ТЕМА 3. УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК СОЦІАЛЬНА СИСТЕМА

ПЛАН

1. Особистість: сутність, структура, організаційна поведінка
2. Структура і чисельність персоналу підприємства
3. Вимоги до професійно-кваліфікаційного рівня працівників
4. Компетентність працівника: сутність, види

Мета: визначити та проаналізувати структуру та чисельність персоналу підприємства, засвоїти основні вимоги до професійно-кваліфікаційного рівня працівників та їх компетентності.

Основні категорії

Особистість – це сукупність індивідуальних соціальних і психологічних якостей, що характеризують людину і дозволяють їй активно і свідомо діяти.

Гармонійний розвиток особистості – процес удосконалення її моральних, психологічних, соціальних, професійних та фізичних якостей у їх єдності, що забезпечує більш ефективну виробничу діяльність людини.

Професійний розвиток особистості – це процес її підготовки до роботи за певною професією.

Структура персоналу – це сукупність окремих груп ремих груп працівників, які об'єднані за певною ознакою.

Структура персоналу підприємства може бути: штатною, організаційною, соціальною і рольовою. Так, штатна структура персоналу відображає кількісно-професійний склад персоналу, розміри оплати праці і фонд заробітної плати працівників.

Організаційна структура персоналу характеризує його розподіл у залежності від виконуваних функцій.

Соціальна структура персоналу підприємства характеризує його як сукупність груп, що класифікуються за: змістом роботи, рівнем освіти і кваліфікації, професійним складом, стажем роботи, статтю, віком, національністю, належністю до громадських організацій і партій, сімейним станом, напрямком мотивації, рівнем життя і статусом зайнятості

Облікова чисельність персоналу щодня враховується у табельних записах, в яких відзначаються усі працівники – як присутні на роботі, так і відсутні з певних причин.

Середньооблікова чисельність за місяць – це сума явок і неявок по днях, віднесена до календарної кількості днів. Середньооблікова чисельність персоналу за квартал (місяць) розраховується як сума середньомісячної чисельності за цей період, віднесена до відповідної кількості місяців.

Професія – це комплекс спеціальних теоретичних знань і практичних навичок, набутих людиною в результаті спеціальної підготовки і досвіду роботи в даній області, що дозволяють здійснювати відповідний вид діяльності.

Спеціальність або спеціалізація – це більш вузький різновид трудової діяльності у межах певної професії.

Професійна придатність – це сукупність знань, умінь і навичок, особистих властивостей, необхідних людині для успішного виконання професійних обов'язків.

Професійна придатність може бути:

• потенційною (ґрунтується на задатках, здібностях, фізичних і психічних властивостях людини);

• реальною (складається поступово в результаті освоєння людиною нових знань і навичок).

У межах кожної професії в результаті розподілу праці виділяються **спеціальності,** пов'язані з виконанням більш вузького кола функцій. Так, спеціальністю в рамках професії юриста буде цивільне право, державне право і т.д.

Кваліфікація – це ступінь професійної підготовки, яка необхідна для виконання даних трудових функцій.

Розрізняють:

• кваліфікацію роботи (представлена сукупністю вимог до того, хто повинен виконувати роботу);

• кваліфікацію працівника (представлена сукупністю набутих людиною професійних якостей).

Кваліфікація працівника визначається такими факторами, як: рівень загальних і спеціальних знань; стаж роботи на даній або аналогічній посаді, необхідний для оволодіння професією. Для керівників мова йде також про рівень організаційних навичок.

Виділяють наступні показники, що характеризують кваліфікацію персоналу

1) коефіцієнт кваліфікації працівників Ккв:

2) коефіцієнт використання кваліфікації працівників Квик.кв.:

$$K_{кв.} = \frac{n_{ос} n_{д}}{N^2},$$

де nос – кількість працівників, що мають необхідну освіту; пд – кількість працівників, що мають необхідний досвід; N – загальна кількість працівників.

2) коефіцієнт використання кваліфікації працівників Ккв.

$$K_{вик.кв.} = \frac{Витрати\ праці\ на\ виконання\ роботи\ відповідно\ до\ кваліфікації}{Загальні\ витрати\ праці\ за\ період};$$

3) коефіцієнт спеціалізації працівників Кспец.:

$$K_{спец.} = \frac{Фактична\ тривалість\ роботи\ на\ даній\ посаді}{60\ місяців};$$

4) коефіцієнт стажу роботи у підприємстві Кст.:

$$K_{ст.} = \frac{Тривалість\ роботи\ у\ підприємстві}{60\ місяців}.$$

Компетентність – це ступінь кваліфікації працівника, яка дозволяє успішно вирішувати задачі, що стоять перед ним.

Завдання 1. Використовуючи дані аналізованого підприємства, визначити та проаналізувати склад та структуру штатних працівників та персоналу підприємства.

Таблиця 1

Склад та структура штатних працівників _____

	20____ р.		20____ р.		20____ р.		відхилення	
							+/-	%
	осіб	%	осіб	%	осіб	%		
Керівник і зам. керівника								
Спеціалісти								
Службовці								
Робітники								
Охорона								
Учні								
Всього штатних працівників		100,0		100,0		100,0		
Постійні працівники								
Тимчасові працівники								
Сезонні працівники								
Весь персонал		100,0		100,0		100,0		

Висновки _____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Завдання 2. Проаналізувати рівень кваліфікації працівників апарату управління даного підприємства, використовуючи систему показників таблиці 2 та зробити відповідні висновки.

Таблиця 2

Рівень кваліфікації працівників апарату управління в _____

Показники	20__ р.	20__ р.	20__ р.	Відхилення 20__р. до 20__р.	
				±	%
Середньооблікова чисельність працівників					
Чисельність працівників, які мають необхідну освіту					
Чисельність працівників, які мають необхідний досвід					
Коефіцієнт кваліфікації працівників					
Коефіцієнт використання кваліфікації працівників					
Коефіцієнт спеціалізації працівників					
Коефіцієнт стажу роботи у підприємстві					

Висновки _____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Додаткове завдання

Завдання 1. Охарактеризуйте ступінь важливості функціональної, інтелектуальної, ситуативної, часової, соціальної компетентності для менеджерів інституціонального, управлінського і технічного рівнів управління. Наведіть відповідні приклади.

Тести

1. Який перелік визначає штатну структуру персоналу?
1. Кількісно-професійний склад персоналу, розміри оплати праці і фонд заробітної плати працівників.
2. Склад і розподіл творчих, комунікативних і поведінських ролей між окремими працівниками.
3. Класифікацію працівників в залежності від виконуваних функцій.
4. Сукупність груп, класифікованих по соціальним ознакам (вік, освіта, сімейний стан).
2. Рівень кваліфікації працівника визначається:
1. Кваліфікаційною комісією.
2. Тарифно-кваліфікаційним довідником.
3. Адміністрацією підприємства.
4. При прийманні на роботу.
3. Що визначає рольова структура персоналу?
1. Склад і розподіл творчих, комунікативних і поведінських ролей між окремими працівниками.
2. Кількісно-професійний склад персоналу, розміри оплати праці і фонд заробітної плати працівників.
3. Класифікацію працівників в залежності від виконуваних функцій.
4. Сукупність груп, класифікованих по соціальним ознакам (вік, освіта, сімейний стан).
4. З чим пов'язаний зміст посадових завдань на підприємстві?
1. Повноваженнями, обов'язками, відповідальністю.
2. Посадовими інструкціями.
3. Знанням виконавця.
4. Обсягами діяльності підприємства.
5. Якими є повноваження менеджер з персоналу в організації надавати консультації лінійним керівникам?
1. Функціональними рекомендаційними.
2. Неформальними.
3. Функціональними паралельними.
4. Обов'язковими формальними.
6. Вихідними даними для складання штатного розпису є:
1. Фонд заробітної плати, чисельність управлінського персоналу, посадові оклади.
2 Планові обсяги виробництва, планова рентабельність.
3 Схема організаційної структури управління, фонд заробітної плати.
4. Планові обсяги виробництва, чисельність управлінського персоналу.
7. Професія – це:
1. Певний вид трудової діяльності на підприємстві.
2. Теоретичні та практичні знання певної роботи.
3. Рівень спеціальних знань певної роботи.
4. Рівень практичних навичок певної роботи.
8. Суміжна професія – це:
1. Одночасне виконання трудових функцій різних професій.
2. Виконання трудових функцій на суміжних підприємствах.
3. Виконання трудових функцій на суміжних виробництвах.
4. Все вищеназване.
9. Кваліфікацію працівника визначає:
1. Рівень спеціальних знань та вмінь працівника.
2. Певний вид трудової діяльності на підприємстві.
3. Рівень практичних навичок працівника.
4. Все вищеназване.

10. Низка відносно відокремлених функцій, пов'язаних з виконанням певного, відносно невеликого кола обов'язків:
1. Спеціальність.
2. Професія.
3. Кваліфікація.
4. Посада.

Питання для самоконтролю

1. Розкрийте сутність, структуру та особливості організаційної поведінки особистості
2. Визначте сутність та види структури персоналу підприємства.
3. Охарактеризуйте соціальну структуру персоналу підприємства.
4. Висвітліть рольову структуру персоналу підприємства.
5. Охарактеризуйте чисельність персоналу підприємства.
6. Розкрийте ситність понять: "професія", "спеціальність", "професійна придатність", "кваліфікація". Якими факторами визначається кваліфікація працівника?
7. Охарактеризуйте кваліфікаційні групи персоналу підприємства.
8. Назвіть показники, що характеризують кваліфікацію персоналу підприємства.
9. Розкрийте сутність та види компетентності працівника.

Для нотаток