

Тема. Кадри підприємства

1. Кадри підприємства, їх склад і структура.
2. Класифікація персоналу підприємства.
3. Підготовка кадрів в Україні та фактори, що впливають на зміну професійно-кваліфікаційного складу кадрів підприємства.

1. Кадри підприємства, їх склад і структура.

Організація праці – це один з напрямів управління виробництвом, що здійснюється через систему взаємопов'язаних між собою методів залучення до праці, форм розподілу та кооперації, згідно з якою групи працівників закріплюються за певними галузями суспільно-корисної діяльності.

Кадри підприємства – це сукупність постійних працівників, які отримали необхідну професійну підготовку та (або) мають практичний досвід і навички роботи. Крім постійних працівників в роботі підприємства можуть брати участь на основі контракту інші працездатні особи.

Трудові ресурси – це населення працездатного віку (чоловіки від 16 до виповнення 60 років, жінки від 16 до виповнення 55 років), яке працює або не працює, а також пенсіонери й підлітки, які працюють.

Всі кадри підприємства поділяються на промислово-виробничий персонал (ПВП) і непромисловий персонал (НПП). До ПВП відносяться зайняті в основних і допоміжних підрозділах підприємства, в заводських лабораторіях, дослідних установах, апарат заводоуправління, працівники охорони. До НПП належать зайняті у невиробничій сфері підприємства.

Структура персоналу підприємства – це співвідношення між окремими групами і категоріями працівників підприємства. Розрізняють такі види структури персоналу в залежності від класифікаційної ознаки:

- **функціональна структура персоналу підприємства** – це кількісне співвідношення між різними категоріями працівників, що відрізняються за характером виконуваних на підприємстві функцій найшвидшими темпами зростає чисельність спеціалістів і службовців, що пояснюється підвищенням технічної оснащеності виробництва, збільшенням обсягів науково-дослідних і управлінських робіт, ускладненням виробничих звуків та ін.;
- **професійно-кваліфікаційна структура** – це процентне співвідношення груп працівників різних професій та кваліфікаційних рівнів в загальній чисельності персоналу; зміни у такій структурі викликані якісними і кількісними змінами у галузевій структурі виробництва, якісними змінами у технології виробництва та організації праці, в індивідуальних характеристиках самої робочої сили (набуття вмінь, навичок); кваліфікаційна структура визначається окремо для різних категорій персоналу, оскільки вони мають різні кваліфікаційні ознаки;

- **статева структура персоналу** – характеризується співвідношенням працівників різних статей у загальній чисельності персоналу підприємства; є галузі і виробництва у яких переважає „жіноча” праця (текстильна, трикотажна, швейна), тоді виникає необхідність вирішення цілого ряду проблем соціально – економічного характеру;
- **вікова структура персоналу** – відображає співвідношення чисельності працівників відповідних вікових груп у загальній чисельності персоналу підприємства; розрізняються вікові групи: 16 - 19 років, 20 - 24, 30 - 34, 35 - 39 і т.д., 65 і старші.

2. Класифікація персоналу підприємства.

Слід розрізняти поняття «кадри», «персонал», «робоча сила», «трудові ресурси» і «трудовий потенціал». Під **кадрами** розуміється основний (штатний, постійний), як правило, кваліфікований склад працівників підприємства. Поняття **«персонал»** більш містке, воно включає весь особовий склад тих, хто працює на підприємстві.

Між поняттями «робоча сила», «трудові ресурси» і «трудовий потенціал» є взаємозв'язок і взаємозалежність. **Робоча сила** є сукупністю фізичних і розумових здібностей людини, які вона використовує в процесі трудової діяльності для виробництва матеріальних благ та послуг. **Трудові ресурси** підприємства характеризують його потенційну робочу силу, і виражаються в чисельності працездатних працівників, які володіють сукупністю фізичних, розумових та духовних здібностей. В процесі трудової діяльності з виробництва матеріальних благ і послуг витрачаються фізичні та розумові здібності працівників і трудові ресурси перетворюються на робочу силу.

Трудовий потенціал – це конкретні працівники, ефективність використання яких в трудовому процесі відома. Відмінність поняття «трудовий потенціал» від понять «робоча сила» і «трудові ресурси» полягає в тому, що трудовий потенціал – це персоніфікована робоча сила, яка володіє своїми індивідуальними якісними характеристиками. Трудовий потенціал організації (працівника) не є величиною постійною (навіть при постійній чисельності працівників підприємства), він безперервно змінюється.

Поняття «трудовий потенціал» нерідко ототожнюється з поняттями «людські ресурси», «людський капітал» у зв'язку з усвідомленням значущості людини в суспільному виробництві, його активній ролі в економіці, визнанні економічної доцільності капіталовкладень у формування, використання і розвиток працівників.

Людський капітал підприємства (фірми) є головним ресурсом кожного підприємства, від якості й ефективності використання якого залежить якість продукції, ефективність роботи підприємства, його конкурентоспроможність.

Важливим напрямом класифікації персоналу підприємства є його розподіл за професіями та спеціальностями.

Професія – це вид трудової діяльності, здійснювання якої потребує відповідного комплексу спеціальних знань та практичних навичок.

Спеціальність – це більш-менш вузький різновид трудової діяльності в межах професії. Професійний склад персоналу підприємства залежить від специфіки діяльності, характеру продукції чи послуг, що надаються, від рівня технічного розвитку. Кожна галузь має властиві лише їй професії та спеціальності. Класифікація працівників за кваліфікаційним рівнем базується на їхніх можливостях виконувати роботи відповідної складності.

Кваліфікація – це сукупність спеціальних знань та практичних навичок, що визначають ступінь підготовленості працівника до виконання професійних функцій відповідної складності.

Рівень кваліфікації керівників, спеціалістів та службовців характеризується рівнем освіти, досвідом роботи на тій чи тій посаді, вирізняють спеціалістів найвищої кваліфікації (працівники, що мають наукові ступені та звання), спеціалістів вищої кваліфікації (працівники з вищою спеціальною освітою та значним практичним досвідом), спеціалістів середньої кваліфікації (працівники із середньою спеціальною освітою та певним практичним досвідом), спеціалістів-практиків (працівники, що займають відповідні посади, наприклад, інженерні та економічні, але не мають спеціальної освіти).

Рівень кваліфікації визначається та присвоюється працівнику спеціальною кваліфікаційною комісією і юридично закріплюється в таких документах як диплом, посвідчення тощо.

Кількісними показниками рівня кваліфікації є розряди або класи для робітників. Якісними показником кваліфікації є компетентність, тобто рівень загальної та професійної підготовки, ставлення до роботи, старання та вміння поповнювати свої звання.

За рівнем кваліфікації робітників поділяють на чотири групи висококваліфіковані, кваліфіковані, малокваліфіковані й некваліфіковані. Вони виконують різні за складністю роботи і мають неоднакову професійну підготовку.

Управління трудовими ресурсами, забезпечення їхнього ефективного використання потребує обов'язкового формування системи оцінки трудового потенціалу підприємства.

Персонал підприємства – це працівники, які отримали необхідну професійну підготовку та мають досвід практичної діяльності.

У складі персоналу підприємства залежно від участі у виробничому процесі виділяють наступні групи:

1. промислово-виробничий персонал;
2. персонал непромислових організацій, які перебувають на балансі даного підприємства.

Промислово-виробничий персонал – це працівники, які зайняті у виробництві продукції або в його безпосередньому обслуговуванні. Згідно з характером функцій, що виконуються, персонал підприємства поділяється на наступні категорії:

- **керівники** – це працівники, які займають посади керівників підприємств та його структурних підрозділів і здійснюють функції загального управління. До них належать директори, начальники, завідувачі, виконроби, майстри, головні спеціалісти (головний механік, головний інженер, головний бухгалтер) . також заступники відповідно до вище перелічених посад;
- **спеціалісти** – це працівники, що займаються інженерно-технічними, економічними та іншими роботами щодо створення і впровадження у виробництво нових знань у формі теоретичних та прикладних розробок (інженери, економісти, бухгалтери, нормувальники, юрисконсультим тощо);
- **службовці** – це працівники, які здійснюють підготовку та оформлення документації, облік та контроль, господарське обслуговування, виконують суто технічну роботу (діловоди, обліковці, архіваріуси, кресляпі, секретарі-друкарки, стенографістки тощо);
- **робітники** – це працівники, що безпосередньо задіяні у процесі створення матеріальних цінностей. А також займаються ремонтом, переміщенням вантажів, перевезенням пасажирів, наданням матеріальних послуг. Робітників можна поділити на основних, що безпосередньо беруть участь у створенні продукції, та допоміжних, які

виконують функції обслуговування основного виробництва. До робітників належать двірники, прибиральниці, охоронці, гардеробники.

Дом.завдання:

- 1. *Опрацювати конспект***
- 2. *Записати класифікацію кадрів підприємства***
- 3. *Методика розрахунку чисельності працівників на нормованих та на ненормованих роботах.***
- 4. *Чим визначається рівень кваліфікації робітника?***