

# *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 важнейших 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)

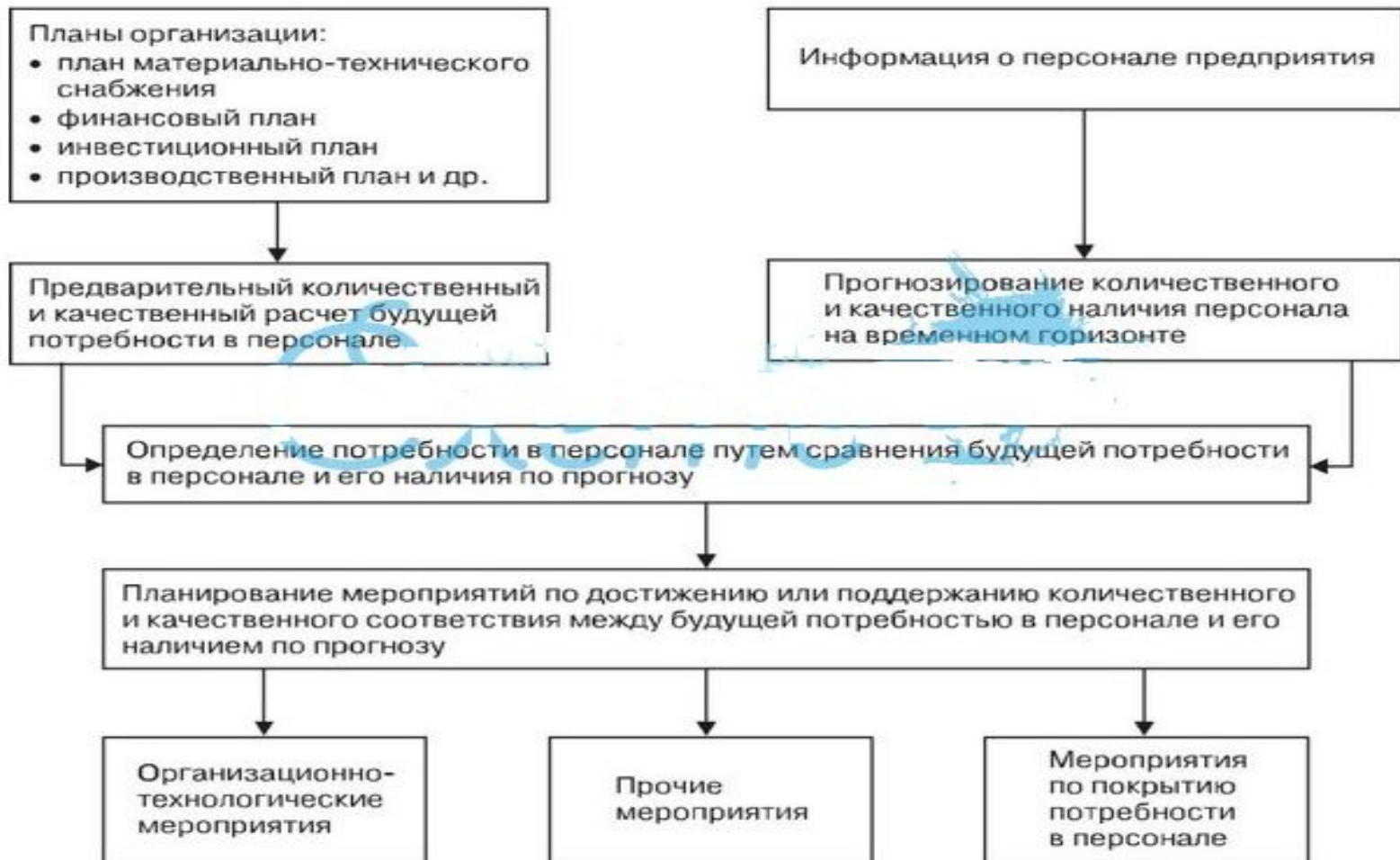
(расшифровка подписи)

Главный бухгалтер

(личная подпись)

(расшифровка подписи)

# СХЕМА ПЛАНИРОВАНИЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ В ПЕРСОНАЛЕ



Привлечения кадров в гостиницу «БЕРЛОГА» используются следующие

методы 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