**Сущность цели и задачи кадрового планирования в организации**

Начать, прежде всего, стоит с определения понятия «Кадровое планирование». И так кадровое планирование – целенаправленная, научно обоснованная деятельности организации, имеющая целью предоставление рабочих мест в нужный момент времени и в необходимом количестве в соответствии со способностями, склонностями работников и предъявляемыми требованиями.

Рабочие места с точки зрения производительности и мотивации должны позволить работникам оптимальным образом развивать свои способности, повышать эффективность труда, отвечать требованиям создания достойных человека условий труда и обеспечения занятости.

Кадровое планирование осуществляется как в интересах организации, так и в интересах её работников. Для организации важно располагать в нужное время, в нужном месте, в нужном количестве и соответствующей квалификацией таким персоналом, который необходим для решения производственных задач, достижения её целей. Кадровое планирование должно создавать условия для мотивации более высокой производительности труда и удовлетворенности работой. Людей привлекают в первую очередь те рабочие места, где созданы условия для развития их способностей и гарантирован постоянный заработок. Одной из задач кадрового планирования является учет интересов всех работников организации. Следует помнить, что кадровое планирование тогда эффективно, когда оно интегрировано в общий процесс планирования деятельности организации. Кадровое планирование должно дать ответ на следующие вопросы:

* Сколько работников, какой квалификации, когда и где они будут необходимы?
* Каким образом можно привлечь нужный и сократить излишний персонал без нанесения социального ущерба?
* Как лучше использовать каждого работника в соответствии с его способностями?
* Каким образом обеспечить развитие потенциала сотрудников для выполнения новых квалифицированных работ и поддержания их знаний в соответствии с запросами производства?
* Каких затрат потребуют запланированные кадровые мероприятия?

Цели и задачи кадрового планирования укрупнено можно представить в виде схемы, представленной на рисунке 1.

Цели организации

Кадровое планирование в организации

Кадровые стратегии

Кадровые мероприятия

Кадровые задачи

Кадровые цели

**Разработка** основ будущей кадровой политики организации;

**Создание** возможности должностного и профессионального продвижения работников;

**Обеспечение** развития кадров для выполнения новых квалифицированных работ и адаптации их знаний к изменяющимся условиям деятельности

**Определение** конкретных целей организации и каждого работника, вытекающих из кадровой стратегии;

**Достижение** максимального сближения целей организации и индивидуальных целей работников.

Обеспечение организации в нужное время, в нужном месте, в нужном количестве и с соответствующей квалификацией таким персоналом, который необходим для достижения её целей.

Разработка плана кадровых мероприятий для реализации конкретных целей организации и каждого работника;

Определение затрат на реализацию плана кадровых мероприятий.

Рис. 1. Цели и задачи кадрового планирования организации.

Понятия «кадрового планирования» и «кадровая политика» часто недостаточно разграничивают друг от друга. Кадровая политика как принятие фундаментальных кадровых решений становится планированием целей. В этом смысле кадровая политика или планирование целей часто приравниваются к долгосрочному стратегическому планированию кадров. Поэтому кадровые решения принципиального, перспективного значения должны всегда основываться на долгосрочном планировании. Кадровое планирование начинается не после утверждения кадровой политики, а одновременно с ней.

В связи с тем, что управление персоналом выполняет обширную комплексную группу функций, процесс кадрового планирования можно разделить на ряд частных аспектов.

Согласно статистическим наблюдениям, при систематическом планировании должно сокращаться число ошибочных решений в будущем, ибо благодаря высокой интенсивности планирования значительно увеличивается качество решений по сравнению с теми, которые принимаются импровизированно, исходя из сложившейся ситуации. При этом возможность ошибок в кадровой сфере очень велика и их влияние на экономические и социальные цели может быть весьма весомым. С этой точки зрения на кадровое планирование возлагается основополагающая задача создания предпосылок для осуществления целей работодателя и работников организации.

Кадровое планирование имеет много измерении. Помимо временного подразделение на долгосрочное, среднесрочное и краткосрочное, важным является подразделение кадрового планирования на стратегическое, тактическое и оперативное. Каждый из этих видов планирования имеет свои цели, мероприятия и потенциалы по группам функций каждой подсистемы системы управления персоналом.

Цели кадрового планирования должны формулироваться систематически. Сюда относятся цели организации и цели её персонала, а также исходные принципы политики организации. Формирование целей в кадровой области происходит перманентно путем переговоров по широкому кругу вопросов, в которых участвуют все заинтересованные стороны с различными потенциалами власти. Плановым процесс целеполагания становится только тогда, когда он проводится с систематической последовательностью. Этапами процесса планирования целей являются: поиск целей, анализ целей и их ранжирование, оценка возможностей реализации, выбор и реализация целей, контроль и их развития.

**Задача №1**

На основе имеющихся данных указанных в таблице необходимо рассчитать численность производственного персонала, используя метод трудоемкости.

Исходные данные.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Вид работы А | Вид работы В |
| Трудоемкость изделия (час.)  Изделие 1  Изделие 2 | 0,8  0,3 | 0,5  0,4 |
| Производственная программа (шт)  Изделие 1  Изделие 2 | 1000  1200 | 1000  1200 |
| Время для изменения остатка незавершенного производства (час.)  Изделие 1  Изделие 2 | 100  170 | 150  120 |
| Планируемый процент выполнения норм (%) | 104 | 105 |
| Полезный фонд времени одного работника (час.) | 432,5 | 432,5 |
| Итого трудоемкость программы (час.)  Изделие 1  Изделие 2 | 800  360 | 500  480 |
| Итого трудоемкость продукции по программе для обоих изделий (час) | 1430 | 1250 |
| Время необходимое для выполнения программы (час) | 1375 | 1190,5 |
| Расчетная численность персонала (чел.) | 3,2 | 2,8 |
| Принимаемая численность персонала (чел.) | 3 | 3 |

1. Рассчитываем общую трудоемкость программы

Итого трудоемкость программы = Трудоемкость\* Произвдств.програм.

Итого трудоемкость валовой продукции по программе для обоих изделий = Итого трудоемкость программы для изделия1+Итого трудоемкость программы для изделия 2+Время для изменения остатка незавершенного производства по изделию1+ Время для изменения остатка незавершенного производства по изделию2.

Время необходимое для выполнения программы =. Итого трудоемкость валовой продукции по программе для обоих изделий/ Планируемый процент выполнения норм\*100

Расчетная численность персонала = Время необходимое для выполнения программы/ Полезный фонд времени одного работника