

# Определение количественной потребности в персонале



Исполнитель: Студент группы УП-14-3

Малафеева Юлия

Очевидно, что планирование потребности в персонале - часть общего процесса планирования в организации. В конечном итоге успешное кадровое планирование основывается на знании ответов на следующие вопросы:

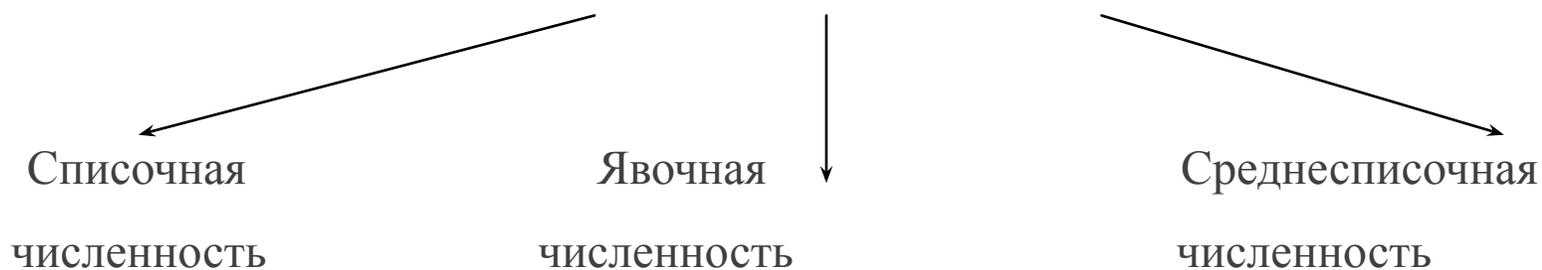
- ▶ сколько работников, какой квалификации, когда и где потребуется;
- ▶ каким образом можно привлечь нужный и сократить или оптимизировать использование излишнего персонала;
- ▶ как лучше использовать персонал в соответствии с его способностями, умениями и внутренней мотивацией;
- ▶ каким образом обеспечить условия для развития персонала;
- ▶ каких затрат потребуют запланированные мероприятия.

Процесс планирования включает три этапа:

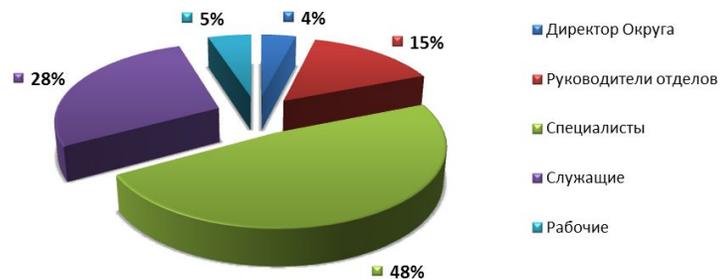
1. оценка текущего состояния персонала (диагностика);
2. прогнозирование численности;
3. разработка программ удовлетворения потребностей в персонале (количественных и качественных).

Определение количественной потребности в персонале сводится к выбору метода расчета численности сотрудников, установлению исходных данных для расчета и непосредственному расчету необходимой численности на определенный временной период.

Количественная характеристика персонала предприятия в первую очередь измеряется такими показателями



Списочная численность сотрудников на период 01.01.2015 г.



$$\begin{aligned} & \text{Среднесписочная численность работников за отчетный (налоговый) период} = \left[ \begin{array}{l} \text{Среднесписочная численность работников за январь} \\ \text{Среднесписочная численность работников за февраль} \\ \dots \\ \text{Среднесписочная численность работников за последний месяц отчетного (налогового) периода} \end{array} \right] : \text{Количество месяцев в отчетном (налоговом) периоде} \end{aligned}$$

Количественная оценка потребности призвана ответить на вопрос «сколько» и основана на анализе:

- ▶ - действующей и планируемой организационной структуры (уровни управления, количество подразделений, распределение полномочий и ответственности);
- ▶ - требований технологии производства (формы организации совместной деятельности исполнителей);
- ▶ - маркетингового плана (увеличение доли рынка, продвижение на новые рынки).

**Выделяют несколько основных методов расчета количественной потребности в персонале:**

- ▶ - метод, основанный на использовании данных о времени трудового процесса (метод трудоемкости);
- ▶ - методы расчета - по нормам обслуживания, по рабочим местам, по нормативам численности, по нормам управляемости;
- ▶ - стохастические методы - расчет числовых характеристик, регрессионный анализ, корреляционный анализ;
- ▶ - методы экспертных оценок - простая оценка, расширенная (однократная или многократная) оценка.

Динамику численности работников предприятия можно рассматривать в двух направлениях:

- ▶ - как внешний оборот, т. е. прием новых работников на предприятие и их увольнение, и
- ▶ - как внутренний оборот, т. е. переход работников из одной категории в другую, меняющий структуру, но сохраняющий общую численность.

Движение рабочей силы на предприятии, связанное с приемом и увольнением работников, является важным объектом анализа, поскольку уровень стабильности кадров - один из факторов, оказывающих влияние на производительность труда и эффективность производства.

При расчете потребности в персонале следует учитывать три основные направления, лежащие в основе ее формирования.

- ▶ Во-первых, это потребность на планируемый объем производства продукции (работ, услуг) в условиях заданной или меняющейся технологии с учетом имеющейся численности работников.
- ▶ Во-вторых, покрытие предполагаемого (планового) выбытия персонала.



- ▶ В-третьих, покрытие внепланового выбытия персонала.



Рассмотрим некоторые методы расчета количественной потребности в персонале. Например, от достигнутого уровня численности при базисной производительности труда и планируемого объема продукции определяется по формуле:  $Ч_{пл.} = Ч_{баз.} \times Y_{о.п.}$ ,

Где  $Ч_{баз.}$  - численность работников за предыдущий период;

$Y_{о.п.}$  - индекс объема продукции.

В экономической литературе предлагается определять плановую численность персонала по формуле:

$$Ч_{\text{пл.}} \text{ персонала} = \frac{\sum_i^k Ц_i Q_i (\text{пл.})}{\overline{W}_0}, \text{ где}$$

$Ц_i$  – оптовая цена каждого изделия;

$Q_i (\text{пл.})$  – плановый объем каждого изделия;

$\overline{W}_0$  - средняя годовая выработка в базисном году;

$K$  – количество наименований изделий на планируемый год.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

