



# *Пятнашки людьми.*

(Кадровое планирование)

# Содержание.

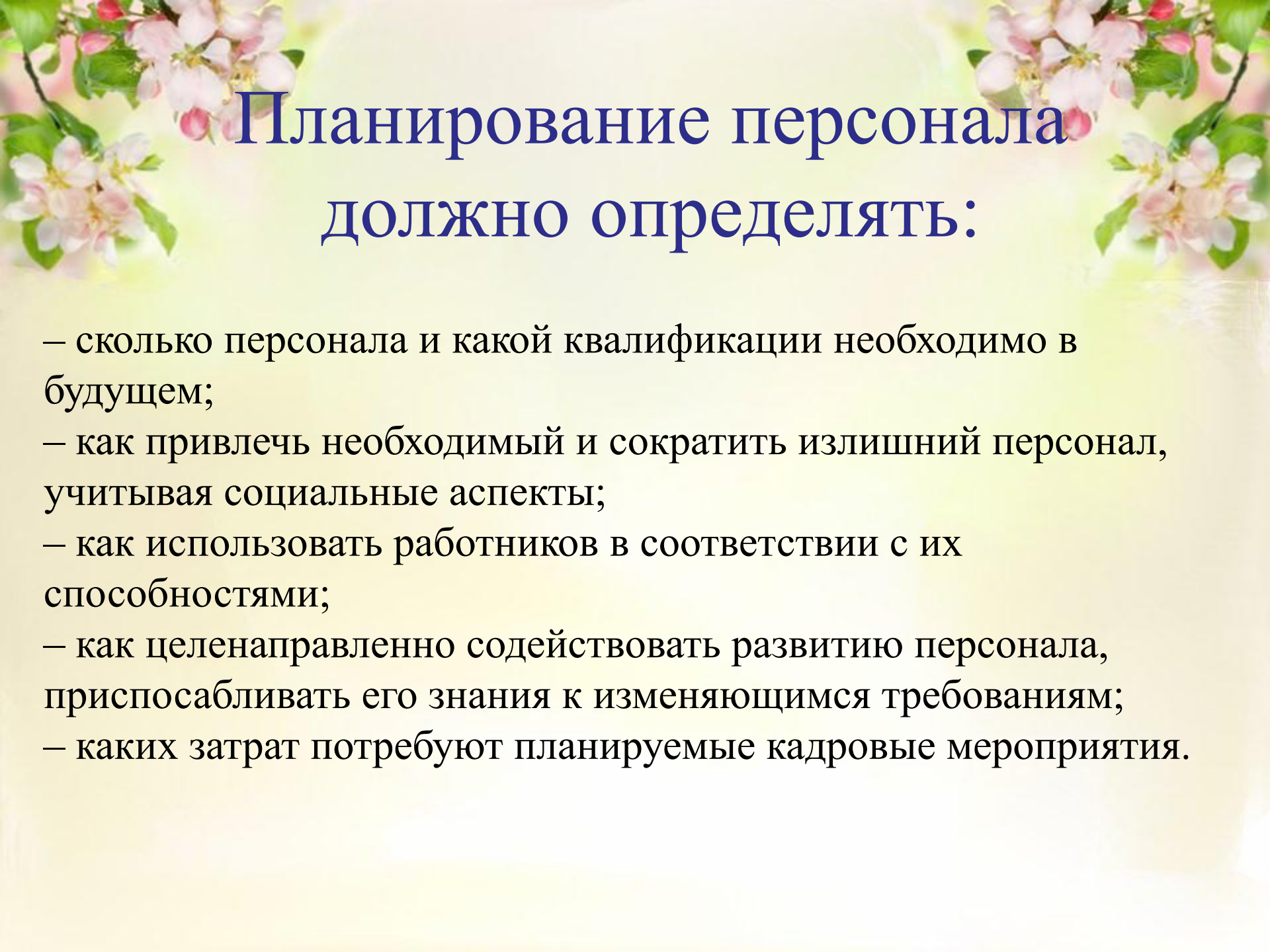
1. Ключевые термины;
2. Понятие кадрового планирования;
3. Направления планирования персоналом;
4. Виды кадрового планирования;
5. Методы кадрового планирования.



# Ключевые термины:

Кадровое планирование - целенаправленная, научно обоснованная деятельность организации с целью предоставления рабочих мест в нужный момент времени и в необходимом количестве в соответствии со способностями работников и предъявляемыми требованиями.





# Планирование персонала должно определять:

- сколько персонала и какой квалификации необходимо в будущем;
- как привлечь необходимый и сократить излишний персонал, учитывая социальные аспекты;
- как использовать работников в соответствии с их способностями;
- как целенаправленно содействовать развитию персонала, приспособлять его знания к изменяющимся требованиям;
- каких затрат потребуют планируемые кадровые мероприятия.



# Основные задачи планирования персонала

- привлечение и сохранение необходимых работников, обладающих соответствующими навыками, опытом и компетенцией;
- предвидение возможного излишка или дефицита работников;
- создание хорошо подготовленного и гибкого штата;
- снижение зависимости от найма работников извне;
- совершенствование использования рабочей силы с помощью более гибких систем работы.

Сущность кадрового планирования заключается в кратко-, средне- или долгосрочном определении его количественного и качественного состава , призванного обеспечить экономический рост и развитие организации в целом.



# Основные направления кадрового планирования.

1. Планирование потребности в персонале.
2. Планирование привлечения персонала.
3. Планирование использования персонала.
4. Планирование обучения персонала.
5. Планирование высвобождения персонала.
6. Планирование затрат на персонал.



# Планирование потребности в персонале

Представляет собой расчет необходимого числа работников по их количеству квалификации, времени, занятости и расстановки в соответствии с текущими и перспективными задачами развития организации.





# Планирование привлечения персонала

Заключается в определение источников набора и расчета средств на компанию по рекрутингу.





# Планирование использования персонала

Заключается в обеспечение соответствия распределения сотрудников по рабочим местам, основой которого является соответствие квалификации требованиям данного рабочего места. Сравнение квалификационного профиля сотрудников и этих требований позволяет оценить коэффициент профессиональной пригодности сотрудников рабочему месту.

# Планирование обучения персонала

Включает в себя мероприятия организаций по обновлению знаний, умений работников и повышения их квалификационного уровня путем дополнительной подготовки. Кроме того такое планирование создает условия для мобильности работника, ускоряет процесс адаптации к изменяющимся условиям производства.





# Планирование высвобождения персонала


Цель этого направления установление и своевременное или опережающее уменьшение излишков персонала. Причинами высвобождения могут быть прекращение производства из-за нецелесообразности дальнейшего существования компании; спад производства; новое техническое развитие; изменение требований к рабочим местам; изменение организационной структуры и т. д.

# Виды кадрового планирования.

В зависимости от цели, срока, функций подсистем управления персоналом можно условно выделить несколько видов кадрового планирования:

- стратегическое - долгосрочное (прогноз от 3 до 10 лет)
- тактическое - среднесрочное (от 1 года до 3 лет)
- оперативное - краткосрочное (не более 1 года)





Также могут быть выделены другие виды кадрового планирования:

- Структурное - планирование производственного процесса , основанное на разделении его на составляющие и рабочие места;
- Индивидуальное - планирование персонала, направленное на перспективу.
- Коллективное - планирование подразделений(коллективов) или рабочих групп для конкретных целей деятельности организации.

# Методы кадрового планирования.

В кадровом планировании выделяют количественные и качественные показатели.

Качественная потребность, т.е. потребность по категориям, профессиям, специальностям, уровню квалификационных требований к персоналу, рассчитывается исходя из общей организационной структуры, а также организационных структур подразделений.




При качественном планировании выделяют следующие методы:

- 1) Метод экспертной оценки.
- 2) Метод групповых оценок.
- 3) Метод Дельфи .
- 4) Методы моделирования.







Количественная потребность в персонале планируется посредством определения его расчетной численности и ее сравнения с фактической обеспеченностью на определенный плановый период.

Различают:

- общую потребность
- дополнительную потребность




При количественном планировании используются методы:

1. Балансовый метод
2. Нормативный метод.
3. Статистический метод

Можно выделить методов расчета количественной потребности в персонале:

1. Метод, основанный на использовании данных о времени трудового процесса.
2. Метод расчета по нормам обслуживания.





«Планирование во всем – один из  
признаков высокой культуры  
менеджмента в компании»

**Валерий Поляков**, кандидат  
экономических наук.



**Спасибо за внимание!**