

**Автономная некоммерческая организация высшего  
профессионального образования  
«Калининградский институт управления»  
Факультет высшего профессионального  
образования**

**Специальность: Государственное и муниципальное  
управление**

**Специальность (Направление): 080504**

**Тема: Основы кадрового  
планирования в организации**

**Авторы работы: Лапина Анна  
Распертова Карина  
О8 ВГ-1**

# Введение

**Актуальность темы:** сегодня в Российской Федерации наблюдается дефицит рабочей силы, как квалифицированной, так и представителей рабочих специальностей. Отсутствие кадрового планирования на государственном уровне привело к переизбытку одних специальностей (менеджеров, экономистов, юристов) в ущерб другим (отмечается нехватка инженеров в промышленности, квалифицированных рабочих), дефицит трудового персонала в одних регионах и безработица в других регионах. Результатом кадрового планирования является не только привлечение в нужном количестве и нужного качества персонала и отсутствие дефицита, снижение текучести кадров, но и прогнозирование и предвидение в будущем положения на рынке труда и своевременное реагирование на возникшие изменения.

**Предмет исследования:** основы кадрового планирования в организации

**Объект исследования:** кадровое планирование в организации

# Сущность, цели и задачи кадрового планирования

**Сущность** - предоставление людям рабочих мест в нужный момент времени и в необходимом количестве в соответствии с их способностями, склонностями и требованиями производства.

Рабочие места с точки зрения производительности и мотивации должны позволить работающим оптимальным образом развивать свои способности, повышать эффективность труда, отвечать требованиям создания достойных человека условий труда и обеспечения занятости. Этот метод управления персоналом способен согласовывать и уравнивать интересы работодателей и работников.



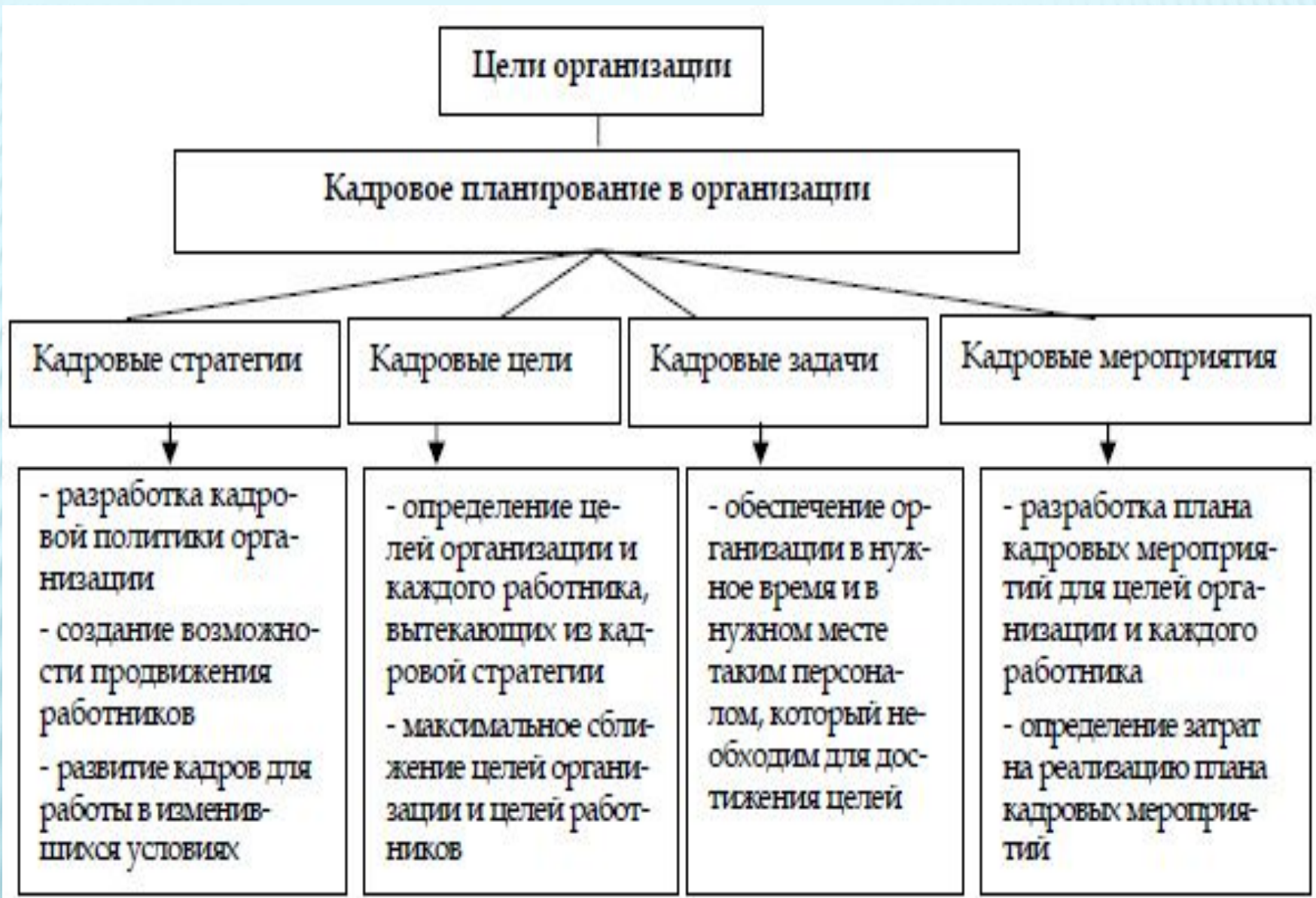
Одной из **задач** кадрового планирования является учет интересов всех работников организации.

**Кадровое планирование должно дать ответ на следующие вопросы:**

- сколько работников, какой квалификации, когда и где они будут необходимы?
- каким образом можно привлечь нужный и сократить излишний персонал без нанесения социального ущерба?
- как лучше использовать персонал в соответствии с его способностями?
- каким образом обеспечить развитие кадров для выполнения работ, требующих новой, более высокой квалификации, и поддержания их знаний в соответствии с запросами производства?
- каких затрат потребуют запланированные кадровые мероприятия?







## Цели и задачи кадрового планирования

# Содержание кадрового планирования

Цели должны планироваться систематически. Сюда относятся цели организации и цели ее персонала. При планировании целей необходимо учитывать правовые нормы, а также исходные принципы кадровой политики организации. Формирование целей в кадровой области происходит постоянно путем переговоров по широкому кругу вопросов, в которых участвуют все заинтересованные стороны с различным потенциалом власти. Этапами процесса планирования целей являются: поиск целей, анализ целей, оценка возможности реализации, выбор целей, реализация целей, контроль целей.

Планирование потенциала - ориентация кадрового планирования на выявление потенциала персонала для получения преимуществ в соревновании с конкурентами. Для определения кадрового потенциала проводится анализ, который определяет степень использования кадрового потенциала в будущем, а также его сохранение и развитие (в особенности стратегического).



# Уровни кадрового планирования

При стратегическом планировании речь идет о проблемно-ориентированном, долгосрочном планировании (от 3 до 5 лет).

Своевременное выявление основных тенденций развития, их качественная оценка – основная задача стратегического планирования. В таком планировании используется информация из политики организации о долгосрочной производственной программе.

**Стратегическое кадровое планирование** – это составная часть стратегического планирования организации, причем оно может быть более детализированным, чем остальные частные планы организации, которые влияют на кадровое планирование. Стратегическое планирование является основой для тактического планирования.

Под **тактическим планированием** можно понимать среднеориентированный перенос кадровых стратегий на конкретные проблемы управления персоналом (от 1 до 3 лет). Оно ориентируется на цели, поставленные стратегическим планированием.

**Оперативное кадровое планирование** – это краткосрочное (до 1 года), ориентированное на достижение отдельных оперативных целей. Оперативный план содержит точно обозначенные цели и конкретные мероприятия по их достижению, а также информацию о выделяемых материальных средствах (вид, количество, время предоставления).



# **Кадровый контроллинг и кадровое планирование**

**Без контроля кадровое планирование не может быть успешным. Контроль как функция руководства всегда направлен на конкретные задачи и является составной частью целенаправленного процесса принятия кадровых решений.**

**Задачи контроля :**

**1. Фиксация результатов кадрового планирования.**

**За сопоставлением запланированного и полученного результатов следует анализ отклонений и разработка мероприятий по корректировке.**

**2. Кадровый контроль направлен на оптимизацию использования персонала в организации. Контроль дает информацию для отчетности и позволяет документировать соблюдение трудовых и социально-правовых норм.**

Расширение традиционного понимания кадрового контроля корректирующего типа дает **кадровый контроллинг**. Функция контроллинга состоит в координации планирования, контроля и информации. Кадровый контроллинг сам активно участвует в кадровом планировании .

### **Цели кадрового контроллинга :**

- поддержка кадрового планирования;
- обеспечение гарантии надежности и повышения качества информации о персонале;
- обеспечение координации в рамках функциональных подсистем системы управления персоналом, а также по отношению к другим функциональным подсистемам организации (например, управление производством и т. п.);
- повышение гибкости в управлении персоналом посредством своевременного выявления недостатков и рисков для кадровой работы и т.д.

## **Вывод:**

**Развитие организации любого размера в долгосрочном периоде невозможно без организации кадрового планирования - стратегии в области управления персоналом. Для предприятия основной задачей кадрового планирования является отсутствие дефицита в кадрах необходимого уровня в любой момент времени. Одновременно с усложнением условий труда и развитием технологий должно идти и развитие кадров. Результатом кадрового планирования является не только привлечение в нужном количестве и нужного качества персонала и отсутствие дефицита, снижение текучести кадров, но и прогнозирование и предвидение в будущем положения на рынке труда и своевременное реагирование на возникшие изменения.**



# Глоссарий

**Кадровое планирование** - предоставление людям рабочих мест в нужный момент времени и в необходимом количестве в соответствии с их способностями, склонностями и требованиями производства.

**Планирование потенциала** - ориентация кадрового планирования на выявление потенциала персонала для получения преимуществ в соревновании с конкурентами.

**Кадровый контроллинг** - это решение задач для управления персоналом; это совокупность организационно-психологических мероприятий, направленных на корректировку отношений в коллективе и развитию общей культуры предприятия.

# **СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**

**Управление персоналом  
организации Учебник/Под ред. А.Я.  
Кибанова. — 3-е изд., доп. и  
перераб. — М.: ИНФРА-М, 2005. —  
638 с. —(Высшее образование**