



Факторы, влияющие на потребность организации в персонале

Выполнила:
студентка группы Биб-3601-01-00
Бокарева Дарья Геннадьевна

Содержание

1. Введение
2. Этапы планирования потребности в персонале
3. Виды факторов
4. Внутренние факторы
5. Внешние факторы
6. Оценка потребности в персонале
7. Заключение

1. 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.

Схема планирования потребности в персонале



Кадровое планирование нужно для:

- обеспечения предприятия необходимыми кадрами с минимизацией издержек
- возможность обеспечить предприятием нужным количеством работников требуемой квалификации в самые сжатые сроки
- для сокращения или оптимизированного использования лишнего персонала
- использования персонала в зависимости от его способностей, умений и знаний

2. Этапы планирования потребности в персонале

1. Анализ внешней среды с точки зрения тенденций изменения ситуации на местном рынке рабочей силы.
2. Анализ внутренних ресурсов организации с точки зрения удовлетворения будущих потребностей в развитии (для достижения планируемых организацией целей).
3. Прогноз ситуации на планируемый период на основе анализа.
4. Анализ конкретных потребностей организации (когда, сколько, какой квалификации работники потребуются на планируемый период).
5. Анализ возможностей удовлетворения конкретных потребностей организации за счет существующего персонала.
6. Принятие решения о необходимости привлечения дополнительных ресурсов, удовлетворения будущих потребностей организации за счет существующего персонала или о частичном сокращении персонала.

3. Виды факторов

Потребность в персонале формируется под воздействием
следующих факторов



Внутриорганизационные
(внутренние) факторы

Внешние факторы

4. Внутренние факторы

□ Цели организации.

Потребности организации в рабочей силе зависят от стоящих перед ней целей, для реализации которых необходимы человеческие ресурсы. Цели могут быть представлены в виде долгосрочной стратегической задачи (обеспечить наивысшее качество автомобильного сервиса и 100% удовлетворение заказов клиентов), бизнес-стратегии (ежегодно увеличивать объем реализации на 10% за счет создания сети магазинов) или бизнес-плана (реализовать в 1996 г 2000 персональных компьютеров). Чем конкретнее цель - тем легче определить потребности в персонале.

4. Внутренние факторы

▣ Финансовые ресурсы.

Кадровая политика вырабатывается в зависимости от финансовых возможностей организации.



4. 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.



ШЕФ, НАМ
НАДО
СЕРЬЁЗНО
ПОГОВОРИТЬ...

4. Внутренние факторы

▣ Система организации труда.

Организация труда является основной частью организации производства и изучает системы и методы организации, нормирования и оплаты труда, которые, в свою очередь, обеспечивают планомерное и эффективное использование рабочего времени, рост производительности труда в условиях неуклонного повышения квалификации, безопасной работы и сохранения здоровья работающих.

4. 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.



5. 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.

5. Внешние факторы

▣ Политические изменения.

Необходимо сделать акцент на изменении законодательства в области занятости и охраны труда, поскольку именно эти две сферы непосредственно касаются деятельности персонала.



5. Внешние факторы

▣ Развитие техники и технологий.

Специалисты по управлению персоналом должны работать в контакте с техническими экспертами компании, чтобы заблаговременно оценить влияние возможного внедрения новой техники и технологии. Например: персональные компьютеры заменили счетоводов во всем мире.



5. Внешние факторы

▣ Конкуренция и состояние рынка сбыта.

Усиление конкуренции на стабильном или сокращающемся рынке, как правило, означает, что компании необходимо подумать о сокращении численности своих сотрудников. И наоборот.



6. Оценка потребности в персонале

Оценка потребности в персонале бывает количественной и качественной.



6. Оценка потребности в персонале

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.

6. Оценка потребности в персонале

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.

7. Заключение

Таким образом, определение потребности в персонале организации и факторы, влияющие на эту потребность, являются одними из важнейших направлений маркетинговой деятельности в области кадров, позволяющих грамотно планировать состав работников, что способствует значительному повышению эффективности работы организации.

Список литературы

1. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А. Я. Кибанова. / 3-е изд., доп. и перераб. - М.: ИНФРА-М, 2007.
2. [Электронный ресурс] - Режим доступа: https://www.e-executive.ru/wiki/index.php/Планирование_по_требности_в_персонале, свободный (дата обращения: 13.03.2019).
3. Факторы, влияющие на планирование потребности в персонале. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://studfiles.net/preview/5022026/page:3/>, свободный (дата обращения: 13.03.2019).

Спасибо за внимание!