ежедневный), согласование объема требуемых ресурсов и т.п.

Этапы:

Существует несколько этапов в процессе планирования потребности в персонале:

1. Определение типов потребности в персонале.
2. Определение цели планирования.
3. Определение вида планирования потребности в персонале.
4. Определение метода планирования потребности в персонале.

Типы:

Нормативная:

общее количество рабочих мест (с указанием степени и характера их загрузки - на полный рабочий день, на неполный рабочий день, по мере необходимости и т. п.) в условиях работы организации на полную мощность.

Чистая (на период):

количество заполненных рабочих мест, необходимое при планируемой загрузке организации в течение периода (месяца, квартала, года).

Типы:

Валовая (на период):

количество работников (штатных и нештатных), требующихся организации для обеспечения ее работы в течение периода при планируемой загрузке.

Цели:

-привлечь в компанию сотрудников нужного качества и в нужном количестве;

- эффективно использовать персонал сотрудников организации;

- упреждение или минимизация последствий проблем, вызванных избытком или нехваткой требуемого персонала.

Методы:

-Метод, основанный на использовании данных о времени трудового процесса.

-Метод расчета по нормам обслуживания.

-Метод расчета по рабочим местам и нормативам численности

Источники:

1) https://studbooks.net/1434504/menedzhment/etapy_planirovaniya_potrebnosti_personale
2) https://mobile.studbooks.net/1434503/menedzhment/vidy_faktory_kadrovogo_planirovaniya
3) https://textbooks.studio/menedjment-upravlenie-personalom/metodyi-planirovaniya-personala-26894.html

Спасибо за внимание!