

Петришина К. В., здобувачка вищої освіти
1 курсу магістратури, група ЗМУПп-201
Науковий керівник – **Мекшун Л. М.**, к.е.н., доцент
Національний університет «Чернігівська політехніка» (м. Чернігів, Україна)

РОЛЬ КЛАСИФІКАЦІЇ СТРУКТУРИ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА В УПРАВЛІННІ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

Головним ресурсом функціонування будь-якої організації є люди. Сукупність принципів та методів менеджменту для спонукання працівників до дій, спрямованих на досягнення цілей організації, що становлять зміст її діяльності, називають управлінням персоналом чи управлінням людськими ресурсами [1].

В теорії менеджменту використовується значна кількість термінів відносно людей, зайнятих у виробництві: трудові ресурси, людський фактор, кадри, персонал.

Термін «персонал» є найбільш доцільним на рівні організації, так як визначає особовий склад організації, який працює за наймом і характеризується певними ознаками [2].

Існує багато визначень терміну «персонал», але вони різняться лише авторським розумінням того, яких саме працівників варто віднести до цієї категорії.

Категорія «персонал» походить від лат. слова «personalis» та уособлює весь особовий контингент працівників, враховуючи постійних та тимчасових, які перебувають із господарюючим суб'єктом (установою, організацією) у відносинах за умови укладання трудового договору (контракту) [3].

Системний підхід дозволяє розглядати персонал як взаємозв'язок структур, які виділені за різними ознаками. З цього можна зробити висновок, що структура персоналу – це сукупність окремих груп працівників, які об'єднані за певною ознакою. Структуру персоналу неможливо стандартизувати, адже вона складається щоразу індивідуально під впливом багатьох чинників. Адміністрація кожного підприємства повинна постійно аналізувати структуру персоналу та оптимізувати її з урахуванням динамічних зовнішніх і внутрішніх змін.

На великих підприємствах структура персоналу може бути дуже складною за кількістю різних професій, посад, рівнів кваліфікації тощо. А це значно ускладнює систему та процеси управління такими трудовими колективами [4].

Структура персоналу підприємства може бути: штатною, організаційною, соціальною, функціональною і рольовою. Штатна структура персоналу відображає кількісно-професійний склад персоналу, розміри оплати праці і фонд заробітної плати працівників. Організаційна структура – це склад і підпорядкованість посадових осіб у відповідності з організаційною структурою підприємства. Функціональна структура відображає функціональний поділ праці в сфері управління підприємством і співвідношення окремих груп персоналу залежно від виконуваних ними конкретних функцій управління [5].

Тут можуть бути виділені групи персоналу, який здійснює такі функції: проектування, технологічне забезпечення, виробництво, контроль, управління персоналом, підготовка виробництва і технічне обслуговування, постачання, маркетинг, транспортне та інформаційне забезпечення та ін.

Соціальна структура персоналу є сукупністю соціальних груп, класифікованих за статтю, віком, національним, соціальним і сімейним станом, змістом роботи, рівнем освіти і кваліфікації, професійним складом, стажем роботи, рівнем життя і статусом зайнятості.

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

Рольова структура персоналу відображає властиві окремим працівникам творчі, комунікативні і поведінкові ролі. Рольова складова особистості є її важливою характеристикою, адже функціонування людини на роботі, у побуті, сім'ї, широкому соціальному середовищі є виконанням певних ролей, декларованих або прихованих, визнаних або не визнаних середовищем [3].

Для визначення рольової структури колективу у 1970-х роках в СРСР економістом Аушрою Аугустінавічюте, на основі типології Юнга і теорії інформаційного метаболізму А. Кемпінські, була створена концепція типів особистості і взаємин між ними, згідно з якою існують 16 психологічних типів: шукач, посередник, ентузіаст, аналітик, наставник, інспектор, маршал, лірик, політик, критик, підприємець, зберігач, адміністратор, гуманіст, порадник, майстер.

Соціотип визначає поведінку людини при взаємодії з навколишньою дійсністю і при відносинах з людьми. Кожен тип має свої сильні і слабкі сторони, особливості поведінки, способи мислення і прийняття рішень, погляди на життя і цінності.

У роботі з персоналом використовуються і інші класифікаційні ознаки, що характеризують персонал з різних позицій його поведінки в процесі трудової діяльності.

Отже, при формуванні структури персоналу слід передбачати таку рівновагу професійних і внутрішньо-групових ролей, яка забезпечить взаємозалежність членів групи при вирішенні організаційних завдань. Повний набір внутрішньо-групових ролей важливий там, де мають місце швидкі зміни, а в більш стабільних групах можна обійтися обмеженим набором цих ролей при суміщенні одним співробітником двох і більше ролей. При цьому треба враховувати, що рольова структура на відміну від професійно-кваліфікаційної більш рухлива (може змінюватися в частині внутрішньо-групових ролей щороку, а іноді і в межах року).

Отже, аналіз структури персоналу на сучасних підприємствах повинен здійснюватися систематично з метою своєчасного прийняття рішень керівником підприємства і кадровою службою з вдосконалення та відповідності розв'язуваних управлінських і виробничих завдань.

Список використаних джерел

1. Тяннікова К. П. Соціально-економічна сутність персоналу підприємства, 2010. С. 78-82.
2. Крушельницька О. В, Мельничук Д. П. Управління персоналом: навч. посіб. Київ: Кондор, 2005. 294 с.
3. Юдіна М. І. Особливості управління персоналом на сучасних промислових підприємствах, 2017. URL: http://www.ej.kherson.ua/journal/economic_27/2/35.pdf.
4. Структура персоналу підприємства. URL: https://studopedia.com.ua/1_251633_struktura-personalu-pidpriemstva.html.
5. Структура персоналу підприємства за якісними ознаками URL: <https://profmeter.com.ua/communication/learning/course/course12/lesson1009/>.