

Факторы, влияющие на потребность организации в персонале

Выполнила:

Студентка группы Пиб-31

Новикова Анна

План

1. Введение.
2. Виды факторов.
3. Внешние факторы.
4. Внутренние факторы.
5. Оценка потребности в персонале.
6. Вывод.

Введение

Планирование потребности в персонале - часть общего процесса планирования в организации, задача которого состоит в составлении перечня необходимых специалистов, которые могут понадобиться компании в ближайшем будущем для стратегического развития и реализации построенных планов.



Виды факторов

Чтобы определить потребности организации в персонале, необходимо изучить, под влиянием каких факторов они формируются. Потребности организации в рабочей силе возникают под воздействием как *внутренних (внутриорганизационных)*, так и *внешних факторов*.

Внутренние факторы

- **Цели организации.** Вся деятельность организации подчинена достижению долгосрочных и краткосрочных целей. Планирование различных сфер развития организации, в том числе и потребности в работниках, основывается на стратегии развития организации в целом.



Внутренние факторы

- **Финансовые ресурсы.** В зависимости от финансовых возможностей организации вырабатывается та или иная кадровая политика.



Внутренние факторы

- **Кадровый потенциал.**
Является ключевым фактором успешной реализации маркетингового плана. Грамотное распределение персонала, а также возможность увидеть в каждом работнике потенциал и зону развития позволяют в максимально короткие сроки закрывать возникающие вакансии.



Внутренние факторы

- **Внутриорганизационная динамика рабочей силы.** Увольнение по собственному желанию, выходы на пенсию, декретные отпуска и т.д. Отдел по персоналу должен отслеживать эту динамику и заблаговременно реагировать.



Внешние факторы

- **Макроэкономические параметры** – темпы экономического роста, уровень инфляции и безработицы, структурные изменения. Устойчивый экономический рост обычно приводит к увеличению платежеспособного спроса в экономике. Одновременно с этим наблюдается возрастание спроса на труд и, соответственно, заработной платы. Сокращение валового национального продукта приводит к высвобождению рабочей силы или прекращению приема на работу.

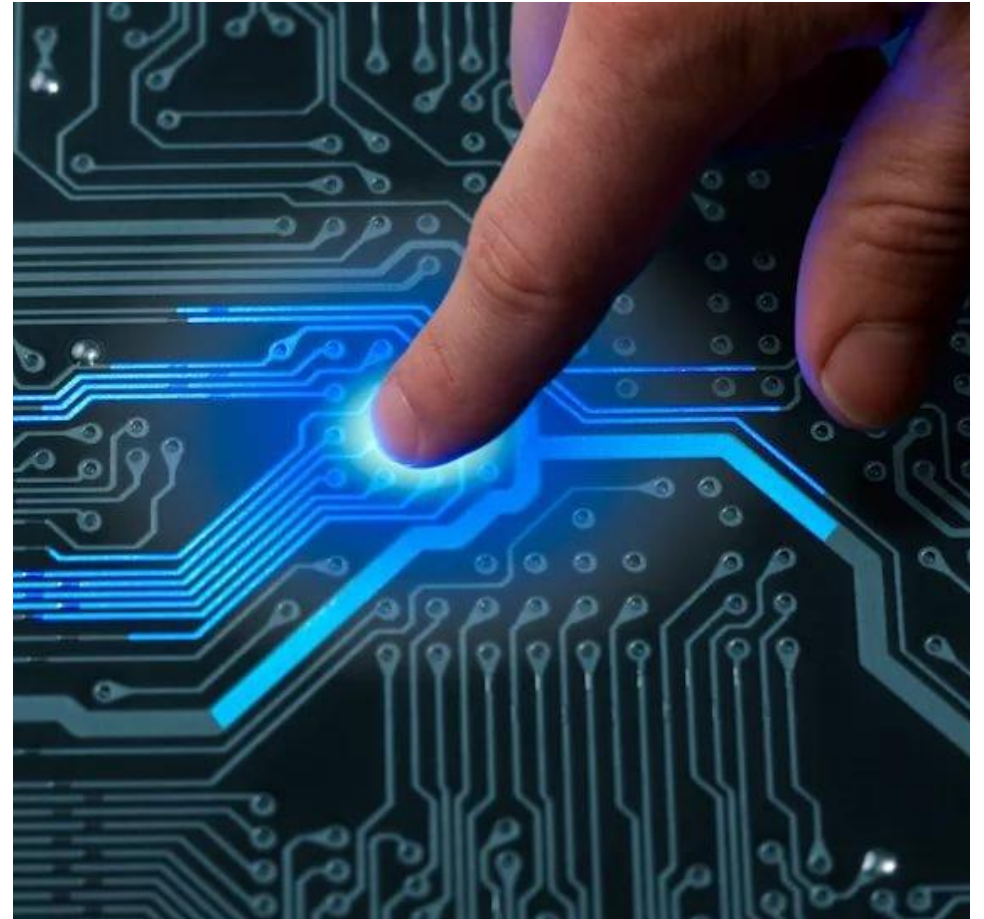
Внешние факторы

- **Изменение в законодательстве.**
Достаточно сложный и не всегда прогнозируемый фактор. Необходимо сделать акцент на изменении законодательства в области занятости и охраны труда, поскольку именно эти две сферы непосредственно касаются деятельности персонала.



Внешние факторы

- **Развитие техники и технологии** может кардинальным образом изменить потребности в рабочей силе. Например, робототехника (для рабочих), внедрение персональных компьютеров (для служащих) снижают потребность в персонале, и это необходимо заблаговременно предусмотреть.



Внешние факторы

- **Кадровая политика конкурентов.** Необходимо регулярно контролировать изучение используемых конкурентами методов при работе с персоналом и на основе полученных знаний производить корректировку собственной кадровой политики.

Внешние факторы

- Самое сильное влияние на потребность в рабочей силе **оказывают конкуренция и состояние рынков сбыта**. Так, усиление конкуренции на стабильном или сокращающемся рынке приводит, как правило, к сокращению численности персонала в организации, в то время как быстрорастущий спрос на продукцию обуславливает необходимость набора дополнительной рабочей силы.

Внешние факторы

- **Рынок труда.** Здесь определяющей является совокупность факторов: демографическая ситуация, уровень безработицы, спрос и предложение на рынке труда в различных отраслях, качество работы учебных заведений в области подготовки специалистов, вовлеченность службы занятости в процессы по подготовке кадров и т.д.



Оценка в потребности персонала

Изучение аналитической информации, основных показателей развития экономики, отраслевых прогнозов, сообщений о конъюнктуре рынка, изменений в действующем законодательстве должно помочь предвидеть такие изменения внешних факторов и соответственно реагировать на них.

Оценка потребности в персонале бывает **количественной** и **качественной**.

Оценка потребности в персонала

Количественная оценка определяет потребность в персонале исключительно в численном выражении, без учета квалификационных требований и особенностей организации. Для того чтобы понять, сколько именно вакантных мест нужно будет закрыть в ближайшее время надо:

- проанализировать текущую организационную структуру компании (количество подразделений),
- поинтересоваться маркетинговыми планами.

Оценка потребности в персонала

Качественная оценка потребности в персонале - отвечает на вопрос “кого нанимать?”. Это более сложное прогнозирование, поскольку для оценки потребности нужно учесть категорию, профессию, специальность и уровень квалификационных требований к кандидатам, ценностные ориентации будущего работника, его уровень образования, дополнительные навыки и умения.

Вывод

Таким образом, достаточно сильное, но не стабильное, не предсказуемое на значительный по продолжительности период влияние разнонаправленных факторов осложняет применение известных методов и процедур планирования для комплектации штатов и персонала.

ИСТОЧНИКИ

1. Определение потребности организации в персонале. [Электронный ресурс]. URL: <http://opersonale.ru/upravlenie-personalom/upravlenie-personalom-upravlenie-personalom/opredelenie-potrebnosti-v-personale.html#i-2> (Дата обращения: 23.02.2019).
2. 12.2 Факторы, влияющие на планирование потребности в персонале. [Электронный ресурс]. URL: <https://studfiles.net/preview/5022026/page:3/> (Дата обращения: 23.02.2019).
3. Внутренние - Факторы и технологии потребности в кадрах предприятия. . [Электронный ресурс]. URL: <https://studwood.ru/1000316/menedzhment/vnutrennie> (Дата обращения: 23.02.2019).

Спасибо за внимание!