УДК

О.А. Сметанюк
П.О. Коханко

СКЛАД І СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛУ ВНУТРІШНЬОГО РИНКУ ПРАЦІ

Вінницький національний технічний університет

Анотація
У статті висвітлено структуру персоналу на ринку праці, розглянуто етапи дослідження персоналу та надано характеристику складу персоналу.
Ключові слова: персонал, організація, управління, структура персоналу, методи аналізу, ринок праці.

Abstract
The article highlights the structure of staff in the labor market, considers the stages of staff research and provides a description of the staff.
Keywords: personnel, organization, management, personnel structure, methods of analysis, labor market.

Вступ

Персонал є ключовим фактором у діяльності кожного підприємства, що зумовлює необхідність дослідження його складу та структури, адже ефективна структура персоналу сприяє підвищенню результативності підприємства.

Результати дослідження

Персонал підприємства – це сукупність постійних працівників, що отримали необхідну професійну підготовку та мають досвід практичної діяльності.

Персонал підприємства поділяють на:

- персонал основної діяльності;
- персонал неосновної діяльності.

Залежної від виконуваних функцій увесь персонал підприємства поділяють на чотири категорії:

1. Робітники – це персонал, безпосередньо зайнятий у процесі створення матеріальних цінностей, а також зайнятий ремонтом, переміщенням вантажів, перевезенням пасажирів, наданням матеріальних послуг та ін.

Робітники залежно від відношення до процесу створення продукції поділяються на:

- основні (які безпосередньо беруть участь у процесі виготовлення продукції або надання послуг);
- допоміжні (які виконують функцію обслуговування основного виробництва).

2. Службовці – це працівники, що здійснюють підготовку і оформлення документації, господарське обслуговування, облік і контроль.

3. Спеціалісти – це працівники, які займаються інженерно-технічними, економічними та іншими роботами.

4. Керівники – це працівники, що обіймають посади керівників підприємства та його структурних підрозділів.

Важливою є класифікація персоналу за професіями, спеціальностями, кваліфікацією. Професія характеризує вид трудової діяльності, спеціальність виділяється в межах певної професії і характеризує відносно вузький вид робіт. Кваліфікація характеризує якість, складність праці і є сукупністю спеціальних знань і навичок, які визначають ступінь підготовленості працівника до виконання професійних функцій обумовленої складності.

За рівнем кваліфікації робітники поділяються на чотири групи:

- висококваліфіковані (особливо складні та відповідальні роботи);
- кваліфіковані (складні роботи);
- малокваліфіковані (нескладні роботи);
- некваліфіковані (допоміжні та обслуговуючі роботи) [1].

Всі працівники підприємства залежно від ступеня їх участі у виробничій діяльності діляться на промислово-виробничий і непромисловий персонал.

До промислово-виробничого персоналу (ПВП) належать працівники основних і допоміжних цехів, відділів, служб, науково-дослідних відділів та інститутів (НДІ), проектно-конструкторсько-технологічних відділів і інститутів (ПКТІ), тобто ті, хто безпосередньо пов'язаний з виробничою діяльністю підприємства.

До складу непромислового персоналу входять працівники підрозділів, що не пов'язані з основною виробничою діяльністю підприємства: житлово-комунального господарства, (дитячі, культурно-побутові, медичні, підсобні, сільськогосподарські підрозділи тощо) [2].

Структура персоналу внутрішнього ринку праці зображена на рис. 1 і складається з організаційної, функціональної, штатної, професійно-кваліфікаційної, соціальної та рольової структури.

Рис.1 Структура персоналу внутрішнього ринку праці

Організаційна структура є основним стрижнем будь-якої організації, від правильності побудови якого залежить її подальша доля. Ця структура є складом та ієрархією підпорядкованості взаємозв’язаних ланок управління [3].

Функціональна структура персоналу відображає його поділ за виконуваними функціями (чітко встановленими обов’язками, завданнями і роботами), наприклад, проектування, технологічне забезпечення, виробництво, контроль, управління персоналом, підготовка виробництва і технічне обслуговування, постачання, маркетинг, транспортне та інформаційне забезпечення.

Штатна структура персоналу відображає кількісно-професійний склад персоналу (склад підрозділів і перелік посад), розміри посадових окладів і фонд заробітної плати працівників.

Соціальна структура персоналу характеризує його як сукупність груп, що класифікуються за змістом роботи, рівнем освіти і кваліфікації, стажем роботи, статтю, віком, національністю, належністю до громадських організацій і партій, сімейним станом, напрямом мотивації, рівнем життя і статусом зайнятості (табл. 1).

Табл.1 Соціальна структура персоналу [3]

Назва соціальної групи	Загальна характеристика
Зміст праці	Розумова, фізична
Рівень освіти	Вчений ступінь за спеціальністю, повна вища, базова вища, професійно-технічна, загальна середня, неповна загальна середня
Рівень кваліфікації	Некваліфіковані працівники, малокваліфіковані працівники, кваліфіковані працівники, висококваліфіковані працівники
Стаж роботи	До 3 років, від 3 до 5 років, від 5 до 10 років, від 10 до 20 років, більше 20 років
Стать	Чоловіки, жінки
Вік	До 25 років, від 25 до 30 років, від 30 до 45 років, від 45 до 60 років, старше 60 років
Національність	Основна національність країни, традиційна для даної місцевості, нетрадиційна для даної місцевості
Належність до громадських партій, організацій	Члени політичних партій, члени громадських організацій, безпартійні та не члени гро- мадських організацій
Сімейний стан	Одружені, неодружені, розведені, вдівці (вдови)
Напрям мотивації	Передова частина колективу, активна частина колективу, пасивна частина колективу
Рівень життя	Високий, середній, низький
Статус зайнятості	Працюючі за наймом, роботодавці, члени колективних підприємств та кооперативів, самозайняті, безкоштовно працюючі члени сімей

Професійно-кваліфікаційна структура персоналу характеризує поділ працівників за професіями і кваліфікацією. Необхідно зазначити, що під професією зазвичай розуміють вид (рід) трудової діяльності, що вимагає певної підготовки. Кваліфікація характеризує міру оволодіння працівниками даною професією і відображається в кваліфікаційних (тарифних) розрядах, категоріях, класах (для водіїв).

За Класифікатором професій персонал організації поділяється на такі групи :

1) законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі);

2) професіонали;

3) фахівці;

4) технічні службовці;

5) працівники сфери торгівлі та послуг;

6) кваліфіковані робітники сільського та лісового господарства, риборозведення та рибальства;

7) кваліфіковані робітники з інструментом;

8) робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технічного устаткування, складання устаткування та машин;

9) найпростіші професії.

Рольова структура персоналу визначає склад і розподіл творчих, комунікативних і поведінкових ролей між окремими працівниками підприємства (табл. 2).

Табл. 2 Рольова структура персоналу [3]

Назва ролі	Зміст ролі
1. Творчі ролі	
Генератор ідей	Висуває принципові ідеї, визначає ключові проблеми, пропонує альтернативні рішення, визначає шляхи і засоби реалізації ідей
Компілятор ідей	Доводить фундаментальні ідеї до прикладного рішення, має здатність поєднання різних ідей, розробляє технологію використання ідей на практиці
Ерудит	Носій енциклопедичних знань по широкому колу проблем у минулому і сьогоденні
Експерт	Має здатність оцінити доцільність тієї або іншої ідеї і дати правильну пораду в ході обговорення
Ентузіаст	Особистим прикладом і чарівністю заражає групу вірою в успіх загальної справи, спонукає інших працювати сумлінно
Критик	Піддає критичному аналізу хід і результати роботи групи, дає критичну і часто негативну оцінку висунутих ідей
Організатор	Організує роботу групи, погоджує в процесі «мозкового штурму» роботу окремих членів групи з позиції досягнення кінцевої мети
2. Комунікаційні ролі	
Лідер	Людина, що володіє в групі високим особистим і професійним авторитетом, що здійснює вплив на поведінку групи загалом та окремих її членів
Діловод	Виконує важливу рутинну роботу з фіксації ідей, довідок, думок і складання підсумкового звіту групи
Зв’язковий	Зв’язує на неформальній міжособистісній основі членів групи, що іноді конфліктують між собою, забезпечує зовнішні взаємозв’язки групи
«Сторож»	Розподіляє і контролює потоки інформації, оцінюючи важливість або другорядність повідомлень, і доводить їх до лідера
Координатор	Здійснює узгодження дій окремих членів групи з погляду досягнення кінцевої мети в контакті з лідером
Провідник	Людина, що добре знає географію та історію району, структуру організації й забезпечує зв’язки групи із зовнішнім середовищем

3. Поведінкові ролі	
Оптиміст	Завжди упевнений в успіху загальної справи, знаходить шляхи виходу з кризових ситуацій, заражає своєю позитивною поведінкою членів групи
Конформіст	Додержується загальноприйнятих норм поведінки, пасивно погоджується з рішенням групи, представляючи «мовчазну більшість»
Догматик	Завзято тримається відомих норм, стоїть до останнього у своїй думці, не погоджуючись з раціональним рішенням групи
Коментатор	Фіксує і коментує події, що відбуваються в житті людей, у світі, на роботі, у спорті і побуті
Кляузник	Збирає слухи і сприяє їх поширенню, часто не перевірених і помилкових; в усьому бачить особисту образу і готовий писати скарги в усі інстанції
Борець за правду	Є носієм і виразником суспільної моралі, філософії підприємства, прав людини; може грати як прогресивну роль, так і консервативну роль
Громадський працівник	Захоплений суспільною роботою, нерідко придумує і виконує «почини» і «заходи» у робочий час; до своїх обов'язків по службі ставиться посередньо
«Важливий птах»	Напускає на себе загадковий важливий вид, даючи зрозуміти, що він багато чого знає та у нього є «рука»
«Казанська сирота»	Шукає співчуття у навколишніх, скаржачись на своє тяжке положення і нерозуміння в колективі і серед керівництва
«Йорж»	Як правило, перебуває у дратівливому стані, відштовхуючи від себе друзів і наживаючи ворогів, конфліктує з керівництвом і колегами
«Собі на розумі»	Займається переважно особистими справами у робочий час (читає лекції, пише дисертацію, облаштовує квартиру і дачу тощо), при цьому використовуючи своє службове становище
Ледар	Не виявляє ніякої активності в праці, займається другорядними справами (спить, читає газети, курить, ходить по відділах), веде порожні розмови
«Наполеон»	Марнолюбна людина звичайно маленького росту з манією величності, геніальності, невизнаності, що прагне зайняти керівне крісло, любить розповідати про свої успіхи і досягнення
Нігіліст	Завжди не упевнений в успіху загальної справи, має критичну точку зору, найчастіше відмінну від загальноприйнятої

Основою обґрунтування структури персоналу є кількісно-якісний аналіз наявного персоналу, який полягає у визначенні чисельності, структури, якісних характеристик персоналу; порівнянні отриманих результатів з

нормативними й плановими показниками; розрахунку відхилень та їхніх причин; аналізі робіт і посадових інструкцій. Таким чином, основними етапами дослідження персоналу та його структури на внутрішньому ринку праці є:

1) діагностика середовища діяльності підприємства;

2) кількісно-якісний аналіз наявного персоналу;

3) вибір методу дослідження та здійснення розрахунку;

4) розробка програми для покращення структури персоналу.

Кінцевим результатом процесу дослідження персоналу та його структури буде виявлення основних напрямів подальшої роботи з оптимізації структури персоналу, його кількісного та якісного складу, а саме планування чисельності персоналу та його структури; професійний добір персоналу, адаптація, атестація кадрів; навчання, розвиток, підвищення кваліфікації та перепідготовка працівників; посадове просування персоналу; покращення мотивації персоналу; а також за певних умов початок процесу вивільнення працівників [3].

Висновки

У наш час персонал стає ключовим ресурсом, який забезпечує ефективність функціонування кожного підприємства, тому його розвиток є невід'ємною складовою загальної стратегії організації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Персонал підприємства. Склад та структура. Режим доступу : https://buklib.net/books/33404/
2. Склад та структура персоналу підприємства та наукова організація праці. Режим доступу : https://ru.osvita.ua/vnz/reports/econom_pidpr/21179/
3. Методичне обгрунтування структури персоналу на внутрішнтому ринку праці. Режим доступу : file:///C:/Users/user/Downloads/Nvkhdu_en_2017_22(2)__23.pdf

Олена Анатоліївна Сметанюк - Вінницький національний технічний університет, Доцент кафедри менеджменту та моделювання в економіці, e-mail: Elena_smetaniuk@ukr.net

Коханко Петро Олегович - студент групи П-17б, факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, e-mail: kohanko13@gmail.com

Elena Anatolievna Smetanyuk - Vinnytsia National Technical University, associate Professor of Management and Modeling in Economics, e-mail: Elena_smetaniuk@ukr.net

Petro O. Kokhanko - student of the Faculty of Management and Information Security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia