

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
РФ**

**Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего  
профессионального образования  
«НАУЧНО ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
СТРОИТЕЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**



**Управление численностью  
персонала**

**Выполнила: Ламанова  
Екатерина ЭУИС 2-21 гр.**

# План:

1. Понятие численности и структуры персонала:
  - Эффективное функционирование организации
  - Управление персоналом
2. Системы планирования персонала:
  - Цели
  - Решения задач
  - Планирование численности персонала
3. Определение численности персонала:
  - Необходимая численность персонала
  - Эффективная Нагрузка
  - 3 уровня управления организационной эффективностью

# Понятие численности и структуры персонала

**Организация** – это элемент общественной системы, одна из распространенных форм человеческой общности и первичная ячейка общества.

## Персонал

личный состав или работники учреждения, предприятия, составляющие группу по профессиональным или служебным признакам.

**Численность персонала**  
количество занятых на предприятии людей.

**Структура персонала**  
качественный состав работников предприятия. Персонал может характеризоваться уровнем образования, степенью квалификации, профессионализмом.

# Эффективное функционирование организации

Важнейшими индивидуальными характеристиками персонала являются:

- способности;
- потребности;
- ожидание;
- характер восприятия;
- социальные установки.



Управление людьми включает: обеспечение сотрудничества между всеми членами трудового коллектива, кадровую политику, обучение, информирование, мотивацию работников и другие важные составные части работы руководителя.

# Управление персоналом

**Управление персоналом** - это системное, планомерно организованное воздействие с помощью взаимосвязанных организационно-экономических и социальных мер на:

- процесс формирования,
- распределения,
- перераспределения рабочей силы на уровне предприятия,
- на создание условий для использования трудовых качеств работника (рабочей силы) в целях обеспечения эффективного функционирования предприятия и
- всестороннего развития занятых на нем работников.



## Объект

это отдельный работник, а также некая их совокупность, выступающая как трудовой коллектив.



## Субъект

группа специалистов, выполняющих соответствующие функции в качестве работников кадровой службы, а также руководители всех уровней, выполняющие функцию управления по отношению к своим подчиненным.



# Система управления персоналом



Содержание системы управления персоналом составляет:

- Обусловить потребности рабочих с учётом стратегическими и производственными факторами
- Структуризация кадров по численности и качеству
- Философия управления персоналом
- Система повышения квалификации персонала
- Помощь работникам приспособиться к новой работе
- Применение мотивации
- Контроль и подведение результатов деятельности
- Внутренняя среда организации
- Многофункциональное функционирование кадровой службы в организации

Целями системы управления персоналом предприятия (организации) являются:

- повышение конкурентоспособности предприятия в рыночных условиях;
- повышение эффективности производства и труда
- обеспечение высокой социальной эффективности функционирования коллектива.





Внедрение единых подходов к системе управления персоналом на всех предприятиях Группы



Принципы формирования показателей эффективности труда в зависимости от профессиональных, региональных, квалификационных и других категорий должностей

# Планирование численности персонала

включает:

- Оценку наличного потенциала трудовых ресурсов;
- Оценку будущих потребностей;
- Разработку программ по развития персонала.



# Что необходимо сделать?

- Оптимизировать использования персонала
- Совершенствовать процесс приема на работу
- Организовать профессиональное обучение
- Создать основы для развития других программ управления персоналом
- Сократить общие издержки на рабочую силу за счет продуманной, последовательной и активной политики на рынке труда



# Факторы, влияющие на численность персонала

1. ФАКТОРЫ	2. Их влияние	3. Методы определения
1. Факторы, существующие вне предприятия.		
Изменение конъюнктуры	<b>Сбытовые возможности</b>  предприятия   <b>СЕБЕСТОИМОСТЬ</b>	<b><i>Анализ тенденций, оценка</i></b>
Изменение структуры рынка		<b><i>Анализ рынка</i></b>
Конкурентные отношения		Анализ положения на рынке
Данные, определяемые экономической политикой		Анализ экономических данных и процессов
Тарифное соглашение		Прогноз последствий, анализ принятых соглашений

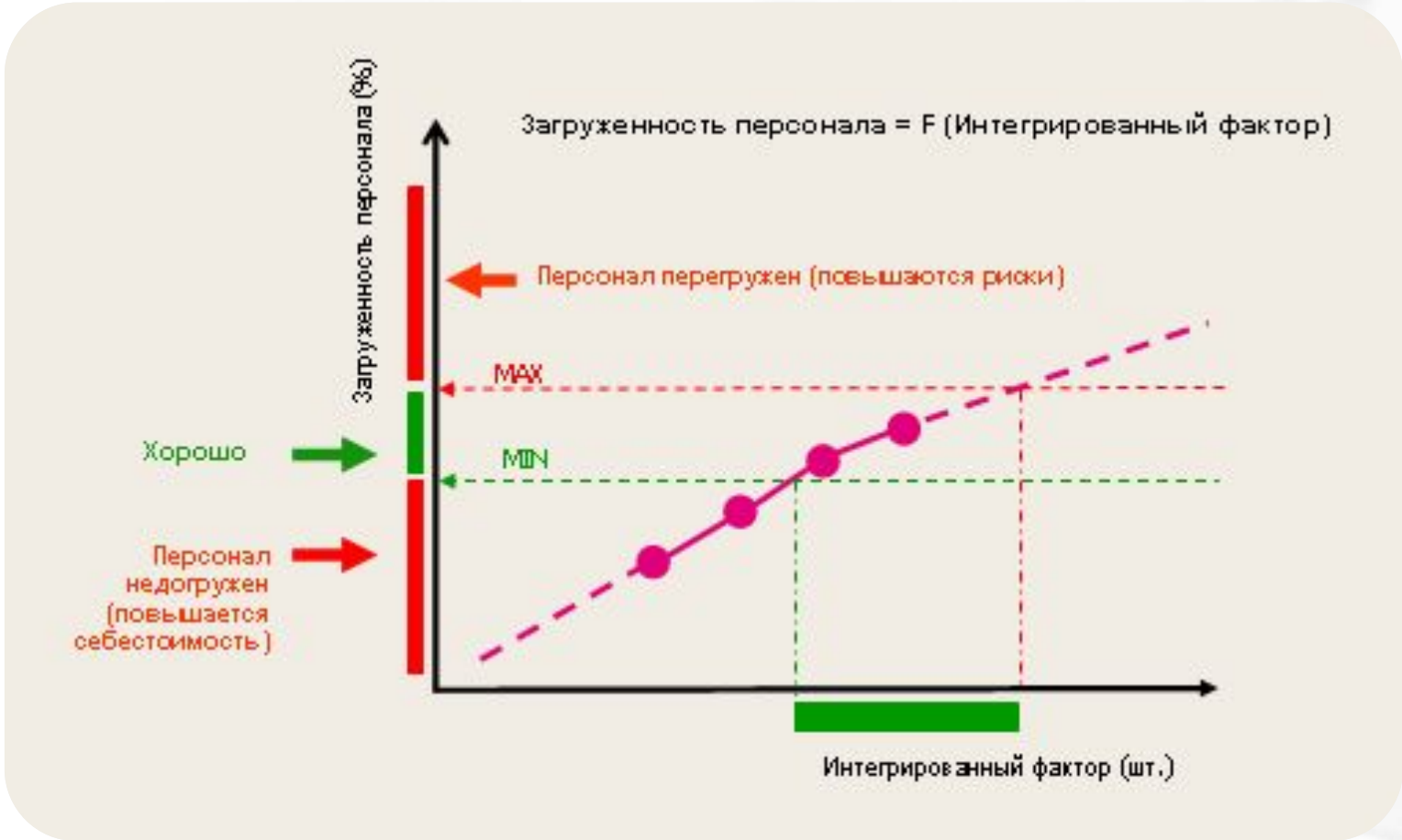
2. Факторы, существующие на предприятии (внутренние)

1	2	3
Запланированный объем сбыта	Количественные и качественные потребности в кадрах (новый спрос или пониженный спрос)	Принятие предпринимательских решений в соответствии с оценкой факторов, перечисленных в пункте 1.
Техника, технология, организация производства и труда	Численность необходимого персонала  Объем и качество готовой продукции	Показатели на основе эмпирических данных организационного характера и науки о труде

1	2	3
Текучесть кадров	Дополнительная потребность в работниках для замены выбывших	<b>УЧЕТ УБЫТКОВ</b>
Простои	Нерациональное использование персонала Сокращение объема производства	Определение доли текучесть кадров и простоев
Стратегия профсоюза	<b>Кадровая политика</b>	<b>ПЕРЕГОВОРЫ</b>

# Определение численности персонала

Необходимая численность персонала =  
= F (Загруженность персонала)



Концепция метода Экспертиза Фактических Трудозатрат

# Эффективная Нагрузка

- Индикатор фактической загруженности персонала
- Доля Продуктивной работы.
- Оценка эффективности использования рабочего времени при выполнении продуктивной работы.
- Оценка достоверности информации о трудозатрат.

Измеряем значение показателя BPI (Basic Performance Indicator)



Интегрированный фактор = (Число обработанных строк) \* 1 + (Число заведенных справочников) \* 3 + (Число созданных документов) \* 2 + (Число созданных отчетов) \* 5

Метрика	Вес	Факт	Порог	План	Вызов	Func	Res	%Res
Интегрированный фактор (баллы)	1	38	24	36	61	№1	1.1	1.1
...								1.1

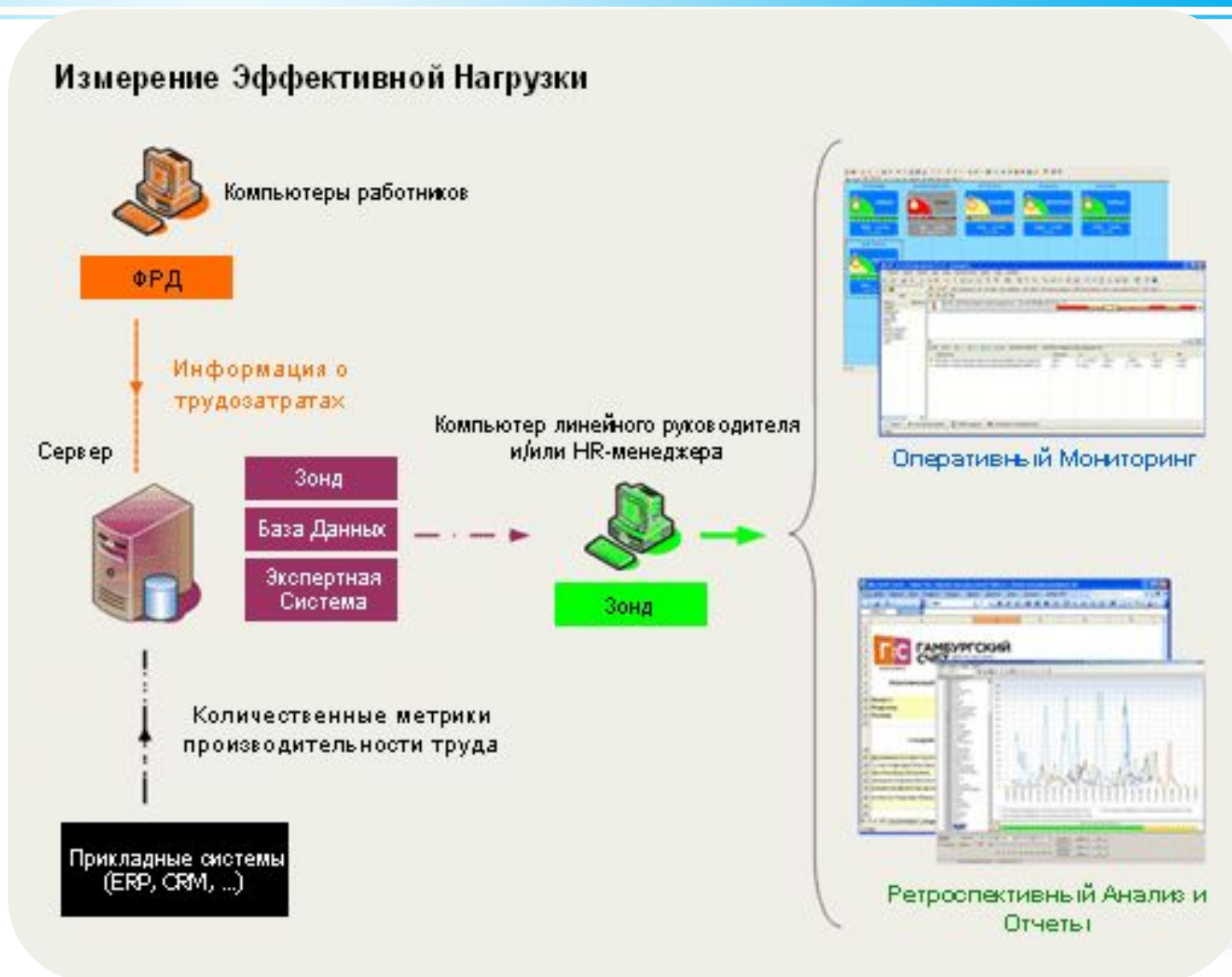
Аналогично расчету KPI

= BPI

Продуктивная работа - это все выполняемые работником действия, непосредственно связанные с достижением определенной цели или выполнением определенных бизнес- функций.



# Как измеряется Эффективная Нагрузка



Архитектура решения для измерения Эффективной Нагрузки.

# Три уровня управления организационной эффективностью

## Три контура управления организационной эффективностью

Контур №3: Управление себестоимостью продуктов и услуг (численностью персонала).

Контур №2: Устранение «узких» мест, управление достижениями.

Контур №1: Управление трудовозатратами.



Спасибо за внимание.

