

- **Тема 1: Персонал, як об'єкт менеджменту**
- Історія управління персоналом.
- Персонал: аналітична і статистична структура.
- Соціально-трудова відносина.
- Державна система управління трудовими ресурсами.

- **1.2. Персонал: аналітична і статистична структура.**
- **Склад і структура персоналу**
- **Трудові ресурси складаються з працездатних громадян в працездатному віці, які працюють, а також громадян молодше і старше працездатного віку.**

- Чисельність трудових ресурсів визначається наступним чином

- $$T = \Pi_{\text{пр}} - \Pi_{\text{інв}} + \Pi_{\text{пенс}} + \Pi_{\text{мал}}$$

-

- де $\Pi_{\text{пр}}$ – чисельність населення в працездатному віці;

- $\Pi_{\text{інв}}$ – чисельність непрацюючого населення згідно встановленим державою правовим нормам (інваліди I і II груп і групи пільгового пенсійного віку);

- $\Pi_{\text{пенс}}$ – працюючі громадяни пенсійного віку;

- $\Pi_{\text{мал}}$ – працюючі підлітки до 16 років.

- Термін «персонал» є найбільш доцільним на рівні організації, так як визначає особовий склад організації, який працює за наймом і характеризується певними ознаками, основними з яких є:
 - трудові взаємовідносини з роботодавцем, які оформлюються трудовими договорами;
 - володіння певними якісними характеристиками (професія, спеціальність, кваліфікація, компетентність);
 - цілеспрямована діяльність поєднання організаційних цілей і особистих.

- Персонал – основний штатний склад працівників організації, які виконують виробничо-господарські й управлінські функції.
- Персонал організації характеризується кількістю, структурою, професійною придатністю та компетентністю. Кількість персоналу визначається характером, масштабом, складністю, трудомісткістю виробничих процесів, рівнем їх механізації, автоматизації та комп'ютеризації. Ці фактори визначають нормативну (планову) кількість працюючих. Більш об'єктивною характеристикою кількості персоналу вважається середньооблікова чисельність, тобто кількість працівників, що офіційно працюють в організації на даний момент.

- Структура персоналу організації – це сукупність окремих груп робітників, об'єднаних за якою-небудь ознакою. Структура може бути статистичною і аналітичною.
- Статистична структура віддзеркалює розподіл персоналу і його рух у розрізі зайнятості по видам діяльності, а також категорій і груп посад. Виділяють персонал основних видів діяльності (особи, які працюють в основних і допоміжних науково-дослідних і дослідно-конструкторських підрозділах, апараті управління, які зайняті створенням продукції, послуг чи здійснюють обслуговування цих процесів) і не основних видів діяльності (робітники житлово-комунального господарства, соціальної сфери). У свою чергу, всі вони діляться на категорії: керівників, спеціалістів, других службовців, технічних виконавців

- Класифікація персоналу здійснюється за різними ознаками. Згідно з класифікатором професій Державного комітету України по стандартизації, метрології та сертифікації №257 від 15.04.2002р. (зі змінами і доповненнями) персонал організацій поділяється на професіоналів, фахівців, технічних службовців, робітників сфери обслуговування і торгівлі, кваліфікованих робітників сільського і лісового господарства, риборозведення і рибальства, кваліфікованих робітників з інструментом, операторів і складальників устаткування й машин, працівників найпростіших професій, осіб без

- Залежно від виконуваних функцій класифікація передбачає дві основні категорії персоналу за участю в процесі виробництва: управлінський та виробничий.
- Управлінський персонал – це працівники, трудова діяльність яких спрямована на виконання конкретних управлінських функцій. До них відносяться лінійні і функціональні керівники і спеціалісти.

- Керівники, які спрямовують, координують і стимулюють діяльність виробництва, розпоряджаються ресурсами організацій, мають право приймати рішення, несуть повну відповідальність за досягнення цілей організації, відносяться до лінійних. Керівники підрозділів, основне завдання яких полягає у сприянні ефективної роботи лінійних керівників, відносяться до функціональних. Керівники і головні фахівці в сукупності створюють адміністрацію.
- Керівників, які здійснюють функції загального управління, умовно поділяються на три рівні:
- вищий – директор, генеральний директор, управляючий і заступники;
- середній – керівники основних структурних підрозділів – відділів, цехів, управлінь, а також головні спеціалісти;
- нижчий – керівники секторів, бюро, майстри.

- Фахівці (інженери, економісти, технологи, психологи) зайняті створенням і впровадженням у виробництво нових знань, технологій та розробкою варіантів рішень окремих виробничих і управлінських проблем і виконують економічні, інженерно-технічні, маркетингові, юридичні і інші функції.
- Технічні службовці виконують технічну та інформаційну функцію (збір, обробка, збереження і передача інформації). Специфіка їх діяльності полягає у виконанні стандартних процедур і операцій, які переважно піддаються нормуванню.

- Виробничий персонал – це виконавці, які запроваджують у життя рішення керівників, безпосередньо реалізують плани організації, зайняті створенням матеріальних цінностей, або надання виробничих послуг і переміщення вантажів. До цієї категорії відносять також прибиральниць, охоронців, кур'єрів, гардеробників.
- Виробничий персонал поділяють на основних робітників, які безпосередньо беруть участь у виробничому процесі зі створенням матеріальних цінностей та допоміжних, які виконують функції обслуговування основного виробництва. Результатом праці виробничого персоналу є продукція в матеріальній формі (споруди, автомобілі, телевізори, меблі, продукти харчування і т. ін.).

- Аналітична структура розглядає персонал по таким ознакам, як професія, кваліфікація, освіта, стать, вік, стаж роботи.
- Професіональна структура персоналу організації – це співвідношення представників різних професій та спеціальностей (економістів, інженерів, юристів і т. ін.).
- Професія – це вид трудової діяльності, здійснення якої потребує відповідного комплексу спеціальних знань та практичних навичок. У межах кожної професії, внаслідок поділу праці, виділяються спеціальності, пов'язані з виконанням більш вузького кола обов'язків (менеджер по персоналу, менеджер по маркетингу). Досвід і практика поєднують навички, знання і уміння в одне ціле, формуючи кваліфікацію, тобто міру професійної підготовки, яка потрібна для виконання певних трудових функцій. Існує поняття кваліфікація працівників і кваліфікація робіт. Перше характеризується сукупністю вимог до того, хто має виконувати роботу, а друга – характеристику даного виду роботи, яка визначається по ступеню складності, точності і

- Кваліфікаційна структура персоналу – це співвідношення працівників різного рівня кваліфікації, необхідних для виконання певних трудових функцій. Рівень кваліфікації робочих характеризується розрядом з 1 по 6 і вищої кваліфікації або класом (наприклад для водіїв III, II, і I), а для спеціалістів категорії. Наприклад, конструктор I, II, III категорії «головний», «ведучий».
- За рівнем кваліфікації поділяють працівників на такі групи:
- висококваліфіковані працівники, які закінчили ПТУ і середні спеціальні навчальні заклади з терміном навчання 2-4 роки;
- кваліфіковані працівники, які закінчили середнє ПТУ, технічні училища або на виробництві навчались 6-24 місяців;
- низько кваліфіковані працівники, які пройшли підготовку на виробництві протягом 2-5 місяців;
- некваліфіковані працівники, яке пройшли практичне навчання або інструктаж на робочих місцях протягом кількох тижнів.

- Статевовікова структура – це співвідношення груп персоналу по статі (чоловік, жінка) і віку. При вивченні вікового складу рекомендуються такі угруповання 16, 17, 18, 19, 20-24, 25-29, 30-34, 35-39, 40-44, 45-49, 50-54, 55-59, 60-64, 65 років.
- Структура персоналу за стажем може розглядатися як у плані загального стажу роботи, так і стажу роботи у даній організації. Розглядаються такі періоди до 15 років, 16-20 років, 21-25, 26-30 і більше. Стаж роботи у даній організації характеризує стабільність трудового колективу. Статистика виділяє наступні періоди: до 1 року, 1-4, 5-9, 10-14, 15-19 і т.д. Структура персоналу за освітнім рівнем передбачає виділення працівників за вищою, середньо спеціальною, незакінченою, вищою та середньою освітою, неповною середньою, початковою.

- Людські ресурси – поняття, яке відображає багатство любого суспільства. Поняття «людські ресурси» більш широке і глибоке, ніж «трудові ресурси» і «персонал», так як містить у собі сукупність соціокультурних характеристик і особисто-психологічних якостей людини. Специфіка людських ресурсів на відміну від других видів ресурсів (матеріальних, фінансових, інформаційних і ін.) полягає в наступному:
 - люди мають інтелект, тому їх реакція на зовнішній вплив емоційно усвідомлена, а не механічна; процеси взаємодії між суб'єктом управління і людьми є двосторонніми;
 - внаслідок володіння інтелектом люди здатні до постійного удосконалення і розвитку, що є дуже важливим і довгостроковим джерелом підвищення ефективності будь-якого суспільства або окремої організації;
 - люди вибирають певний вид діяльності (виробничий або невиробничий, розумовий або фізичний) осмислено, спираючись на власні здібності;

- Трудовий потенціал робітника – це сукупність фізичних, духовних якостей людини, які виявляють можливість і межу його участі в трудовій діяльності, здібності досягати в певних умовах певних результатів, а також удосконалюватися у процесі праці. Основними компонентами трудового потенціалу робітника є:
- психофізіологічна складова: стан здоров'я, працездатність, здібності і нахили (тип нервової системи);
- соціально-демографічна складова: вік, стать, сімейний стан;
- кваліфікаційна складова: рівень освіти, обсяг соціальних знань, трудових навичок, здібності до інновацій, інтелект, творчі здібності, професіоналізм;
- особистісна складова: ставлення до праці, дисциплінованість, активність, мотивованість, ціннісні

• **1.3. Соціально-трудова відносина**

- Соціально-трудова відносина – це об'єктивно існуючі взаємозв'язки і взаємовідносина між індивідуумами і їх групами в процесах, обумовлених трудовою діяльністю, націлені на регулювання якості трудового життя.
- Система соціально-трудова відносина має достатньо складну структуру.
- Одним із суб'єктів соціально-трудова відносина є найманий працівник – громадянин, що заключив трудовий договір (контракт) з роботодавцем.

- Роботодавець – це людина, що працює сама і постійно наймає для роботи одну чи декількох осіб. Роботодавець може бути власником засобів виробництва чи представником його. Керівник організації, не будучи її власником, виступає в якості роботодавця.
- Держава в системі соціально-трудових відносин в умовах ринкової економіки виступає в наступних основних ролях: законодавець, координатор і організатор регулювання цих відносин, роботодавець, посередник і арбітр при трудових спорах.
- Професіональні спілки – масові організації, що об'єднують найманих робітників і захищають їх соціально-трудова інтереси. Однак це виключає можливість існування інших організаційних форм об'

- **1.4. Державна система управління трудовими ресурсами**

- Державна система управління трудовими ресурсами включає сукупність органів законодавчої, виконавчої і судової влади і управління, централізовано регулюючих основні соціально-трудові відносини, а також методи управління і механізм їх використання.
- Її задачами є: ухвалення законів,; контроль за їх виконанням; вироблення і реалізація політики і рекомендацій у сфері соціально-трудових відносин в країні, що охоплюють питання оплати і мотивації праці, регулювання зайнятості і міграції населення, трудового законодавства, рівня життя умов праці, конфліктних ситуацій і т. д.

- В умовах ринкових відносин державне регулювання соціально-трудоових відносин носить обмежений характер і стосується питань трудового законодавства, зайнятості, оцінки рівня життя і деяких інших.
- Уряд забезпечує відповідність Конституції законів, нормативних актів, указів Президента у сфері соціально-трудоових відносин на практиці.

- Законодавча влада здійснює прийняття законів, що містять обов'язкові правила поведінки, в тому числі в області соціально-трудових відносин. Вона представлена Верховною Радою України, комітетами і комісіями Верховної Ради.
- Судові органи здійснюють правосуддя: покарання порушників, вирішення проблем, конфліктів, пов'язаних із застосуванням трудового законодавства. Судову владу представляють суди: Конституційний суд України, Верховний суд України, спеціалізовані суди, а також Міністерство юстиції.

- Міністерство юстиції України забезпечує реалізацію державної політики. Його задачами є:
- участь у правовому забезпеченні нормотворчої діяльності Президента України і Уряду (проводить експертизу законів, розробляє проекти нормативних актів);
- державна реєстрація нормативних актів центральних органів виконавчої влади, що стосуються прав, свобод і законних інтересів громадян;
- організація і розвиток системи юридичних послуг з метою реалізації прав, свобод і законних інтересів громадян;
- співробітництво з асоціаціями адвокатів в інтересах розвитку правової допомоги громадян;
- участь у правовому освіченні громадян.

- До нормативних актів належать: основи законодавства про працю; пенсійне законодавство; закон про оплату праці; закон про зайнятість; нормативні акти про захист соціальних і трудових прав окремих категорій громадян (інвалідів, молоді, матерів з дітьми) і т. п.
- Кодекс законів про працю регламентує трудову поведінку в різних ситуаціях (найм на роботу, охорона праці, компенсація робітникам, відпустки і т. д.). В законодавстві закріплені права і обов'язки сторін в таких питаннях як охорона праці, безпека, гігієна праці і ін.
- Органи виконавчої влади здійснюють виконання законів; на них покладена виконавчо-розпорядча діяльність. Виконавчу владу здійснює Кабінет Міністрів України, у тому числі в соціально-трудовій

- У вирішенні ряду соціально-трудо­вих проблем важливу роль відіграють також різноманітні організації профспілок (при укладенні колективних договорів, генеральної і галузевих (тарифних) угод і ін.). Через профспілку робітники і роботодавці домовляються по наступним питанням: форма, система, розмір оплати праці, грошові винагороди, допомоги, компенсації, доплати, механізм регулювання оплати праці, виходячи із росту цін, рівня інфляції, зайнятості робітників, тривалість робочого часу і часу відпочинку, а також відпусток, заходи по покращенню умов і охорони праці; медичне і соціальне страхування; техніка безпеки і охорона здоров'я працівників на виробництві.