

Методы планирования потребности в персонале

Выполнила ст. гр. Биб-3601-01-00

Мячина Д.И.

Содержание

- ▶ Понятие планирования потребности в персонале
- ▶ Основная задача
- ▶ Цели
- ▶ Этапы
- ▶ Методы планирования потребности в персонале

Понятие планирования потребности в персонале

- ▶ **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.



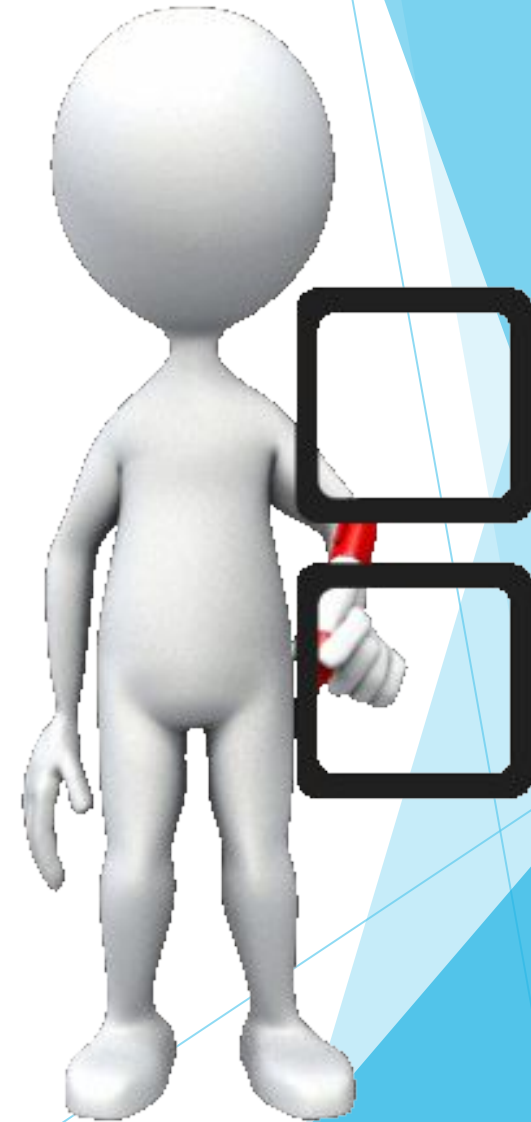
Основная задача

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



Цели

- ▶ 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.



Этапы планирования потребности в персонале

1. Анализ различных видов планов

2. Анализ статистики по персоналу

3. Определение фактического состояния по количеству и качеству персонала

4. Расчет качественной и количественной потребности в персонале

5. Планирование мер по покрытию потребности в персонале

Методы

- ▶ При определении общей потребности в персонале современные организации используют различные методы, - от весьма простых до крайне сложных, выбор которых зависит:
 - от наличия необходимых ресурсов на предприятии (финансовых, временных, информационных),
 - специфики деятельности компании,
 - уровня квалификации специалиста, осуществляющего планирование.



Метод трудоемкости

Метод трудоемкости (фотография рабочего места).

- ▶ Менеджер по персоналу составляет список задачи действий работника, а потом регистрирует время их выполнения.
- ▶ Специалист по нормированию труда регистрирует время решения производственных задач (или осуществляемых действий, процедур, операций и т.п.).
- ▶ Предварительно должен быть разработан перечень задач и операций. В итоге получается среднее время выполнения какой-либо работы.



- ▶ Предполагается, что в итоге такого анализа будут получены нормы трудозатрат на решение производственных задач, оптимизированы осуществляемые операции, рассчитано, сколько сотрудников и какой квалификации требуются для выполнения определенных задач.
- ▶ Результатом такого исследования становится определение целесообразности тех или иных операций, а также их значимость.
- ▶ Возможно, придется от каких-то из них отказаться в пользу более важных, либо вообще пойти по пути сокращения персонала, совместив обязанности нескольких работников и переложив их на одну штатную единицу.



Метод расчета по нормам обслуживания

Данный метод частично похож на метод трудоемкости.

- ▶ 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.



Пример

- ▶ На швейном производстве, где изготавливают куртки, работают швеи трех квалификационных разрядов. Нужно сделать фотографии рабочего дня швей каждой квалификации и вывести среднее значение необходимого количества сотрудниц.
- ▶ С учетом данных об объеме выработки (600 курток в месяц; время пошива одного изделия - часов) и 8-часового рабочего дня при пятидневной рабочей неделе менеджер по персоналу может подсчитать количество швей, требуемых на производстве: (20 ч. x 600 курток) :

$$(8 \text{ ч.} \times 22 \text{ раб. дня}) = 68 \text{ швей}$$



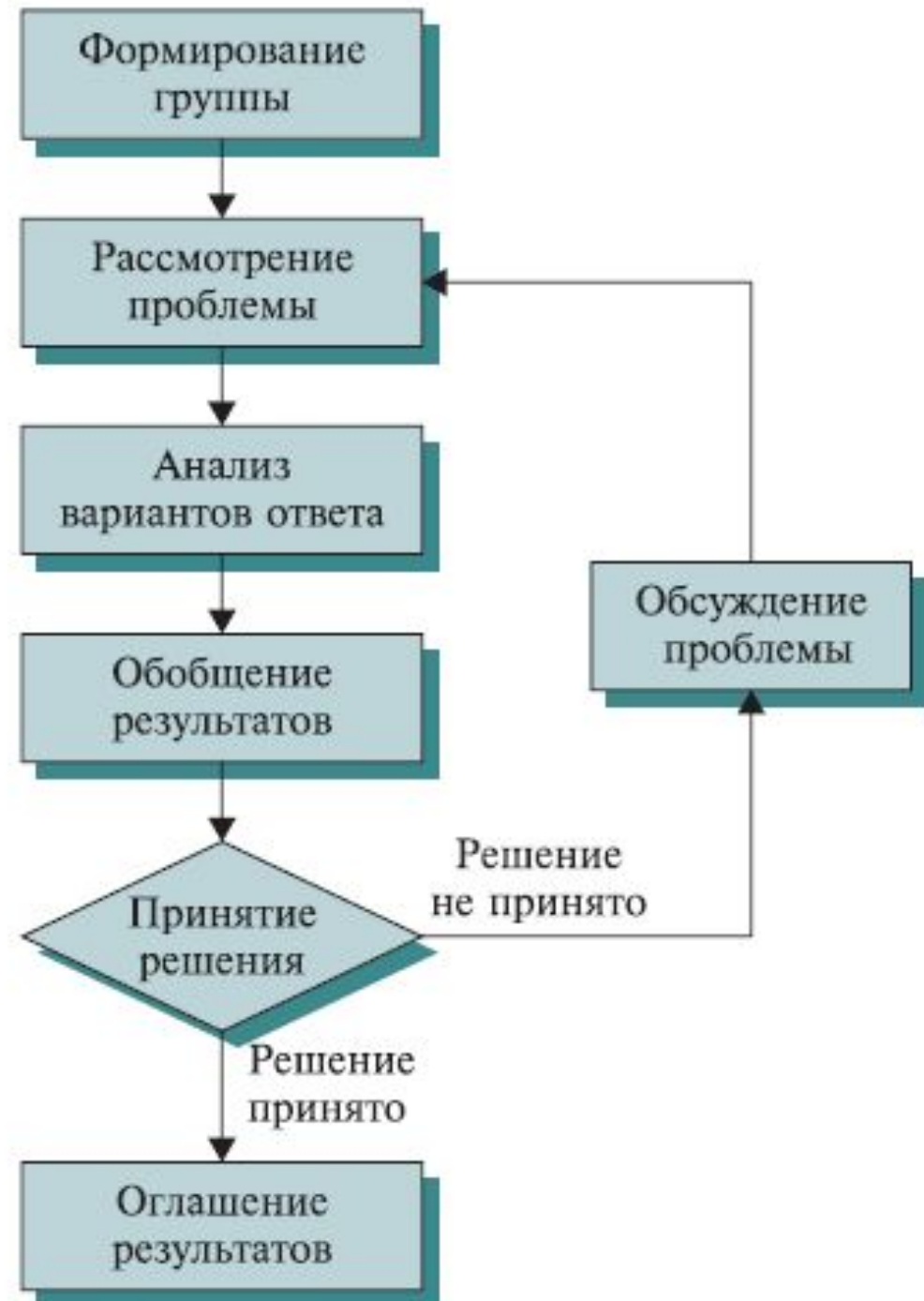
Метод экспертных оценок

- ▶ 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

- ▶ Достаточно популярен среди профессиональных работников кадровых служб и отделов метод Дельфи, который 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.
- ▶ Этот метод хорош для использования на короткий период и в стабильных компаниях.



Пример

- ▶ Компания, занимающаяся оптовой реализацией продовольственных товаров, имела 5 коммерческих агентов при объеме реализации 5000 тыс. долларов. В следующем году компания намерена достичь объема реализации 7000 тыс. долларов.
- ▶ Следовательно ей потребуется уже 7 коммерческих агентов (объем реализации на 1 агента 100 тыс. долларов).



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.



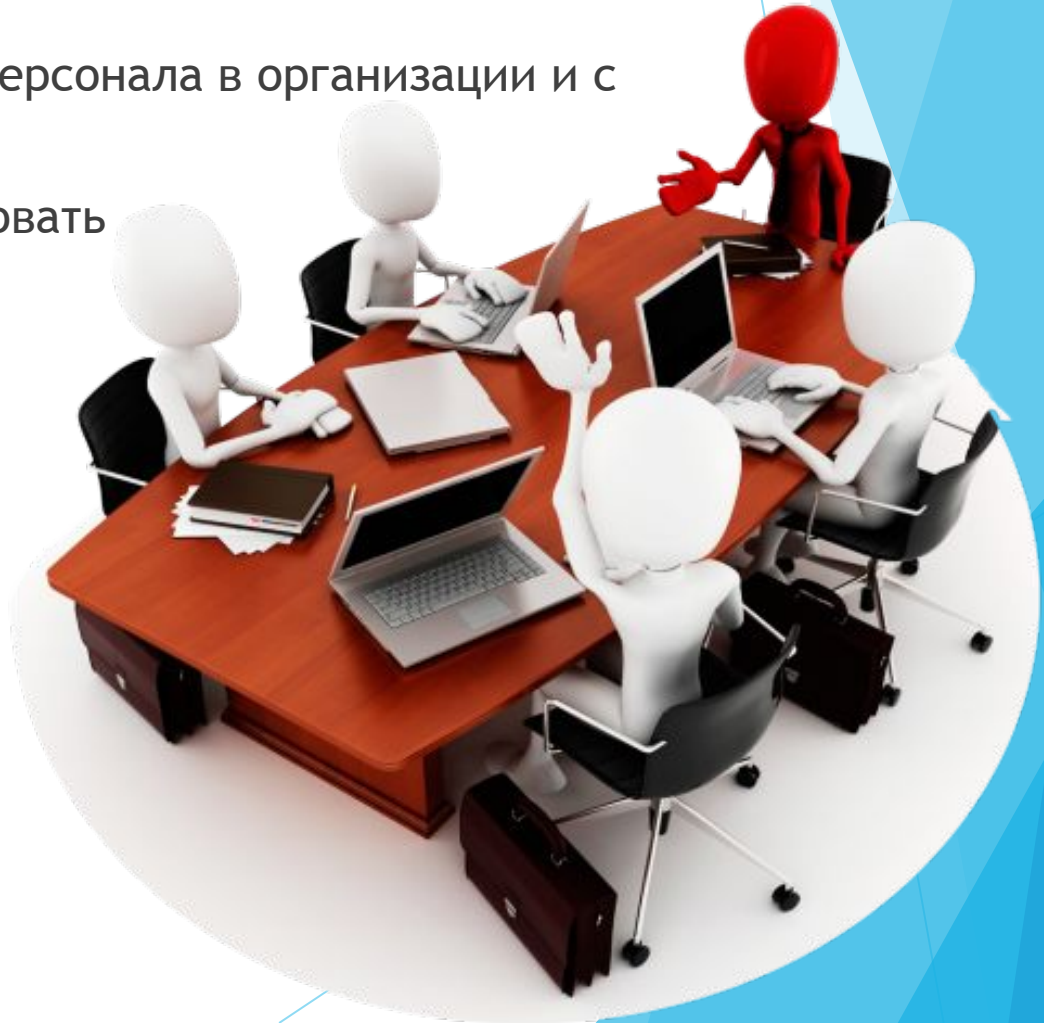
Метод групповых оценок

- ▶ 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.



- ▶ Определение потребности в персонале сводится к выбору метода расчета численности сотрудников, установлению исходных данных для расчета и непосредственному расчету необходимой численности на определенный временной период. Для определения потребности в персонале используются разнообразные методы.



Источники информации

- ▶ «Управление персоналом организации» [Учебник] / Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2006. - 638 с.
- ▶ Иванкина Л.И. Управление персоналом: учебное пособие / Л. И. Иванкина. - Томск: ТПУ, 2012. - 190 с.

Спасибо за внимание!