

УДК 331.108.23:338.26.015

Чакалова К.О.
аспірант кафедри
управління персоналом і економіки праці
Київського національного економічного університету
імені Вадима Гетьмана

МЕТОДИЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ СТРУКТУРИ ПЕРСОНАЛУ НА ВНУТРІШНЬОМУ РИНКУ ПРАЦІ

У статті висвітлено структуру персоналу на внутрішньому ринку праці. Розглянуто етапи дослідження персоналу. Надано характеристику методів визначення оптимальної структури персоналу. Проаналізовано структуру персоналу на внутрішньому ринку праці в Україні.

Ключові слова: внутрішній ринок праці, структура персоналу, зайняті, професійні групи, методи аналізу.

Чакалова К.А. МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ СТРУКТУРЫ ПЕРСОНАЛА НА ВНУТРЕННЕМ РЫНКЕ ТРУДА

В статье описана структура персонала на внутреннем рынке труда. Рассмотрены этапы исследования персонала. Дана характеристика методов определения оптимальной структуры персонала. Проанализирована структура персонала на внутреннем рынке труда Украины.

Ключевые слова: внутренний рынок труда, структура персонала, занятые, профессиональные группы, методы анализа.

Chakalova K.O. METHODOICAL GROUND OF PERSONNEL STRUCTURE ON THE INTERNAL LABOUR MARKET

The article deals with the personnel structure on the internal labour market. The stages of staff research are considered. The methods of optimization of personnel structure are characterized. The personnel structure on the internal labour market in Ukraine is analyzed.

Keywords: internal labour market, personnel structure, employees, professional groups, methods of analysis.

Постановка проблеми. Персонал є ключовим фактором у діяльності кожного підприємства, що зумовлює необхідність дослідження його структури, адже ефективна структура персоналу сприяє підвищенню результативності підприємства. Необхідно відзначити, що важливим є дослідження обґрунтування структури персоналу на внутрішньому ринку праці, адже саме внутрішній ринок праці постає основним елементом у взаємодії роботодавця і працівника на підприємстві.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемі аналізу персоналу та його структури присвячували свої дослідження С.І. Бандур, Д.П. Богиня, М.Д. Віноградський, О.А. Грішнова, В.М. Данюк, А.М. Колот, В.О. Лук'янихін, Л.М. Луцишин, М.І. Мурашко, І.А. Попова, І.Л. Петрова, М.В. Семикіна, Л.А. Швайка.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на значні науково-теоретичні

напрацювання дослідників, вивчення структури персоналу на внутрішньому ринку праці залишалось поза увагою науковців.

Мета статті полягає у визначенні ключових особливостей обґрунтування структури персоналу на внутрішньому ринку праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. Внутрішній ринок праці є системою соціально-трудова, організаційно-економічних взаємовідносин між роботодавцями і працівниками, пов'язаних з плануванням, розвитком, просуванням та мотивацією персоналу, а також обмежених рамками однієї організації.

Внутрішній ринок праці визначається наявністю і складом людського капіталу на підприємстві, його рухом всередині підприємства, причинами переміщення. 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 [1].

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). [3, с. 21–22].

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 [2, с. 66]:

- 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) [4, с. 55–57].

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 [5, с. 18; 6, с. 254]:

- 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.

Першим етапом є діагностика середовища діяльності організації, адже кожне підприємство є відкритою соціальною системою, тому необхідно враховувати як внутрішні, так і зовнішні чинники, що впливають на формування структури персоналу на внутрішньому ринку праці. На цьому етапі здійснюється аналіз наявних факторів зовнішнього та внутрішнього середовищ підприємства, а також їх вплив на структуру персоналу підприємства. Це необхідне для того, щоб максимально врахувати наявні загрози та можливості.

О.В. Чумаченко та Т.С. Шульгіна виділяють три групи факторів, а саме зовнішні, внутрішньо-організаційні та індивідуальні. До зовнішніх факторів вони відносять загальний економічний розвиток галузі, державний вплив та вимоги законодавства, ситуацію на ринку праці, попит на робочу силу з боку конкурентів, рівень заробітної платні. До внутрішньо-організаційних факторів належать вимоги виробництва, стратегія розвитку підприємства, наявна корпоративна культура, фінансові можливості підприємства, визначений і допустимий рівень витрат на управління персоналом, кількісні і якісні характеристики наявного персоналу, спрямованість їх змін в перспективі, впливовість профспілок, жорсткість у відстоюванні інтересів працівників. Індивідуальні фактори представлені психофізіологічними можли-

Таблиця 1

Соціальна структура персоналу

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 громадських організацій
Сімейний стан	Одружені, неодружені, розведені, вдівці (вдови)
Напрямок 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

востями працівника та емоційним навантаженням на працівника [7, с. 257].

Другим етапом є кількісно-якісний аналіз наявного персоналу. Аналіз наявних трудових ресурсів ведеться на момент оцінки в кількісному і якісному аспектах. Кількісний аналіз чисельності персоналу здійснюється в розрізі підрозділів та окремих посад. Якісний аналіз ведеться з урахуванням розроблених на підприємстві характеристик працівників, які обіймають ці посади (освіта, кваліфікація, найбільш важливі особові характеристики тощо).

Цей етап передбачає аналіз кількісної та якісної структури персоналу, аналіз руху персоналу, аналіз продуктивності праці, аналіз ефективності використання робочого часу, аналіз підготовки та навчання персоналу, аналіз оплати праці [5, с. 18, 20].

Наступним етапом є вибір методу дослідження та здійснення розрахунку. Різноманітні методи обґрунтування чисельності персоналу представлені в табл. 3 [7, с. 259–260; 8, с. 74].

Всі наведені методи використовуються під час визначення оптимальної структури персоналу, однак

Таблиця 2

Рольова структура персоналу

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
Нігіліст	Завжди не упевнений в успіху загальної справи, має критичну точку зору, найчастіше відмінну від загальноприйнятої
Конформіст	Дотримується загальноприйнятих норм поведінки, пасивно погоджується з рішенням групи, представляючи «мовчану 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

кожний метод вирішує певні задачі, має свої переваги та недоліки, що обумовлює наявність меж застосування того чи іншого методу.

Необхідно зазначити, що на етапах функціонування та розвитку внутрішнього ринку праці можливим є використання всіх перелічених методів дослідження. Тоді як під час формування внутрішнього ринку праці доцільним є використання таких методів визначення структури персоналу, як метод бенчмаркетингу, статистичний, нормативний та балансовий методи.

Після ретельно проведеного аналізу наявного персоналу і майбутньої потреби необхідним є планування заходів щодо покращення сильних сторін та усунення слабких місць. Для цього розробляється програма для удосконалення структури персоналу на внутрішньому ринку праці.

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.

В Україні простежується зменшення чисельності зайнятих впродовж 2010–2015 рр. на майже 19% за даними Державної служби статистики України [9]. Рівень зайнятості населення у віці 15–70 років складає 56,7% у 2015 р. Необхідно відзначити, що рівень зайнятості чоловіків є вищим за цей показник у жінок: у 2015 р. 62,2% і 51,7% відповідно. Найвищий показник рівня зайнятості спостерігається серед осіб 35–39 та 40–49 років – 75,1% та 77,8%.

Таблиця 3

Методи визначення оптимальної структури персоналу

Найменування	Сутність	Особливості використання
1. Метод екстраполяції	Проектування (перенесення) теперішніх ситуацій та пропорцій в майбутнє	Короткострокове планування персоналу
2. Статистичний метод (стохастичний)	Розрахунок на основі статистичних даних попереднього періоду за умов збереження складених тенденцій в майбутньому	Короткострокове планування персоналу; може використовуватися на етапі становлення організації
3. Балансовий метод	Врівноваження наявних ресурсів та потреби в них у плановому періоді; включає планову та додаткову потребу в працівниках на початок і кінець періоду	Короткострокове планування робітничого персоналу. Може використовуватися на етапі становлення організації
4. Комп'ютерне моделювання	Розробка набору математичних формул, одночасне використання методів експертних оцінок, екстраполяції	Середньострокове високовартісне планування управлінського персоналу; використовується на великих підприємствах
5. Математично-статистичний метод	Оптимізація розрахунків на основі різноманітних моделей математичного програмування; визначають оптимальну чисельність шляхом розв'язування системи рівнянь і нерівностей	Середньострокове та короткострокове планування персоналу
6. Номенклатурний метод	Використання планів діяльності підприємства, штатного розкладу, структури підрозділів, кількості й номенклатури посад	Довгострокове планування персоналу
7. Метод Делфі (статистичний експертний метод)	Винесення експертами суджень, а також їх подальше корегування до моменту заздалегідь установленого інтервалу варіювання оцінок	Середньострокове високовартісне планування управлінського персоналу; використовується на великих підприємствах
8. Метод бенчмаркетингу	Систематична діяльність, яка спрямована на пошук, оцінку та дослідження досвіду найбільш конкурентних підприємств	Середньострокове високовартісне планування персоналу; може використовуватися на етапі становлення організації
9. Нормативний метод	Використання нормативів чисельності, керованості, обслуговування, навантаження	Середньострокове та короткострокове планування персоналу; може використовуватися на етапі становлення організації
10. Метод багатофакторного аналізу	Функціональний розподіл управлінської праці з урахуванням впливу на чисельність персоналу окремих факторів за допомогою кореляційного аналізу для даної функціональної групи	Середньострокове високовартісне планування управлінського персоналу; використовується на великих підприємствах
11. Метод дохідності	Визначення чисельності персоналу на основі граничної дохідності праці	Короткострокове планування персоналу
12. Метод оцінки рентабельності кадрового ресурсу	Визначення структури роботи кожної посади та структури компетенцій, а також приведення у відповідність структури компетенцій структурі робіт	Середньострокове високовартісне планування управлінського персоналу
13. Метод визначення частки участі у виробничих процесах	Згідно з внесками кожного підрозділу у виробничі процеси визначаються професійні компетенції (кваліфікація співробітників) та обсяг роботи, що відводиться на співробітника кожної кваліфікації	Середньострокове планування персоналу
14. Метод оцінки внеску співробітників в стратегію розвитку підприємства	Визначення та каскадування стратегічних цілей підприємства, а також відповідності внесків кожного підрозділу в їх здійснення; на основі внесків визначається пропорційний склад персоналу підрозділів	Середньострокове та довгострокове планування персоналу
15. Метод обліку варіативності входів у виробничі процеси	Виявлення всіх чинників, які впливають на варіативність процесу, їх питому вагу та кінцевий розвиток	Середньострокове високовартісне планування управлінського персоналу; використовується на великих підприємствах

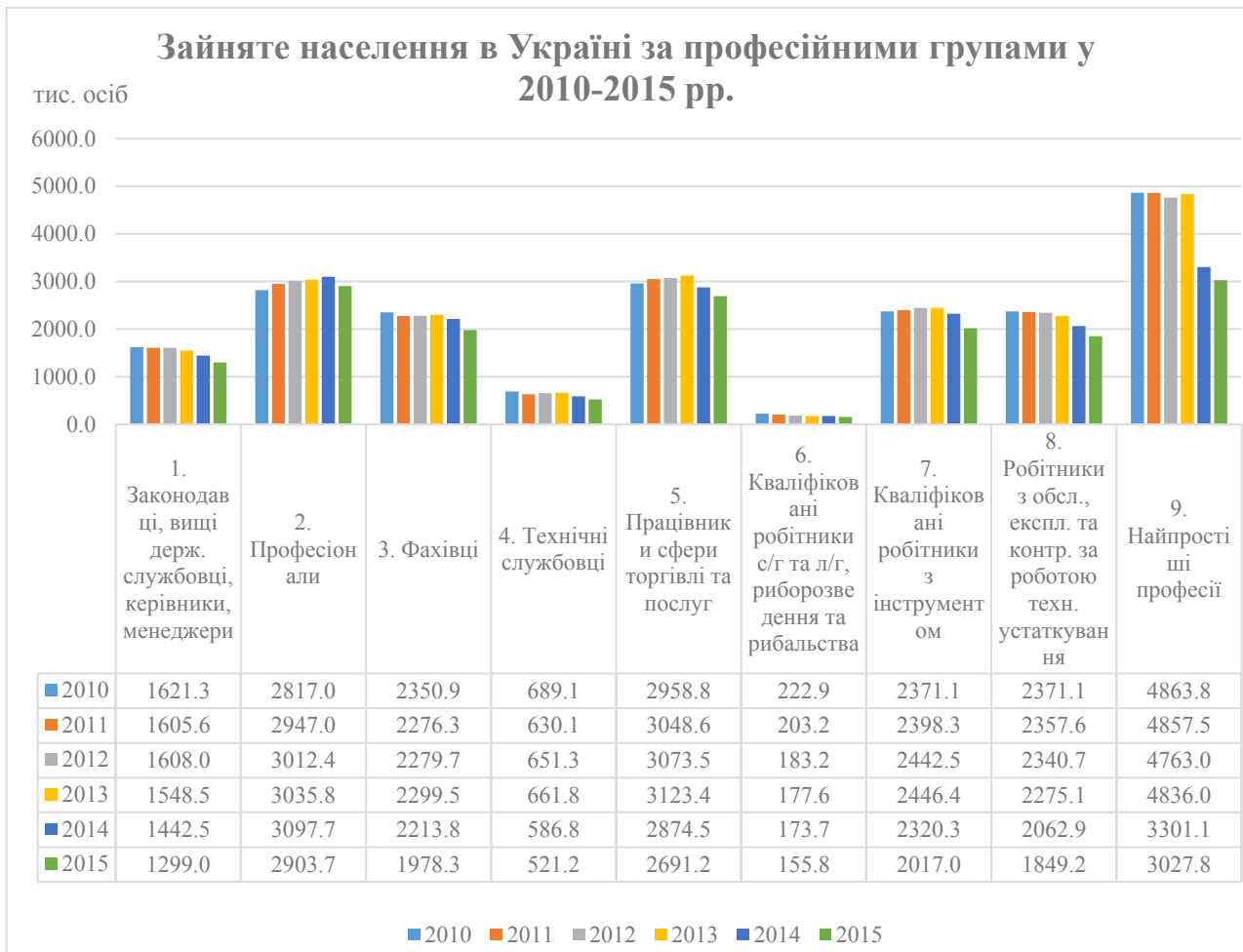


Рис. 2. Аналіз зайнятого населення в Україні за професійними групами у 2010–2015 рр.

Дослідження структури внутрішнього ринку праці в Україні за професійними групами у 2010–2015 рр. (рис. 2) свідчить про наявність певних змін: так, у 2010 р. частка професіоналів становила 13,9%, тоді як у 2015 р. – 17,7%; частка працівників сфери торгівлі та послуг складала у 2010 р. 14,6%, а у 2015 р. – 16,4%; найпростіші професії склали у 2010 р. 24%, проте у 2015 р. кількість зайнятих у цій групі скоротилася і становила 18,4% всіх зайнятих, що поки дає змогу цій групі посідати лідируючу позицію.

Висновки. Персонал відіграє ключову роль на внутрішньому ринку праці. Він є одним з головних факторів забезпечення ефективної діяльності підприємства. Структура персоналу на внутрішньому ринку праці представлена організаційною, функціональною, штатною, професійно-кваліфікаційною, соціальною та ролівою структурою.

Обґрунтування структури персоналу базується на діагностиці середовища діяльності підприємства, кількісно-якісному аналізі наявного персоналу, використанні найбільш ефективного на період проведення дослідження методу визначення оптимальної структури персоналу та розробці програми для покращення структури персоналу.

В Україні спостерігається зменшення зайнятого населення протягом останніх років. Найбільшу частку зайнятого населення складають працівники найпростіших професій, проте позитивною є тенденція зменшення цього показника. Частка професіона-

лів та працівників сфери торгівлі та послуг зростає протягом 2010–2015 рр. на ринку праці України.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

- Корнієнко О.В. Сутність та структура персоналу підприємства / О.В. Корнієнко [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Ekpr/2009_31/Zmist/20PDF.pdf.
- Управління персоналом : [підручник] / [В.М. Данюк, А.М. Колот, Г.С. Суков та ін.]; за заг. та наук. ред. В.М. Данюка. – К. : КНЕУ ; Краматорськ : НКМЗ, 2013. – 666 с.
- Телетов О.С. Системи мотивації працівників промислових підприємств різних класифікаційних категорій / О.С. Телетов, Ю.О. Олефіренко // Вісник Сумського державного університету. Серія: Економіка. – 2011. – № 4. – С. 18–26.
- Балабанова Л.В. Управління персоналом : [підручник] / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.
- Комар Л.Ю. Розробка методики планування персоналу / Л.Ю. Комар // Управління розвитком. – 2012. – № 10. – С. 17–21.
- Федорняк Л.С. Формування персоналу сільськогосподарського підприємства / Л.С. Федорняк // Актуальні проблеми розвитку економіки регіону. – 2008. – Вип. 4. – Т. 1. – С. 253–257.
- Чумаченко О.В. Особливості планування управлінського персоналу / О.В. Чумаченко, Т.С. Шульгіна // Економічний простір : збірник наукових праць. – № 44/1. – Дніпропетровськ : ПДАБА, 2010. – С. 254–262.
- Чумаченко О.В. Методичні проблеми планування управлінського персоналу металургійних підприємств / О.В. Чумаченко, Т.С. Шульгіна // Вісник Донецького національного університету. Серія В: Економіка і право. – 2010. – Вип. 1. – С. 72–75.
- Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.