Кадровый контроллинг и кадровое планирование



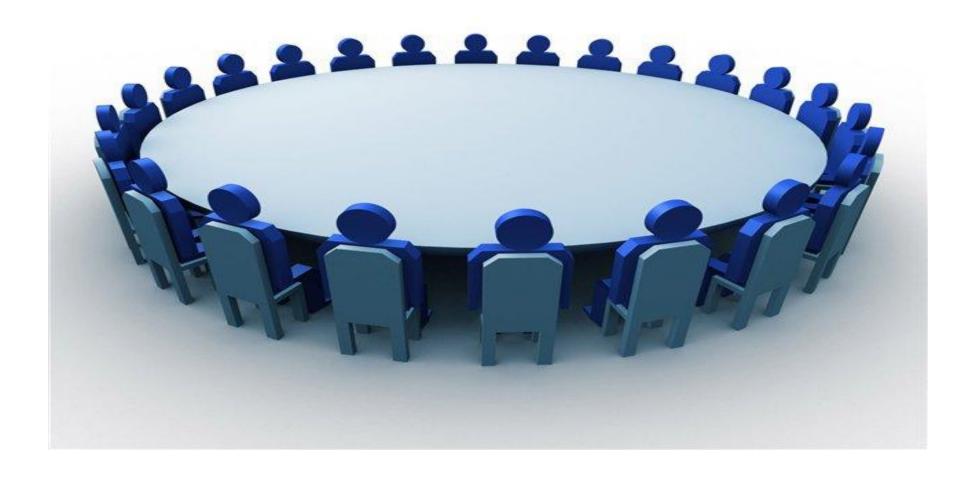
Работу выполнила студентка группы УПП4-1а Дудукпен Диана **Кадровый контроллинг** - это система информационно-аналитической и методической поддержки принятия управленческих решений в системе управления персоналом с целью повышения эффективности организации.



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.



