

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ
КРЕМЕНЧУЦЬКИЙ ЛЬОТНИЙ КОЛЕДЖ**

Циклова комісія економіки та управління

ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ

**з навчальної дисципліни «Економіка» вибіркових компонент
освітньо-професійної програми
першого (бакалаврського) рівня вищої освіти**

Аеронавігація

за темою № 2 - Персонал і трудовий потенціал підприємства

Харків 2021

ЗАТВЕРДЖЕНО

Науково-методичною радою
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 23.09.21 № 8

СХВАЛЕНО

Методичною радою Кременчуцького
льотного коледжу Харківського
національного університету
внутрішніх справ
Протокол від 22.09.21 № 2

ПОГОДЖЕНО

Секцією науково-методичної ради
ХНУВС з гуманітарних та соціально-
економічних дисциплін
Протокол від 22.09.21 № 8

Розглянуто на засіданні циклової комісії економіки та управління,
протокол від 31.08.2021 № 1

Розробники: викладач циклової комісії економіки та управління, к.п.н.,
спеціаліст вищої категорії, викладач – методист, Носач І.В.

Рецензенти:

1. Доктор економічних наук, професор кафедри бізнес адміністрування, маркетингу і туризму Кременчуцького національного університету ім. М. Остроградського – Дружиніна В.В.
2. Кандидат економічних наук, спеціаліст вищої категорії, викладач-методист, викладач циклової комісії економіки та управління КЛК ХНУВС – Пушкар О.І.

План лекції

1. Поняття про трудові ресурси, персонал, кадри підприємства
2. Класифікація і структура персоналу підприємства
3. Показники наявності та руху персоналу
4. Визначення планової чисельності
5. Кадрова політика і система управління персоналом

Рекомендована література:

Основна література:

1. Азарова А.О., Нікіфорова Л.О. Економіка підприємства. Практикум: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. В. : ВНТУ, 2016. – 216 с.
2. Бойчик І. М. Економіка підприємства. Підручник. – К.: Кондор, 2016. – 378 с.
3. Гринчуцький В.І., Карапетян Е.Т., Погріщук Б.В. Економіка підприємства. Вид. 2-ге перероблене і доповнене. Навчальний посібник. – К. : ЦНЛ, 2020. – 304 с.
4. Іванілов О.С. Економіка підприємства. Підручник. – К. : ЦНЛ, 2019. – 728 с.
5. Яркіна Н.М. Економіка підприємства. Вид. 2-ге перероблене і доповнене. Навчальний посібник. – К. : ЦНЛ, 2020. – 596 с.

Допоміжна література:

6. Конституція України (зі змінами та доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/>
7. Господарський кодекс України (зі змінами та доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/>
8. Податковий кодекс України від 02.12.2010р. №2755-VI (зі змінами та доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/>
9. Афанасьєв М.В. Економіка підприємства. Підручник К. : Ліра-К, 2013. – 664 с.
10. Бочко О. Ю. Основи планування діяльності підприємств невиробничої сфери. Навчальний посібник. – К. : Ліра-К, 2014. – 218 с.
11. Васильців Т.Г. Економіка малого підприємства. Навчальний посібник. – К. : Знання, 2013. – 446 с.
12. Гиль О.О. Економіка та організація діяльності об'єднань підприємств. Навчальний посібник. – К. : Ліра-К, 2015. – 248 с.
13. Заблоцький Б.Ф. Економіка і організація інноваційної діяльності. Навчальний посібник. – К. : Ліра-К, 2015. – 428 с.

- 14.Ковтун О.І. Стратегія підприємства: практикум. – К. : Ліра-К, 2014. – 308 с.
- 15.Круш П.В. Економіка (розрахунки фінансово-інвестиційних операцій в EXCEL). Навчальний посібник. – К. : ЦНЛ, 2014. – 256 с.
- 17.Лазебний В.С. Основи інтелектуальної власності. Навчальний посібник. – К. : Ліра-К, 2014. – 160 с.
- 18.Мороз В.С. Організація виробництва. Навчальний посібник. – К. : Ліра-К, 2015. – 256 с.
- 19.Петухова О.М. Інвестування. Навчальний посібник. – К. : ЦНЛ, 2014. – 336 с.
- 20.Шарко М.В., Мешкова-Кравченко Н.В., Радкевич О.М. Економіка підприємства. Навчальний посібник. – Х. : Олді-плюс, 2014. – 436 с.

Інформаційні ресурси в Інтернеті:

- 21.Офіційний портал Верховної Ради України: Законодавство України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua>
- 22.Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua
- 23.Всесвітній економічний форум (ВЕФ) - World Economic Forum [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.weforum.org>

Текст лекції

1. Поняття про трудові ресурси, персонал, кадри підприємства

Найважливішим елементом продуктивних сил і основним джерелом розвитку економіки країни в цілому та кожного підприємства зокрема є люди, їх майстерність, освіта й фахова підготовка. Розрізняють поняття «трудові ресурси», «персонал» і «кадри» підприємства.

Трудові ресурси – це частина працездатного населення, яка за віковими, фізичними та освітніми даними відповідає тій чи іншій сфері діяльності. Серед трудових ресурсів виокремлюють реальні (люди, які працюють) і потенційні (особи, які мають бути залучені до певної праці в майбутньому).

Персонал – це сукупність постійних або тимчасових працівників, що отримали необхідну професійну підготовку або мають досвід практичної роботи.

Під поняттям «кадри» розуміється постійний кваліфікований склад працівників підприємства.

На рівні підприємства найчастіше використовують категорію – «кадри» або «персонал».

2. Класифікація і структура персоналу підприємства

За принципом у часті у виробничій діяльності персонал поділяється на дві категорії:

- промислово-виробничий (ПВП), який займається виробництвом та його обслуговуванням;
- непромисловий (працівники житлово-комунального господарства, лікувально-санітарних, дитячих закладів тощо).

За характером виконуваних функцій персонал підприємства поділяється на такі категорії: керівники, спеціалісти, службовці та робітники.

Керівники – це працівники, що обіймають керівні посади на підприємстві та в його структурних підрозділах: директор, головний інженер, головний бухгалтер, начальники цехів, завідувачі, виконроби та ін.

Спеціалісти – це працівники, які виконують інженерно-технічні, економічні та деякі інші роботи: економісти, бухгалтери, адміністратори, юристи, соціологи та ін.

Службовці – це працівники, які готують і оформлюють документацію, здійснюють господарське обслуговування: працівники архівів, секретарі, діловоди, стенографісти та ін.

Робітники – це працівники, які безпосередньо зайняті у процесі створення матеріальних цінностей. Залежно від того, в якому цеху вони працюють, працівники поділяються на основних, допоміжних та обслуговуючих. До цієї категорії зараховують також двірників, прибиральниць, охоронців, кур'єрів, гардеробників.

За специфікою і складністю виконуваних робіт персонал підприємства групується за професіями, спеціальностями і кваліфікацією.

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

Спеціальність – це комплекс знань у межах професії.

Кваліфікація – ступінь і рівень підготовки працівника, що характеризує його здатність до виконання роботи певного рівня складності.

Відсоткове співвідношення складу працівників за категоріями утворює структуру персоналу підприємства. Структурою персоналу вважатимемо питому вагу відповідної групи працівників у загальній чисельності персоналу підприємства.

3. Показники наявності та руху персоналу

Чисельність персоналу протягом часу не залишається постійною за рахунок її зміни внаслідок найму та звільнення працівників. З метою обліку наявності та руху персоналу вводиться поняття облікової, середньооблікової та явочної чисельності працюючих.

Облікова чисельність охоплює всіх постійних, тимчасових і сезонних працівників, прийнятих на роботу на термін понад один день, незалежно від того, знаходяться вони на роботі, у відпустці, відрядженні, звільнені від праці через хворобу чи інші обставини.

Середньооблікова чисельність за певний період визначається як сума щоденної облікової чисельності, віднесена до кількості днів розрахункового періоду.

Явочна чисельність свідчить про те, яка кількість працюючих фактично стала до роботи.

У практиці управління персоналом для обліку його наявності й руху використовують певні показники, які розраховують за наведеними далі формулами:

$$\text{Плинність персоналу} = \frac{\text{Кількість звільнених з усіх причин}}{\text{Середньооблікова чисельність персоналу}}$$

$$\text{Стабільність персоналу} = \frac{\text{Загальна сума років роботи на підприємстві}}{\text{Середньооблікова чисельність персоналу}}$$

$$\text{Рівень дисципліни} = \frac{\text{Кількість неявок на роботу (людино-днів)}}{\text{Загалом відпрацьовано людино-днів}}$$

$$\begin{array}{l} \text{Відповідність кваліфікації} \\ \text{працівників складності} \\ \text{виконуваних ними робіт} \end{array} = \frac{\text{Середній тарифний розряд групи робітників}}{\text{Середній тарифний розряд робіт, що виконується}}$$

$$\begin{array}{l} \text{Співвідношення} \\ \text{окремих категорій} \\ \text{працівників} \end{array} = \left\{ \begin{array}{l} \frac{\text{Чисельність основних робітників}}{\text{Чисельність допоміжних робітників}} \\ \frac{\text{Чисельність робітників}}{\text{Чисельність апарату управління}} \\ \frac{\text{Чисельність кваліфікованих робітників}}{\text{Загальна чисельність робітників}} \end{array} \right.$$

4. Визначення планової чисельності

Планову чисельність робітничої категорії підприємства можна визначити кількома методами:

1) за трудомісткістю виробничої програми

$$\mathcal{C} = \frac{T_{\text{сум}}}{\Phi_{\text{д}} k_{\text{в.н.}}},$$

де $T_{\text{сум}}$ – сумарна трудомісткість виробничої програми, нормо-год;
 $\Phi_{\text{д}}$ – дійсний фонд часу роботи одного працівника, год;
 $k_{\text{в.н.}}$ – коефіцієнт виконання норм виробітку;

2) за нормами обслуговування

$$\mathcal{C} = \frac{n \mathcal{Z} m k_{\text{я.о.}}}{H_{\text{о}}},$$

де n - загальна кількість одиниць устаткування, що обслуговуються;
 $\mathcal{Z} m$ - добова кількість змін роботи устаткування;
 $K_{\text{я.о.}}$ - коефіцієнт переведення явочної чисельності в облікову;
 $H_{\text{о}}$ - норма обслуговування устаткування.

Коефіцієнт переведення явочної чисельності в облікову можна розрахувати так:

$$k_{\text{я.о.}} = \frac{100\%}{100\% - f\%}.$$

де f - відсоток невиходів на роботу.

3) за нормами виробітку

$$\mathcal{C} = \frac{N}{\Phi_{\text{д}} k_{\text{в.к.}} H_{\text{вир}}},$$

де N – планова кількість виробів;

$H_{\text{вир}}$ – годинна норма виробітку одного працівника, натуральних одиниць.

Планову чисельність допоміжних виробників визначають так само, як чисельність основних працівників, якщо для них встановлені певні норми виробітку чи обслуговування. Чисельність керівників, спеціалістів і службовців визначають на основі затвердженого на підприємстві штатного розпису.

5. Кадрова політика і система управління персоналом

Основне завдання кадрової політики – забезпечити кожне робоче місце, кожну посаду персоналом відповідних професій та спеціальностей і належної кваліфікації.

Кадрова політика передбачає виконання таких функцій:

- розробка стратегії формування та використання трудового потенціалу;
- набір і формування необхідних категорій персоналу (відбір, професійна орієнтація, наймання, адаптація);
- підготовка персоналу до відповідної професійної діяльності;
- поточне оцінювання персоналу (контроль відповідності персоналу конкретним потребам виробництва, службові переміщення, аналіз ділових якостей працівника);
- мотивація дотримання належного режиму трудової діяльності та високої продуктивності праці;
- постійний контроль за безпекою праці на виробництві;
- забезпечення соціального захисту персоналу підприємства.

Результативність господарювання підприємства багато в чому залежить від якості діючої системи управління персоналом, яка є складовою загальної системи управління підприємством і полягає в управлінні технікою, економікою і кадрами.