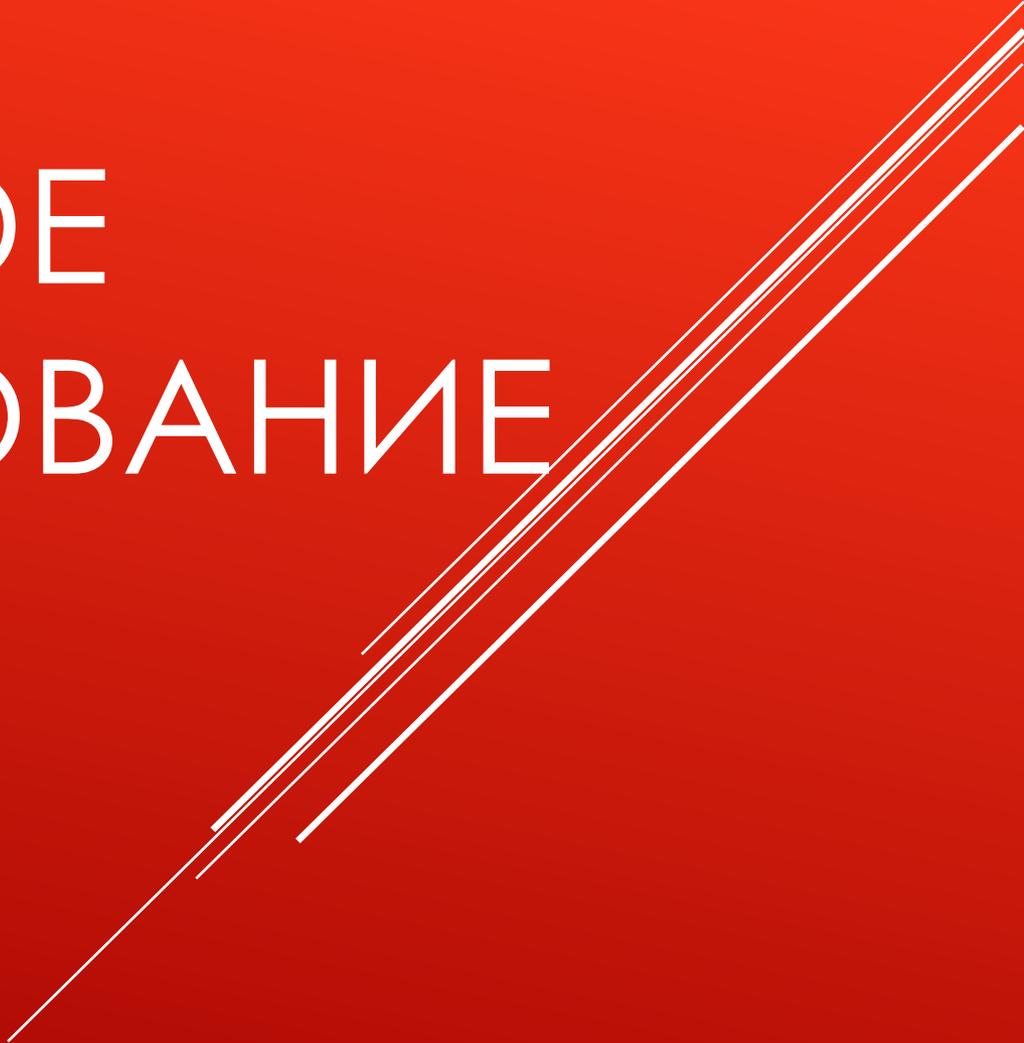


# КАДРОВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ



# 1. СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ И ПРОЦЕСС ПЛАНИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА



Стратегическое планирование – это процесс, посредством которого представители высшего менеджмента определяют замыслы и цели организации и средства их достижения



Планирование персонала – процесс систематического анализа потребностей в персонале, который гарантирует наличие нужного количества работников, имеющих требуемые навыки.



На планирование персонала влияют два фактора – потребность и доступность.

При прогнозировании потребности определяют количество и тип нужных работников.



Чтобы дать прогноз наличию ресурсов обращают внимание на внутренние и внешние источники.

После анализа потребности в работниках и их наличии определяется излишек или недостаток сотрудников.



## Пути уменьшения численности:

- Ограниченный найм;
  - Уменьшение числа рабочих часов;
  - Ранний выход на пенсию;
  - Временное увольнение.
- 

Покрытие дефицита сотрудников  
осуществляется с рынка труда



# МЕТОДЫ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ



- ▶ С нулевого уровня - использует в качестве стартовой точки для определения потребности в кадровом обеспечении имеющийся на данное время в организации уровень занятости

Продельвается анализ, цель которого установить, может ли фирма обосновать занятие какой-либо должности или эту работу можно распределить между оставшимися сотрудниками.

- ▶ При использовании методики «верх дном» (снизу вверх) каждый последующий уровень организации, начиная с самого нижнего, прогнозирует свои потребности, в конечном счёте это составит совокупный прогноз необходимых работников.

## ► Использование математических моделей

Примером такого моделирование является анализ объёма продаж. Существует положительная связь между спросом и необходимым количеством работников. Менеджеры могут примерно подсчитать количество работников, требующихся при различном уровне спроса.



- ▶ Моделирование – методика проведения эксперимента с реальной ситуацией с помощью математической модели, представляющей эту ситуацию.

Цель моделирования – позволить менеджерам добиться значительного понимания определённой проблемы прежде чем принимать решение в действительности.

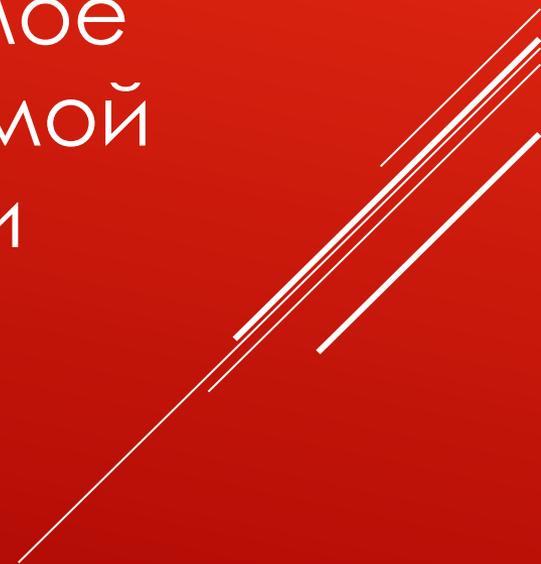
# 2. ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ПОТРЕБНОСТИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСАХ



▶ Прогноз потребности представляет собой оценку количества и качеств сотрудников, которые понадобятся организации в будущем для реализации намеченных целей.

▶ Прежде чем сделать оценку потребности в человеческих ресурсах, нужно сначала сделать прогноз спроса на товары и услуги фирмы.

Определение того, способна ли фирма обеспечить себя сотрудниками с необходимыми навыками и из каких источников, называется прогнозом наличия. Он помогает показать, может ли быть получено необходимое количество работников в самой компании или за пределами организации



Организации, в обеспечение внутреннего предложения персонала, используют базы данных, информация в которых включает следующее:

- ▶ Базовое образование и библиографические данные;
- ▶ Опыт работы;
- ▶ Индивидуальные навыки и знания;
- ▶ Профессиональные цели;
- ▶ Прежние оценки результатов деятельности.