

Методы расчёта потребности в персонале

Выполнила студентка группы
УПб2601-01-00
Евдокимова Анна

План

1. Понятие методов расчёта потребности в персонале
2. Методы расчёта потребности в персонале
3. Метод трудоемкости
4. Метод расчета по нормам обслуживания
5. Метод экспертных оценок
6. Метод экстраполяции
7. Метод групповых оценок
8. Метод Дельфи
9. Компьютерная модель планирования персонала

Понятие методов расчёта потребности в персонале

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



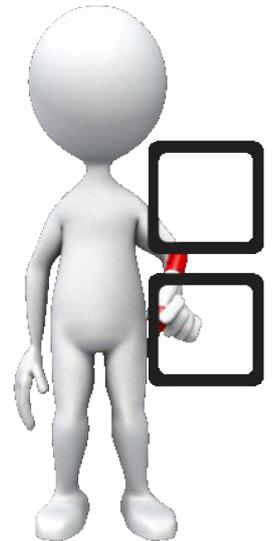
- Определение потребности в персонале сводится к выбору метода расчета численности сотрудников, установлению исходных данных для расчета и непосредственному расчету необходимой численности на определенный временной период. Для определения потребности в персонале используются разнообразные методы.



Методы расчёта потребности в персонале

Для расчета потребности в персонале используют:

- Метод трудоемкости (фотография рабочего дня);
- Метод расчета по нормам обслуживания;
- Метод экспертных оценок;
- Метод экстраполяции;
- Метод групповых оценок;
- Метод Дельфи;
- Компьютерная модель планирования персонала.



Метод трудоемкости

- 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



Метод расчета по нормам обслуживания

- Данный метод частично похож на предыдущий. 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

- Данный метод основан на мнении специалистов (руководителей отделов или компаний). В основе метода лежит их интуиция и профессиональный опыт. Это не самый точный из всех приведенных методов, но опытом компенсируется недостаток необходимой информации. Человеческий фактор многое значит, и поэтому в коммерческих предприятиях чаще всего применяется именно этот метод расчета.



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. Российский бизнес, увы, нестабилен, поэтому применяется метод *скорректированной экстраполяции*. И тогда учитываются все внешние факторы, такие как рост цен, популярность данной отрасли, политика государства и т.д.



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.

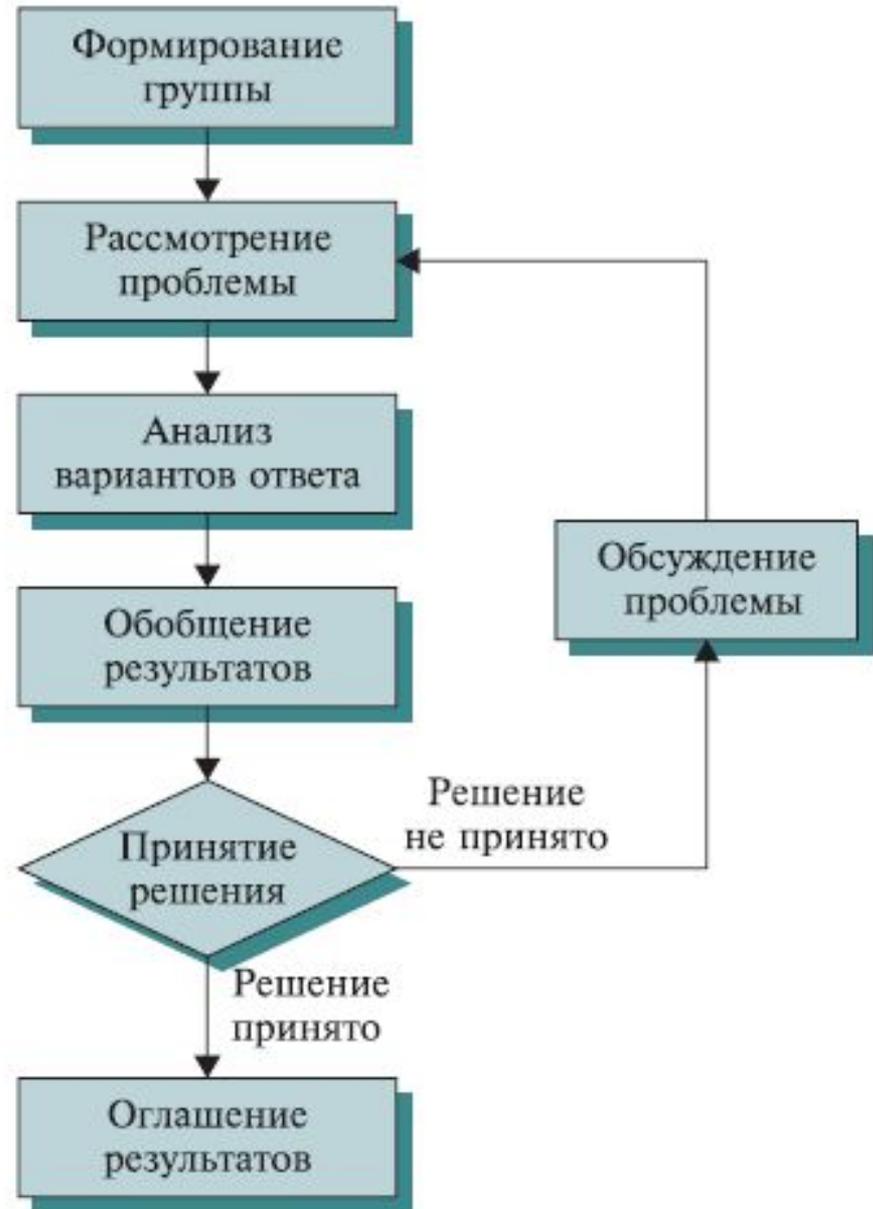


Метод Дельфи

- 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.



Компьютерная модель планирования персонала

- Не очень популярный метод при расчете потребности в персонале. При его использовании задействованы линейные менеджеры, которые должны предоставлять информацию менеджеру по персоналу. И на основе этого строится компьютерный прогноз.



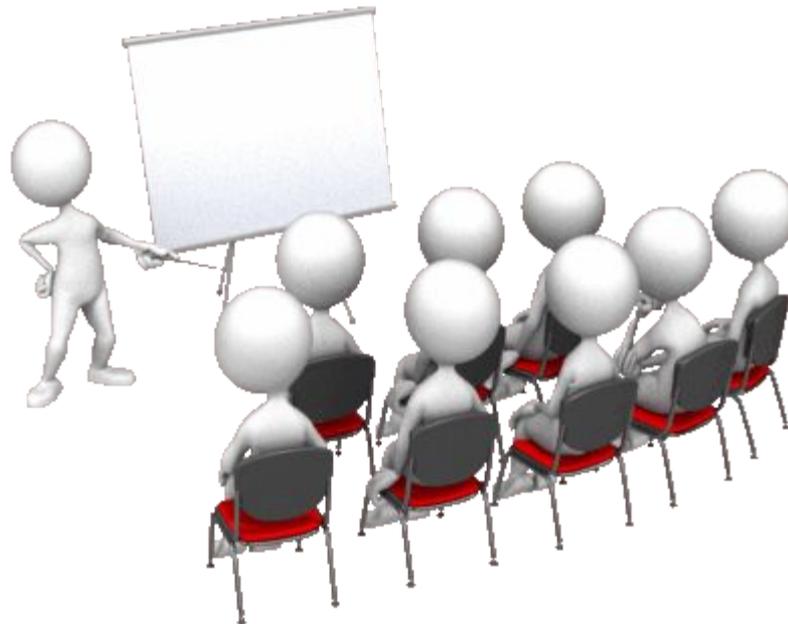
- Создание математической модели движения персонала в организации и с учетом ключевых факторов (переменных).

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.



- Прогноз потребностей в персонале осуществляется при использовании ряда методов и техник.
- В последнее время пользуются популярностью методы, основанные на использовании математики. Но и метод экспертных оценок, не требующий сложных исследований, также используется в организациях.



Источники информации

1. Иванкина Л.И. Управление персоналом: учебное пособие / Л. И. Иванкина. - Томск: ТПУ, 2012. - 190 с.
2. Планирование потребностей в персонале. Режим доступа:
http://free.megacampus.ru/xbookM0022/index.html?go=part-040*page.htm
3. Управление персоналом организации [Учебник] / Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2006. - 638 с.

Спасибо за внимание!