

*Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:*

<https://stuservis.ru/kontrolnaya-rabota/416281>

**Тип работы:** Контрольная работа

**Предмет:** Управление персоналом

1. Сущность, цели и задачи планирования человеческих ресурсов
2. Правовое и нормативно-методическое обеспечение системы управления человеческими ресурсами
3. Методы оценки персонала

Заключение

Список использованных источников

Человеческие ресурсы являются очень ценным активом для каждой организации. Планирование человеческих ресурсов означает методологию, которая используется для определения будущих потребностей в человеческих ресурсах и сравнения их с текущим фактическим наличием и определения действий для устранения пробелов. Таким образом, эта концепция очень важна для удовлетворения потребностей в рабочей силе для достижения стратегических целей организации.

«Обеспечение производительности и долговечности бизнеса означает планирование будущего и предвидение изменений в человеческих ресурсах. Планирование человеческих ресурсов – это процесс, посредством которого сотрудники отдела кадров определяют текущие и будущие потребности в найме или обучении» [3, С. 109]. Цель планирования человеческих ресурсов — убедиться, что в компании есть нужные таланты, распределенные по всем ее отделам.

Именно процесс планирования помогает руководству организации удовлетворить будущую потребность в человеческих ресурсах в организации за счет предоставления соответствующих людей в соответствующем количестве в нужное время и в нужном месте.

Кроме того, только после надлежащего анализа требований к персоналу руководство может инициировать процесс найма и отбора.

Процесс планирования персонала включает в себя следующие четыре широких этапа:

Текущее кадровое обеспечение. Оценка текущего наличия человеческих ресурсов в организации является важнейшим шагом в планировании кадров.

Он включает в себя всестороннее исследование кадрового потенциала организации с точки зрения количества, навыков, талантов, компетенций, квалификации, опыта, возраста, стажа, рейтингов производительности, званий, компенсаций, льгот и т. д.

Будущий спрос на персонал. Анализ будущих потребностей бизнеса в рабочей силе является вторым шагом в планировании персонала.

Все известные переменные HR, такие как истощение, увольнения, прогнозируемые вакансии, выход на пенсию, продвижение по службе, заранее установленные переводы и т. д., принимаются во внимание при определении будущего спроса на HR.

Кроме того, в объем анализа также включены некоторые неизвестные переменные рабочей силы, такие как конкурентные факторы, отставки, внезапные переводы или увольнения.

Прогноз спроса. Следующим шагом будет сопоставление текущего предложения с будущим спросом на HR и создание прогноза спроса. Здесь также важно понимать бизнес-стратегию и цели в долгосрочной перспективе, чтобы прогноз спроса на рабочую силу был таким, чтобы он соответствовал целям организации.

Стратегия и реализация подбора кадров: после анализа разрывов в спросе и предложении кадров организация разрабатывает планы по устранению этих пробелов в соответствии с созданным ими прогнозом спроса.

Это может включать проведение программ коммуникации с сотрудниками, переезд, привлечение талантов, набор и аутсорсинг, управление талантами, обучение и коучинг, а также пересмотр политики.

1. Бачина, Е. С. Методы оценки персонала / Е. С. Бачина // Молодой ученый. — 2017. — № 8 (142). — С. 139-144.

2. Горелов, Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход: учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников; под редакцией Н. А. Горелова. — Москва: Издательство

Юрайт, 2020. — 270 с.

3. Данцева, Д. С. Современные методы управления персоналом организации / Д. С. Данцева // Молодой ученый. — 2017. — № 40 (174). — С. 106-109.
4. Стукова, Ю. Е. Поощрение и стимулирование как методы эффективного управления персоналом организации / Ю. Е. Стукова, Е. О. Букарева // Молодой ученый. — 2017. — № 15 (149). — С. 476-478.
5. Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.]; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 406 с.
6. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. Кибанова А.Я., Баткаева И.А., Ворожейкин И.Е. и др. - М.: Инфра-М, 2018. - 64 с.
7. Шелунцова, А. М. Система управления персоналом в государственном учреждении / А. М. Шелунцова // Молодой ученый. — 2018. — № 3 (189). — С. 86-89.
8. Ян, Цзинбо. Инновационный подход к управлению эффективностью человеческих ресурсов в эпоху больших данных / Цзинбо Ян // Молодой ученый. — 2020. — № 8 (298). — С. 298-301.

*Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:*

<https://stuservis.ru/kontrolnaya-rabota/416281>