

Поняття, класифікація і структура персоналу



Питання:

Значення праці
в житті людини



Поняття, пов'язані з
“людиною – носієм
праці”

Зайнятість та
безробіття на
сучасному
етапі

Нормативно-
правові
документи в
сфері правових
відносин

Ринок праці



Центр
зайнятості,
його діяльність



Людський
капітал

Персонал, його
класифікація та
структура

Показники
використання
персоналу

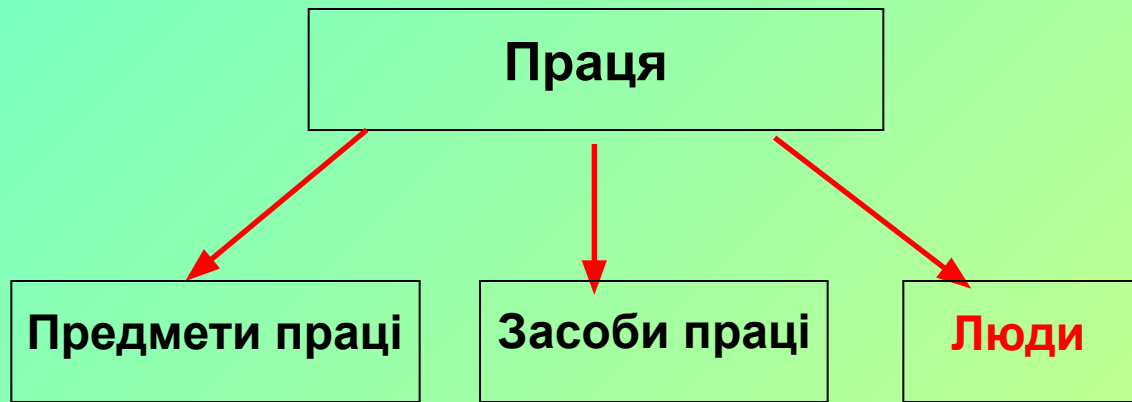


Поради при
працевлаштуванні



Кадрова
політика

Праця – продуктивна цілеспрямована діяльність людини задля створення корисних продуктів з метою задоволення своїх людських потреб.



Людина з її робочою силою є головною продуктивною силою суспільства.

«Кожен має право на працю, заробляти собі на життя, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується».

Конституція України ст. 43

Зайнятість – це трудова діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб і така, що, як правило, приносить їм доход у грошовій або іншій формі.



**Людина – носій
праці**

робоча сила

**працездатне
населення**

**трудові
ресурси**

**людський
капітал**

**трудовий
потенціал**

Особистий й головний чинник виробництва – люди.



Все населення України, 100%

Поділ за методикою МОП

Економічно активне населення (всі, хто працює або активно шукає роботу)		Економічно неактивне населення	Населення молодше 15 і старше 70 років
Зайняті	Безробітні		

Поділ за традиційною методикою

Трудові ресурси (працездатне населення в працездатному віці + працюючі підлітки + працюючі інваліди + працюючі пенсіонери – непрацюючі пільгові пенсіонери)	Населення, що не належить до трудових ресурсів (діти та непрацюючі пенсіонери, в тому числі пільгові, підлітки, інваліди)
---	---

Корисна інформація






Станом на **1 січня 2016 року** кількість зареєстрованих безробітних становила **490,8 тис. осіб**.

Показник **«рівень безробіття (за методологією МОП)»** визначається у відсотках як співвідношення чисельності безробітних віком 15–70 років до економічно активного населення відповідного віку. В Україні такі обстеження з 1995 року проводить Державна служба статистики.

За останніми даними ДСС України, **рівень безробіття** населення віком 15–70 років, визначений за методологією МОП, в Україні в середньому зріс з **8,9%** (2014 р.) до **9,4%** (2015 р.) економічно активного населення.

Перелік нормативно-правових документів

Назва нормативно-правового документа	Сутність документа
 <p>Кодекс законів про працю Від 20.03.91 871-XII</p>	Кодекс визначає правові засади і гарантії здійснення громадянами України права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної і творчої праці.
<p>Закон України «Про зайнятість населення» Від 01.03.91 804- XII</p>	Цей закон визначає правові економічні та організаційні основи зайнятості населення і його захисту від безробіття, а також соціальні гарантії з боку держави в реалізації громадянами права на працю.
<p>Закон України «Про колективні договори і угоди» Від 01.07.93 3356-XII</p>	У цьому законі зазначені правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів.
 <p>Закон України «Про оплату праці» від 20.04-95 144/95-вр</p>	Цей закон визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах.
<p>Закон України «Про охорону праці» від 15.12.93 3694-XII</p>	Закон містить основні положення щодо реалізації конституційного права громадян на охорону їхнього життя і здоров'я в процесі трудової діяльності.
 <p>Інструкція зі статистики заробітної плати. від 11.12.</p>	Згідно цієї інструкції знати розмір і структуру заробітної плати.
<p>Колективний договір</p>	В цьому договорі описують питання щодо змін в організації виробництва і праці.
<p>Посадові інструкції</p>	Інструкції регламентують діяльність посадових осіб і містять дані про їхні завдання та обов'язки, права, відповідальність, вимоги до знань, умінь, майстерності, кваліфікаційні вимоги.

Ринок робочої сили – це система економічних відносин між його суб'єктами з приводу купівлі продажу трудових послуг.

Вид ринку	Товар, який купується або продається	Хто виходить з попитом	Хто виходить з пропозицією	Ціна
Ринок праці (ринок робочої сили)	Пропонуються послуги у вигляді праці	Виробники	Власники праці (робочої сили)	Заробітна плата

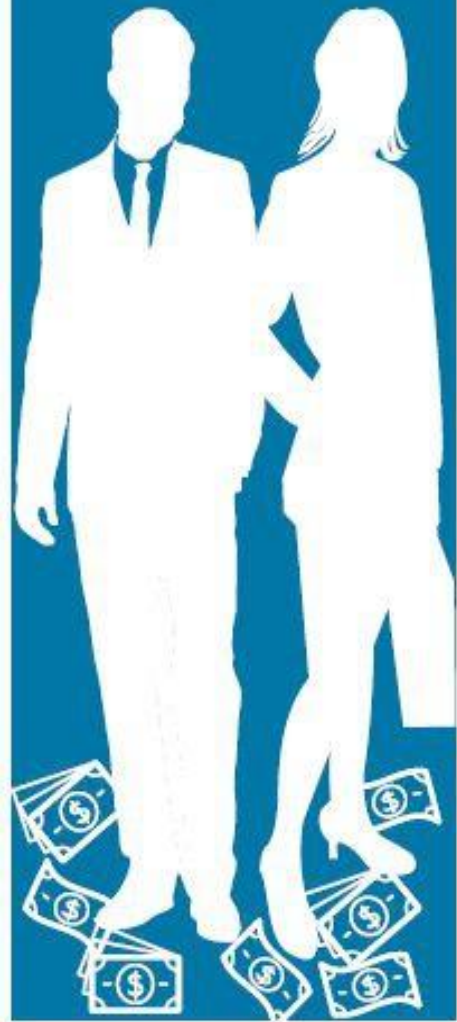
Біржа праці – це установа, що здійснює посередництво між працівником і підприємцем при укладанні угоди купівлі продажу робочої сили.

Функції біржі праці в Україні покладено на державну службу зайнятості, до складу якої входять Державний центр зайнятості Міністерства праці України.



Рейтинг зарплат страны

Больше всех получают менеджеры и айтишники, а меньше всех — экскурсоводы и библиотекари

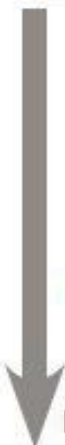


САМЫЕ ВЫСОКИЕ



- Программирование: С/С++ — 31 333
- Программирование: NET — 28 987
- Программирование: JAVA — 25 804
- Директор, главный исполнительный директор — 24 338
- Директор по логистике — 24 243
- IT-директор — 22 990
- Директор по персоналу — 22 088
- Mobile development — 21 839
- Game development — 17 117
- Веб-разработка — 16 625

САМЫЕ НИЗКИЕ



- Дворник — 2270
- Уборщица — 2469
- Охранник — 2903
- Помощник — 3023
- Кассир — 3057
- Экскурсовод — 3188
- Портовые работники — 3231
- Библиотекари — 3250
- Грузчики — 3260
- Кредитные эксперты — 3297

Корисна інформація за 2015 рік



Кадрова політика підприємства

Персонал (трудові ресурси) підприємства – це сукупність постійних працівників, які мають необхідну професійну підготовку і досвід практичної роботи(діяльності).

Кадри – найчастіше це певна сукупність працівників даного підприємства, які мають достатньо високий рівень кваліфікації і значний стаж роботи.

Трудовий потенціал – потенціал (можливість діяльності) усієї сукупності працівників з урахуванням не тільки кількісних, а й якісних характеристик, тобто рівня освіти, ділових якостей тощо.

Професія – вид трудової діяльності, здійснення якої потребує відповідного комплексу спеціальних знань і практичних навичок.

Спеціальність – більш чи менш вузький різновид трудової діяльності в межах професії.

Спеціалізація – це вузько диференційована область трудових функцій.

Посада – це конкретний трудовий пост на підприємстві.

Кваліфікація – сукупність спеціальних знань і практичних навичок, що визначають ступінь підготовленості працівника до виконання професійних функцій обумовленої складності.

Класифікація всього персоналу, спеціалістів робітників підприємства

Ознака	Категорія персоналу
Участь у виробничій діяльності	<ul style="list-style-type: none">✓Персонал, зайнятий в основній діяльності (виробничий персонал)✓Персонал, зайнятий в неосновній діяльності (невиробничий персонал)
Характер виконуваних функцій	<ul style="list-style-type: none">✓Керівники✓Спеціалісти✓Службовці✓Робітники
Кваліфікаційний рівень	<ul style="list-style-type: none">✓Спеціалісти найвищої кваліфікації✓Спеціалісти вищої кваліфікації✓Спеціалісти середньої кваліфікації✓Спеціалісти-практики
Ступінь участі у виробництві	<ul style="list-style-type: none">✓Основні робітники✓Допоміжні робітники✓Робітники високої кваліфікації
Рівень кваліфікації	<ul style="list-style-type: none">✓Кваліфіковані робітники✓Робітники низької кваліфікації✓Некваліфіковані робітники.

1. Участь у виробничій діяльності

Персонал основного виду діяльності або **виробничо-промисловий** персонал

Працівники основних, допоміжних та обслуговуючих виробництв, науково-дослідних підрозділів, лабораторій, заводоуправління, складів, охорони, тобто всі працівники, які зайняті у виробництві або його безпосередньому обслуговуванні

Персонал неосновної діяльності або **невиробничий** персонал

Працівники структур, які знаходяться на балансі підприємства, але безпосередньо не пов'язані з процесом виробництва, а саме: житлово-комунальне господарство, дитячі садки, лікарні, бази відпочинку, будинки культури, гуртожитки тощо

2. Характер функцій, що виконують

Керівники

Працівники, які обіймають керівні посади на підприємстві та його структурних підрозділах (директор, заст. директора, нач. стр. підрозділів)

Спеціалісти

Працівники, які виконують інженерно-технічні, економічні та ін. роботи (бухгалтер, інженер з організації праці, технік з планування, інженер з якості та ін.

Службовці

Працівники, які здійснюють підготовку та оформлення документації, облік, контроль та господарське обслуговування (агент з постачання, секретар-референт, експедитор, касир, оператор диспет. служби та ін.

Робітники

- основні, які безпосередньо приймають участь у процесі виробництва продукції;
- допоміжні, які виконують функції обслуговування основного виробництва або виготовляють продукцію допоміжного призначення й оснащення

3. Професія, спеціальність

Професія

Вид трудової діяльності, здійснення якої потребує відповідного комплексу теоретичних знань та практичних навичок

Спеціальність

Вузький різновид трудової діяльності в межах професії, що потребує спеціальних знань та навичок

Професія та спеціальність визначаються відповідно до єдиного тарифно-кваліфікаційного довідника робіт та професій

4. Кваліфікаційний рівень

Кваліфікація - це сукупність спеціальних знань та практичних навичок, які визначають ступінь підготовленості працівників до виконання професійних функцій визначеної складності.

Спеціалісти бувають: найвищої, вищої, середньої кваліфікації, а також спеціалісти-практики.

Робітники: висококваліфіковані, кваліфіковані, малокваліфіковані, некваліфіковані

5. Стать та вік у відповідності з формами обліку та звітності

Чоловіки

- до 30 років;
- від 30 до 65 років;
- понад 65 років

Жінки

- до 30 років;
- від 30 до 60 років;
- понад 60 років

6. Стаж роботи у відповідності з формами обліку та звітності

- до 1 року;
- від 1 до 3 років;
- від 3 до 10 років;
- понад 10 років

Система показників, що характеризують персонал підприємства

коефіцієнт вибуття персоналу – визначається співвідношенням кількості працівників, звільнених з різних причин протягом даного періоду та середньооблікової чисельності працівників за цей же період;

$$K_{В.П.} = \frac{П_{з.В.}}{П} \cdot 100\%$$



коефіцієнт найму персоналу – розраховують як співвідношення кількості працівників, прийнятих на роботу за даний період та середньооблікової чисельності працівників за той же період;

$$K_{П.П.} = \frac{П_{П.П.}}{П} \cdot 100\%$$



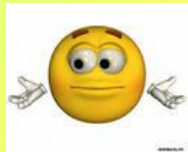
коефіцієнт стабільності персоналу – використовують при оцінці рівня організації управління виробництвом у цілому на підприємстві та в окремих підрозділах;

$$K_{С.П.} = \frac{П - П_{з.В.}}{П + П_{П.П.}} \cdot 100\%$$



коефіцієнт плинності персоналу – визначається діленням чисельності працівників підприємства, цеху, дільниці, вибулих або звільнених без поважних причин на середньооблікову чисельність працівників.

$$K_{П.П.} = \frac{П_{П.П.}}{П} \cdot 100\%$$



Приклад

Середньооблікова чисельність працівників за звітний період склала 400 чоловік. На протязі року прийнято на роботу 30 чоловік, звільнено 45 чоловік, в тому числі за порушення трудової дисципліни 17 чоловік, за власним бажанням 15 чоловік. Визначити коефіцієнти прийому, вибуття та плинності кадрів.

1. Коефіцієнт прийому кадрів:

$$K_n = \frac{Ч_n}{Ч} \times 100, \quad K_n = \frac{30}{400} \times 100 = 7,5.$$

2. Коефіцієнт вибуття кадрів:

$$K_v = \frac{Ч_{зв.заг}}{Ч} \times 100, \quad K_v = \frac{45}{400} \times 100 = 11,25.$$

3. Коефіцієнт плинності кадрів:

$$K_{пл} = \frac{Ч_{зв.}}{Ч} \times 100, \quad K_{пл} = \frac{17+15}{400} \times 100 = 8.$$

При плануванні чисельності ПВП розрізняють календарний, номінальний і ефективний фонди робочого часу

Баланс фонду робочого часу одного працівника на рік

Календарний фонд робочого часу (днів на рік) -365

Номінальний фонд робочого часу у днях ($365 - 114 = 251$)

Святкові та вихідні дні -114

Неявки на роботу у днях -35

Явочний фонд робочого часу ($251 - 35 = 216$)

Неявки з причин, передбачених законом - 32

Втрати робочого часу -2

Прогули (тільки за фактом) -1

Дійсний (ефективний) фонд робочого часу в годинах [$216 * (8,0 - 0,04) = 1719$ годин]

Втрати часу у зв'язку зі скороченням робочого дня в годинах тривалості 0,04

Тест

Поняття	Зміст поняття
1. Робоча сила	1. Економічне активне, працездатне населення.
2. Працездатне населення	2. Наявні та перспективні можливості (держави, регіону, підприємства).
3. Трудові ресурси	3. Працездатні чоловіки від 18 до 65 років, жінки від 18 до 60 років.
4. Людський капітал	4. Сукупність фізичних і духовних здібностей людини до праці.
5. Трудовий потенціал	5. Накопичений людиною запас здоров'я, знань, навичок, здібностей.
6. Ринок праці	6. Явище, коли частина працездатного населення не може знайти роботу.
7. Зайнятість	7. Трудова діяльність громадян, що приносить дохід.
8. Безробіття	8. Система відносин з приводу купівлі продажу трудових послуг.