

image not found or type unknown



Планирование потребностей организации в персонале считается исходной ступенью процесса кадрового планирования и основывается на данных об имеющихся и запланированных рабочих местах, плане проведения организационно-технических мероприятий, штатном расписании и плане замещения свободных должностей. Итоги планирования потребности в персонале находят свое выражение в комплексе определенных мероприятий по поддержанию баланса рабочей силы, при высвобождении сотрудников и обеспечении найма необходимых специалистов [6, с. 23]. Как же происходит планирование потребностей организации в персонале?

Планирование потребности в персонале - часть общего процесса планирования в организации. Персонал предприятия и его изменения имеют конкретные количественные, качественные и структурные характеристики, которые имеют все шансы быть измерены и отражены следующими абсолютными и условными показателями:

списочная и явочная численность сотрудников фирмы и его внутренних подразделений, отдельных категорий и групп на конкретную дату;

среднесписочная численность сотрудников фирмы и его внутренних подразделений за конкретный период;

удельный вес сотрудников отдельных подразделений в общей численности работников предприятия;

темпы роста численности сотрудников фирмы за конкретный период;

средний разряд рабочих предприятия;

удельный вес служащих, имеющих высшее или среднее специальное образование в общей численности служащих и (или) сотрудников фирмы;

средний стаж работы по специальности руководителей и специалистов предприятия;

текучесть кадров.

Совокупность перечисленных и ряда иных показателей имеет возможность предоставить представление о количественном, качественном и структурном состоянии персонала фирмы и направленностях его изменения для целей управления персоналом, в том числе планирования, анализа и разработки событий по увеличению эффективности применения трудовых ресурсов [24, с. 301 [https://studbooks.net/1477874/menedzhment/teoreticheskie\\_aspekty\\_planirovaniya\\_potrebnoy](https://studbooks.net/1477874/menedzhment/teoreticheskie_aspekty_planirovaniya_potrebnoy)

Оценка потребности организации в персонале может носить количественный и качественный характер.

Количественная оценка основывается на анализе предполагаемой организационной структуры, требований технологии производства, маркетингового плана, а также прогнозе изменения количественных характеристик персонала. Количественная характеристика трудовых ресурсов в первую очередь измеряется такими показателями, как списочная явочная и среднесписочная численность работников.

Списочная численность работников предприятия - это численность работников списочного состава на определенное число или дату с учетом принятых и выбывших за этот день работников.

Явочная численность - это численность сотрудников списочного состава, явившихся на работу.

Для определения количества сотрудников за конкретный период используется показатель среднесписочной численности. Он используется для исчисления производительности труда, средней заработной платы, коэффициентов оборота, текучести кадров и ряда иных показателей. Среднесписочная численность работников за месяц определяется методом суммирования численности сотрудников списочного состава за каждый календарный день месяца, включая праздничные и выходные дни, и деления полученной суммы на количество календарных дней месяца. Для правильного определения среднесписочной численности работников необходимо вести каждодневный учет сотрудников списочного состава с учетом приказов о приеме, переводе работников на другую работу и прекращение трудового договора.

Качественная оценка - это более сложный вид прогноза, потому что вслед за анализом. Аналогичным для целей количественной оценки должны учитываться ценностные ориентации, уровень культуры и образования, профессиональные навыки и умения того персонала, который необходим организации. Особую

сложность представляет собой оценка потребности в управленческом персонале [26, с. 83

[https://studbooks.net/1477874/menedzhment/teoreticheskie\\_aspekty\\_planirovaniya\\_potrebno](https://studbooks.net/1477874/menedzhment/teoreticheskie_aspekty_planirovaniya_potrebno)

Расчет потребности в численности персонала фирмы осуществляется по двум важным направлениям:

- 1) определение общей потребности;
- 2) определение дополнительной потребности в кадрах.

При определении общей потребности в кадрах применяются три взаимно дополняющие друг друга метода:

- 1) штатно-номенклатурный метод, сущность которого состоит в сопоставлении штатной численности работников фирмы со штатной численностью другой фирмы, выпускающей тот же объем работ в той же сфере деятельности, но с меньшей численностью штатного состава;
- 2) расчетно-балансовый метод, базирующийся на реализации принципов равенства между ресурсной и распределительной частями трудовых балансов;
- 3) аналитически-исследовательский метод, заключающийся в исследовании и анализе выполняемых работ, либо при проведении наблюдений, либо точном измерении объема информации.

На дополнительную потребность в специалистах оказывают влияние следующие три фактора:

- а) развитие фирмы;
- б) потребность в замене практиков;
- в) возможное выбытие сотрудников, занимавших должности специалистов и руководителей.

На основе этих данных составляется штатное расписание. Оно имеет количество должностей по подразделениям и группам специальностей, определенных по нормативам обслуживания, времени, трудоемкости и др. [38, с. 218

[https://studbooks.net/1477874/menedzhment/teoreticheskie\\_aspekty\\_planirovaniya\\_potrebno](https://studbooks.net/1477874/menedzhment/teoreticheskie_aspekty_planirovaniya_potrebno)

При определении потребности в персонале в каждом конкретном случае рекомендуется участие руководителей соответствующих подразделений.

Конкретное определение потребности в персонале представляет собой расчет необходимого числа сотрудников по их количеству, квалификации, времени, занятости и расстановке в соответствии с текущими и перспективными задачами развития предприятия. Расчет выполняется на основе сравнения расчетной потребности в рабочей силе и фактического состояния обеспеченности на конкретную дату и представляет собой информационную основу для принятия управленческих решений в области привлечения персонала, его подготовки и переподготовки.

Отдельной разработке подлежит комплекс событий, связанных с обучением молодых сотрудников и повышением квалификации штатных работников. Исходными данными для определения необходимой численности, их профессионального и квалификационного состава являются: производственная программа, нормы выработки, планируемый рост повышения производительности труда, структура работ. Вся названная информация собирается в результате учета персонала.

Учет персонала - это система способов наблюдения количественных измерений и регистрации состояния и использования всех категорий работников организации [41, с. 136

[https://studbooks.net/1477874/menedzhment/teoreticheskie\\_aspekty\\_planirovaniya\\_potrebnost](https://studbooks.net/1477874/menedzhment/teoreticheskie_aspekty_planirovaniya_potrebnost)

Обычно потребность в персонале определяется на стадии подготовки и разработки бизнес-плана. На предварительной стадии осуществляется согласование перспектив организационно-экономического и производственного развития фирмы; сбор заявок от руководителей на формирование их подразделений. На стадии разработки бизнес-плана осуществляется увязка его разделов между собой и балансировка по срокам, исполнителям, ресурсам и источникам их поступления. Исходя из оценки состояния факторов, влияющих на потребность фирмы в персонале, разрабатывается кадровая политика фирмы на планируемый период: предстоящие сокращения, набор, в том числе ключевых специалистов; перемещение, повышение квалификации, изменения в системе мотивации и оценки результатов, повышение уровня безопасности труда и т.п. Для определения необходимого количества руководителей существуют усредненные нормы управляемости.

При разработке бизнес-плана особое внимание следует уделить ключевым специалистам и уровню их профессиональной подготовленности. При этом сначала составляется перечень сфер и направлений деятельности предприятия и указываются фамилии специалистов, обеспечивающих деятельность по этим направлениям. Для специалистов по незакрытым, вакантным областям составляется перечень областей знаний, которыми претендент должен владеть, а затем определяется оптимальный претендент из имеющихся [8, с. 120  
[https://studbooks.net/1477874/menedzhment/teoreticheskie\\_aspekty\\_planirovaniya\\_potrebnost](https://studbooks.net/1477874/menedzhment/teoreticheskie_aspekty_planirovaniya_potrebnost)

В выводе хочу подвести краткий итог. Для того чтобы составить картину потребности в персонале, надо изучить:

1) Краткосрочные и долгосрочные намерения компании. Информация может быть даже неофициальной, главное, чтобы эти планы были получены от первых лиц фирмы. В частности, стоит уточнить:

- планирует ли руководство открытие новых филиалов компании или расширять существующие подразделения?
- удовлетворено ли руководство квалификацией работающего персонала?
- существуют ли планы относительно разработки новых продуктов?

2) Кадровую ситуацию, которую можно получить из бухгалтерии, от руководителей подразделений. Это данные локального уровня, но зачастую они более конкретизированы, чем информация от руководителя предприятия.

3) Документацию, где фиксируются данные по изменению объемов продаж по сравнению с прошедшим периодом;

4) Текущее штатное расписание, а также ситуацию с текучестью персонала во всех подразделениях отдельно.

Источники:

[https://studbooks.net/1477874/menedzhment/teoreticheskie\\_aspekty\\_planirovaniya\\_potrebnost](https://studbooks.net/1477874/menedzhment/teoreticheskie_aspekty_planirovaniya_potrebnost)

[https://www.e-xecutive.ru/wiki/index.php/Планирование\\_потребности\\_в\\_персонале](https://www.e-xecutive.ru/wiki/index.php/Планирование_потребности_в_персонале)

<https://1popersonalu.ru/chislennost/planirovanie-potrebnosti-v-personale.html>