

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КАДРОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ

Целью кадрового планирования «Берлоги» является оптимальное использование кадровых ресурсов путем создания максимально благоприятных условий труда, содействующих повышению его эффективности, развитию в каждом сотруднике партнерского и лояльного отношения к фирме.

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КАДРОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ

Для руководства гостиницы «Берлога» планирование потребности в персонале -- часть общего процесса планирования в организации.

Одной из основных задач кадрового планирования в «Берлоге» является - оценка потребности организации в кадрах.

Оценка потребности организации в персонале может носить количественный и качественный характер.

Важной задачей для «Берлоги» в оценке персонала является разработка организационного и финансового планов укомплектования, включающих:

- * разработку программы мероприятий по привлечению персонала;
- * разработку или адаптацию методов оценки кандидатов;
- * расчет финансовых затрат на привлечение и оценку персонала;
- * ~~реализацию оценочных мероприятий;~~
- * разработку программ развития персонала;
- * оценку затрат на осуществление программ развития персонала.

Одной из важных задач кадрового планирования, которую приходится решать, является проведение анализа кадровой ситуации в регионе.

Анализ кадровой ситуации в регионе особенно важен на стадии формирования организации и существенен, прежде всего, для целей проектирования и бизнес-планирования. Главный результат анализа -- выделение сегментов рынка рабочей силы в регионе.

Происходит сбор и анализ информации об:

- ▶ основных профессионально-возрастных группах;
- ▶ региональном рынке профессий;
- ▶ уровне оплаты труда по категориям;
- ▶ уровне занятости по категориям;
- ▶ учебных заведениях, выпускающих и переподготавливающих специалистов;
- ▶ демографической ситуации и демографическом прогнозе;
- ▶ национальных и культурных особенностях жителей региона.

ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

ООО "БЕРЛОГА"

(наименование организации)

Форма по ОКУД 0301017

по ОКПО 37440461

Штатное расписание

Номер документа	Дата составления
01	04.04.2014

УТВЕРЖДЕНО

Приказом организации от "02" марта 2014 г. № 01

Штат в количестве 2 единицы

на период 2014 с "02" марта 2014 г.

Структурное подразделение		Должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации	Количество штатных единиц	Тарифная ставка (оклад) и пр., руб.	Образование	Всего, руб. (гр. 5 + гр. 6 + гр. 7 + гр. 8)	Примечание
наименование	код						
1	2	3	4	5	6	7	8
Администрация	01	Генеральный директор	1	30 000,00	Высшее	30 000,00	
	02	Администратор	2	38 000,00	Высшее	38 000,00	
Бухгалтерия	03	Главный бухгалтер	1	21 000,00	Высшее специальное	21 000,00	
Охранная структура	04	Охранники	4	60 000,00	Среднее	60 000,00	
Ресторан	05	Шеф-повар	1	22 000,00	Среднее специальное	22 000,00	
	06	Кухрабочий	3	36 000,00	Среднее специальное	36 000,00	
	07	Официант	2	24 000,00	Среднее	24 000,00	
	08	Посудомойщица	2	20 000,00	Среднее	20 000,00	
Вспомог. отдел	09	Горничные	4	48 000,00	Среднее	48 000,00	
Итого			22	291 000,00	Среднее	291 000,00	

Руководитель кадровой службы

Директор

(должность)

(личная подпись)

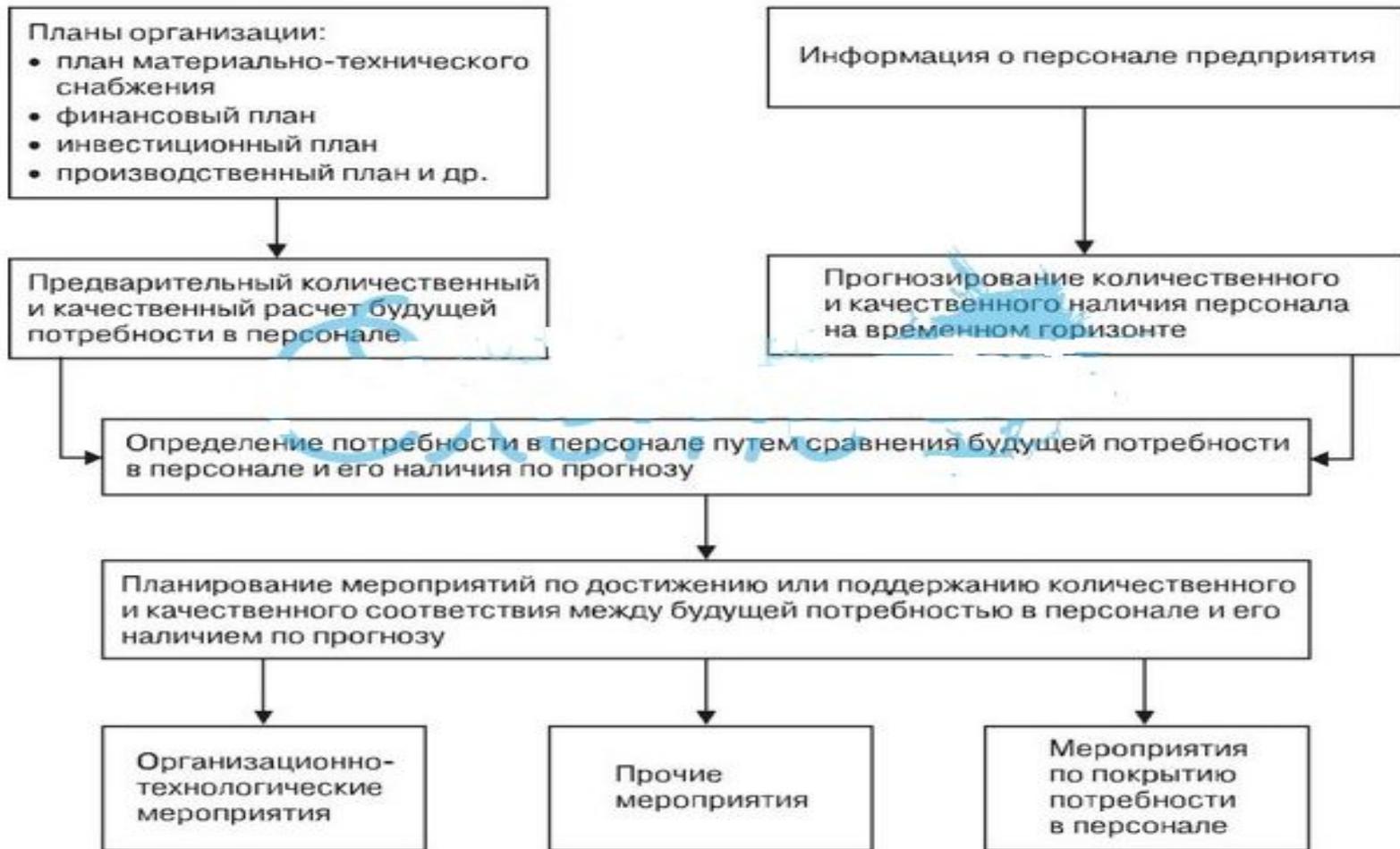
(расшифровка подписи)

Главный бухгалтер

(личная подпись)

(расшифровка подписи)

СХЕМА ПЛАНИРОВАНИЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ В ПЕРСОНАЛЕ



Привлечения кадров в гостиницу «БЕРЛОГА» используются следующие

способы подбора с помощью сотрудников. В настоящее время в России этот метод используется большим успехом, его суть заключается в обращении к персоналу организации с просьбой оказать помощь и заняться неформальным поиском кандидатов среди своих родственников и знакомых.

-Самопроявившиеся кандидаты. Гостиница постоянно получает письма и факсы с резюме, а также телефонные звонки от людей занятых поиском работы. В Гранд Отеле «Европа» нет базы данных этих людей, но если они попали в то время, когда ощущается потребность в их знаниях и квалификации, они имеют шанс получить место.

-Привлечения кадров через объявления в прессе. Несмотря на то, что этот метод обычно пользуется успехом для подбора кандидатов массовых профессий, например, для набора официантов в рестораны, в гостинице «Гранд Отель «Европа» он практиковался и отделом продаж и маркетинга.

-Выезд в учебные заведения. Данный метод используется для поисков молодых специалистов необходимой сферы.

-Интернет. Всемирная сеть превратилась за последние годы в еще одно очень важное средство подбора кандидатов. Его главными преимуществами являются скорость, широта охвата и возможность ведения диалога с кандидатами в режиме реального времени.

КОЛИЧЕСТВЕННАЯ ПОТРЕБНОСТЬ В ПЕРСОНАЛЕ

- ▶ Проанализировав данные по количеству работников гостиницы «Берлога» можно сделать вывод: В анализируемом периоде фактическая численность работающих снизилась на 3-5 человек. Незначительно, но изменилась структура работающих – уменьшилась доля рабочих, специалистов. Число принятых на места уменьшилось на 25%, по сравнению с плановым показателем, а число уволенных увеличилось на 30%. На уменьшение числа принятых оказала влияние некачественная работа отдела кадров, а на увеличение числа уволенных – ряд факторов: недостаточное материальное стимулирование работников, условия труда, а также общий экономический спад в стране.

$$\text{Коэффициент оборота} = \frac{\text{Число принятых за период}}{\text{Среднесписочная численность за период}} \cdot 100\%;$$
$$\text{Коэффициент оборота по выбытию} = \frac{\text{Число уволенных по всем причинам за период}}{\text{Среднесписочное число работников за период}} \cdot 100\%.$$

- ▶ Коэффициент общего оборота рабочей силы увеличился на 1,01% по сравнению с плановым. Увеличился коэффициент оборота по выбытию на 0,48% по сравнению с плановым, что может говорить о некачественной работе отдела кадров, либо об общем экономическом спаде в стране. В целях снижения коэффициента оборота рабочей силы по увольнению необходимо обратить внимание на организацию труда в гостинице, на условия труда и оплаты работников.

КАЧЕСТВЕННАЯ ПОТРЕБНОСТЬ В ПЕРСОНАЛЕ

Как видно из таблицы «Штатное расписание» большинство работников гостиницы «Берлога» имеют средне-специальное образование. Высшее образование имеют только 3 человек из 22. Таким образом, качественный состав работающих на предприятии оставляет желать лучшего.

Проанализировав данные оценки качественного состава сотрудников, мы делаем вывод о том, что качественный состав работающих в гостинице «Берлога» требует улучшений, т.к. удельный вес лиц с высшим образованием невысок. Это говорит о необходимости повышения квалификации рабочих кадров нашего предприятия.

Мероприятия по повышению квалификации рабочих:

- Проведение регулярных аттестаций персонала
- Проведение тренингов
- Обучение иностранным языкам