Практичне заняття до теми 8

Мета: засвоїти мету, суть та завдання кадрового планування, його види; основні завдання маркетингу в управлінні персоналом.

Ключові слова теми: витрати на персонал, кадрове планування, планування витрат на персонал, планування соціального розвитку організації, маркетинг персоналу.

Компетентності, на формування яких спрямовано практичне

заняття за темою № 8 «Планування в управлінні персоналом»

Опанувавши тему, студенти будуть знати:

* значення планування і види планів в управлінні персоналом;
* завдання кадрового планування;
* порядок планування витрат на персонал;
* планування соціального розвитку організації;
* завдання і напрями маркетингу в управлінні персоналом.

Опанувавши тему, студенти будуть вміти:

* володіти методами розрахунку чисельності та професійного складу персоналу;
* визначати планові обсяги коштів на утримання персоналу;
* планувати заходи з соціального розвитку організації;
* визначати напрями маркетингу в управлінні персоналом;

За основними результатами навчання після вивчення теми «Планування та прогнозування роботи з персоналом» будуть сформовані фахові компетенції, які дадуть студентам знання та вміння для розв’язання численних практичних завдань, а саме вміння: складати прогнози щодо кадрового планування та соціального розвитку організації.

Питання для обговорення

1. Які цілі та завдання кадрового планування в організації?
2. На які запитання дає відповідь кадрове планування?
3. За допомогою яких методів визначається потреба в кадрах?
4. Які цілі управління соціальним розвитком організації?
5. Які витрати планує роботодавець на персонал?

Групові завдання

1. На підприємстві «Рівненчанка» працює 244 особи, з них 19% складає управлінський персонал, 81% - робітничий персонал. Серед управлінського персоналу 84% мають ступінь магістра, 16% - ступінь бакалавра. Серед робітників 46% мають ступінь бакалавра. Навчання проходить щорічно 12% управлінського персоналу та 48% робітничого персоналу. Складіть плани професійного навчання персоналу. Зробіть необхідні висновки та внесіть рекомендації до плану соціального розвитку організації.
2. На підставі вихідних даних розрахуйте чисельність адміністративно-управлінського персоналу, використовуючи метод Розенкранца.

Таблиця 8.1.

Вихідні дані

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *Організаційно-управлінські види робіт* | *Кількість дій з виконання виду робіт* | *Час, необхідний для виконання дії, год.* |
| А | 600 | 1,1 |
| Б | 2800 | 0,6 |
| В | 400 | 3 |

Річний фонд часу одного співробітника (відповідно до контракту) - 1920 год., коефіцієнт, що враховує витрати часу на додаткові роботи, - 1,3; коефіцієнт, що враховує витрати часу на відпочинок співробітників, - 1,12; коефіцієнт перерахування явочної чисельності в облікову, - 1,1.

Запропонувати шляхи оптимізації чисельності управлінського персоналу в організації.

Індивідуальні науково-дослідні завдання

1. Що передбачає стратегічне інноваційне кадрове планування і чим воно відрізняється від поняття «кадрова стратегія»?
2. Складіть план соціального розвитку компанії «Добробут» на 2020-2022 роки. Результати занесіть до таблиці 8.2.

Таблиця 8.2

План соціального розвитку компанії «Добробут»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| *Заходи* | *Потрібні ресурси (витрати)* | *Термін*  *виконання* | *Виконавці* |
|  |  |  |  |