

Методы определения качественной потребности в персонале



Выполнил студент
группы УП-13-2
Орехов Андрей

Качественная потребность - это потребность по категориям, профессиям, специальностям, уровню квалификационных требований к персоналу, рассчитывается исходя из:

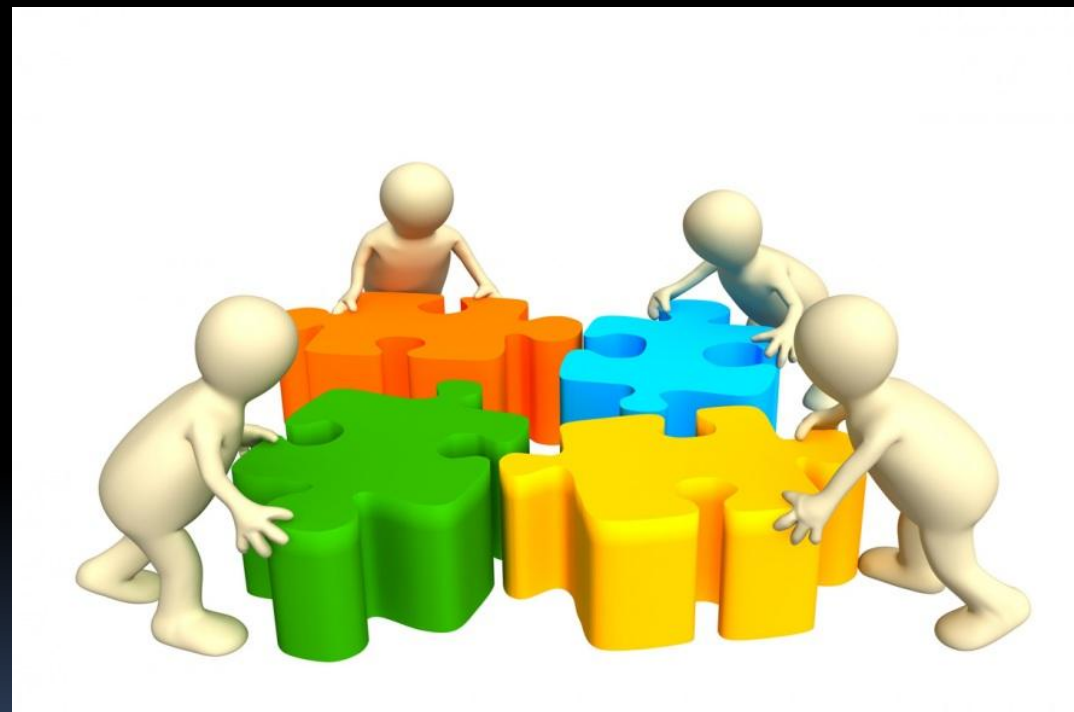
1) профессионально-квалификационного деления работ, зафиксированных в производственно-технологической документации на рабочий процесс;

2) требований к должностям и рабочим местам, закрепленным в должностных инструкциях или описаниях рабочих мест;

3) штатного расписания организации и ее подразделений, где фиксируется состав должностей;

4) документации, регламентирующей различные организационно-управленческие процессы с выделением требований по профессионально-квалификационному составу исполнителей.

Задача определения качественной потребности в персонале состоит в определении требований, обусловленных конкретной должностью или профессией для того, чтобы можно было согласовать с этими требованиями профессиональные возможности работников и работ, подлежащих отбору, и добиться их равномерного соответствия.



Составление матрицы распределения функций

МРФ представляет собой таблицу, отражающую бизнес-процессы предприятия с их подробной детализацией. Перечислены исполнители работ и функции, которые каждый исполнитель реализует по отношению к данной работе.

Таблица. Матрица распределения функций

Бизнес-процесс	Исполнители								
	Кла- довщик	Груз- чик	Про- давец	Мене- джер торг. зала	Кассир	Води- тель	Мар- кетолог	Бух- галтер	Ди- рек- тор
Поступление товара в торговый зал									
1. Получение заказа	И		П	Р К			СА		
2. Формирование партии	Р К	И							
3. Оформление документов	И							П	
4. Доставка в торговый зал	П	И		Р К					
5. Выбор места для товара				Р И			КА		
6. Установка цены							ПА	И	Р К
7. Раскладка товара			И	Р КА					
8. Оформление ценников			И	Р К				П	
Продажа товара									
1. Встреча покупателя			И	К					
2. Выяснение запроса			И	К					
3. Рассказ о товаре			И	К					
4. Ответы на вопросы			И	У К					
5. Помощь в примерке, выборе			И	К					
6. Доставка со склада това- ра нужного цвета, разме- ра (при временном отсут- ствии в торговом зале)	П	И	Р	К			А		

Бизнес-процесс	Исполнители								
	Кла- довщик	Грузчик	Прода- вец	Ме- неджер торг. запа	Кассир	Води- тель	Марке- толог	Бухгал- тер	Дирек- тор
7. Предложение сделать заказ на отсутствующий товар			И	К					
8. Оформление заказа				И			А		
9. Звонок-приглашение (когда заказ получен)				И					
10. Передача покупки на кассу			И	К					
11. Оформление покупки					И			К	
12. Выдача дисконтных карт, подарков, сувениров				К	И		П		
13. Упаковка покупки					И				
14. Предложение доставки покупки					И				
15. Оформление доставки					И		А		
16. Доставка покупки				РК		И			

ФОТОГРАФИЯ РАБОЧЕГО ДНЯ.

Заключается в том, что 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, а также их значимость. Можно будет отказаться от каких-либо действий в пользу выполнения более значимых либо вообще пойти по пути сокращения персонала, совместив обязанности нескольких должностей в одну штатную единицу.

МЕТОД РАСЧЕТА ПО НОРМАМ ОБСЛУЖИВАНИЯ.

Частично похож на предыдущий. Нормы обслуживания закреплены в различных ГОСТах (Государственный стандарт - одна из основных категорий стандартов в РФ), СНиПах (Строительные нормы и правила) и СанПиНах (Санитарные правила и нормы), 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.

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, однако опытом компенсируется недостаток необходимой информации. Человеческий фактор многое значит, и поэтому в коммерческих предприятиях чаще всего используется именно этот метод расчета.

При использовании МЕТОДА ЭКСТРАПОЛЯЦИИ происходит перенос существующей на данный момент в компании ситуации на планируемый период, с учетом специфики 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, когда учитываются все внешние факторы, такие как рост цен, популярность данной отрасли, политика государства и т. д.

КОМПЬЮТЕРНАЯ МОДЕЛЬ ПЛАНИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА - не очень популярный метод при расчете потребности в сотрудниках. При его использовании задействованы линейные руководители, которые должны предоставлять информацию менеджеру по персоналу. И на основе этого строится компьютерный прогноз с учетом текучести, оценочных процедур и "исчезновения".

Спасибо за внимание

