

ОСОБЛИВОСТІ КЛАСИФІКАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

FEATURES OF CLASSIFICATION OF PERSONNEL IN MODERN CONDITIONS

УДК 658

Тертичний О.О.

к.т.н., доцент,
доцент кафедри менеджменту
Харківський інститут фінансів
Київського національного
торговельно-економічного університету

Ярмак О.В.

к.е.н., доцент,
завідувач кафедри економічної теорії
та міжнародної економіки
Харківський інститут фінансів
Київського національного
торговельно-економічного університету

Надін Є.В.

магістрант
Харківський інститут фінансів
Київського національного
торговельно-економічного університету

У статті розглянуті питання класифікації персоналу підприємства. Порівняно декілька визначень поняття «персонал». Уточнено сутність поняття «персонал» з урахуванням змін у сучасному суспільстві. Визначені групи персоналу за різними ознаками. Наведено ознаки таких груп, а також названо їхні характерні риси та види діяльності. Порівняно такі групи персоналу, як «сумісник» та «фрілансер». Внесені уточнення у класифікацію персоналу за розташуванням робочого місця, у тому числі розглянуто питання віддаленої роботи. Надано рекомендації для уточнення класифікації. Уточнено поняття таких категорій персоналу, як «робітник на постійній основі», «сумісник», або «персонал за сумісництвом», а також «фрілансер». Проаналізовані терміни запропоновано включити до законодавчої бази України. Надана інформація може бути використана для оптимізації діяльності організації та установ. Було надано роз'яснення щодо класифікації персоналу за місцем розташування робочого місця, включаючи питання дистанційної роботи. Надано рекомендації для уточнення класифікації.

Ключові слова: персонал, класифікація персоналу, фрілансер, сумісник, віддалена праця.

В статье рассмотрены вопросы классификации персонала предприятия. Сравнено

несколько определенных понятия «персонал». Уточнена сущность понятия «персонал» с учетом изменений в современном обществе. Определены группы персонала по различным признакам. Приведены признаки групп, а также названы их характерные черты и виды деятельности. Сравнены такие группы персонала, как «совместитель», «фрилансер». Внесены уточнения в классификацию персонала по расположению рабочего места, в том числе рассмотрены вопросы удаленной работы. Даны рекомендации для уточнения классификации. Уточнено понятие таких категорий персонала, как «работник на постоянной основе», «совместитель», или «персонал по совместительству», а также «фрилансер». Проанализированные термины предложено включить в законодательную базу Украины. Предоставленная информация может быть использована для оптимизации деятельности организаций и учреждений. Были даны разъяснения по классификации персонала по месту расположения рабочего места, включая вопросы дистанционной работы. Даны рекомендации для уточнения классификации.

Ключевые слова: персонал, классификация персонала, фрилансер, совместитель, удаленная работа.

The article deals with the classification of personnel of the enterprise. A comparison of several definitions of the concept of personnel. Clarified the essence of the concept of personnel with the changes in modern society. Certain groups of staff on various grounds. The signs of the groups are given, and their characteristic features and activities will be named. Analyzed such personnel groups as "part-time", "freelancer". Considered the structure of personnel by categories. There are various approaches to the classification of personnel depending on the profession or position of an employee, managerial position, category of employees. The clarifications were made in the classification of personnel by location of the workplace, including the issues of remote work. Recommendations are given to clarify the classification. The notion of such categories of personnel as permanent worker, part-time worker, or part-time personnel, as well as such category of personnel as freelancer is clarified. Analyzed the timing of proposed to include in the legislative framework of Ukraine. The information provided can be used to optimize the activities of organizations and institutions. At the enterprise level, for the reorganization of the personnel structure, it is necessary to know and understand the personnel structure, its classification features. This will allow organizing the work of the organization more effectively. An employee who works on a permanent basis works on the basis of an employment contract. The partners, in accordance with the Labor Code, conclude an additional, in addition to the main, employment contract with the employer. Freelancers do not enter into an employment contract as a staff of the enterprise. Often, all these workers perform temporary work. Legally they are most often designed as private entrepreneurs. It can also be citizens of other countries. Citizens of Ukraine under such a scheme can carry out work for employers of other countries. The presented personnel classification will improve the efficiency of the enterprise. In many cases, the use of freelancers and remote workers can reduce the cost of the enterprise. Collaboration with a freelancer will significantly reduce the cost of work, since an additional link in the person of the contractor company is excluded.

Key words: personnel, personnel classification, freelancer, part-time worker, remote work.

Постановка проблеми. Питання класифікації персоналу виникають під час розроблення систем оплати праці, методів мотивації персоналу, заходів менеджменту персоналу. Також така класифікація дуже необхідна для удосконалення законодавства в сучасних умовах з урахуванням розвитку науково-технічного прогресу. Також ця класифікація може бути підґрунтям для розроблення системи KPI. Тому питання групування персоналу є дуже актуальним.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання персоналу та ефективності його праці було розглянуто у великій кількості робіт, у тому числі це праці І. Гришової [1], В. Догадіної [2], І. Ковтун [3], В. Лисак, О. Комарницької [4], А. Лобзи, Н. Черниш [5], І. Мінчинської [6], М. Руденко [7], М. Симочко [8] тощо.

У теорії і практиці управління часто вживаються терміни «персонал», «кадри», «працівники». Часто між ними проводиться аналогія і не наводяться відмінності. У багатьох літературних джерелах персонал визначають як «сукупність працівників певних категорій і професій, зайнятих загальною виробничою діяльністю, спрямованою на отримання прибутку або доходу та задоволення своїх матеріальних потреб» [9].

Керівник авторського колективу Ю. Одегов [10] відносить до персоналу організації усю сукупність фізичних осіб, що перебувають з організацією як юридичною особою у правовідносинах, які регулюються договором найму. Також вони володіють певними якісними характеристиками, що дають змогу забезпечити досягнення цілей організації.

Таблиця 1

Категорії персоналу

Ознака	Види
– за відношенням до основного виду діяльності організації	– промисловий персонал – непромисловий персонал
– за функціями	– робітники – керівники – службовці – фахівці – технічні виконавці – охорона – учні
– за відношенням до підприємства	– на постійній основі – сумісники – фрілансери
– за розташуванням робочого місця	– ті, що працюють на території підприємства – ті, що працюють віддалено – ті, що не мають постійного робочого місця

Персоналом організації називаються всі особи, які працюють в організації.

Постановка завдання. Мета статті – проаналізувати підходи до класифікації персоналу. Надати рекомендації щодо удосконалення цієї класифікації з урахуванням сучасного розвитку суспільства.

Виділення не вирішених частин загальної проблеми. У статті наведено аналіз підходів до класифікації персоналу з урахуванням сучасних тенденцій. Класичні підходи до персоналу не враховують сучасного стану розвитку науки та техніки, а також розвитку віддаленої праці та різних видів сумісництва.

Виклад основного матеріалу дослідження. Істотна ознака персоналу – наявність у нього трудових правовідносин із роботодавцем. Ще одна важлива ознака – володіння певними якісними характеристиками, такими як здатності (наявність конкретних знань і професійних навичок, досвіду роботи у певній сфері діяльності); мотивації (коло професійних і особистих інтересів, прагнення зробити кар'єру, потреба у професійному та особистому самореалізації); властивості (наявність психологічних, інтелектуальних, фізичних якостей) [10].

Під кадрами розуміється «соціально-економічна категорія, що позначає постійний, штатний склад працівників, тобто працездатних громадян, які перебувають у трудових відносинах із державними, кооперативними, приватними тощо підприємствами, фірмами, організаціями, установами». На думку А.П. Єгоршина [9], до персоналу необхідно відносити усіх працівників (трудова колектив), що виконують виробничі чи управлінські операції, зайняті переробкою предметів праці з використанням засобів праці. Тобто за цим визначенням до персоналу слід відносити не тільки основних працівників, а й персонал, що працює за сумісництвом або іншими гнучкими формами.

Насамперед варто звернути увагу на структуру персоналу за категоріями. Є різні підходи до класифікації персоналу залежно від професії чи посади працівника, керівної посади, категорії працівників. Базовою є класифікація за категоріями працівників, наведена у табл. 1.

До складу промислово-виробничого персоналу (персоналу основних видів діяльності) належать ті, хто працює в основних і допоміжних, науково-дослідних та конструкторських підрозділах, апараті керування, зайняті створенням продукції чи послуг, здійснюють обслуговування цих процесів.

До непромислового персоналу (персоналу не основних видів діяльності) належать працівники, що не беруть участі у випуску продукції. Вони займаються забезпеченням і обслуговуванням підприємства. Це працівники, зайняті в транспортному, складському господарстві, комунальному обслуговуванні, сфері соціального забезпечення та інших невиробничих підрозділах.

Робітники, або основний персонал, здійснюють трудову діяльність у напрямі діяльності організації. Вони дають можливість випускати більшу частину продукції, здійснювати її обмін, збут і сервісне обслуговування.

Керівники здійснюють функції загального управління організацією загалом. У більшості робіт їх поділяють на три рівні: вищий (організації загалом), середній (основних структурних підрозділів), низовий (працює з виконавцями). До керівників відносять також їхніх заступників і головних фахівців. До них також належить персонал, що виконує інші управлінські функції. Це може бути співробітник фінансового відділу. Сьогодні вони відіграють дуже важливу роль у функціонуванні підприємства.

Найбільш численною групою персоналу після робітників є фахівці. Вони зайняті створенням і впровадженням у виробництво нових технологій, а також розробленням варіантів вирішення окремих виробничих і управлінських проблем, вирішення яких входить у компетенцію керівників. Це – економісти, юристи, інженерно-технічні працівники та їхні помічники.

До технічних виконавців належить персонал, що здійснює підготовку й оформлення документів, облік, контроль, господарське обслуговування (наприклад, касири, діловоди, архіваріуси, коменданти тощо).

Учні – нечисленна категорія персоналу, що проходить виробниче навчання безпосередньо на робочих місцях.

Працівники пожежно-сторожової охорони забезпечують на підприємстві пожежну безпеку, стежать за станом і справністю протипожежних засобів і виконують функції охорони промислових підприємств.

Залежно від того, у яких правовідносинах із підприємством перебуває працівник, він може бути

штатним працівником, сумісником або позаштатним працівником.

Працівник, що працює на постійній основі, працює на основі трудового договору. В організації зберігається його трудова книжка.

Сумісники, відповідно до кодексу законів про працю, укладають додаткову, крім основної, трудову угоду з роботодавцем. Трудова книжка за такої угоди не ведеться.

Фрілансери не укладають трудову угоду як персонал підприємства. Їхня трудова діяльність оформляється іншим чином, наприклад шляхом укладання договорів про надання послуг, виконання робіт тощо. Частіше за все ці працівники виконують тимчасову роботу. Юридично вони часто оформлені як приватні підприємці. Також це можуть бути громадяни інших країн. Громадяни України за такою схемою можуть виконувати роботи для роботодавців інших країн.

Слід також дещо доповнити класифікацію персоналу залежно від місця роботи. Сьогодні дуже розповсюдженою стає робота вдома або на власному обладнанні. У конвенціях Міжнародної організації праці цей вид праці має назву надомної. У нормативній базі України такого поняття немає. Для цього виду праці у національному законодавстві не встановлені нормативи тривалості робочого часу, гарантії щодо оплати праці та умов праці.

Висновки з проведеного дослідження. Сьогодні законодавство у сфері праці не враховує усіх змін на ринку праці під впливом науково-технічного прогресу. Інколи ці зміни відбуваються досить швидко, але вони потребують швидкої реакції з боку влади. Тому законодавство повинно бути доповнено такими визначеннями, як «фрілансер», «віддалена праця».

На рівні підприємства для реорганізації структури персоналу необхідно добре знати та розуміти структуру персоналу, її класифікаційні ознаки. Це дасть змогу ефективніше організувати роботу організації.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Гришова І.Ю. Сучасне формування системи управління персоналом як конкурентної переваги національної економіки. *Економічний форум*. 2016. № 1. С. 340-346.
2. Догадіна В.Ю. Сучасні методи оцінки праці персоналу підприємств сфери послуг. *Соціальна економіка*, 2016. № 1. С. 135-141.
3. Ковтун І.Є. Аналіз системи управління персоналом підприємства та розробка заходів щодо її удосконалення. *Молодий вчений*, 2016. № 6 (33). С. 46-50.
4. Лисак В.Ю., Комарніцька О.М. Методичні підходи до оцінки трудового потенціалу підприємства. *Бізнес та інтелектуальний капітал*. Інтелект XXI, 2017. № 1. С. 150-156.
5. Лобза А.В., Черниш Н.О. Окремі аспекти оцінки персоналу в дистрибуторських організаціях. *Молодий вчений*, 2017. № 4 (44). С. 686-689.

6. Мінчинська І.В. Персонал як визначальна складова забезпечення конкурентоспроможності підприємства *Економічний аналіз : зб. наук. праць Тернопіль : Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка», 2013. Том 14. № 3. С. 148-161.*

7. Руденко М.В. Навчання персоналу як ресурсна складова управління підприємством. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*, 2016. Т. 1. № 2. С. 33-37.

8. Симочко М.І. Аудит персоналу як елемент управління діяльністю торговельних підприємств. *Науковий вісник Ужгородського університету*, 2017. Т. 2. № 1 (49). С. 277-281.

9. Егоршин А.П. Управление персоналом: Учебник для вузов. Н. Новгород: НИМБ, 2001. 720 с.

10. Журавлев Н.В., Карташев С.А., Маусов Н.К., Одегов Ю.Г. Персонал: Словарь понятий и определенных. М.: Экзамен, 1999. 512 с.

REFERENCES:

1. Gryshova I.Ju. Suchasne formuvannja systemy upravlinnja personalom jak konkurentnoi' perevagy nacional'noi' ekonomiky [Modern formation of the personnel management system as a competitive advantage of the national economy]. *Ekonomichnyj forum*, 2016, no. 1, pp. 340-346.
2. Dogadina V.Ju. Suchasni metody ocinky praci personalu pidpryjemstv sfery poslug [Modern methods of assessing the work of personnel in the services sector]. *Socjal'naja ekonomyka*, 2016, no. 1, pp. 135-141.
3. Kovtun I.Je. Analiz systemy upravlinnja personalom pidpryjemstva ta rozrobka zahodiv shhodo ii' udoskonalennja [Analysis of the personnel management system of the enterprise and development of measures for its improvement]. *Molodyj vchenyj*, 2016, no. 6 (33), pp. 46-50.
4. Lysak V.Ju., Komarnic'ka O.M. Metodychni pidhody do ocinky trudovogo potencialu pidpryjemstva [Methodological approaches to the estimation of the labor potential of the enterprise]. *Biznes ta intelektual'nyj kapital*. Інтелект XXI, 2017, no. 1, pp. 150-156.
5. Lobza A.V., Chernysh N.O. Okremi aspekty ocinky personalu v dystryb'jutors'kyh organizacijah [Some aspects of staff assessment in distributor organizations]. *Molodyj vchenyj*, 2017, no. 4 (44), pp. 686-689.
6. Minchyn'ska I. V. Personal jak vyznachal'na skladova zabezpechennja konkurentospromozhnosti pidpryjemstva [The staff as a key component of ensuring the competitiveness of the enterprise] // *Ekonomichnyj analiz : zb. nauk. prac' Ternopil' : Vydavnycho-poligrafichnyj centr Ternopil's'kogo nacional'nogo ekonomichnogo universytetu „Ekonomichna dumka”, 2013, vol. 14, no. 3, pp. 148-161.*
7. Rudenko M.V. Navchannja personalu jak resursna skladova upravlinnja pidpryjemstvom [Training of personnel as a resource component of enterprise management]. *Visnyk Hmel'nyc'kogo nacional'nogo universytetu. Ekonomichni nauky*. 2016, vol. 1, no. 2, pp. 33-37.
8. Symochko M.I. Audyt personalu jak element upravlinnja dijal'nistju torgovel'nyh pidpryjemstv [Audit of personnel as an element of management of the activity of trade enterprises]. *Naukovyj visnyk Uzhgorod'skogo universytetu*, 2017, vol. 2, no. 1 (49), pp. 277-281.

9. Egorshin A.P. *Upravlenie personalom [Personnel Management]: Uchebnik dlja vuzov*. N. Novgorod: NIMB, 2001. 720 p.

10. Zhuravlev N.V., Kartashev S.A., Mausov N.K., Odegov Ju.G. *Personal [Personal]: Slovar' ponjati i opredelenij*. M.: Jekzamen, 1999, 512 p.

Tertichny Alexandr

Candidate of Engineering Sciences, Associate Professor,
Senior Lecturer at Department of Management
Kharkov Institute of Finance
Kyiv National University of Trade and Economics

Yarmak Olga

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Head of the Department of Economic Theory and International Economy
Kharkov Institute of Finance
Kyiv National University of Trade and Economics

Nadin Evgeny

Student
Kharkov Institute of Finance
Kyiv National University of Trade and Economics

FEATURES OF CLASSIFICATION OF PERSONNEL IN MODERN CONDITIONS

The purpose of the article. The article deals with the classification of personnel of the enterprise. A comparison of several definitions of the concept of personnel. Clarified the essence of the concept of personnel with the changes in modern society. The signs of the groups are given, and their characteristic features and activities will be named. Analyzed such personnel groups as "part-time", "freelancer". Considered the structure of personnel by categories. There are various approaches to the classification of personnel depending on the profession or position of an employee, managerial position, and category of employees.

Questions of personnel classification arise during the development of remuneration systems, methods of motivation of personnel, measures of personnel management. Also, such a classification is very necessary for the improvement of legislation in modern conditions, taking into account the development of scientific and technological progress. Also, this classification may be the basis for the development of the KPI system. Therefore, the question of staffing is very relevant.

Methodology. The study is based on data on the staff of the organization, collected from various sources, including statistics, legislation, internal documentation of enterprises.

Results. Today, labor legislation does not take into account all changes in the labor market under the influence of scientific and technological progress. In some cases, these changes occur fairly quickly, but they require a quick response from the authorities. Therefore, the legislation should be supplemented by such definitions as "freelancer", "telework".

At the enterprise level, for the reorganization of the personnel structure, it is necessary to know and understand the personnel structure, its classification features. This will allow organizing the work of the organization more effectively.

An employee who works on a permanent basis works on the basis of an employment contract. The partners, in accordance with the Labor Code, conclude an additional, in addition to the main, employment contract with the employer.

Freelancers do not enter into an employment contract as a staff of the enterprise. Often, all these workers perform temporary work. Legally they are most often designed as private entrepreneurs. It can also be citizens of other countries. Citizens of Ukraine under such a scheme can carry out work for employers of other countries.

Practical implications. The presented personnel classification will improve the efficiency of the enterprise. In many cases, the use of freelancers and remote workers can reduce the cost of the enterprise. Collaboration with a freelancer will significantly reduce the cost of work, since an additional link in the person of the contractor company is excluded.

Value/originality. The clarifications were made in the classification of personnel by location of the workplace, including the issues of remote work. Recommendations are given to clarify the classification. The notion of such categories of personnel as permanent worker, part-time worker, or part-time personnel, as well as such category of personnel as freelancer is clarified.