

**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



Учет персональной эффективности и результативности в достижении стратегических целей Компании

Приведение к единым стандартам основных документов, регламентирующих работу по управлению персоналом

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	Сбытовые возможности предприятия СЕБЕСТОИМОСТЬ	<i>Анализ тенденций, оценка</i>
Изменение структуры рынка		<i>Анализ рынка</i>
Конкурентные отношения		Анализ положения на рынке
Данные, определяемые экономической политикой		Анализ экономических данных и процессов
Тарифное соглашение		Прогноз последствий, анализ принятых соглашений

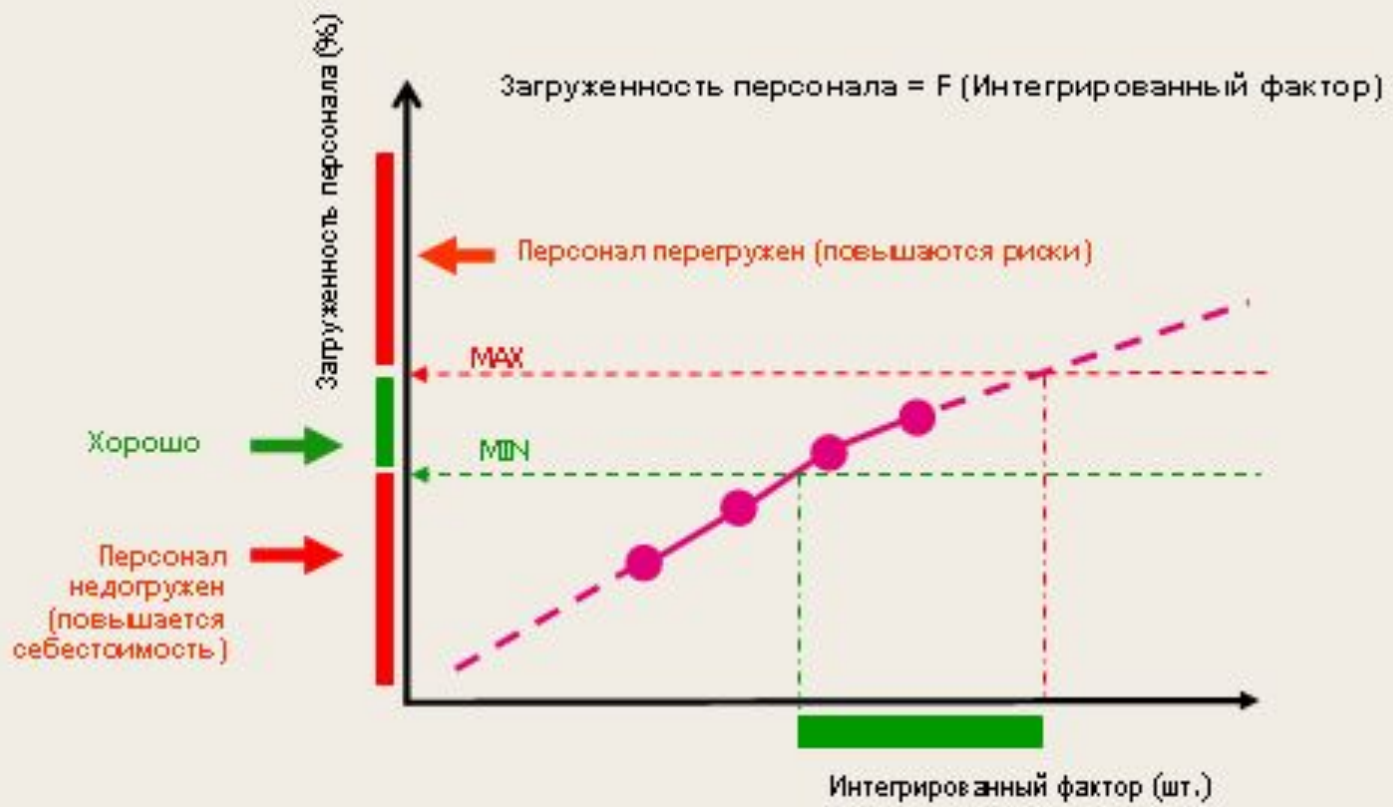
2. Факторы, существующие на предприятии (внутренние)

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	УЧЕТ УБЫТКОВ
Простои	Нерациональное использование персонала Сокращение объема производства	Определение доли текучести кадров и простоев
Стратегия профсоюза	Кадровая политика	ПЕРЕГОВОРЫ

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)



$$\text{Интегрированный фактор} = (\text{Число обработанных строк}) \times 1 + (\text{Число заведенных справочников}) \times 3 + (\text{Число созданных документов}) \times 2 + (\text{Число созданных отчетов}) \times 5$$

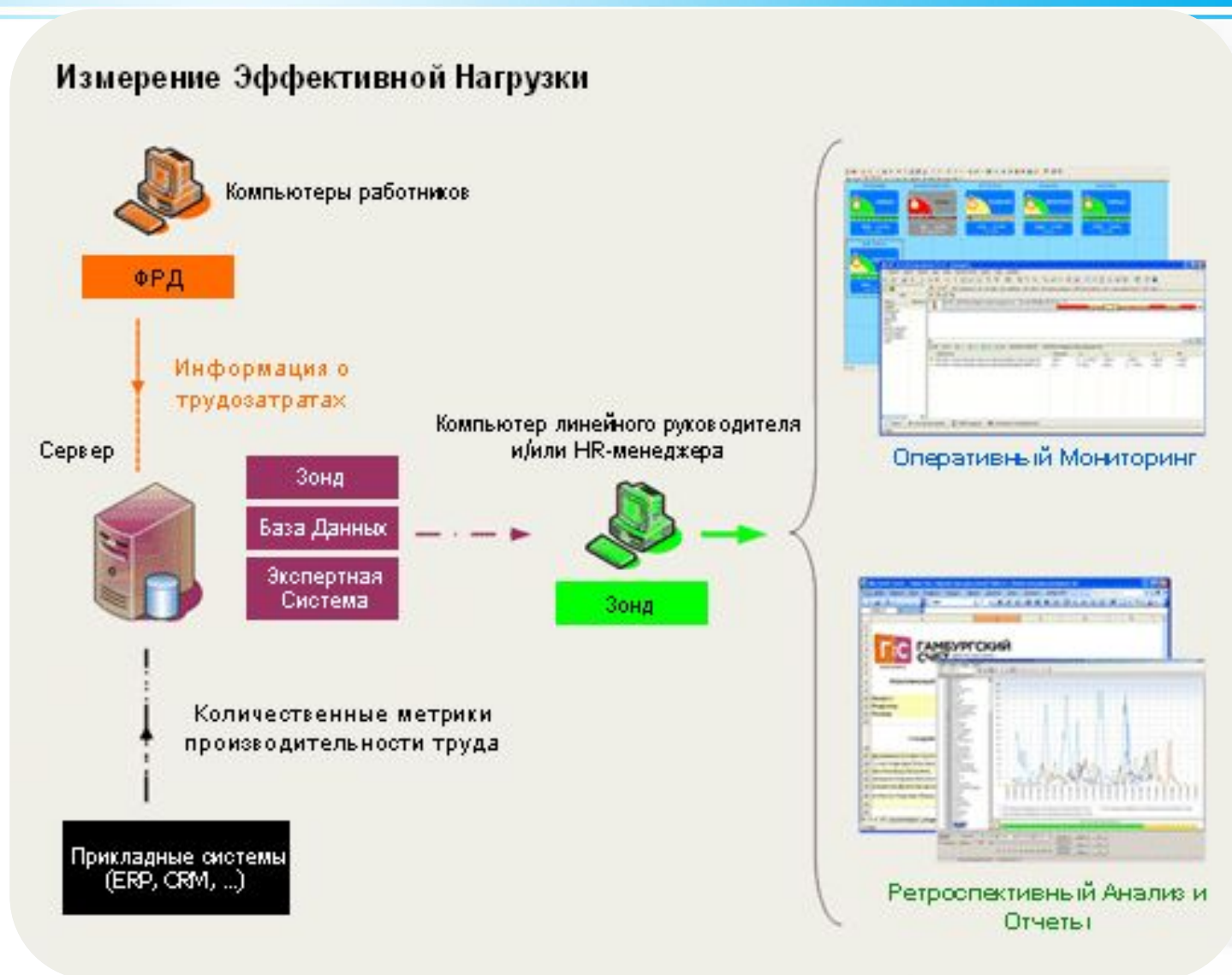
Метрика	Вес	Факт	Порог	План	Вызов	Func	Res	%Res
Интегрированный фактор (баллы)	1	38	24	36	61	№1	1.1	1.1
...								1.1

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 трудовыми затратами.



Спасибо за внимание.

