

Факторы, влияющие на потребность организации в персонале

Выполнила:


Студентка группы Пиб-31

Ковальногова Д.А.




Содержание

- Понятие «Планирование потребности в персонале»
- Этапы планирования потребности в персонале
- Типы факторов, влияющих на потребность в персонале
- Внутренние факторы
- Внешние факторы
- Вывод
- Список литературы



Понятие «Планирование потребности в персонале»

Планирование потребности в персонале — одно из важнейших направлений кадрового планирования, позволяющее установить на заданный период времени качественный и количественный состав персонала.



Этапы планирования потребности в персонале:

- обобщенный анализ различных видов планов организации, имеющих влияние на кадровое обеспечение (например, планы производства и реализации, планы инвестиций и т.п.);
- анализ статистики по персоналу, включая информацию о его деловой оценке и продвижении;
- определение фактического состояния по количеству и качеству персонала на планируемый период;
- расчет качественной и количественной потребности в персонале на тот же планируемый период;
- сравнение данных, полученных на двух предыдущих этапах планирования;
- планирование мер по покрытию потребности в персонале.



Потребность в персонале формируется под воздействием следующих факторов:

- ❖ Внутриорганизационные (внутренние) факторы
- ❖ Внешние факторы



К внутренним факторам относятся:

- стратегия фирмы (определение цели, миссии и перспектив её развития);
- организационная структура предприятия;
- текучесть рабочей силы (изменение структуры персонала);
- режим работы организации (гибкий график работы и др.);
- уровень оснащённости предприятия (оборудование и технологии, используемые на нём);
- система организации труда.

Определение «Стратегия фирмы»

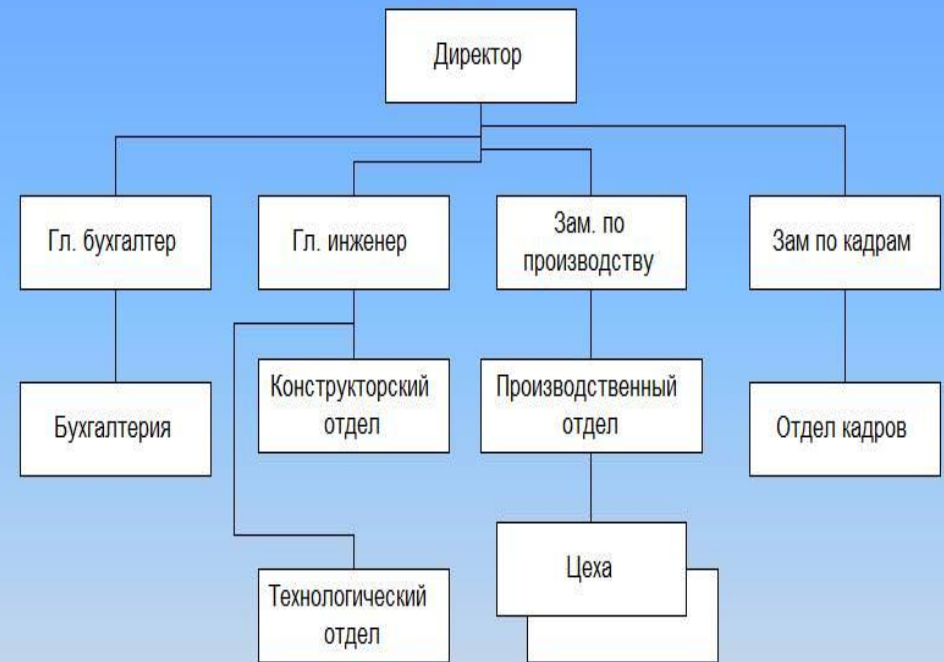
Стратегия – это четкий план действий руководства и сотрудников организации, направленный на решение проблем и достижение стратегических целей с учетом имеющихся возможностей, ограничений и рисков.



Понятие «организационная структура предприятия»

Организационная структура - документ, схематически отражающий состав и иерархию подразделений предприятия. Организационная структура устанавливается исходя из целей деятельности и необходимых для достижения этих целей подразделений, выполняющих функции, составляющие бизнес-процессы организации.

Пример организационной структуры предприятия



Понятие «Текучесть персонала»

Текучесть рабочей силы – это движение работников в/из штата компании. Обычно текучесть кадров отслеживается путем регистрации увольняющихся и предположении, что на место уволившегося будет принят новый работник.

Коэффициент текучести

Это отношение числа выбывших за определенный период работников по причинам, относимым к текучести кадров, к среднесписочному числу работников за этот период.

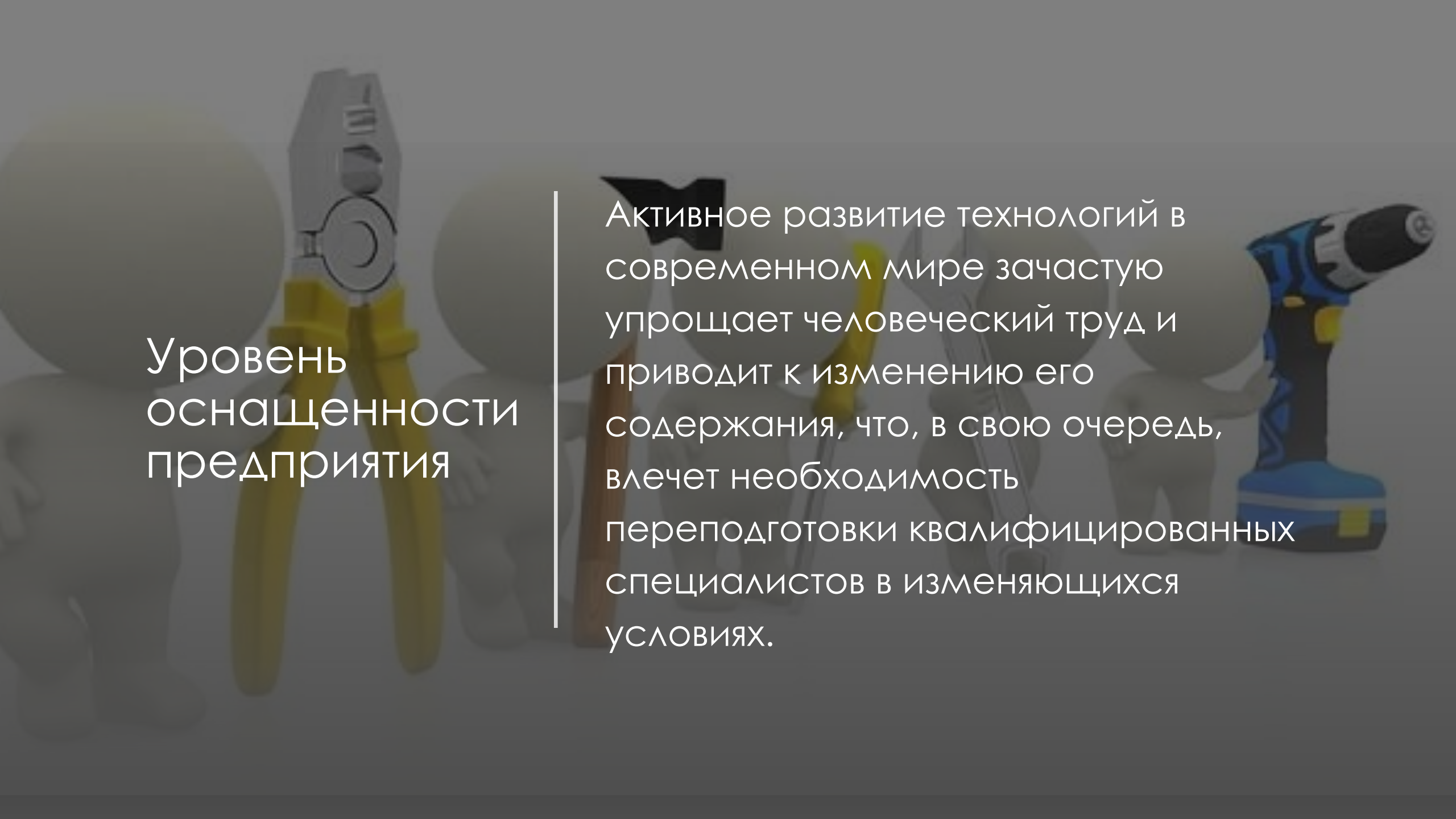
Коэффициент текучести может рассматриваться как показатель оценки эффективности кадровой политики предприятия.



Режим работы организации

Режим работы предприятия определяется в зависимости от характера производства, мощности и других факторов. Под режимом работы понимается число рабочих дней в году, количество смен в сутки и продолжительности смены в часах, предусмотренных действующим законодательством и характером производства.





Уровень оснащенности предприятия

Активное развитие технологий в современном мире зачастую упрощает человеческий труд и приводит к изменению его содержания, что, в свою очередь, влечет необходимость переподготовки квалифицированных специалистов в изменяющихся условиях.

Система организации труда

Организация труда - является составной частью организации производства и изучает системы и методы организации, нормирования и оплаты труда, обеспечивающие планомерное и эффективное использование рабочего времени, рост производительности труда в условиях неуклонного повышения квалификации, безопасной работы и сохранения здоровья работающих.





К внешним факторам относятся:

- ❖ Макроэкономические параметры
- ❖ Развитие техники и технологии
- ❖ Политические изменения
- ❖ Конкуренция и состояние рынков сбыта



Макроэкономические параметры

Макроэкономические параметры оказывают наибольшее влияние на потребность организации в персонале. 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.



Развитие техники и технологии

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. Достаточно вспомнить пример персональных компьютеров, заменивших миллионы счетоводов во всем мире. Специалисты по человеческим ресурсам должны работать в тесном контакте с техническими экспертами компании, чтобы заблаговременно оценить влияние возможного внедрения новой техники или технологии на потребности организации в персонале.



Политические изменения

Политические изменения могут влиять на потребности в человеческих ресурсах и положение на рынке труда через изменение законодательства (налогового режима, системы социального страхования, трудового законодательства), регулирование макроэкономических параметров, создание определенного политического климата в стране. Снижение обязательных выплат в фонды социального страхования автоматически сокращает издержки на рабочую силу и может сделать прибыльным для компании привлечение дополнительных рабочих, которые прежде не могли быть наняты из-за высоких издержек. Применительно к данному фактору сложность для специалистов по человеческим ресурсам состоит не столько в прогнозировании влияния определенных политических изменений на потребности в рабочей силе, сколько в предсказании самих изменений.



Конкуренция и состояние рынка сбыта

Конкуренция и состояние рынка сбыта, изменяющиеся под воздействием множества факторов, оказывают самое прямое влияние на потребности компании в человеческих ресурсах. Усиление конкуренции на стабильном или сокращающемся рынке, как правило, означает, что компании необходимо подумать о сокращении численности своих сотрудников. И наоборот, быстро растущий спрос на продукцию организации является индикатором необходимости набора дополнительной рабочей силы. Успешно решить данную задачу можно за счет тесного взаимодействия специалистов по человеческим ресурсам и маркетингу, занимающихся исследованиями рыночной динамики.



Вывод:

Определение потребности в персонале организации является одним из важнейших направлений маркетинговой деятельности в области кадров, которое позволяет планировать состав работников, что значительно повышает эффективность работы организации в целом.



Список литературы:

- [Электронный ресурс] – Режим доступа:
<https://studfiles.net/preview/5809446/page:6/>, свободный (04.03.19)
- [Электронный ресурс] – Режим доступа:
<https://studfiles.net/preview/5022026/page:3/>, свободный (04.03.19)
- [Электронный ресурс] – Режим доступа:
<https://owenural.ru/планирование-потребности-в-персонал/>,
свободный (04.03.19)
- Кибанов А.Я. Управление персоналом организации Учебник [Текст]/Под редакцией А.Я.Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 638 с. – (Высшее образование).



Спасибо за внимание.