

ПІДХОДИ ДО КЛАСИФІКАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

Н. І. Левандовська

Класифікація персоналу вважається важливим теоретичним і практичним питанням економіки підприємства. Наукові дискусії та пошуки її сутності завжди були у центрі уваги. Вважається, що протягом десяти років зникає близько 5 тис. професій і майже стільки ж виникає нових. Так, упродовж 1858 р. чисельність населення України становила 12,9 млн чол., зокрема, сільських жителів – 80,9 %, міських (купців, міщан, цехових) – 10,5; військових – 4,19; дворян – 2,01; духовенства – 0,97; різночинців і інших – 1,34 [11, с. 69]. Нині в нашій країні кількість населення збільшилась майже вчетверо і налічується понад 600 професій. Зазнають кардинальних змін характер і зміст праці у межах як нових, так і старих професій. На зміну фізичній праці приходять інтелектуальна. Разом з тим ускладнюється структура особистості, мотиви, потреби й запити людини. Людина набуває статусу найвищої цінності суспільства.

Питаннями дослідження класифікації персоналу займалися С. В. Беляєва, А. М. Виноградська, М. Д. Виноградський, О. М. Шканова. Вони класифікували персонал за посадовими ознаками, рівнем управління, спеціальною освітою, галузями економіки [4, с. 37]. Л. В. Балабанова, О. В. Сардак визначали штатну структуру персоналу, організаційну, соціальну та рольову [1, с. 51]. Г. В. Щокін визначав такі класифікаційні ознаки: класові, соціально-демографічні, професійно-кваліфікаційні, галузевої приналежності, змісту праці, категорії персоналу, рівні ієрархії управління, професії [12, с. 467]. Разом з тим виникають гострі проблеми, які насамперед пов'язані з відсутністю відповідних наукових розробок, які могли б задовольнити вимоги сучасної практики на підприємствах і несформованості чіткої думки в економічній

літературі стосовно окреслення даного поняття.

Мета статті – запропонувати власну класифікацію персоналу. Для вирішення цих проблем були поставлені такі завдання: дослідження класифікації персоналу, починаючи від найдавніших часів і до сьогодення; окреслення недоліків діючих і розробка власної класифікації.

До перших найдавніших джерел економічної думки, в яких зустрічаються погляди на класифікацію персоналу, можна віднести вчення Конфуція, «Гуань-Цзи», Аристотеля, Ібн-Хальдуна, Фоми Аквінського, «Повість временних літ» та інших [13], написаних ще в доматеріалістичний період. Твори написані на філософські, а не суто економічні теми, тобто їх автори висловлювали загальносвітоглядні погляди.

Зокрема, Конфуцій вважав, що керівник – це «батько народу», підлегли – «його діти». В «Гуань-Цзи» написано так: не було б «знатних», країна б залишилась без прибутків, але стати «знатними» усім – неможливо, бо «нікому буде працювати». Аристотель (84–322 рр. до н. е.) вважав, що вільні громадяни, які виконують керувально-контролюючі функції, експлуатують нижні (землеробів, ремісників, торговців). Ібн-Хальдун (1332–1406 рр.) вказував на те, що перехід до цивілізації з її можливостями надлишкового виробництва матеріальних благ означає, що настане загальна соціальна і майнова рівність і відпаде потреба в поділі суспільства («прошарків») за майновою ознакою. Фома Аквінський (1225–1274 рр.) у трактаті «Сума теології» писав: «Поділ людей за різними професіями зумовлений, по-перше, божою милістю, яка розділила людей. По-друге, природними причинами, які визначили, що різні люди схильні до різних

професій». У творі «Повість временних літ» (кін. XI – поч. XII ст.), автором якого був чернець Києво-Печерського монастиря Нестор, наголошувалось, що джерелом усякого багатства є праця. Визначаючи природним поділ праці в суспільстві на розумову і фізичну, автор підкреслював, що для добробуту держави ці види праці – і мудреця, і ремісника, – однаково важливі. Важливим, на думку автора твору, був також поділ праці у процесі виробництва, що вдосконалює майстерність [13].

Отже, думки вчених найдавніших часів свідчать про те, що вони застосовували такі поняття, як «знатні», «підлеглі», «вільні громадяни» і «нижні», тобто бідні й багаті. Фома Аквінський ще в XIII ст. застосовував термін «поділ людей за різними професіями».

У Статуті 1496 р. за часів правління Генріха VII був установлений робочий день для всіх ремісників (*artificers*) і сільськогосподарських робітників, а Статут Єлизавети від 1562 р. визначає поняття «робітників, які найняті на поденну або потижневу плату» [14, с. 188].

У першій половині XIX ст. з економічної структури феодального суспільства поступово формуються капіталістичні відносини – відбувається перехід від мануфактури до фабрики з найманою працею. Починається новий матеріалістичний період, з'являються формуючі погляди на означення персоналу. Заслуговує на увагу в нашому дослідженні теорія відтворення Дестюта де Траси (Франція, 1826 р.), яка засвідчує, що промислові підприємці продають усе те, що виробляють. [16, с. 519]. Тут використовується класифікація персоналу – промислові підприємці, наймані робітники, капіталісти. В 1897 р. вперше з'явилося поняття «робітничий клас», «кваліфіковані робітники» [11, с. 101, 106]. Німецький дослідник – професор Луйо Brentano, у другій половині XIX ст. вивчав питання класифікації працюючих, зокрема виокремив робітничий і освічений клас [3, с. 6].

Карл Генріх Маркс у творі «Капітал» використовує поняття «робітник» і «капіталіст» [15, с. 128]. Крім того, він досліджує бухгалтерію. Зокрема, як написано у творі, в середні віки бухгалтерський облік ведення сільського господарства був тільки в монастирях. Уже в

давньоіндійських общинах фігурує професія – бухгалтер з обліку сільськогосподарського виробництва. Бухгалтерський облік було віднесено до функції посадової особи общини. Завдяки такому поділу праці зберігаються час, праця і витрати. В особі бухгалтера частина робочої сили общини відволікалась від виробництва і витрати, пов'язані з його діяльністю, компенсувались не його власною працею, а вирахуванням із общинного продукту [15, с. 292]. Отже, професія бухгалтера була ще в давньоіндійських общинах. Ще тоді обговорювалися його посадові функції та обов'язки.

Підсумовуючи, окремо наголосимо на тому, що у кінці XIX – початку XX ст. формуються поняття класифікації персоналу на підприємстві, з'являються професії – робітничий і освічений клас, капіталіст, найманий робітник.

Доречно зазначити, що в радянські часи поняття «персонал» не існувало. Використовувався термін «кадри», як основний штатний склад підготовлених, кваліфікованих працівників підприємств, організацій. У широкому розумінні – всі постійні працівники [2, с. 384]. З 90-х рр. XX ст. з'являється поняття «персонал», з початку XXI – «людські ресурси». У сучасній вітчизняній літературі можна зустріти різні підходи до визначення поняття «персонал». Вчені використовують різні поняття, зокрема, «кадри», «людські ресурси», «трудовий потенціал» та ін. Більш поширеним є розуміння персоналу як особового складу установи, організації, підприємства, фірми або частина цього складу [7, с. 717].

Щодо класифікації персоналу, то тут доцільно зазначити думку О. Ліпмана, який поділяв професії на: а) ті, що передбачають роботу з людьми, впливають на людей (педагог, юрист, лікар); б) ті, що мають відношення до неживої природи (геолог, механік); в) ті, для яких властиве спілкування з живою природою (біолог, агроном) [9]. Але ця класифікація надто узагальнена. Наприклад, важко назвати професії, представникам яких у процесі діяльності не доводиться мати справу з людьми. К. Піорковський за рівнем інтелекту і типом уваги поділяв професії на некваліфіковані та кваліфіковані, виділяв в останніх спеціалізо-

вані, середні та вищі професії [9]. Ф. Баумгартен диференціював професії за ознакою їх відповідності основним типам нахилів і емоційних імпульсів людини. Як класифікаційний критерій поділу професій К. Н. Корнілов використав типи людських реакцій. Цим класифікаціям властиві умоглядність, прагнення поділяти професії на вищі та нижчі [9]. Далася відсутність конкретних даних про різноманітні види професійної діяльності. Разом з тим, Міжнародний конгрес психологів (Оксфорд, 1923 р.) визнав за необхідне взяти за основний критерій класифікації професій їх психологічний аналіз.

У 20–30 рр. минулого століття І. Н. Шпільрейн обґрунтував необхідність класифікації професій. Він дав критичний аналіз існуючих спроб класифікувати професії і сформулював свій підхід, виділивши три групи якостей (так звані координати класифікації): специфічний вид реакцій, специфічний вид уваги і специфічний вид звикання до професійної діяльності. На початку 20-х рр. ХХ ст. С. Г. Струмелін запропонував класифікацію професій, основою якої була ступінь складності автоматизації зусиль працівника у процесі праці [9].

У міру зростання розподілу праці і його специфіки поступово відбувалось виділення різних категорій працівників. Сучасне трактування поняття «класифікація» зводиться до наступного: класифікація – систематичне розміщення в групи або категорії відповідно до встановленими критеріями [6, с. 129].

Вчені С. В. Беляєва, А. М. Виноградська, М. Д. Виноградський, О. М. Шканова класифікують персонал за посадовими ознаками, рівнем управління, спеціальною освітою, галузями економіки. Вони також класифікують персонал у процесі прийняття і реалізації рішень. За цією ознакою пропонують поділяти персонал управління на три великі групи: керівники, спеціалісти, технічні виконавці [4, с. 37].

Л. В. Балабанова, О. В. Сардак визначають штатну структуру персоналу (кількісно-професійний склад персоналу, розміри оплати праці та фонд заробітної плати працівників), організаційну (розподіл у залежності від виконуваних функцій), соціальну (за змістом робо-

ти, рівнем освіти і кваліфікації, професійним складом, стажем роботи, статтю, віком, національністю, належністю до громадських організацій і партій, сімейним станом, напрямом мотивації, рівнем життя і статусом зайнятості) та рольову (розподіл творчих, комунікативних і поведінкових ролей між окремими працівниками підприємства) [1, с. 51].

Найбільш вдалою є класифікація Г. В. Щокіна, яка побудована на наступних класифікаційних ознаках: класові (робітники, інтелігенція, підприємці), соціально-демографічні (вік, стать, освіта), професійно-кваліфікаційні (висококваліфіковані, кваліфіковані, малокваліфіковані, некваліфіковані робітники, працівники фізичної і розумової праці та ін.), галузевої приналежності (праця індустріальна, інформаційна), змісту праці («білі комірці» – зайняті переважно розумовою працею, «сині комірці» – зайняті переважно фізичною працею, «сірі комірці» – зайняті у сфері обслуговування), категорії персоналу (керівний, інженерно-технічний, обслуговуючий та ін.), рівні ієрархії управління (керівники, спеціалісти, технічні виконавці, робітники), професії (економісти, інженери, юристи, психологи, соціологи, педагоги та ін.) [12, с. 467].

На нашу думку, автори визначили не всі ознаки, варто додати ще такі: за умовами праці й оплатою, ефективністю.

В. Г. Герасимчук, А. Е. Розенплентер [5, с. 101–106], А. В. Калина [8, с. 215] поділяють усіх працівників промислового підприємства на дві групи: промислово-виробничий персонал і непромисловий персонал. Такий поділ персоналу підприємства на дві групи необхідний для узгодження трудових показників з показниками результатів виробничої діяльності. Він необхідний при визначенні продуктивності праці, коли враховується чисельність тільки промислово-виробничого персоналу, а також для розрахунків заробітної плати і формування фонду оплати праці.

Питання класифікації персоналу вирішується також і на законодавчому рівні. З огляду на характер виконуваних функцій, за Класифікатором професій персонал підприємства поділяють на такі категорії: «робітники», «тех-

нічні службовці», «фахівці», «професіонали», «керівники» [10].

Важливою є класифікація персоналу підприємства за професіями, спеціальностями, кваліфікацією. Професія характеризує вид трудової діяльності, яка потребує відповідних спеціальних знань і практичних навичок. Спеціальність – це різновид трудової діяльності в межах певної професії, який має специфічні особливості та потребує від працівника додаткових навичок і знань.

За рівнем кваліфікації робітників поділяють на чотири групи (Г. В. Щокін), враховуючи при цьому різні за складністю роботи і неоднакову професійну підготовку: висококваліфіковані, що виконують особливо складні та відповідальні роботи; кваліфіковані, що виконують складні роботи; малокваліфіковані, які зайняті на нескладних роботах; некваліфіковані, тобто допоміжні та обслуговуючі робітники.

Аналіз поданих у літературі класифікацій свідчить про те, що еволюція поглядів на класифікацію персоналу розпочалась з загально-світоглядних поглядів, формуючих і сучасних. На нашу думку, в кожного твердження є свої переваги і недоліки. Це переконливо підтверджує наявність постійно зростаючого інтересу до проблеми, виявляє відсутність відповідних розробок, які могли б задовольнити вимоги сучасної практики.

Кожна наукова класифікація, розкриваючи з певного боку зміст класифікованого явища, повинна задовольняти щонайменше дві вимоги. По-перше, провідні критерії розподілу персоналу за групами повинні точно відповідати меті класифікації. По-друге, розподіл елементів повинен відповідати вимогам однозначності, наочності та зручності практичного використання. Водночас кожна систематизація мусить рахуватись із тим, що у природі немає жорстких розмежувань, і тому можливість значної кількості проміжних, «міжгрупових» проявів – невід’ємна властивість дійсності.

Дуже важливим моментом, що забезпечує успіх класифікації, є правильний добір ознак, за якими вони порівнюються. Потрібно, щоб ці ознаки були об’єктивні, легко визначалися.

Традиційно класифікують персонал за фізичною і розумовою працею. До них від-

носиться розподіл на фізичну працю – працівники, які фізично працюють, та розумову – працівники, які займаються розумовою діяльністю. Цей розподіл дуже загальний, не відображає істотних відмінностей між професіями або, навпаки, їх подібності.

Існує класифікація персоналу за галузевою ознакою: промислові, сільськогосподарські, транспортні, торговельні, адміністративно-управлінські, канцелярські, медичні, педагогічні, юридичні, військові, наукові, мистецькі, спортивні та інші. Але за цієї класифікації ряд професій не завжди можна віднести до одного з указаних типів. Крім того, з одного боку, в межах кожного з указаних типів є мало подібних між собою професій, а з іншого, деякі професії з різних груп мають подібні психологічні характеристики (лікар, педагог).

Отже, вивчивши погляди науковців, загальними ознаками (придатними для більшості підприємств), за якими доцільно класифікувати персонал, на нашу думку, є: професії; категорії персоналу (для групування за предметом праці – керівний, інженерно-технічний, обслуговуючий та ін.); соціально-демографічні (вік, стать, освіта); професійно-кваліфікаційні (висококваліфіковані, кваліфіковані, малокваліфіковані, некваліфіковані робітники, працівники фізичної і розумової праці, без досвіду, досвід невеликий, високодосвідчені).

Специфічні ознаки класифікації персоналу: виконання посадових обов’язків – результат персоналу; рівень оплати праці – витрати на персонал; ефективність персоналу.

Таким чином, ми виконали поставлене завдання, а саме: дослідили класифікацію персоналу, починаючи від найдавніших часів і до сьогодення, визначили недоліки діючих і запропонували власну класифікацію.

У майбутньому плануємо дослідити поняття «персонал», що допоможе більш детально охарактеризувати його класифікацію.

ЛІТЕРАТУРА

1. Балабанова Л. В. Управління персоналом : навч. посіб. / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К. : ВД «Професіонал», 2006. – 512 с.
2. Большая Советская Энциклопедия : в 30 т.

- / гл. ред. А. М. Прохоров. – Изд. 3-е. – М., 1973. – Т. 11. Италия – Кваркуш. – 608 с.
3. Брентано Л. Об отношении заработной платы и рабочего времени к производительности труда / Луйо Брентано; [пер. В. Э. Ден, В. В. Святловской 2-й]. – С.Пб., 1895. – 86 с.
 4. Управління персоналом : навч. посіб. / Виноградський М. Д., Беляєва С. В., Виноградська А. М., Шканова О. М. – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 504 с.
 5. Герасимчук В. Г. Економіка та організація виробництва : [підручник] / В. Г. Герасимчук, А. Е. Розенплентер. – К. : Знання, 2007. – 678 с. – (Вища освіта ХХІ століття).
 6. Персонал. Словарь понятий и определений / П. В. Журавлев, С. А. Карташов, Н. К. Маусов, Ю. Г. Одогов. – М. : Экзамен, 1999. – 512 с.
 7. Економічна енциклопедія : у 3 т. / редкол. : С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К. : Вид. центр «Академія», 2002. – Т. 3. – 952 с.
 8. Калина А. В. Економіка праці : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / А. В. Калина. – К. : МАУП, 2004. – 272 с.
 9. Основи професіографії : навч. посіб. / Карпіловська С. Я., Мітельман Р. Й., Синявський В. В., Ткаченко О. М. та ін. – К. : МАУП, 1997. – 148 с.
 10. Класифікатор ДК 003:2010 : вид. офіційне / Держспоживстандарт України. – К. : Соц. інформ, 2010. – 746 с.
 11. Крушинський В. Ю. Історія України: Події. Факти. Дати / Крушинський В. Ю., Левенець Ю. А. – К. : АТ «Тарнекс», МП «Вета», 1992. – 200 с.
 12. Щекин Г. В. Социальная теория и кадровая политика : монография / Г. В. Щекин. – К. : МАУП, 2000. – 576 с.
 13. Юхименко П. І. Історія економічних учень : підручник / П. І. Юхименко, П. М. Леоненко. – К. : Знання, 2005. – 538 с.
 14. Th. Hobbes. «Leviathan», in «Works», edit. Molesworth [Електронний ресурс]. – London, 1839–1844, vol. III. – P. 76. – Режим доступу : http://bookz.ru/authors/karl-marks/kapital_072.html). – Заголовок з екрана.

УДК 331.108.2

ОЦІНКА ЯКОСТІ ПЕРСОНАЛУ ТА ПРОБЛЕМИ ЙОГО ВІДБОРУ Й ТРУДОВОЇ АДАПТАЦІЇ У СИСТЕМІ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Т. О. Галайда; Н. Б. Теницька; Л. В. Савело

Зважаючи на сучасний стан економіки країни можна зробити висновок про важливість питання якості персоналу, що є актуальним в ринкових умовах. Заміна техніки, збільшення кількості працюючих без високого рівня якості персоналу не дозволить досягти очікуваних результатів виробництва.

Підвищення кваліфікації працівника означає практичне зниження витрат виробництва й усунення браку, а також підвищення швидкості виконання робіт за рахунок застосування принципово нових методів роботи, що в свою чергу призводить до зростання продуктив-

ності праці та одержання більш високих прибутків.

Фундаментальні системні дослідження з проблеми підвищення якості персоналу та їх результати наведені у роботах таких вітчизняних науковців як: М. С. Лисенко, І. Б. Швець, Н. Е. Муромець, Л. В. Балабанова, О. В. Сардак, Д. Богиня, М. Долішній, О. С. Попович, О. А. Грішнова, О. В. Шкільов. Існують численні розробки зарубіжних учених щодо забезпечення якості персоналу за рахунок удосконалення системи його управління – це праці І. Г. Чумаріна, В. Музиченко, Л. Бляхмана, Б. Генкіна, Д. Іванцевича, Дж. Гібсона,