

УДК 331.1:631.1

Якубів Р.Д.,
аспірант*
ДВНЗ «Прикарпатський національний університет
імені Василя Стефаника»

КЛАСИФІКАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА: УПРАВЛІНСЬКИЙ ПІДХІД

Yakubiv R.D.,
graduate student
Vasyl Stefanyk Precarpathian National University

CLASSIFICATION OF THE PERSONNEL AT THE ENTERPRISE: A MANAGERIAL APPROACH

Постановка проблеми. Персонал підприємства є важливою складовою ресурсного потенціалу підприємства, в т.ч. і сільськогосподарського. Персонал підприємства прямо і опосередковано бере участь у виготовленні готової продукції, у перетворенні предметів праці у продукти праці. З іншого боку, персонал підприємства є рушійною силою у виробничому процесі, оскільки здатний впроваджувати інноваційні розробки, нові технології тощо. Проте, говорячи про персонал підприємства загалом, і в т.ч. персонал сільськогосподарських підприємств, слід зауважити, що це є досить широке поняття і включає різні категорії спеціалістів, які задіяні як у адміністративно-управлінський, так і в виробничий процес. Тому з метою забезпечення ефективного управління персоналом необхідним є дослідження та поглиблення класифікації персоналу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню проблем класифікації персоналу присвячено чимало праць вітчизняних та зарубіжних науковців, серед яких важливими є: І.Ф. Баланюк, С.В. Беляєва, М.Д. Виноградський, О.В. Крушельницька, Л.М. Луцишин, Д.П. Мельничук, В.М. Петюх, О.С. Федонін, Л.С. Федорняк, Ф.І. Хміль, Л.А. Швайка, В.М. Шканова та ін. Проте більшість авторів виділяють типові класифікаційні ознаки персоналу підприємства, зокрема: по відношенню до виробничого процесу, за характером виконуваних функцій, за освітнім рівнем, за типом виконуваної роботи, за статтю, за стажем тощо.

Очевидно, що виділені класифікаційні параметри є важливими, але в управлінських цілях часто виникає необхідність наведення більш детальної і глибокої класифікації задля прийняття ефективних управлінських рішень.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження управлінських підходів до класифікації персоналу підприємства, поглиблення існуючої класифікації працівників з виокремленням додаткових класифікаційних ознак, які сприятимуть підвищенню ефективності менеджменту.

Для досягнення поставленої мети застосовувались загальнонаукові та специфічні економічні методи: аналізу і синтезу, деталізації, моделювання, порівняння, узагальнення та наукової абстракції.

Виклад основного матеріалу дослідження. Для глибшого розкриття змісту і суті категорії «персонал» проаналізовано різні авторські підходи, за якими виділено різні критеріальні ознаки. Встановлено, що у науці та практиці економічної думки в Україні існує багато різних підходів до класифікації персоналу підприємства. На основі аналізу результатів наукових досліджень: [1, с. 10], [2, с. 52–64], [3, с. 36–39], [4, с. 80–84], [5, с. 25–26], [6], [7], [8, с. 53–55], [9, с. 146–148] нами узагальнено усі виділені авторами класифікаційні ознаки. Серед них є такі:

* Науковий керівник: Баланюк І.Ф. – д.е.н., проф.

- 1) за відношенням до виробництва: промислово-виробничий та непромисловий персонал;
- 2) за характером виконуваних функцій: керівники, спеціалісти, службовці, робітники;
- 3) за професіями: різні професії відповідно до Класифікатора професій, зокрема у сільськогосподарському підприємстві це: агроном, зоолог, зоотехнік, агротехнік, інженер, агрохімік;
- 4) за спеціальностями, тобто різновидом трудової діяльності в межах професії, зокрема у аграрному секторі – це: агроном з обробітку ґрунту, інженер-агротехнік;
- 5) за рівнем освіти: спеціалісти найвищої категорії, спеціалісти вищої категорії, спеціалісти середньої кваліфікації, малокваліфіковані і некваліфіковані працівники;
- 6) за відношенням до власності майна підприємства: власники і наймані працівники;
- 7) за визначенням основного місця роботи: штатні працівники, сумісники, працівники, які виконують роботи від імені інших підприємств (на виконання замовлень);
- 8) за зайнятістю у видах діяльності: основний і допоміжний персонал;
- 9) за типом виконуваної роботи: персонал адміністративно-технічний, оперативний (черговий), оперативно-ремонтний, ремонтний, електротехнічний.

Крім цього, враховуючи специфіку сільськогосподарських підприємств, доцільно виділити ще кілька класифікаційних ознак, які характерні саме для сільського господарства (1 і 2) та інші, які є важливими при оцінці раціональності управління персоналом підприємства, а саме:

- 1) за зайнятістю у галузях виробництва: працівники, зайняті у рослинництві і тваринництві, іншій діяльності;
- 2) за постійністю зайнятості: постійні і сезонні працівники;
- 3) за освітнім рівнем: персонал з повною вищою, базовою, професійно-технічною чи повною загальною освітою;
- 4) за освітньо-кваліфікаційним рівнем: молодший спеціаліст, бакалавр, спеціаліст, магістр;
- 5) за статтю: чоловіча чи жіноча;
- 6) за загальним стажем роботи: без стажу, від 1 до 5 років, від 5 до 10 років, від 10 до 20 років, більше 20 років;
- 7) за віком: до 21 року; 22-35 років; 36-45 років; 45-60 років; старше 60 років;
- 8) за досвідом певної (сільськогосподарської) роботи: без досвіду, з досвідом від 1 до 5 років, від 5 до 10 років, від 10 до 20 років, більше 20 років (табл.1).

Таблиця 1

Класифікація персоналу підприємств

| Класифікаційні ознаки | Види персоналу |
|--|--|
| 1 | 2 |
| За відношенням до виробництва | 1) виробничий персонал; 2) невиробничий персонал |
| За характером виконуваних функцій | 1) керівники; 2) спеціалісти; 3) службовці; 4) робітники |
| За професіями | 1) агроном; 2) зоолог; 3) зоотехнік; 4) інженер; 5) агрохімік |
| За спеціальностями | 1) агроном з обробітку ґрунту, 2) інженер-агротехнік, 3) інші |
| За рівнем освіти | 1) спеціалісти найвищої категорії; 2) спеціалісти вищої категорії; 3) спеціалісти середньої кваліфікації; 4) малокваліфіковані працівники; 5) некваліфіковані працівники |
| За відношенням до власності майна підприємства | 1) власники підприємства; 2) працівники підприємства |
| За визначенням основного місця роботи | 1) штатні працівники; 2) сумісники; 3) працівники, які виконують роботи від імені інших підприємств (на виконання замовлень) |
| За зайнятістю у видах діяльності | 1) основний персонал; 2) допоміжний персонал |
| За типом виконуваної роботи | 1) персонал адміністративно-технічний; 2) оперативний (черговий); 3) оперативно-ремонтний; 4) ремонтний; 5) електротехнічний |
| За зайнятістю у галузях сільськогосподарського виробництва | 1) працівники, зайняті у рослинництві; 2) працівники, зайняті у тваринництві; 3) працівники, зайняті у іншій діяльності |

продовження табл. 1

| 1 | 2 |
|---|--|
| За постійністю зайнятості | 1) постійні працівники; 2) сезонні працівники |
| За освітнім рівнем | 1) персонал з повною вищою; 2) персонал з базовою; 3) персонал з професійно-технічною; 4) персонал з повною загальною освітою |
| За освітньо-кваліфікаційним рівнем | 1) молодший спеціаліст; 2) бакалавр; 3) спеціаліст; 4) магістр |
| За статтю | 1) чоловіки; 2) жінки |
| За загальним стажем роботи | 1) без стажу; 2) стаж від 1 до 5 років; 3) стаж від 5 до 10 років; 4) стаж від 10 до 20 років; 5) стаж більше 20 років |
| За віком | 1) до 21 року; 2) 22-35 років; 3) 36-45 років; 4) 45-60 років; 5) старше 60 років |
| За досвідом певної (сільськогосподарської) роботи | 2) без досвіду; 2) досвід від 1 до 5 років; 3) досвід від 5 до 10 років; 4) досвід від 10 до 20 років; 5) досвід більше 20 років |

Джерело: розроблено автором

Розроблена класифікація персоналу сільськогосподарських підприємств є інструментом і передумовою проведення глибокого і детального аналізу процесів формування і використання персоналу підприємства та інших аспектів управління.

До узагальнених класифікаційних ознак персоналу підприємства (1–11 ознаки) нами додано ще чотири – (12–15 ознаки), які дозволять ширше дослідити якісний стан персоналу підприємства та ефективність його використання у трудовому процесі. Так, класифікація персоналу за освітнім і освітньо-кваліфікаційним рівнем дасть можливість проаналізувати наявність і якість теоретичної підготовки працівники на основі отриманих у навчальних закладах знань, а класифікація персоналу за стажем і досвідом роботи свідчить про наявність практичних навичок і здібностей працівників щодо виконуваної ним роботи.

Саме такі якісні характеристики працівників як кваліфікація, спеціальність, стаж і досвід є важливими аспектами в процесі управління персоналом, а також визначальними чинниками при прийомі на роботу. Тому неврахування їх унеможливує досягнення позитивних очікуваних результатів у забезпеченні підвищення продуктивності праці та ефективності господарювання загалом.

Персонал підприємства на сучасному етапі слід розглядати не просто як сукупність працівників, які задіяні у виробничому процесі, а як сукупність системопов'язаних працівників з їх особистісними характеристиками, знаннями, вміннями, навиками роботи у колективі, які вони використовують у трудовій діяльності.

У зв'язку з цим пропонуємо два підходи до характеристики поняття «персонал», які в комплексі розкривають внутрішні, сутнісні ознаки цієї категорії.

За першим підходом персонал розглядається на індивідуально-особистісному рівні, за другим – на мікро-підприємницькому рівні.

Індивідуально-особистісний рівень персоналу є сукупністю наявних у певної людини характеристик, які є індивідуальними і, які складно змінити. До таких основних характеристик віднесено:

1) вік, стан здоров'я, фізичний розвиток – це фактично незмінні характеристики людини-працівника, які визначають фізичну здатність людини виконувати певну роботу;

2) розумові здібності, морально-ціннісні орієнтації, виховання, психологічний стан – це важливі характеристики людини, які набуті нею в процесі попередніх років життя в конкретному суспільному середовищі, які людина-працівник, як правило, не готова змінювати задля певного робочого місця;

3) отримані теоретичні знання в процесі освіти, практичні навички, здібності людини-працівника, стаж і досвід роботи – це якісні характеристики, які здобуваються впродовж тривалого часу і швидко вплинути на їх зміну в короткотерміновому періоді не можливо;

4) бажання і готовність до саморозвитку, самовдосконалення, самонавчання – це важливі характеристики людини-працівника, які пов'язані з внутрішньою можливістю і готовністю особистості до змін заради самореалізації та досягнення високих результатів праці. Змінити ці риси можна, як правило, шляхом мотивування працівників;

5) рівень фінансової забезпеченості та фінансової грамотності особистості – це набуті характеристики особистості, які визначають ставлення людини та її готовність до певного виду роботи, зацікавленість у самовіддачі у трудовому процесі. Це сукупність характеристик, які можуть змінюватись у житті людини.

Мікро-підприємницький рівень персоналу є сукупністю сутнісних характеристик усіх працівників, які є складовою ресурсного потенціалу підприємства. До таких основних характеристик віднесено:

1) сукупна (середня) кваліфікованість персоналу – це чинник, який зумовлює можливість сумісної праці працівників на одному рівні; це передумова налагодження злагодженого трудового процесу;

2) відношення колективу до виробничого процесу – це фактори, які пов'язані передусім з тим, що людина є важливою складовою ресурсного потенціалу підприємства, і на рівні з використанням інших елементів виробничо-ресурсного потенціалу впливає на ресурсовіддачу, а також ефективність і прибутковість виробництва загалом. Як правило, на підприємстві наявність чи відсутність ефективної мотиваційної системи працівників формує відношення їх до трудового процесу та вплив на кінцевий результат функціонування підприємства;

3) психологічний клімат у колективі та відношення «наймані працівники – власники» – це важливі характеристики мікросередовища на підприємстві, оскільки визначають згрупованість персоналу, його спільне відношення до трудового процесу, зацікавленість у збереженні робочого місця тощо.

Усі характеристики мікро-підприємницького рівня є умовно-змінними, на які може впливати управлінський персонал з метою забезпечення бажаного ефекту від трудового процесу у вигляді рівня продуктивності праці.

Виокремлені найважливіші характеристики персоналу сільськогосподарського підприємства зображено на рис. 1.



Рис. 1. Управлінські підходи до визначення сутності, місця і ролі персоналу підприємства

Джерело: розроблено автором

Обґрунтовано, що запропоновані два підходи до визначення сутності, місця і ролі персоналу підприємства з виділенням особистісно-індивідуальних та мікро-підприємницьких характеристик дозволяють виокремити чинники, що мають умовно постійний та умовно змінний характер. Це, в свою чергу, має важливе значення в процесі прийняття управлінських рішень, оскільки розмежовує ті характеристики, на які не можливо (складно) вплинути в процесі менеджменту персоналу і ті, на які можливо впливати та змінювати їх.

Таким чином умовно-постійні фактори-характеристики персоналу потрібно враховувати на етапі формування та підбору персоналу, а умовно-змінні чинники потрібно враховувати у процесі використання персоналу при розробці управлінських рішень.

Висновки та подальші дослідження. Отже, детальне дослідження сутності категорії «персонал», специфічних характеристик, місця і ролі персоналу у сільськогосподарській підприємницькій діяльності дозволило виділити низку принципових положень, що мають бути враховані при розробці концептуальних напрямів удосконалення менеджменту персоналу в агроформуваннях, а саме:

– персонал – це не просто сукупність працівників, а системопов'язані працівники з їх особистісними характеристиками, знаннями, вміннями, роботою у колективі, які використовуються у трудовому процесі;

– з метою отримання важливих науково-прикладних результатів дослідження проблематики удосконалення менеджменту персоналу сільськогосподарських підприємств нами поглиблено і деталізовано класифікаційні ознаки, збільшено кількість класифікаційних груп персоналу з акцентуванням уваги на якісні характеристики працівників;

– задля визначення пріоритетних напрямів в управлінні персоналом виділено два управлінські підходи до розкриття його сутнісних характеристик: особистісно-індивідуальний та мікро-підприємницький. Визначено групи факторів, що не можуть бути змінені в короткостроковій перспективі і тому повинні враховуватись при формуванні персоналу підприємства, а також групи факторів, які мають умовно-змінний характер, що піддаються впливу в процесі здійснення управлінської діяльності, тому мають враховуватись при використанні персоналу сільськогосподарських підприємств.

Література

1. Баланюк І.Ф. Персонал сільськогосподарських підприємств: управлінський аспект / І.Ф. Баланюк, Л.С. Федорняк. – Івано-Франківськ: ЛІК, 2011. – 236 с.
2. Управління персоналом : навч. посіб. / М.Д. Виноградський, С.В. Беляєва, А.М. Виноградська, О.М. Шканова. – К. : Центр навч. літ-ри, 2006. – 504 с.
3. Шегда А.В. Менеджмент : навч. посіб. – К. : Т-во «Знання», КОО, 2002. – 583 с.
4. Петюх В.М. Управління персоналом : навч.-метод. посіб. / В.М. Петюх. – К.: КНЕУ, 2000. – 124 с.
5. Крушельницька О.В. Управління персоналом : навч. посіб. / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – К.: Кондор, 2003. – 296 с.
6. Сутність поняття персонал. Склад та структура персоналу [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.kneu.dp.ua/.../Sutnist_ponjattja_personal_. Sklad ta struktura per](http://www.kneu.dp.ua/.../Sutnist_ponjattja_personal_.Sklad_ta_struktura_per).
7. Економіка підприємства. Підручник. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://buklib.net/books/24836/>.
8. Луцишин Л.М. Планування діяльності підприємства : навч.-метод. посіб. / Л.М. Луцишин. – Івано-Франківськ: Полум'я, 2004. – 160 с.
9. Швайка Л.А. Планування діяльності підприємства : навч. посіб. / Л.А. Швайка. – Львів: Новий Світ-2000. – 2003. – 268 с.

References

1. Balaniuk, I.F. and Fedorniak, L.S. (2011), *Personal silskohospodarskykh pidpryemstv: upravlinskyi aspekt* [Staff of agricultural enterprises: management aspect], LIK, Ivano-Frankivsk, Ukraine, 236 p.
2. Vynohradskyi, M.D., Beliaieva, S.V., Vynohradska, A.M., Shkanova O.M. (2000), *Upravlinnia personalom* [Personnel management], tutorial, Tsentr navch. lit-ry, Kyiv, Ukraine, 504 p.

3. Shegda, A.V. (2002), *Menedzhment* [Management], tutorial, T-vo «Znannia», KOO, Kyiv, Ukraine, 583 p.
4. Petiukh, V.M. (2000), *Upravlinnia personalom* [Personnel management], tutorial, KNEU, Kyiv, Ukraine, 124 p.
5. Krushelnytska, O.V. and Melnychuk, D.P. (2003), *Upravlinnia personalom* [Personnel management], tutorial, Kondor, Kyiv, Ukraine, 296 p.
6. "The essence of the concept staff. The composition and structure of staff." *KNEU.*, available at: <www.kneu.dp.ua/.../Sutnist_ponjattja_personal_.Sklad_ta_struktura_per>.
7. "Enterprise economy: textbook", available at: <http://buklib.net/books/24836/>.
8. Lutsyshyn, L.M. (2004), *Planuvannia diialnosti pidpriemstva* [Planning of enterprise activity], tutorial, Polum'ia, Ivano-Frankivsk, Ukraine, 160 p.
9. Shvaika, L.A. (2003), *Planuvannia diialnosti pidpriemstva* [Planning of enterprise activity], tutorial, Novyi Svit-2000, Lviv, Ukraine, 268 p.