

Факторы, влияющие на потребность организации в персонале

Выполнила:

Студентка группы Пиб-3301

Лебедева Алина

План

- ❖ Введение
- ❖ Оценка потребности организации в персонале
 - Качественная потребность
 - Количественная потребность
- ❖ Виды факторов
 - Внешние факторы
 - Внутренние факторы
- ❖ Выводы

Введение

Планирование потребности в персонале - одно из важнейших направлений кадрового планирования и определяется как 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.



Оценка потребности организации в персонале

Качественная потребность - это потребность в численности персонала по категориям, профессиям, специальностям и уровням квалификационных требований.

Она определяется исходя из системы целей предприятия; организационной структуры; профессионально-квалификационного деления работ; требований к должностям; штатного расписания.

Расчет качественной потребности по профессиям, специальностям и т. п. сопровождается одновременным расчетом количества персонала по каждому критерию качественной потребности.

Количественная потребность - это потребность в персонале без учета квалификационных требований и особенностей организации, прогноз численности персонала, необходимого для реализации краткосрочных и перспективных целей организации

Количественная потребность в персонале планируется посредством определения его расчетной численности и ее сравнения с фактической обеспеченностью на определенный плановый период.



Виды факторов

Так как организации являются открытыми социальными системами, их потребности в рабочей силе возникают под воздействием как **внутренних** (внутриорганизационных), так и **внешних факторов**.



Внешние факторы

Макроэкономические условия: темпы экономического роста в стране и мире, уровень инфляции и безработицы, отраслевые изменения (например, развитие одного сектора народного хозяйства за счет другого).

Они оказывают сильное воздействие как на стратегию предприятия, от которой зависит его потребность в работниках, так и на ситуацию на рынке труда, определяющую предложение человеческих ресурсов.



Развитие техники и технологии - специалисты по управлению персоналом должны работать в контакте с техническими экспертами компании, чтобы заблаговременно оценить влияние возможного внедрения новой техники и технологии.



Законодательные и политические изменения: например, законодательные реформы (налоговый режим, система социального страхования, трудовое право), создание определенного политического климата в стране, изменение макроэкономических условий.

Так, снижение обязательных выплат в фонды социального страхования автоматически сокращает издержки организации на персонал и может сделать прибыльным для компании привлечение дополнительных рабочих, которые прежде не могли быть наняты из-за высоких затрат на них.



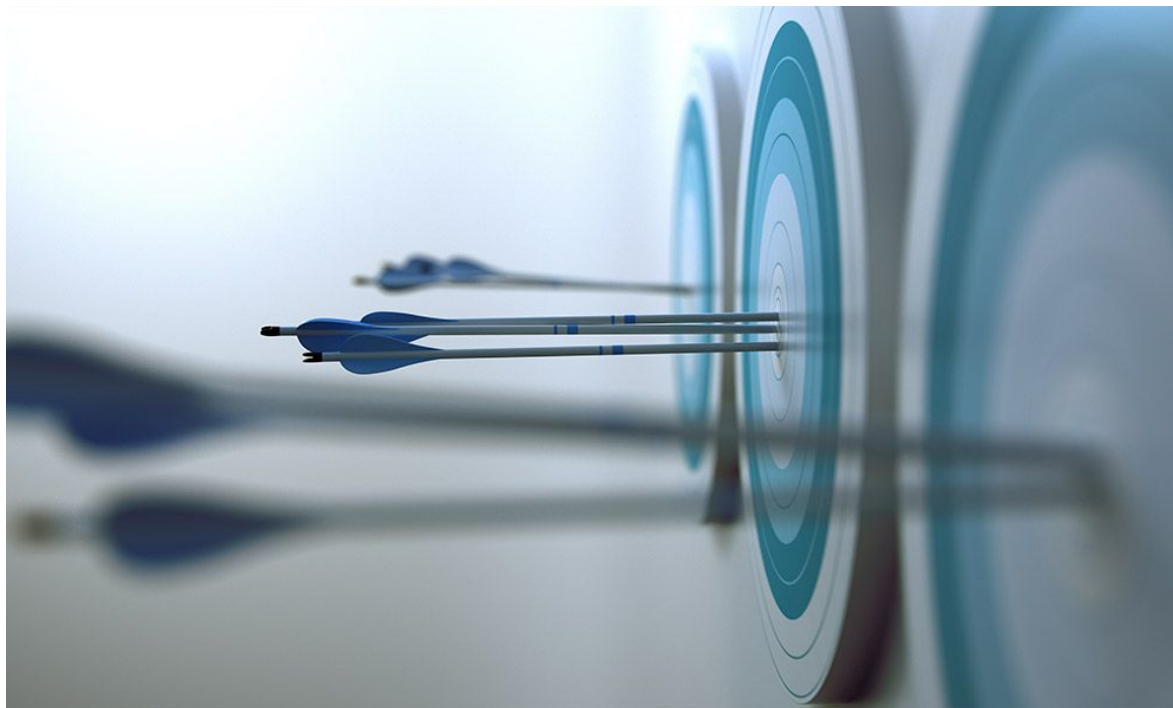
Конкуренция и состояние рынка сбыта, меняющиеся под воздействием множества факторов, оказывают самое прямое влияние на количество необходимого персонала.

Например, усиление конкуренции на стабильном или сокращающемся рынке, как правило, означает, что следует подумать об уменьшении числа работников. И наоборот, быстро растущий спрос на продукцию предприятия служит индикатором того, что нужно набирать людей.



Внутренние факторы

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, бизнес-стратегии или бизнес-плана). Чем конкретнее организационная цель, тем легче определить потребности в рабочей силе, необходимой для ее реализации.



Организация труда на предприятии – это деятельность, охватывающая организацию структуры и рабочих процессов, взаимодействие работников друг с другом и производственными средствами, которое основано на выстроенном и последовательном трудовом процессе.

Организация структуры регулирует распределение заданий и взаимосвязей предприятия между различными социально-техническими системами либо между организационными единицами предприятия.



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.



Выводы

Эффективная работа с персоналом в организации, как показывает теория и практика управления, зависит от форм и методов планирования и прогнозирования потребности в персонале.

При этом кадровое планирование включает выявление необходимого количественного и качественного состава работников организации, а также применение соответствующих форм их найма, использования и развития. Также важно определить основные факторы, оказывающие значительное влияние на процессы планирования.

Список литературы

- Определение потребности в персонале организации [Электронный ресурс] URL: <https://uchebnik.online/upravlenie-personalom-uch/242-opredelenie-potrebnosti-personale-20952.html>
- Планирование потребности в персонале [Электронный ресурс] URL: <http://profi-job.ru/article/tema2-planirovanie-potrebnosti-v-personale/>
- Факторы, влияющие на потребность организации в персонале [Электронный ресурс] URL: https://studopedia.su/10_150923_faktori-vliyayushchie-na-potrebnost-organizatsii-v-personale.html

Спасибо за внимание!