

Кадровый контроллинг и кадровое планирование



Работу выполнила студентка
группы УПП4-1а
Дудукпен Диана

Кадровый контроллинг - это система информационно-аналитической и методической поддержки принятия управленческих решений в системе управления персоналом с целью повышения эффективности организации.



Основные задачи кадрового контроллинга:

- ✓ **Информационное обеспечение**
- ✓ **Планирование, анализ**
- ✓ **Управление**
- ✓ **Контроль**

Основные задачи кадрового контроллинга:



- **1. Информационное обеспечение** по всем направлениям кадровой работы: планирование потребности в персонале, развитие работников, производительность труда, бюджет затрат на персонал, высвобождение сотрудников.
- **2. Планирование, анализ** - получение прогнозной, целевой и нормативной информации о персонале на основе стратегических и тактических целей организации.



3. Управление - разработка предложений по устранению негативных тенденций на основе анализа отклонений плановых показателей от фактических.

4. Контроль - организация обратной связи, контроль достижения запланированных показателей в системе управления персоналом с учетом общих показателей эффективности предприятия.



Кадровое планирование



Кадровое планирование - призвано решать задачи профессионального и должностного роста работников, создавать условия карьерного роста.



Основные задачи кадрового планирования:

- - разработка процедуры кадрового планирования, согласованной с другими его видами,
- - увязка кадрового планирования с планированием организации в целом,
- - организация эффективного взаимодействия между плановой группой кадровой службы и плановым отделом организации,
- - проведение в жизнь решений, способствующих успешному осуществлению стратегии организации,
- - содействие организации в выявлении главных кадровых проблем и потребностей при стратегическом планировании,
- - улучшение обмена информацией по персоналу между всеми подразделениями организации.

При осуществлении кадрового планирования организация преследует следующие цели:

- - получить и удержать людей нужного качества и в нужном количестве,
- - наилучшим образом использовать потенциал своего персонала,
- - быть способной предвидеть проблемы, возникающие из-за возможного избытка или нехватки персонала.





Благодарю
за
внимание!

