



Фризюк Володимир Васильович



Гуманітарно-педагогічний факультет

(<https://nubip.edu.ua/structure/gpf>)

Кафедра: Кафедра управління та освітніх

технологій (<https://nubip.edu.ua/node/2556>)

Спеціальність: Менеджмент

(<https://nubip.edu.ua/node/2556/6>)

Освітня програма: Управління персоналом

(<https://nubip.edu.ua/node/2556/6>)

Тема магістерської роботи: Прогнозування і
планування потреби організації в персоналі

Керівник: професор Михайліченко М.В.

ПУБЛІКАЦІЇ

ПОСТЕР

Міністерство освіти і науки України
Національний університет біоресурсів і природокористування України

ПРОГНОЗУВАННЯ І ПЛАНУВАННЯ ПОТРЕБИ ОРГАНІЗАЦІЇ В ПЕРСОНАЛІ
Керівник: доктор пед. наук, доцент, професор кафедри управління та освітніх технологій Шумілова І.Ф.

Виконав: студент Фризюк В.В., магістр 2-го року навчання гуманітарно-педагогічного факультету, спеціальність 073 «Менеджмент», освітньо-професійна програма «Управління персоналом»

Актуальність. Прогнозування і планування потреби організації в персоналі – це важливий процес у кадровому управлінні, який допомагає організації забезпечити необхідні кількості і якості співробітників для досягнення її цілей і завдань. Ефективність цього процесу критично ускладнена в умовах військового положення. Підприємства стикаються зі зменшенням стабільності, високим соціально-демографічним та економічним кризою воєнного стану, що підсилює виклики у плануванні своїх персональних ресурсів для забезпечення стратегії досягнення цілей та завдань підприємства.

Анотація роботи

Об'єкт: процес прогнозування і планування потреби організації в персоналі

Предмет: методи, інструменти та підходи до прогнозування і планування потреби організації в персоналі

Мета: аналіз методів, підходів та інструментів ефективного процесу прогнозування та планування персоналу та факторів що впливають на ефективність

Завдання:

- Проаналізувати, як військове положення впливає на кількість та якість потреби підприємства в персоналі;
- Визначити які способи прогнозування та планування потреби в персоналі можуть бути використані в умовах військового положення;
- Визначити способи забезпечення оптимального покриття для держави та приватного сектору для розв'язання на потреби підприємств в умовах нестабільності;
- Визначити ефективні стратегії навчання та перекваліфікації персоналу, з метою відповідності вимогам ринку праці під час воєнного положення.

Методи дослідження. У процесі написання магістерської роботи було проаналізовано та досліджено ряд методів та підходів прогнозування та планування потреби в персоналі, а саме: аналітичний та статистичний метод, системний аналіз, метод моделювання, метод системного аналізу, для вивчення аналізу поточного стану персоналу, визначення закономірностей та внутрішніх і зовнішніх факторів, що впливають на потребу в персоналі. Також, метод соціологічного дослідження для вивчення ставлення керівників до різних аспектів їх роботи.

Наукова новизна і практичне значення. Дослідження базується на: а) глибокому аналізі сучасних методів прогнозування та планування потреби організації в персоналі, враховуючи специфіку ринку праці та економічну ситуацію в Україні; б) розробці нових моделей або модифікації існуючих з урахуванням особливостей військового положення, що виникли; особливого підходу до управління персоналом; в) інтеграції досліджень з різних дисциплін (економіка, соціологія, психологія) для створення більш збалансованого підходу до аналізу і прогнозування потреби в персоналі на прикладі АТ «Молоко Виват».

СТРУКТУРА РОБОТИ

РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРОГНОЗУВАННЯ І ПЛАНУВАННЯ ПОТРЕБИ ОРГАНІЗАЦІЇ В ПЕРСОНАЛІ

- 1.1. Основні поняття та визначення прогнозування і планування потреби в персоналі
- 1.2. Методи та підходи до прогнозування потреби в персоналі в умовах воєнного стану

РОЗДІЛ II. АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ ПРОГНОЗУВАННЯ І ПЛАНУВАННЯ ПОТРЕБИ ОРГАНІЗАЦІЇ В ПЕРСОНАЛІ

- 2.1. Основні тенденції та виклики прогнозування і планування потреби в персоналі на сучасному ринку праці
- 2.2. Практичний досвід провідних підприємств та їх вплив на методи прогнозування і планування потреби в персоналі

РОЗДІЛ III. ПРАКТИЧНІ МЕТОДИ ПРОГНОЗУВАННЯ І ПЛАНУВАННЯ ПОТРЕБИ В ПЕРСОНАЛІ АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «МОЛОКО ВІВАТ»

- 3.1. Внутрішні фактори прогнозування потреби підприємства в персоналі
- 3.2. Зовнішні фактори прогнозування потреби підприємства в персоналі

РОЗДІЛ I

Прогнозування і планування потреби в персоналі є важливими частинками стратегічного управління персоналом в сучасних організаціях.

Прогнозування потреби в персоналі – це процес визначення майбутньої потреби організації в робітниках із певними кваліфікаційними і навчальними. Основоположними потребами в персоналі є стратегія підприємства, система цілей у довгостроковій перспективі, ситуація на регіональному ринку праці та результати моніторингу персоналу. Прогнозування базується на аналізі внутрішніх та зовнішніх факторів.

Ключові фактори прогнозування потреби в персоналі:

- Стратегічне планування компанії
- Соціально-економічні тенденції
- Технологічні тренди

Планування потреби в персоналі – це системний підхід до визначення та задоволення потреб організації в людських ресурсах у короткому, середньому та довгостроковому періодах. Планування потреби в персоналі здійснюється за трьома основними напрямками: 1. Потреби на плановий обсяг; 2. Потреби перерахованого виходу персоналу; 3. Потреби поточного виходу персоналу.

В сучасній літературі використовують наступні ключові підходи до прогнозування та планування персоналу:

- Економічний метод
- Екстраполяція
- Метод каскадних оцінок
- Математично-логічний метод
- Метод лінійного оптимізаційного моделювання
- Комп'ютерні моделі
- Нормативний метод

РОЗДІЛ II

У розділі проведено детальний аналіз основних тенденцій та викликів у галузі прогнозування і планування потреби в персоналі на сучасному ринку праці. У розділі детально описано чотири основні типи моделей або методів, які компанії використовують для прогнозування своїх дій у майбутньому:

- Трендові моделі: Judgmental forecasting method, Model of cyclical forecasting
- Економічні моделі: The Delphi method, Method Delphi

Досліджено практичний досвід провідних підприємств та їх вплив на методи прогнозування та планування на прикладі акціонерного товариства «Молоко Виват». Підхід Toyota до управління змінами базується на основних цінностях поваги до людей і постійного вдосконалення.

Методи прогнозування потреби в персоналі:

- Потреба в персоналі на короткий термін
- Потреба в персоналі на середній термін
- Потреба в персоналі на довгий термін

Toyota відома своїм довгостроковим підходом до бізнесу, і це відображається у їхньому підході до найми і розвитку персоналу. Окремо, варто зазначити, що Toyota була першою автомобілебудівною компанією в Японії, яка у відповідь на економічну кризу змінила стратегію довгострокового найму на контрактний найм. Характерною ознакою кадрової політики Toyota, є прагнення вкладати в розвиток своїх співробітників, а не шукати короткострокових рішень, компанія розробила свою систему розвитку та перекваліфікації персоналу, який є фундаментом стратегії прогнозування та планування персоналу компанії.

РОЗДІЛ III

У цьому розділі детально висвітлено методи та підходи до прогнозування потреби в персоналі підприємства на прикладі «Молоко Виват АТ». Були розглянуті кількісні та якісні методи прогнозування, виключаючи аналіз сторінних даних, методи моделювання, з урахуванням зовнішніх факторів та внутрішніх факторів.

Аналіз внутрішніх факторів:

- Стратегія організації
- Цілі «Молоко Виват АТ»
- Система кадрового управління
- Програми навчання та розвитку
- Програми мотивації та оцінки результатів
- Специфіка організаційної структури

Аналіз зовнішніх факторів:

- Політичні тенденції
- Економічні тенденції
- Соціально-демографічні фактори

Формування стратегії в персоналі:

- Формування кількісних та якісних параметрів персоналу необхідного для забезпечення стратегії та цілей підприємства
- Програми навчання та розвитку
- Програми мотивації та оцінки результатів
- План задоволення військовими працівниками, воєди в діпарт та на пенсії

Підготовлена методичні рекомендації до розроблення бізнес-плану для акціонерного товариства «МОЛОКО ВІВАТ АТ» з урахуванням факторів прогнозування та планування потреби в персоналі.

Ураховуючи всі наведені методи та інструменти, підприємство «Молоко Виват АТ» може успішно прогнозувати та планувати свої потреби в персоналі, що дасть змогу підприємству ефективно працювати організації та досягти своїх стратегічних цілей.

ВИСНОВКИ

У дослідженні висвітлено теоретичні аспекти прогнозування і планування потреби підприємства в персоналі. Висвітлено основні поняття та визначення прогнозування і планування потреби в персоналі. Робота включає дослідження основних тенденцій та викликів прогнозування і планування потреби в персоналі на сучасному ринку праці. Підготовлено узагальнювальний практичний досвід провідних підприємств та їх вплив на методи прогнозування і планування потреби в персоналі.

У роботі було розроблено практичні методи прогнозування і планування потреби в персоналі акціонерного товариства «МОЛОКО ВІВАТ АТ». Підготовлено методичні рекомендації до розроблення бізнес-плану для акціонерного товариства «МОЛОКО ВІВАТ АТ» з урахуванням факторів прогнозування та планування потреби в персоналі.

Ураховуючи всі наведені методи та інструменти, підприємство «Молоко Виват АТ» може успішно прогнозувати та планувати свої потреби в персоналі, що дасть змогу підприємству ефективно працювати організації та досягти своїх стратегічних цілей.

printed by MegaPrint Inc. www.megaprint.com



НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
БІОРЕСУРСІВ І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ
УКРАЇНИ

03041, Україна, м. Київ,
вул. Героїв Оборони, 15.

magystr_dep@nubip.edu.ua
<https://nubip.edu.ua/node/1027>

РЕФЕРАТ

ОСОБИСТІ ДОСЯГНЕННЯ

РЕЗЮМЕ

ДОСВІД РОБОТИ
