



Планирањето на персоналот е збир на активности што треба да гарантираат дека вистинските луѓе се на вистинско место во вистинско време со цел да ги изведуваат планираните активности и проекти.

Ако бидат проценети и испланирани идните активности на работниот кадар ќе се има преглед на евентуалните празнини во квантитетот, квалитетот или распределбата.

Со добро планирање на работниот кадар разликата помеѓу потребата од работен кадар и актуелните вработени на располагање да се држи што е можно помала.

Во стабилни услови е доволно да се има планирање со прилагодување на актуелните услови; одржување на актуелните услови и справување со промените кои се случуваат.

Планирањето на работниот кадар најмногу зависи од структурата на организацијата. Како се распределени задачите на одредени вработени? Кои функции се групирани (на пр. во оддели)? Дали ресорите се формирани околу истиот вид на функции, околу група на луѓе со исти интереси, исто образование итн.?

Менаџерот за кадрови прашања може да најде на многу отпор доколку организацијата

нема култура на планирање. Може да се најде и на ставови дека планирањето ја ограничува личната слобода или дека планирањето е невозможно бидејќи промените во средината е невозможно да се предвидат. Ако менаџерите бидат запознаени со можните проблеми што се појавуваат доколку не постои план може да делува мотивирачки.

## **Содржина**

- Систем за раководење со човечки ресурси
- Регрутирање на персонал
- Развој на персоналот
- Следење на перформансите на персоналот
- Систем за наградување и мотивација на персонал