

УДК 331.101.262(045)

DOI: <https://doi.org/10.32840/2522-4263/2020-6-25>**Стратійчук В.М.***асистент кафедри економіки та міжнародних відносин
Вінницького торговельно-економічного інституту
Київського національного торговельно-економічного***Новак І.Г.***бакалавр
Вінницького торговельно-економічного інституту
Київського національного торговельно-економічного***Stratiichuk Victoria***Assistant of the Department of
Economics and International Relations
Vinnytsia Institute of Trade and Economics of
Kyiv National University of Trade and Economics***Novak Irina***Bachelor
Vinnytsia Institute of Trade and Economics of
Kyiv National University of Trade and Economics*

СУТНІСТЬ ТА КЛАСИФІКАЦІЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА

ESSENCE AND CLASSIFICATION OF LABOR RESOURCES OF THE ENTERPRISE

АНОТАЦІЯ

Статтю присвячено висвітленню змісту трудових ресурсів та їхніх видів на підприємстві. Актуальність теми полягає у тому, що трудові ресурси є складовою частиною капіталу підприємства, тому надзвичайно важливим є дослідження цього складника. Вони визначаються як працездатна частина населення, що за своїми віковими, фізичними та освітніми даними відповідає тій чи іншій сфері та має економічні та соціальні потреби, які необхідно враховувати та узгоджувати з людьми. Трудові ресурси характеризуються як певний підрозділ системи підприємства, від якого прямо залежить результат діяльності підприємства. Люди – це головне джерело розвитку економіки, адже розумова діяльність, продуктивність людської праці та мотивація саморозвитку і розвитку підприємства є основоположними чинниками стабілізації та росту економіки країни.

Ключові слова: ресурси, люди, економіка, продуктивність праці, підприємство, конкурентоспроможність, керівник.

АННОТАЦИЯ

Статья посвящена освещению содержания трудовых ресурсов и их видов на предприятии. Актуальность темы заключается в том, что трудовые ресурсы являются составной частью капитала предприятия, поэтому чрезвычайно важным является исследование этой составляющей. Они определяются как трудоспособная часть населения, которая по своим возрастным, физическими и образовательными данным соответствует той или иной сфере и имеет экономические и социальные потребности, которые необходимо учитывать и согласовывать с людьми. Трудовые ресурсы характеризуются как некое подразделение системы предприятия, от которого прямо зависит результат деятельности предприятия. Люди – это главный источник развития экономики, ведь умственная деятельность, производительность человеческого труда и мотивация саморазвития и развития предприятия являются основополагающими факторами стабилизации и роста экономики страны.

Ключевые слова: ресурсы, люди, экономика, производительность труда, предприятие, конкурентоспособность, руководитель.

ANNOTATION

The article is devoted to the study and analysis of labor resources of the enterprise. It highlights the main characteristics of employees, the classification of personnel by type of activity and conducted a study of each of them. It is determined that labor resources are an extremely important factor in the production activities of Ukrainian enterprises. Statistical data on the level of employment of the population of Ukraine in recent years are highlighted: there is a decrease in the employed population and an increase in the number of unemployed. This situation is due to various reasons, including inefficient use of labor resources at the enterprise. The relevance of the chosen topic is that the labor resources of the enterprise is an important resource of each enterprise, the quality and efficiency of which usually depend on the results of production and its competitiveness. The human factor – in optimal combination with natural and logistical – is the initial link that forms the main driving force of formation, development and efficient management. For the effective operation of the enterprise must be able to classify the working population by type of activity, professional skills and characteristics of the individual. It is necessary to characterize the totality of all employees in the enterprise as staff, which, in turn, is divided into 4 main categories: managers, specialists, employees and workers – they all have a list of functions and tasks in the enterprise that must be performed efficiently and effectively. Managers are managers who make decisions about the company's activities, specialists help them in the form of providing the necessary information, development of new projects that can influence the decisions of the head. Employees mainly perform accounting work, and workers – technical and industrial tasks. In addition to this division of personnel, there is a classification by professions and specialties. The first concept is a wide variety of work activities that require the employee to carry out his work in the presence of the necessary special knowledge and practical skills. A specialty is a narrower meaning within a profession that has its own specific features. Conclusions are made on the study of this topic.

Key words: resources, people, economy, labor productivity, enterprise, competitiveness, manager.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Трудові ресурси відіграють дуже важливу роль у діяльності як окремого підприємства, так і економіки країни у цілому. Вони є найважливішим елементом трудового потенціалу країни. Ці ресурси представлені людьми, які володіють свідомістю, волею, мають економічні та соціальні потреби, у силу чого необхідно враховувати й узгоджувати економічні та соціальні інтереси суспільних прошарків людей.

Дана проблематика є актуальною для нашої країни, адже до 2018 р. кількість зайнятого населення зменшувалося (у 2015 р. – 16 443,2 тис осіб, у 2016 р. – 16 276,9 тис, у 2017 р. – 16 156,4 тис осіб). За останні два роки показник зайнятості збільшився: у 2018 р. – 16 360,9 тис осіб, у 2019 р. – 16 578,3 тис осіб [1]. Тобто за цей період відбулися позитивні зміни для країни, але в 2020 р. весь світ зіштовхнувся з масштабною проблемою – пандемією COVID-19, яка змусила в багатьох країнах установити повний локдаун для діяльності усіх сфер економіки, і це є справжнім викликом сьогодення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спираються автори. Дослідженням даної проблематики займалися такі вчені, як В. Авдєєнко, Є. Балацький, С. Бандура, Ф. Заставний, В. Котлова, М. Пітюлич, С. Писаренко, О. Шаблій та ін. У своїх працях вони узагальнюють термін «трудові ресурси» як певний прошарок суспільства, що є найвагомішою частиною продуктивних сил та визначальним джерелом розвитку економіки. Трудовий потенціал забезпечує рух матеріальних та нематеріальних ресурсів підприємства.

Формулювання цілі статті (постановка завдання). Метою статті є дослідження сутності та класифікації трудових ресурсів підприємства як невід'ємного елемента його операційної діяльності.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Трудові ресурси, чи персонал, – це певна сукупність осіб, що працюють на певному підприємстві або у сфері діяльності та вкладають свою працю, фізичні та розумові здібності, знання та навички у проведення фінансової діяльності підприємства, реалізацію його статутних завдань. Термін «трудові ресурси» використовується з метою характеристики працівників підприємства як одного з елементів його ресурсного потенціалу. Як елемент загального ресурсного потенціалу трудові ресурси вступають у взаємодію з іншими видами: матеріальними, фінансовими та виконують певні функції, які вимірюються певною системою показників кількісного та якісного виміру, мають певну ціну формування, яку підприємство має за мету мінімізувати [2].

До трудових ресурсів відносять населення країни у працездатному віці від 16 до 60 років як для чоловіків, так і для жінок, винятком є інваліди першої та другої груп, а також непрацюючі особи працездатного віку, які є пенсіонерами на пільгових умовах. Особи, які молодші працездатного віку і вже зайняті в суспільному виробництві, та пенсіонери, котрі працюють, відносяться до трудових ресурсів. Загалом сукупність усіх трудових ресурсів, тобто працівників підприємства, визначається такими термінами, як «трудівники», «кадри», «персонал». Термін «трудівники» має більш соціально-політичний зміст, аніж трудові ресурси загалом, які відіграють пріоритетну роль серед інших виробничих ресурсів підприємства. Таке визначення, як «кадри», використовується для позначення усіх працівників підприємства та широко використовується в умовах адміністративно-командної системи управління, відображає підхід до формування й використання трудових ресурсів господарюючих суб'єктів.

Підходи до формування трудових ресурсів можуть бути різними, але якщо розглядати технократичний підхід, то трудові ресурси підпорядковані, перш за все, інтересам підприємства, тобто працівники думають лише про поліпшення виробництва у вигляді максимізації прибутку, виконання поставленого плану. Чисельність та склад робітників визначаються виходячи з техніки, яка використовується на підприємстві, технологічного та операційного розподілу праці, заданого ритму підприємства та інших суміжних причин. Таким чином, формування та використання трудових ресурсів ніби поглинається процесом управління виробництвом і зводиться до підбору персоналу з необхідними професійно-кваліфікованими характеристиками та розподілення їх відповідно до завдань організування виробництва та праці.

Однак для характеристики всієї сукупності працівників на підприємстві слід використовувати термін «персонал». Відмінною рисою між термінами «персонал» та «кадри» є те, що останнє не відображає уявлення про особисті якості людини та її інтереси, а ось поняття «персонал» дає уявлення про працівника як про індивідуальність, якій притаманна певна характеристика. Більше того, дане поняття відображає гуманістичний підхід до формування й використання людських ресурсів підприємства. Цей підхід передбачає створення таких умов праці, які дали б змогу кожній людині знизити ступінь відчуження від трудової діяльності та від інших колег. За даною концепцією функціонування виробництва головною ціллю є результативність підприємства, що залежить від чисельності професійного складу працівників та від рівня їх мотивації з урахуванням особистих інтересів, що потребує більшої уваги до працівника як особистості у вигляді гуманізації умов праці, реалізації особистих прагнень, підвищення привабливості та соціальної значимості.

Персонал підприємства – це сукупність його постійних працівників, які пройшли необхідну професійну підготовку та мають певний практичний досвід. Щоб повністю зрозуміти це визначення, потрібно сказати, що постійними працівниками є люди, які здійснюють свою діяльність на підставі трудового договору, котрий укладений роботодавцем, але на підприємстві можуть бути й тимчасові робітники, які мають короткотривалу угоду на здійснення своєї діяльності [3].

Охарактеризуємо основні класифікаційні ознаки, що дають змогу поділити персонал підприємства на певні види та виокремити особливості кожного їх виду. Персонал підприємства можна класифікувати за принципом участі у виробничій діяльності на дві категорії (рис. 1):

1. Промислово-виробничий персонал, який займається виробництвом та його обслуговуванням. Тобто це ті працівники, які зайняті в основному виробництві, обслуговують його, а також здійснюють управління ним. До такого персоналу відносять робітників основних, допоміжних, підсобних, обслуговуючих та побічних цехів та господарств, а також працівників апарату управління підприємством.

Щоб краще розумітися у даній класифікації, дамо характеристику кожному підрозділу:

– Основний цех – це місце, де виробляється основна продукція, що відповідає профілю підприємства, саме на випуску даного товару зосереджується підприємство для задоволення потреб споживачів.

– Допоміжний цех – це цех, що забезпечує виготовлення основної продукції всіма необхідними для цього матеріалами, роботами і послугами допоміжного характеру. До таких приміщень належать енергетичний, ремонтний та інструментальний цехи.

– Господарства та обслуговуючі цехи забезпечують ефективне функціонування основних та допоміжних цехів та виготовлення в них продукції, тобто виконання тих робіт і послуг, на яких вони спеціалізуються. Прикладом мо-

жуть бути складське господарство, транспортний цех, заготівельний цех.

– Побічні цехи – це підрозділ, що займається переробкою відходів основного виробництва. Із відходів основного виробництва виготовляються запчастини для ремонту обладнання, товари народного споживання. Ці цехи виконують замовлення від громадян і юридичних осіб та належать до основних підрозділів виробництва.

– Підсобні цехи виготовляють: тару для основної продукції, у якій вона поставляється споживачам; тару для переміщення предметів праці та інших товарно-матеріальних цінностей усередині підприємства, а також виконують організаційне оснащення для робочих місць [4].

2. До непромислового персоналу, тобто неосновної діяльності підприємства, належать працівники, які зайняті у структурних підрозділах, що хоча й перебувають на балансі підприємства, однак не належать до промислово-виробничих, це: дитячі дошкільні заклади, лікувально-оздоровчі заклади, житлово-комунальне господарство, культурно-освітні заклади тощо.

Згідно з характером виконуваних функцій, персонал поділяється на чотири категорії (рис. 2).

Керівники – це працівники, що займають посади управлінців підприємств та їхніх структурних підрозділів. Важливою функцією керівників є прийняття управлінських рішень та інших актів управлінського розпорядництва й забезпечення їх обов'язкового виконання. Керівники займають на підприємстві посади директора, заступника директора, начальників відділів, начальників цехів та їхніх заступників.

Спеціалістами вважаються працівники, що займаються економічними, фінансовими, технічними та іншими роботами. Вони можуть займати посади інженерів, економістів, соціологів, бухгалтерів, адміністраторів та ін. Дані працівники забезпечують необхідною інформацією керівників та здійснюють її збирання, обробку й аналіз. Важливою функцією спеціалістів є роз-

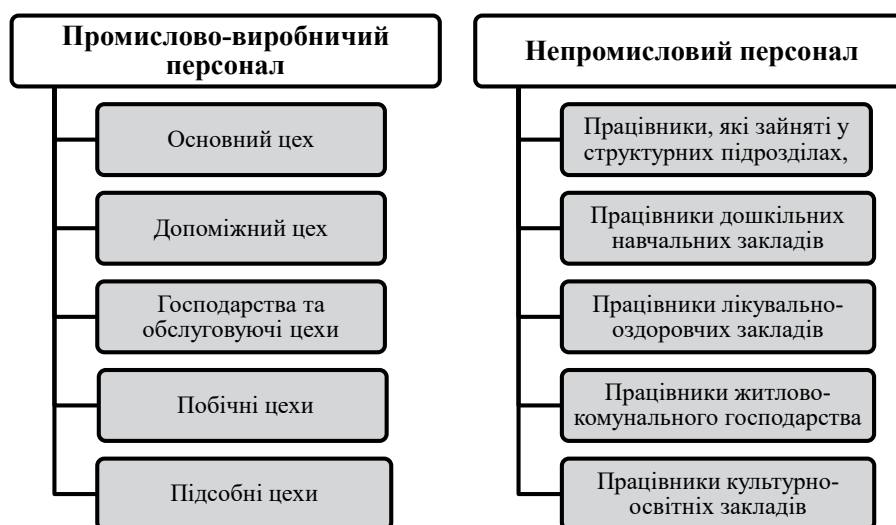


Рис. 1. Категорії персоналу підприємства



Рис. 2. Поділ персоналу підприємства за характером виконуваних функцій

роблення вихідних ідей, пропозицій, що є основою для прийняття управлінських рішень.

Службовці – це люди, які здійснюють підготовку та оформлення документації, облік та контроль, господарське обслуговування. Специфіка їхньої діяльності полягає у виконанні стандартних процедур та операцій, що переважно піддаються нормуванню. До даної категорії персоналу належать секретарі, референти, діловоди, обліковці та ін.

Робітниками вважається частина персоналу підприємства, яка здійснює свою діяльність у виробництві основної, допоміжної продукції, у виконанні робіт і послуг допоміжного характеру та здійсненні обслуговуючих процесів. До даного персоналу належать працівники охорони, прибиральники, кур'єри та ін. Залежно від підрозділів, у яких зайняті робітники, їх поділяють на:

- робітників основних виробничих підрозділів;
- робітників допоміжних виробничих підрозділів;
- робітників обслуговуючих підрозділів та господарств.

Основним напрямом класифікації персоналу підприємства є його розподіл за спеціальностями та професіями [5].

Професія – це певний вид трудової діяльності людей, який виділився у процесі суспільного поділу праці та вимагає для його здійснення наявності у працівникові потрібних для цього спеціальних знань та практичних навиків роботи. Поняття «спеціальність» є більш вузьким різновидом трудової діяльності в межах професії та має свої специфічні властивості. Для роботи за спеціальністю працівник повинен володіти додатковими спеціальними знаннями та навиками практичного використання цих знань.

Більшість сучасних науковців у трактуванні сутності підприємницького потенціалу опирається на підхід, що визначає нематеріальний складник підприємницького потенціалу, тобто наявність у осіб, що реалізують підприємницьку діяльність чи певним чином беруть у ній участь,

необхідних здібностей, навичок, знань, компетенцій тощо [6, с. 232]. У цьому контексті помітна визначна роль трудових ресурсів підприємства в діяльності підприємства у цілому та забезпеченні його ефективного функціонування.

Висновки з цього дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Трудові ресурси відіграють важливу роль у роботі будь-якого підприємства, адже саме від працівників залежать ефективність та якість виробленої продукції. Найбільш широко застосовуваним поняттям для усієї сукупності працівників на підприємстві є персонал, який поділяється на чотири основні категорії: керівники, спеціалісти, службовці та робітники. Також персонал поділяють за професією та спеціальностями. Професійний склад персоналу підприємства залежить від специфіки його діяльності, характеру виготовлюваної ним продукції, від досягнутого підприємством техніко-організаційного рівня виробництва. Кожна галузь економіки має властиві лише їй професії та спеціальності, але водночас існують загальні професії та спеціальності, які існують у багатьох галузях.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 12.11.2020).
2. Давидюк Т.В. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій. *Вісник ЖДТУ. Серія «Економічні науки»*. 2009. № 1(47). С. 32–35.
3. Дороніна М.С., Сатушева К.В. Людські ресурси виробничої організації. Діагностика, розвиток : монографія. Харків : ХНЕУ, 2011. 231 с.
4. Терьохін С.В., Шеховцова І.А. Види та засоби аналізу ефективності використання трудових ресурсів підприємством. *Сучасні проблеми економіки та підприємництва*. 2014. Вип. 13. С. 269–273.
5. Бойко О.О., Ксьоншка А.В., Перемишленікова Ю.І. Трудові ресурси підприємства: сутність, структура та їх вплив на діяльність підприємства. *Бібліотечний вісник*. 2015. С. 14–19.

-
6. Стратійчук В.М. Управління оборотними активами як елементом підприємницького потенціалу в умовах глобалізації та євроінтеграції. *Інфраструктура ринку*. 2019. Вип. 38. С. 232–238.
-
- REFERENCES:**
1. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy [State Statistics Service of Ukraine]. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (accessed: 12.11.2020).
 2. Davydiuk, T.V. (2009) Labor resources, laborpotential, labor force, human capital: interconnection of categories, *ZhDTU*, 1(47), 32–35. (in Ukrainian)
 3. Doronina, M.S. and Satusheva, K.V. (2011) *Human resources of the production organization. Diagnostics, development*, Kharkiv: KhNEU. (in Ukrainian)
 4. Terekhin S.V., Shekhovtsova I.A. (2014) Types and means of analysis of the efficiency of use of labor resources by the enterprise. *Modern problems of economy and entrepreneurship*, 13, 269–273.
 5. Boyko O.O., Ksyonshka A.V., Peremyslenikova Y.I. (2015) Labor resources of the enterprise: the essence, structure and their impact on the enterprise. *Library Bulletin*, 14–19.
 6. Stratiychuk V.M. (2019) Current assets management as an element of entrepreneurial potential in the context of globalization and European integration. *Market infrastructure*, 38, 232–238.