

**Уважаемые дамы и господа!**

**Информационно-консалтинговая компания, [www.inkons.ru](http://www.inkons.ru), тел.: (499) 722-78-80, приглашает Вас принять участие в консультационном семинаре-практикуме:**

## **ПРАКТИКУМ ПО КАДРОВОМУ ПЛАНИРОВАНИЮ И БЮДЖЕТИРОВАНИЮ**

**18-19 августа 2015 года, с 10 до 17 часов, ст.м. «Авиамоторная».**

**Автор и ведущий семинара:** *Краснова Н.В.* - специалист-практик в области управления персоналом, бизнес-тренер, преподаватель программ MBA, автор книг: «HR-стратегия: инструменты разработки и реализации», «Развитие персонала компании».

Кадровое планирование и составление бюджетов расходов на персонал является одной из основных компетенций современного руководителя службы управления персоналом. Планирование кадров помогает определить качественную и количественную потребность в сотрудниках различных категорий, а также определить соответствие структурного и кадрового потенциала компании ее целям и стратегии развития.

Экономический эффект планирования кадров трудно переоценить. Он выражается в сокращении возможных потерь на ввод новых сотрудников; сокращении затрат на поиск и подбор персонала; сокращении потерь и ущерба, вызванных несоответствием кандидата должности; уменьшении текучести кадров. Бюджетирование для специалистов по HR – это процесс планирования бюджета расходов на персонал, организация затрат, контроль за денежными средствами и анализ их расходования. Чтобы защитить бюджет службы персонала перед собственниками компании, необходимо обосновать всего два аспекта: важность статей расходов и целесообразность предлагаемого объема затрат. Как же справиться с этими задачами наилучшим образом?

**Семинар предназначен** для HR директоров, менеджеров по персоналу, специалистов в области планирования и бюджетирования.

### **В результате обучения Вы:**

- получите алгоритм составления hr-бюджета;
- рассмотрите различные технологии, которые можно использовать в бюджетировании расходов на персонал;
- научитесь планировать численность штатов компании;
- рассмотрите инструменты сокращения затрат на персонал;
- обсудите типичные ошибки, которые допускаются при построении системы планирования и бюджетирования расходов на персонал;
- получите представление об оценке эффективности службы управления персоналом.

**Формы работы:** семинар проходит в формате мастер-класса, теоретический материал, решение задач в группах, case-study, разбор конкретных примеров презентации групп.

### **День 1**

#### **Планирование в управлении персоналом**

- Взаимосвязь стратегии организации и стратегии управления персоналом;
- Практические методы кадрового анализа (SWOT-анализ, статистический анализ, исследования);
- Что планировать? Основные разделы планирования в сфере персонала;

*Практика: Горизонт планирования в управлении персоналом. Примеры российских компаний.*

#### **Оптимизация и планирование расходов на персонал**

- Форматы кадрового планирования. Примеры кадровых планов;
- Анализ численности и состава работников;
- Анализ движения кадров;
- Планирование фонда оплаты труда (ФОТ). Анализ использования ФОТ;
- Анализ использования рабочего времени. Нормирование труда;
- Анализ динамики производительности и результатов труда;
- Структура расходов на персонал;
- Взаимосвязь плана и бюджета по персоналу;

*Практика: Кейс «Разработка стратегического плана управления персоналом».*

## **HR-стратегия и роль HR-бюджета в процессе формирования общего бюджета компании. Сквозной кейс**

- Бюджет, как способ оценки стоимости реализации бизнес-задач;
- Связь бюджета со стратегией компании;

Практика: Показатели эффективности служб по работе с персоналом как факторы HR-бюджета.

### **Бюджетирование в контексте задач HR директора**

- Понятие бюджета и назначение бюджетирования как управленческой технологии;
- Цели и виды бюджетов. Принципы составления бюджета: «сверху вниз» и «снизу вверх»;
- Классификация расходов на персонал и принципы их распределения;

Практикум: Бюджетирование затрат на персонал «сверху – вниз» и «снизу-вверх». Преимущества и ограничения.

### **Разработка HR-бюджета**

- Задачи бюджета на персонал;
- Общий подход к формированию HR-бюджетов;
- Основные статьи HR-бюджета;
- Этапы формирования HR-бюджета.

Практика: Кейс «Форматы HR- бюджетов»

## **День 2**

### **Основные составляющие успешного бюджетирования для HR**

- Бюджетная структура организации. Центры финансовой ответственности (ЦФО), центры затрат (ЦЗ), центр планирования (ЦП). Централизованный бюджет;
- Временные ограничения бюджетирования;
- Бюджетный регламент и контроль исполнения;
- Полномочия руководителей как участников бюджетной структуры. Взаимодействие руководителей структурных подразделений при формировании бюджета HR. Предотвращение конфликтов;
- Подводные камни бюджетирования.

### **Планирование численности персонала**

- Определение качественной и количественной потребности в персонале. Штатное расписание и штатная расстановка;
- Затраты на наем. Влияние качества системы отбора на затраты;
- Затраты на высвобождение (оптимизация) персонала. Судебная практика нарушений ТК РФ;
- Управление процессом оптимизации численности. Аутсорсинг. Аутстаффинг.

### **Планирование затрат на адаптацию персонала**

- Затраты на адаптацию;
- Факторы, влияющие на затраты по адаптации персонала.

### **Планирование затрат на обучение персонала**

- Виды и группы затрат на обучение персонала;
- Влияние выбора метода обучения на затраты;
- Взаимодействие бюджетов структурных подразделений с бюджетом HR на обучение;
- Практикум: Разработка бюджета на обучение.

### **Планирование других затрат на персонал**

- Бюджет на оплату труда и мотивацию. Влияние выбора системы мотивации на бюджет;
- Корпоративная культура, бренд работодателя и другие направления HR-стратегии. Как эффективно разработать бюджет по этим направлениям?

### **Обоснование бюджета**

- Защита бюджета перед утверждением;
- Бенчмаркинг и внесение изменений в бюджет исходя из изменений бизнес-задач.

Стоимость участия **16 000 рублей**. НДС не облагается.

(в стоимость включено питание, методические материалы, сертификат)