

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРОГНОЗИРОВАНИЕ КАК ТЕХНОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

март, 2013 г.

Профессор, д.э.н. Берестова Л.И.
liberestova@mail.ru

План

- 1. Кадровая политика, прогнозирование, планирование**
- 2. Сущность и виды прогнозов.**
- 3. Системный подход к прогнозированию.**
- 4. Основные процессы развития объектов прогнозирования.**

МЕСТО И РОЛЬ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ОРГАНИЗАЦИИ

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА ОРГАНИЗАЦИИ

- Финансовая
- Маркетинговая
- Ассортиментная и ценовая
- Инвестиционная
- Инновационная

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ОРГАНИЗАЦИИ

- Пенсионная
- Занятости
- Социальная защита
- Социальное страхование
- Социальная помощь

НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ И ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА

- Научно-техническая
- Финансирование научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ
- Ориентация на:
 - базовые технологии;
 - экологические и аварийно-безопасные технологии
- Ресурсосберегающие технологии

ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ПРАКТИКА

- Применение современных технологических процессов производства продукции (услуг)
- Формирование структуры управления и производственной структуры организации
- Разработка перспективных долгосрочных планов и программ организации

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ОРГАНИЗАЦИИ

- Планирование, отбор и найм, подбор и расстановка, высвобождение кадров
- Обучение работников, профориентация и адаптация, переподготовка, аттестация и оценка уровня квалификации, профессиональное продвижение

ИНФОРМАЦИОННАЯ ПОЛИТИКА ОРГАНИЗАЦИИ

- Разработка перспективных информационных кадровых технологий
- Обеспечение экономической информации

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ

КОНЦЕПЦИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ

ЦЕЛИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Развития человеческого потенциала

Повысить уровень подготовки персонала в соответствии с современными условиями и стратегией организации

Определить дополнительные источники комплектования персонала

Разработать технологию отбора специалистов

Повысить удельный вес молодых специалистов

Наращивать человеческий капитал

Создание организационной культуры

Изменить ценностную структуру, модели, принципы и правила поведения в коллективе

Осуществлять регулярное информирование персонала о деятельности организации

Разработать и внедрить внутрифирменную мораль в коллективе

Минимизировать социальные конфликты и нарушения морали

Совершенствование системы управления персоналом СУП)

Переработать положение о службе управления персоналом

Совершенствовать положение по оплате труда персонала

Реализовать систему деловой оценки и аттестации персонала

Оптимизировать численность и затраты по персоналу

Обеспечение социальной защищенности работников

Разработать пути стабилизации коллектива

Определить возможные варианты социальной защиты работников

Оценить и улучшить качество трудовой жизни сотрудников

Улучшить содержание социального пакета

ХАРАКТЕРИСТИКИ ПРИНЦИПОВ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ

<p>КОНЦЕПЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ</p>	<p>Основной принцип равной необходимости достижения индивидуальных и организационных целей</p>	<p>Необходимость искать честные компромиссы между администрацией и работниками, а не отдавать предпочтение интересам организации</p>
<p>ПОДБОР ПЕРСОНАЛА</p>	<p>Принцип соответствия</p> <p>Принцип профессиональной компетенции</p> <p>Принцип практических достижений</p>	<p>Соответствие объема заданий, полномочий и ответственности возможностям человека. Уровень знаний, соответствующий требованиям должности</p> <p>Требуемый опыт, руководящие способности (организация собственной работы и подчиненных)</p>
<p>ОЦЕНКА АТТЕСТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА</p>	<p>И</p> <p>Принцип отбора показателей оценки</p> <p>Принцип оценки квалификации</p> <p>Принцип оценки осуществления заданий</p>	<p>Система показателей, учитывающих цель оценок, критерии оценок, частоту оценок. Пригодность, определение знаний, необходимых для выполнения данного вида деятельности</p> <p>Оценка результатов деятельности</p>

ХАРАКТЕРИСТИКИ ПРИНЦИПОВ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ

<p>РАССТАНОВКА ПЕРСОНАЛА</p>	<p>Принцип конкурсности Принцип ротации</p> <p>Принцип индивидуальной подготовки</p>	<p>Отбор кадров на конкурсной основе Планомерная смена должностей по горизонтали и вертикали Подготовка резерва на конкретную должность по индивидуальной программе</p>
<p>РАЗВИТИЕ И ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА</p>	<p>Принцип повышения квалификации</p> <p>Принцип самовыражения</p> <p>Принцип саморазвития</p>	<p>Необходимость периодического пересмотра должностных инструкций для постоянного развития персонала Самостоятельность, самоконтроль, влияние на формирование методов исполнения Способность и возможность саморазвития</p>
<p>МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИ- РОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА</p>	<p>Принцип соответствия оплаты труда и сложности выполняемой работы</p> <p>Принцип равномерного сочетания стимулов и санкций</p> <p>Принцип мотивации качественного труда</p>	<p>Эффективная система оплаты труда</p> <p>Конкретность описания задач, обязанностей и показателей</p> <p>Побудительные факторы, влияющие на повышение эффективности труда</p>

Схема кадровых процессов в организации



***Прогнозируйте и
прогнозируемые
будете.***

**«Стандартизируемая хартия
прогнозистов, XII век»**

Основные понятия

1. **Технология прогнозирования.**
2. **Прогнозирование.**
3. **Прогноз.**
4. **Результаты прогноза.**
5. **Методы прогнозирования.**

Типология прогнозов

По масштабу прогнозирования
выделяют: макро-прогноз и микро-прогноз

По времени упреждения или срокам прогнозы
подразделяют на дальнесрочные, долгосрочные,
среднесрочные, краткосрочные и оперативные

По функциональному признаку
прогнозы делятся на поисковые и нормативные

**Нормативный
прогноз**

**Поисковый
прогноз**

Основные источники прогнозной информации

- накопленный опыт
- экстраполяция известных тенденций
- построение моделей прогнозируемых объектов

**Основные
методы
прогнозирования**



экспертный

экстраполяция

моделирование

**Классификация
методов
прогнозирования**

***По степени формализованности
(это интуитивные и формализованные
методы прогнозирования)***

***По общим принципам действия методов
прогнозирования***

***По способу получения прогнозной
информации***

ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ

Исследова- ТЕЛЬСКИЙ

Основные задачи этапа:

- 1) *раскрытие* широкой гаммы принципиально возможных перспектив динамики проблем, подлежащих разрешению в течение прогнозируемого периода;
- 2) *определении* возможных результатов будущего развития и выборе наиболее из них наиболее приоритетных и приемлемых

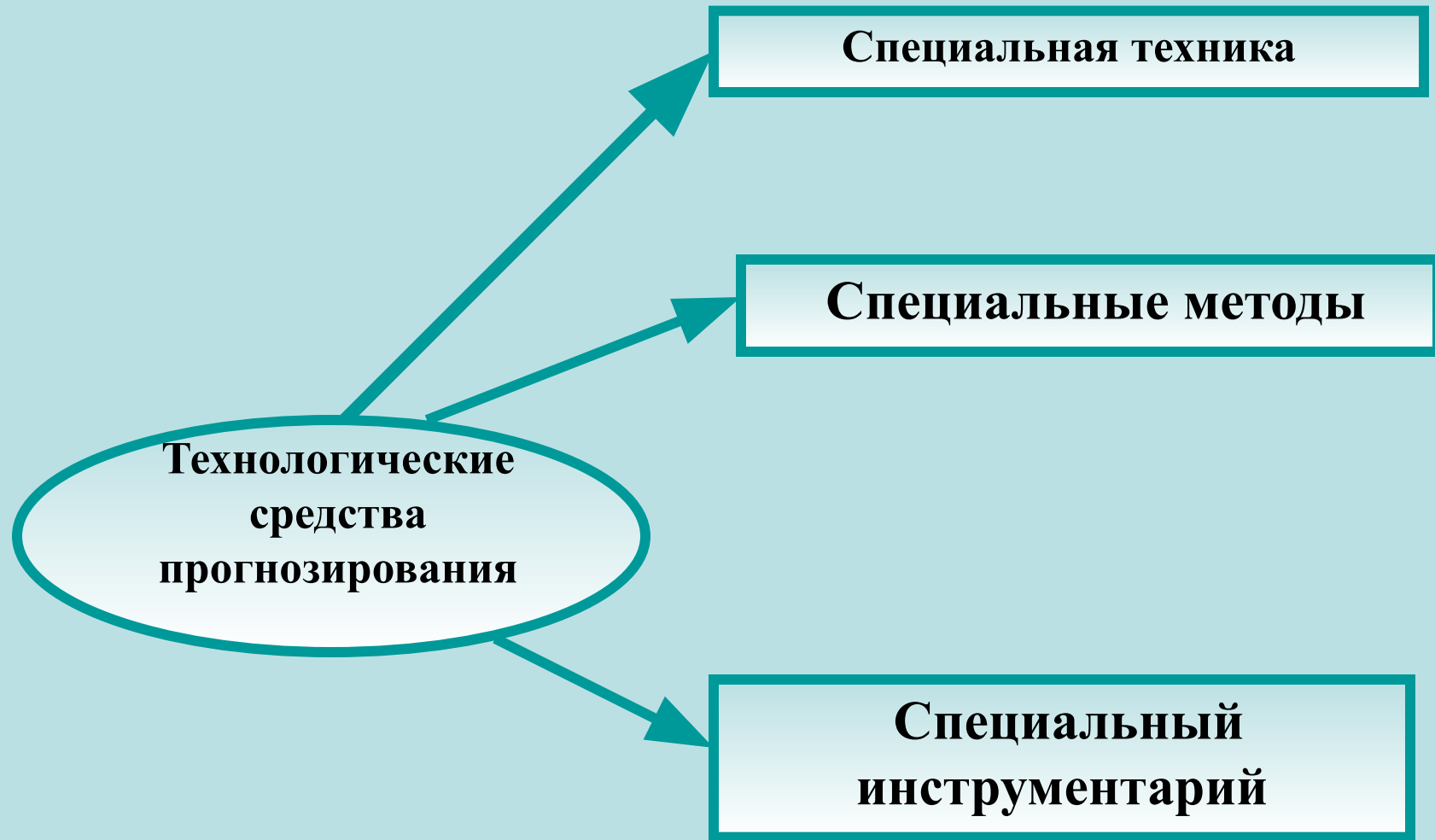
Программный

Этап прогноза заключается:

- 1) *в определении* **ВОЗМОЖНЫХ** путей достижения желаемых и необходимых результатов;
- 2) *в определении* **ожидаемых** временных рамок реализации каждого из **возможных** вариантов и степени их достоверности при решении в заданном периоде времени

Организа- ционный

**Этап прогноза включает:
комплекс организационно-
технических мероприятий,
обеспечивающих достижение
определенного результата по
тому или иному выбранному
варианту прогноза с учетом
наличных ресурсов и
накопленного научного
потенциала**



Техника

Исследование временных рядов	Структурный анализ	Инвариантный анализ	Анализ связей	Анализ предельных значений	Анализ пороговых значений	Анализ замещений	Стратегический анализ
-------------------------------------	---------------------------	----------------------------	----------------------	-----------------------------------	----------------------------------	-------------------------	------------------------------

Специальные методы

Регрессивный анализ	Корреляционный анализ	Случайные процессы	Теория выборов	Имитация. Метод Монте-Карло	Комбинаторика	Методы наименьших квадратов	Графы Сетевые методы	Методы оптимизации	Методы экспертных оценок
----------------------------	------------------------------	---------------------------	-----------------------	--	----------------------	------------------------------------	---------------------------------	---------------------------	---------------------------------

Инструментарий

Компьютерная техника	Генераторы случайных чисел	Имитаторы	Номограммы	Таблицы математ., статистические	Опросные листы	Статистические данные	Сетки роста
-----------------------------	-----------------------------------	------------------	-------------------	---	-----------------------	------------------------------	--------------------

В разработке прогноза выделяют этапы

- 1) анализ динамики кадрового процесса и ее особенностей**
- 2) выбор метода и модели (математической, логической) прогнозирования**
- 3) расчет и обоснование результатов прогноза**
- 4) объективизация результатов**