



Кадровая политика и кадровый аудит организации

Кадровое планирование




Вопросы лекции

- * 1. Кадровое планирование: сущность, содержание, необходимость проведения
- * 2. Количественные и качественные характеристики персонала
- * 3. Обзор современного состояния и характеристика кадрового состава в системе государственной гражданской службы
- * 4. Методы планирования численности кадров
- * 5. Показатели численности и движения кадров

Кадровое планирование

- * Планирование потребности в персонале — одно из важнейших направлений кадровой работы , позволяющее установить качественный и количественный состав персонала на заданный период времени.

Цели кадрового планирования

-  Получить и удержать людей нужного качества и в нужном количестве;
-  Максимально эффективно использовать существующий потенциал персонала организации;
-  Исключить (предвидеть) ситуации возможного избытка или нехватки персонала.

Планирование потребности в персонале


Осуществляется на 3 временных горизонтах:

- Краткосрочное (срок 1 год)
- Среднесрочное (срок от 1года до 3лет);
- Долгосрочное (срок от 3 до 5 лет);

Проводится путем :

- Анализа и оценки текущего состояния (*квалификация, возраст, пол, стаж*)
- Прогнозирования и анализа требований к должностям в будущем (*какие должны быть уровень образования, опыт, возрастной диапазон и тд*)
- Расчета потребности в персонале на плановый период

Качественная характеристика персонала



Оценка качественного состава персонала организации

Качественная потребность - это потребность в персонале по определенным профессиям, специальностям, квалификационным характеристикам и тд.

Оценка качественного состава персонала осуществляется путем анализа основных социально- демографических характеристик:

- пол;
- возраст;
- образование;
- стаж работы (тч на госслужбе и по специальности) ;
- опыт управленческой деятельности;
- наличие дополнительного образования (квалификации);
- уровень и направления повышения квалификации (переподготовки)

Поддержание необходимых
качественных характеристик персонала
осуществляется путем:

- Систематического анализа состояния кадров
- Подбором и обновлением кадров
- Формирования кадрового резерва
- Переподготовки и повышения квалификации

Планирование количественного состава

Количественная потребность –

процесс планирования сводится к определению

метода расчета и непосредственному проведению расчета

численности персонала на определенный временной период.

При планировании дополнительной потребности должны быть учтены :

- **планируемое развитие организации** (увеличением количества документации, введение дополнительной отчетности, введение новых функций и тд.
- **замена работников, совмещающих вакантные штатные должности в текущем периоде**
- **необходимость покрытия естественного выбытия** (смерть, увольнение по собственному желанию)
- **необходимость покрытия ожидаемого выбытия** (пенсия, уход в декретный отпуск, увеличение в связи с обучением, переход на

Показатели численности и движения кадров

В состав общей численности персонала организации входят:

- **Списочный состав**

В списочный состав включаются все явившиеся и не явившиеся на работу по всем причинам (отпуск, болезнь, выходные и т. д.).

- **Совместители**

- Внешние совместители: лица, состоящие в списочном составе другого предприятия, но выполняющие работу в данной организации по совместительству в соответствии с трудовым законодательством (не более чем на 0,5 ставки (продолжительность рабочего дня не более 4 часов)).
- Внутренние совместители лица, выполняющие в свободное от основной работы время оплачиваемую работу.
- **Лица, работающие по договорам гражданско-правового характера** (договор подряда, трудовое соглашение)

Движение кадров оценивается путем расчета следующих коэффициентов:

* **Коэффициент оборота кадров по приему**

* – это отношение числа принятых к среднесписочной численности работников :

*
$$K_{об}^{пр} = \frac{Ч_{пр}}{Ч_{сс}}$$

* где Чпр – численность принятых ;

* Чсс – среднесписочная численность;

Движение кадров

* Коэффициент оборота кадров по выбытию

– это отношение числа уволенных к среднесписочной численности работников

$$K_{об}^{выб} = \frac{Ч_{ув}}{Ч_{сс}}$$

Движение кадров

* коэффициент текучести

– это отношение численности уволившихся по собственному желанию, за прогулы и другие нарушения трудовой дисциплины к среднесписочной численности :

$$K_{\text{тек}} = \frac{Ч_{\text{соб}}}{Ч_{\text{сс}}}$$

* где Ч соб – численность уволенных по собственному желанию, и за нарушения трудовой дисциплины;

Движение кадров

* Коэффициент постоянства кадров

– это отношение численности работников, проработавших весь период к среднесписочной численности персонала :

$$K_{\text{пост}} = \frac{Ч_{\text{год}}}{Ч_{\text{сс}}}$$

* где Ч год – численность работников, проработавших весь год.

Рассмотрение темы
окончено

