

С.В. ГЛУХОВА, Ю.С. ЩЕБЕТЕНКО

СИСТЕМАТИЗАЦІЯ ПІДХОДІВ ДО ВИЗНАЧЕННЯ КАТЕГОРІЙ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

В статті досліджено наукові позиції вчених щодо сутності персоналу підприємства, що дозволило здійснити їх систематизацію за певними функціональними ознаками, в результаті чого виділено відповідні змістові підходи. У результаті компаративного аналізу визначених підходів уточнено сутність поняття «персонал» підприємства та його економічний зміст. На основі аналізу класифікаційних ознак персоналу підприємства здійснено узагальнення його основних видів та зроблено відповідні висновки щодо функцій та ролі персоналу на підприємстві.

Ключові слова: Персонал, підходи, аналіз, метод, трудові ресурси, кваліфікація, ефективність, прибуток.

Вступ. Для будь-якої організації, незважаючи на вид діяльності, власності, обсяги виробництва та інші фактори господарюючого суб'єкту, велике значення має персонал, який вирішує поставлені завдання і сприяє наблизенню до кінцевої мети діяльності підприємства - отримання прибутку.

Вмілий облік, планування, формування та управління трудовими ресурсами на підприємстві - одна з найбільш важливих завдань керівників організацій, так як саме від якості персоналу, рівня мотивації і умов праці багато в чому залежить продуктивність праці і, в кінцевому рахунку, - ефективність роботи підприємства. Країни з розвинутою економікою мають великий досвід з даного питання, на основі якого сформовані методи і системи управління персоналом.

Враховуючи світовий досвід, особливості української економіки та менталітету виявляються методи вдосконалення та управління трудовими ресурсами підприємства. Основою будь-якої організації і її головним багатством є люди. При цьому людина стає не тільки ключовим і найціннішим „ресурсом” організації, але і найкоштовнішим. Якість трудових ресурсів безпосередньо впливає на конкурентні можливості фірми і є однією з найважливіших сфер створення конкурентних переваг. Найбільш важливим елементом продуктивних сил і головним джерелом розвитку економіки є люди; їх майстерність, освіта, підготовка, мотивація діяльності. Існує неперерісна залежність конкурентоспроможності економіки, рівня добробуту населення від якості трудового потенціалу персоналу підприємства, організації.

Персонал підприємства формується та змінюється під впливом внутрішніх (характер продукції, технології та організації виробництва) і зовнішніх факторів (демографічні процеси, юридичні та моральні норми суспільства, характер ринку праці тощо). Вплив останніх конкретизується у таких параметрах макроекономічного характеру, як: чисельність активного(працездатного) населення, загальноосвітній його рівень, пропозиція робочої сили, рівень зайнятості, потенційний резерв робочої сили. У свою чергу ці характеристики обумовлюють кількісні та якісні параметри трудових ресурсів.

Відомо, що основними факторами виробництва на підприємстві є: засоби праці, предмети праці та персонал. Основна роль на підприємстві належить персоналу. Саме від нього залежить, наскільки ефективно використовуються на підприємстві засоби виробництва і наскільки успішно воно працює в цілому. Персонал є найважливішою складовою діяльності будь-якого підприємства.

Саме персонал підприємства, будучи невичерпним резервом підвищення ефективності діяльності його діяльності підприємства, є основою стратегічного потенціалу підприємства, впливає на його конкурентоспроможність, визначає напрями подальшого розвитку.

На даний час використовуються різноманітні категорії і поняття, які ототожнюються з поняттям «персонал підприємства», проте соціально-економічне значення яких не враховує тенденції розвитку науки і практики управління в умовах становлення ринкової економіки. Тому в даній роботі було приділено увагу аналізу сучасних підходів до визначення сутності поняття «персонал підприємства», а також його роль на підприємстві.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Категорію «персонал» можна розглядати з двох точок зору: значущості людського фактору та кількісного вимірювання даної категорії.

З точки зору людського фактору вирізняють три підходи до визначення персоналу [3].

Перший розглядає персонал як витрати, що підлягають скороченню. Адміністративна система управління, яка формально визнала роль людського фактору, насправді відкидала його змістовність, базувалась на принципах безкорисливого підпорядкування, що у підсумку призвело до відчуження особистості від інтересів і цілей виробництва. Перехід на економічні методи управління показав, що вони не можуть бути використані без активізації людського фактору [8].

Другий підхід розглядає персонал як ресурс, котрим потрібно грамотно керувати, створюючи умови для його розвитку, вкладати в нього кошти [10].

Третій підхід визначає персонал як процес. Розвиток НТП приводить до циклічного оновлення

всіх факторів і елементів виробництва. В таких умовах необхідно звести до мінімуму нереалізовані можливості робочої сили. Люди є одночасно і основним фактором, і основною перешкодою змін. Здатність до змін пов'язана з більш високим рівнем освіти кваліфікації, більш широкою спеціалізацією, здатністю перенавчатися, рівнем творчості й інноваційності співробітників [1].

Низка вчених [9] характеризують наступні визначення: І. О. Сафронов під персоналом підприємства розуміє «основний склад кваліфікованих робітників підприємства, фірми, організації». Н. А. Волгін, Ю. Г. Одегов та ін. під персоналом розуміють ту частину робітників, «яка володіє професійною здатністю до праці, тобто має спеціальну підготовку».

Постановка задачі. Метою статті є уточнення сутності поняття «персонал підприємства» та його основних видів. Для досягнення поставленої мети було вирішено такі завдання: проаналізовано наукову думку щодо визначення персоналу підприємства, систематизовано основні підходи до трактування категорії «персонал», узагальнено класифікаційні ознаки видів персоналу на підприємстві.

В процесі дослідження використано методи аналізу й синтезу, наукового узагальнення, системного й комплексного підходів.

Виклад основного матеріалу. Узагальнення наукових підходів щодо сутності поняття персонал дозволило систематизувати основні позиції за певними ознаками та здійснити їх подальший компаративний аналіз (Таблиця 1.1)

В залежності від виду трудової діяльності та характеру виконуваних робітниками функцій персонал підрозділяється на наступні основні категорії: промислово-виробничий і непромисловий (невиробничий) персонал, інженерно технічні робітники, службовці, молодший обслуговуючий персонал [7].

Представлені категорії складають цілісне поняття «персонал» на основі головної ознаки – наявності спеціальної та професійної підготовки.

Таким чином, проведений аналіз виявив відсутність єдиної позиції щодо трактування персоналу підприємства. З позиції логіко-змістовного підходу щодо розуміння даної категорії, а також комплексного та системного підходів, автор пропонує наступне визначення персоналу: персонал підприємства – особовий склад кваліфікованих робітників підприємства, фірми або організації, які володіють професійною здатністю до праці, тобто мають спеціальну підготовку та потребують грамотного управління і створення умов для їхнього розвитку, а також здатні до змін відповідно до розвитку інших факторів і елементів виробництва.

Співвідношення між окремими групами працівників підприємства утворює структуру

персоналу. Тому дослідження цих взаємозв'язків є важливою складовою сутності персоналу.

Залежно від ознаки, покладеної в основу класифікації персоналу, можна розрахувати різні види структури (соціальна, професійна, кваліфікаційна, статеві, вікова, за стажом роботи та ін.). В теорії управління [10] існують різні підходи до класифікації персоналу залежно від професії та посади робітника, рівня управління, категорії робітників.

Базовою є класифікація по категоріях робітників, запропонована в 80-х роках. Ця класифікація передбачає виділення двох основних частин персоналу за участю в процесі виробництва: робочі та службовці.

Таблиця 1 - Систематизація підходів до визначення категорії «персонал»

Функціональна ознака	Підходи	Зміст категорії персонал
Значимість людського фактору.	Витратний	Розглядає персонал як витрати, що підлягають скороченню.
	Ресурсний	Розглядає персонал як ресурс, котрим потрібно грамотно керувати, створюючи умови для його розвитку, вкладати в нього кошти.
	Провесно-орієнтований	Визначає персонал як процес змін та оновлення всіх факторів та елементів виробництва.
Кількісне вимірювання.	Структурний	І.О. Сафронов під персоналом підприємства розуміє «основний склад кваліфікованих робітників підприємства, фірми, організації».
	Кваліфікаційний	Н.А. Волгін, Ю. Г. Одегов та ін. під персоналом розуміють ту частину робітників, «яка володіє професійною здатністю до праці, тобто має спеціальну підготовку»

Робочі, або виробничий персонал, здійснюють трудову діяльність у матеріальному виробництві з переважною долею фізичної праці. Вони забезпечують випуск продукції, її обмін, збут і сервісне обслуговування.

Виробничий персонал можна розділити на дві складаючі частини:

- основний персонал: робочі, переважно зайняті випуском продукції;
- допоміжний персонал — робочі, переважно зайняті в заготівельних обслуговуючих цехах підприємства.

Результатом праці виробничого персоналу є продукція у речовій формі (будівлі, автомобілі, телевізори, меблі, продукти харчування, одяг та ін).

Службовці, або керівний персонал, здійснюють свою трудову діяльність у процесі керування виробництвом із переважною долею розумової праці. Вони зайняті переробкою інформації з використанням технічних засобів керування. Основним результатом їх трудової діяльності є вивчення проблем керування, створення нової інформації, зміна її складу та форми, підготовка управлінських рішень, а після вибору керівником найбільш ефективного варіанта — реалізація та контроль виконання рішень. Керівний персонал поділяється на дві основні групи: керівники та спеціалісти. Принципова відміна керівників від спеціалістів полягає в юридичному праві прийняття рішень та наявності в підпорядкуванні інших робітників. Залежно від масштабу керування розрізняють лінійних керівників, відповідальних за прийняття рішень за всіма функціях керування, та функціональних керівників, реалізуючих окремі функції керування. Крім того, розрізняють керівників вищого рівня керування підприємством (директор та його заступники), середнього рівня (начальники цехів і підрозділів) та нижчого рівня (начальники ділянок, майстри). Спеціалістів підприємства можна розподілити на три основні групи залежно від результатів їх праці:

- функціональні спеціалісти керування, результатом діяльності яких є управлінська інформація (референти, економісти, бухгалтери, фінансисти, маркетингологи та ін.);
- спеціалісти — інженери, результатом діяльності яких є конструкторсько-технологічна або проектна інформація в галузі техніки та технології виробництва (технологи, інженери, конструктори, будівельники, проектувальники та ін.);
- службовці — технічні спеціалісти (машиністи, оператори, кур'єри, ліфтери, комірники, офіціанти та ін.), які виконують допоміжні роботи в керівницькому процесі.

Професія і кваліфікація – основні якісні ознаки індивідуальної робочої сили. Професійна та кваліфікаційна структура – основні якісні ознаки

персоналу підприємства. Професійна структура – це частки груп працівників певних професій у загальній кількості співробітників підприємства, виражені у відсотках. Зрушення в професійній структурі працівників підприємства визначаються змінами, що відбуваються в характері і змісті праці під впливом науково-технічного прогресу, що обумовлює появу нових і відмирання старих професій, ускладнення і зміну функціонального змісту трудових операцій.

Кваліфікаційна структура – це процентне співвідношення груп працівників різних рівнів кваліфікації в загальній чисельності персоналу. Зміни кваліфікаційної структури визначаються якісними змінами в трудовому потенціалі підприємства (набуття вмінь, знань, навичок) і відображають передусім зміни в індивідуальних характеристиках робочої сили. За рівнем кваліфікації робітники поділяються на чотири групи: висококваліфіковані, кваліфіковані, малокваліфіковані і некваліфіковані. Вони виконують різні за складністю роботи і мають неоднакову професійну підготовку.

Зазвичай кваліфіковану структуру визначають окремо для різних категорій персоналу, оскільки їм притаманні різні кваліфікаційні ознаки. Наприклад, кваліфікаційна структура робітників промислового підприємства визначається процентними частками груп робітників різних розрядів у загальній кількості робітників; кваліфікаційна структура наукової організації – частками спеціалістів, що мають наукові ступені кандидатів та докторів наук тощо.

Вікова структура – персоналу характеризується часткою працівників відповідного віку в їх загальній чисельності. При вивченні вікового складу застосовуються такі групування: 16, 17, 18, 19, 20-24, 25-29, 30-34, 35-39, 40-44, 45-49, 50-54, 55-59, 60-64, 65 і старші.

Соціальна структура персоналу підприємства – це кількісне співвідношення між різними категоріями працівників, що розрізняються за характером трудових функцій. Згідно з Державним класифікатором професій (класифікатор професій ДК 003-95) персонал поділяється на п'ять категорій: керівники; професіонали; фахівці; технічні службовці; робітники.

Таким чином, незважаючи на широкий спектр підходів до класифікації персоналу, слід відзначити, що кожен з них має економічний зміст та логіко-змістовну складову. При цьому слід зазначити, що за своїм змістом усю сукупність можна поділити на домінантні класифікаційні ознаки (виробнича, професійно-кваліфікаційна) та другорядні (соціальна, вікова тощо).

Тому вважаємо доцільним здійснити їх узагальнення (табл. 2) з метою подальшого якісного

та структурного аналізу, який буде покладено в основу подальших досліджень.

Таблиця 2 – Узагальнення підходів до класифікації персоналу

Класифікаційний підхід	Джерело	Види персоналу
Виробничий	Теорія управління.	Робочі та службовці.
Професійно-кваліфікаційний	Теорія управління.	Високкокваліфіковані, кваліфіковані, малокваліфіковані і некваліфіковані.
Статева структура	Теорія управління.	Чоловічий, жіночий, комбінований.
Вікова структура	Теорія управління.	16–19, 20–24, 25–29, 30–34, 35–39, 40–44, 45–49, 50–54, 55–59, 60–64, 65 і старші
Соціальна структура	Державний класифікатор професій (класифікатор професій ДК 003-95)	Керівники, професіонали, фахівці, технічні службовці, робітники.

ознак дозволить підприємству приймати більш обґрунтовані та змістовні управлінські рішення сфері кадрової політики, що сприятиме підвищенню ефективності роботи персоналу та підприємства в цілому.

Список літератури: 1. *Покривний С.Ф.* Економіка підприємства. – К.: Либідь, 2006. – 345 с. 2. *Ковкін Г.Я., Синиця Л. М.* Організація виробництва. – К.: МАУП, 2005. – 234 с. 3. *Гавкалова Н. М.* Менеджмент персоналу. – К.: Либідь, 2007. – 187 с. 4. *Маркова Р.Є., Козлова Л. І.* Людський капітал. – К.: МІСТ, 2007. – 323 с. 5. *Колпаков В.М., Дмитренко Г.А.* Стратегічний кадровий менеджмент. – М.: 2006. – 286 с. 6. *Маслов А.В.* Управління персоналом підприємства. – М.: Прогресс, 2008. – 567 с. 7. *Михайлова Л. І.* Управління персоналом. – Хмельницький: Хмельницький державний університет, 2004. – 420 с. 8. *Шикиня С. В.* Управління персоналом сучасної організації. – М.: Інфра - М, 2001. – 221 с. 9. *Щокін К. К.* Основи кадрового менеджменту – К.: МАУП, 2005. – 234 с. 10. *Генкіна Н. Б., А.А Пузиря* Основи управління персоналом. – М.: ІНФРА - М, 2006. – 398 с.

Bibliography (transliterated): 1. Pokryvny S.F. Economy of the company. - Kiev.: Lybid, 2006. - 345 p. 2. A. Kovkin G. I, Synyia L.M. Organization of production.- Kiev.: AIDP, 2005. - 234 p. 3. Gavkalova R.I. Management of staff. - Kiev.: Lybid, 2007. - 187 p. 4. Markova R.A, Kozlova, LI Human capital.- Kiev.: BRIDGE, 2007. - 323 p. 5. Kolpalov V.M, Dmytrenko G. A. Strategic human resource management. - Kiev.: 2006. - 286 p. 6. Maslov A. V The management staff of the organization -Kiev.: Progress, 2008. - 567 p. 7. Mykhaylova L.I Personal management. - Khmelnytsky, Khmelnytsky State University, 2004. - 420 p. 8. Shykshnia SV. Personal management of modern organizations. -Kiev.: Infra - M, 2001. - 221 p. 9. Shchekin K.K. Fundamentals of personnel management – Kiev., 2007. - №2. - 25 p. 10. Genkina HB, Pusereia AA The basics of personnel management. - Kiev.: Infra - M, 2006. - 398 p.

Висновки. Таким чином, визначення персоналу з позиції комплексного підходу з урахуванням усієї сукупності класифікаційних

Надійшла (received) 19.05.2015

Глухова Світлана В'ячеславівна – Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», кандидат економічних наук, доцент тел.: (066) 145-12-16; e-mail:gluxova@ukr.net

Glukhova Svetlana Vyacheslavovna - National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute", candidate of economic sciences, associate professor tel.: (066) 145-12-16; e-mail:gluxova@ukr.net

Шебетенко Юлія Сергіївна – Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», студентка, тел.: (099) 366-01-13; e-mail:julias484@gmail.com

Shchebetenko Yulia Sergiyvna – National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute", student; tel.: (099) 366-01-13; e-mail: julias484@gmail.com