

Методы планирования потребности в персонале

Выполнила: студентка группы БИБ-3601-01-00,

Логинова Евгения

План:

1. Понятие и сущность планирования потребностей в персонале
2. Методы планирования потребности в персонале

1. Понятие и сущность планирования потребностей в персонале

Планирование потребности в персонале – процесс обеспечения предприятия необходимым количеством квалифицированного персонала на определенный период.

Основной задачей планирования персонала **является** обеспечение организации персоналом требуемого уровня в нужное время в нужном количестве.

Целями планирования потребностей в персонале организации являются:

- привлечь в компанию сотрудников нужного качества и в нужном количестве;
- эффективно использовать персонал сотрудников организации;
- упреждение или минимизация последствий проблем, вызванных избытком или нехваткой требуемого персонала.

2. Методы планирования потребности в персонале

Методы расчета потребности в персонале - способы определения плановой численности персонала организации или ее подразделения.

При определении общей потребности в персонале современные организации используют различные методы, выбор которых зависит от наличия необходимых ресурсов на предприятии (финансовых, временных, информационных), специфики деятельности компании, а также уровня квалификации специалиста, осуществляющего планирование.

Метод трудоемкости (фотография рабочего места)

В ходе использования данного метода менеджер по персоналу определяет задачи и действия для работника, а потом регистрирует их во времени. Результатом такого исследования станет определение целесообразности тех или иных операций (действий), а также их значимость. Можно будет отказаться от каких-то в пользу выполнения более значимых, либо вообще пойти по пути сокращения персонала, совместив обязанности нескольких работников в одну штатную единицу.

Метод расчета по нормам обслуживания

Нормы обслуживания закреплены в различных ГОСТах, СНИПах и СанПиНах (соответствующих для каждой отрасли). Этот метод позволяет менеджеру по персоналу, зная нормативы выработки и объемы планируемого производства, легко подсчитать численность требуемого персонала.

Метод экспертных оценок

Источником данных о трудозатратах на выполнение определенных профессиональных задач является мнение экспертов, как правило, руководителей. В основе метода лежит интуиция этих людей и их профессиональный опыт. Этот метод подвержен влиянию субъективных факторов.

Метод Дельфи

Заключается в письменном обмене мнениями между ними и экспертами на основе специально разработанного вопросника. Включает в себя экспертные и групповые методы. Сначала опрашивается множество независимых друг от друга экспертов, а затем результаты опроса анализируются в групповых дискуссиях и принимаются соответствующие решения.

Метод экстраполяции

При использовании этого метода происходит перенос существующей на данный момент в компании ситуации на планируемый период, учитывая специфику рынка, изменения финансовой ситуации и т.д.

Метод хорош для использования на короткий период и в стабильных компаниях.

Скорректированная экстраполяция

Метод используется, когда во внимание принимаются все внешние факторы определяющие потребность в персонале, такие как рост цен, популярность отрасли, политика государства, возможное изменение финансовой ситуации, производительность труда, изменения на местном рынке рабочей силы и пр.

Метод групповых оценок

В этом случае образуются группы, которые совместно определяют проблемы или задачи, которые следует решить, и совместными усилиями предлагают способы решения. При определении плановой численности персонала этот метод хорош возможностью учесть множество факторов, влияющих на решение кадровых задач, и вовлечением линейных руководителей в процессы по управлению персоналом.

Компьютерная модель планирования персонала

Создание математической модели движения персонала в организации и с учетом ключевых факторов (переменных). Модель позволяет понять, как следует действовать в различных ситуациях, и спрогнозировать эти ситуации. Использование компьютерных моделей позволяет одновременно использовать различные методы прогнозирования, что существенно повышает точность прогнозов.

При планировании потребности в персонале необходимо уровень текучести (ориентируясь на данные истекшего года), но и вероятность ухода еще некоторого количества работников.

Исходя из планируемой потребности в персонале, выбираются пути и источники ее покрытия. Чаще всего компании применяют активный подход, т.е. способы найма сотрудников, при которых организация:

- набирает работников непосредственно в учебных заведениях;
- представляет заявки по вакансиям в местные и межрегиональные центры занятости (биржи труда);
- пользуется услугами консультантов по персоналу и специализированных посреднических фирм по найму;
- вербует новичков через своих сотрудников.

Источники покрытия потребности в персонале могут быть:

- внешними (учебные заведения, коммерческие учебные центры, посреднические фирмы по подбору, центры занятости, профессиональные ассоциации и объединения, свободный рынок труда);
- внутренними (собственные источники).

Источники информации

- Иванкина Л.И. Управление персоналом: учебное пособие / Л. И. Иванкина. - Томск: ТПУ, 2012. - 190 с.
- Мирошниченко А.Н. Управление человеческими ресурсами организации: Планирование потребностей в персонале / А. Н. Мирошниченко. - М.: МИЭП, 2012. – 129 с.
- Иванкина Л.И. Управление персоналом: учебное пособие / Л. И. Иванкина. - Томск: ТПУ, 2012. - 190 с.