**Кадровое планирование и прогнозирование: методы, задачи и технологии**

Кадровое планирование и прогнозирование — это ключевые процессы в управлении человеческими ресурсами, которые помогают организациям эффективно использовать свои кадровые ресурсы и адаптироваться к изменениям на рынке труда и в бизнесе.

«Процесс кадрового планирования обусловлен сложностью прогнозирования трудового поведения, а также возможностью возникновения конфликтных ситуаций в коллективе. Вероятность применения персонала в будущем и его отношение к работе прогнозируется с большой степенью неопределенности. Основой кадрового планирования являются компоненты социальной эффективности, которые носят в большинстве случаев качественный характер, позволяющий оценить способности служащих и проделанную ими работу» [1].

Прогнозирование в управлении человеческими ресурсами – это процесс прогнозирования будущих потребностей в рабочей силе и навыках на основе анализа текущих данных и тенденций.

Эти процессы важны, потому что они помогают оптимизировать ресурсы, улучшить качество найма, снизить затраты на набор персонала и обучение и поддержать стратегическое развитие организации. В результате планирование и прогнозирование человеческих ресурсов помогают создать более гибкую и адаптивную структуру, готовую изменить корпоративную среду.

«Основными задачами планирования и прогнозирования персонала является определение:

- количества и качества персонала, которое будет необходимо в будущем;

- способов привлечения либо сокращения персонала;

- способов использования работников на основе их способностей организации;

- затрат необходимых для эффективного планирования персонала организации.

Несомненно, правильное и эффективное планирование персонала является одним из наиболее важных факторов успешного функционирования государственной (муниципальной) организации. Необходимое условие - взаимодействие и взаимосогласованность планирования персонала со всеми плановыми процессами деятельности учреждения» [2].

Планирование и прогнозирование кадров играют ключевую роль в управлении человеческими ресурсами, позволяя организациям эффективно использовать свои человеческие ресурсы. В первую очередь, текущий кадровый анализ заключается в оценке компетенций сотрудников, что позволяет определить их компетенции и компетенции. Регулярная оценка также важна, поскольку она позволяет оценить эффективность работы сотрудников и определить области, которые необходимо улучшить.

Конкретное определение потребности в персонале – это расчет необходимого количества работников по их количеству, квалификации, времени, занятости и расстановке в соответствии с текущими и будущими целями развития организации. Он рассчитывается на основе сопоставления предполагаемых потребностей в рабочей силе и фактического состояния безопасности на конкретную дату и служит информационной основой для управленческих решений, касающихся найма, обучения и переподготовки из персонала.

Кадровое планирование включает в себя создание матрицы численности персонала, которая служит инструментом для визуализации и анализа текущего состава и потребностей в персонале. Планирование замены ключевых сотрудников представляет собой важный элемент предварительной подготовки к возможным потерям в команде. Современные технологии существенно облегчают данные процессы. Системы управления человеческими ресурсами (HRIS) автоматизируют учет и анализ сведений о персонале, что позволяет сократить время, затрачиваемое на выполнение рутинных задач. Кроме того, анализ больших данных помогает выявлять тенденции и прогнозировать потребности в кадрах, основываясь на обработке значительных объемов информации. Искусственный интеллект также используется в данной сфере для анализа данных и оптимизации процессов подбора кадров.

Внешние факторы имеют столь же важное значение в планировании управления человеческими ресурсами. Исследование рынка труда дает возможность выявлять тенденции, конкуренцию за таланты и изменения в законодательстве, что способствует корректировке стратегии найма в организации. SWOT-анализ предоставляет возможность оценить как сильные, так и слабые стороны организации, а также выявить возможности и угрозы, касающиеся управления человеческими ресурсами.

В завершение, формирование стратегий развития предполагает создание долгосрочной кадровой стратегии, ориентированной на привлечение, развитие и удержание талантливых специалистов.

Нуждаемость предприятия в сотрудниках помогают определить методы прогнозирования. Прогнозы представляют собой лишь определенные приближения и не могут являться абсолютно верными.

Методы прогнозирования опираются либо на суждения, либо на математические методы. Методы суждения включают метод Дельфи и метод оценок управляющих [3].

Метод Дельфи – это структурированный процесс сбора мнений группы экспертов и достижения консенсуса по вопросам, связанным с требованиями к персоналу. Метод начинается с подготовки группы экспертов, обладающих знаниями и опытом в соответствующей области. Затем проводится первоначальный опрос, в ходе которого экспертам задаются вопросы о будущих потребностях в персонале. Ответы обрабатываются и обобщаются, после чего резюме предоставляется участникам. На основе полученных данных проводится повторный опрос, и эксперты пересматривают свои мнения, принимая во внимание мнения других участников. Этот процесс продолжается до тех пор, пока не будет достигнут консенсус или не сформируется устойчивое мнение. Преимущества этого метода в том, что участники анонимны и, следовательно, менее подвержены личным предубеждениям, а также в том, что можно учесть широкий спектр точек зрения.

Метод оценки управляющих строится на мнении руководителей и менеджеров, которые, опираясь на свой опыт и интуицию, определяют кадровые потребности. Этот подход позволяет собрать мнения людей с разных уровней управления, которые оценивают нужды своих команд. После этого результаты обсуждаются на совещаниях, где выявляются расхождения и формируется общее мнение. На основе собранной информации составляется окончательный прогноз потребности в персонале. Преимущество такого метода в том, что он позволяет быстро получать данные и учитывать особенности каждого подразделения.

Математические методы включают в себя два вида методов:

– статистические методы;

– методы моделирования.

Обеспечение более простого просмотра нуждаемости компании в сотрудниках — главная функция метода моделирования. Meтоды моделирования основываются на составлении модели деятельности компании. Они хороши тем, что позволяют «проиграть» разные сценарии развития организации. Поэтому позволяют спрогнозировать потребность в персонале на каждом отдельном этапе стратегического плана. Этот метод хорош для предприятий, имеющих нестабильную организационную структуру и работающих в нестабильных экономических и юридических условиях. Самый сложное при использовании таких методов — составление модели, адекватной реальной компании.

Статистические методы помогают понять, как будет развиваться спрос на рабочую силу, опираясь на данные из прошлого. В первую очередь, собирается информация о количестве сотрудников, текучести кадров и производительности труда. Затем с помощью различных статистических инструментов, например, регрессионного анализа, проводится анализ этих данные, чтобы выявить важные взаимосвязи и тенденции. Самый простой метод — экстраполяция, представляет собой перенесение пропорций в будущее. Плюсом является доступность, а минус состоит в том, что нет возможности учесть изменения в росте предприятия и внешней среды. Этот метод подходит для краткосрочного планирования компаний со стабильной системой.

Исторически сложилось, что метод прогнозирования на суждениях оказался более популярным. Методы экспертных оценок проще и не требуют трудного анализа. Однако в свете последних событий, а именно увеличения количества персональных компьютеров, можно сказать, что математические методы будут применяться все чаще.

**Список использованных источников**

1. Рыжакова, Е. А. Кадровое планирование и прогнозирование в муниципальных органах власти: задачи, методы, технологии / Е. А. Рыжакова // Политика, экономика и инновации. – 2022. – № 4 (45). – С. 1-6.
2. Черепанов В. В. Государственная кадровая политика и кадровая деятельность в системе гражданской службы: Учебное пособие. М.: Финакадемия, 2019. – Ч. 1. – 144 с.
3. Дуров Р. С., Варнакова Е. В., Кобзев К. О., Кобзева Н. Д. Стадии процесса кадрового планирования. Методы прогнозирования кадровых потребностей [Электронный ресурс]. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/stadii-protsessa-kadrovogo-planirovaniya-metody-prognozirovaniya-kadrovyh-potrebnostey?ysclid=m1ymvd3jzt401962549> (дата обращения: 07.10.2024).