***Анализ ситуации***

Одним из разделов оперативного плана работы с персоналом организации является раздел «Планирование привлечения персонала». Анализ показал, что организация не сможет полностью покрыть потребность в персонале за счет внутренних ресурсов.

Источники покрытия потребности в персонале приведены в таблице.

*Таблица. Источники покрытия потребности в персонале*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Покрытие потребности в рабочей силе за счет работников | Систематическое наблюдение за рынком труда | Конкретные меры по привлечению рабочей силы | Прием на работу |
| Высвобождение за счет производственно­технологических, технических, организационно­структурных изменений на предприятии | Постоянные контакты (независимо от актуальной потребности) с государственными органами по труду, с учебными заведениями (школами, профессионально- техническими училищами (гимназии, лицеи), средними специальными учебными заведениями | Направление заявок на необходимую рабочую силу в государственные органы по труду и учебные заведения | Изучение письменных заявлений о принятии на работу и предварительный отбор |
|  |  |  | Собеседование при приеме на работу |
|  |  | Изучение объявлений о поиске работы, публикация собственных объявлений |  |
| Внутризаводские перемещения с целью обмена опытом |  |  | Прием на работу с испытательным сроком |
| Назначение молодых специалистов на более высокие должности | Информирование посредников о вакансиях на своем предприятии | Подключение специалистов по кадровым вопросам |  |

1. Определить, за счет каких внутренних и внешних источников предполагается покрыть потребность в персонале в планируемом году.
2. Отметить преимущества и недостатки источников информации.
3. Определить конкретные потребности в персонале в плановом периоде для организации, где вы работаете или проходите практику.