<인력 예측 방법4가지>

1. 질적 인력수요 예측

1)자격요건분석 기법

-기술, 환경 등이 비교적 안정적인 조직에 적용

-단기적 예측에 적합, 현재 직무의 직무기술서/명세서를 토대로 시작

-특정 직무의 자격 요건에 대한 수준 변화 예측

 >과업들을 핵심 과업과 부수 과업으로 분류하여 변화 예측

-분석 결과에 따라 직무 재설계 또는 재분류 진행

2)시나리오 기법

-기술, 환경 등이 매우 불안정하고 복잡하게 변화하는 경우에 적용

-자격요건 분석 기법 보다 개괄적이고 덜 정교함.

-전문가 집단 또는 프로젝트 조직의 브레인스토밍을 통한 예측

-비교적 장기적 예측에 활용

 2. 양적 인력수요 예측

 특정 미래 시점에 대한 예상 생산량, 기술수준, 작업조건,직원들의 능력/동기, 생산 프로그램의 종류, 조직 규모, 작업시간 등 고려

 -생산량: 인력수요 증가 요인

 -기술수준,: 인력수요 감소 요인

 -생산 프로그램의 종류: 다품종 소량생산체제는 인력수요 증가 요인

 소품종 다량생산체제는 인력수요 감소 요인

 -조직 규모:지원 인력수요 증가 요인

 -작업 시간:주당 근무시간 감소는 인력수요 증가 요인

 1)통계적 기법: 과거 생산성 변화 비율 분석, 인력변화 요인 추세분석, 인력변화 요인 회귀분석

 2)노동과학적 기법: 생산인력 수요 예측에 활용, 생산략 대비 작업시간 기준, 특정 미래 시점의 예상 생산략에 대한 작업시간 계산

 3)딜파이 기법: 조직의 미래에 대한 다양한 전문가 집단이 인력수요 예측

 4)화폐적 기법: 특정 미래 시점의 인건비 지불 능력 토대로 인력수요 예측

 3.전문가 예측 방법

 가장 간단한 방법으로 주로 인적 자원 관리 스태프나 인력 관리 전문가가 자신의 경험과 판단에 의하여 조직의 인력 수요을 예측하는 방법.

 4.추세 분석 방법

 인력 수요와 밀접한 관계를 가진 어떤 변수를 사용하여 상호 변수 간의 과거 관계를 중심으로 미래의 인력 수요을 예측하는 방법.

<인력 과다에 대한 대안4가지>

1. 고용 제한(restricted hiring)

병원 조직에서 고용 제한 정책을 사용한다는 것은 퇴직 혹은 이직을 하는 직원이 발생하는 경우 노동력 절감을 위해 그 직무에 새로운직원을 대체하지 않고 조직의 전반적인 직무 수행에 영향을 미치는 경우에만 고용하는 방법이다.

1. 근무 시간 단축(reduced hours)

근로자의 근무 시간을 단축할 특정 직원을 대상으로 하는 제도이다.

1. 조기 퇴직(earli retirement)

인력 감축을 위한 방법으로 조기 퇴직을 유도하는 것도 인력 과다시에 공급량을 감소시키는 방법이다.

1. 조직 축소(down sizing)

조직의 규모를 축소하거나 조직 구성원 감축을 통해 일시적 변화를 꾀하는 방법으로 전통적으로 조직의 상황이 나쁠 때 시행하고 이후 수익성이 향상되면 다시 조직을 확장하는 방법이다.