

ЧПОУ «Курский техникум экономики и управления»

Дисциплина: Управление персоналом

## **РЕФЕРАТ**

на тему:

### **«Классификация персонала как инструмент управления в организации»**

Выполнил: студент 3 –го курса  
специальности «Право и организация  
социального обеспечения»  
Тропина Юлия Анатольевна

Курск 2023

В рыночной экономике действует закон спроса, который существенно влияет на состояние трудовых ресурсов и их развитие. Так, соотношение спроса и предложения обуславливает возможность и пену формирования (пополнения) трудовых ресурсов предприятия в определенный период времени. На спрос и предложение труда, влияет государственное регулирование труда и трудовых отношений, основными инструментами которого является конституционное право на труд и образование: уровень минимальной заработной платы; регламентированная продолжительность труда и отдыха: разные социальные гарантии. Коллектив предприятия разделен на социальные, профессиональные и квалификационные слои и группы, которые по-разному участвуют в создании конечного продукта, или влияют на его величину. Поэтому в составе коллектива можно выделить такую его часть, которая обеспечивает производства основной доли продукта, т.е. "ядро". Таким "ядром" может являться наиболее стабильная часть коллектива, т.е. лица, имеющие наибольший стаж работы на предприятии или наиболее квалифицированная его часть.

К трудовым ресурсам относятся население в трудоспособном возрасте (для мужчин в возрасте от 16 до 59 лет, для женщин - от 16 до 54 лет включительно); за исключением неработающих инвалидов войны и труда I и II группы и лиц, получающих пенсию по возрасту на льготных условиях, а также лица в нетрудоспособном возрасте (подростки и население старше трудоспособного возраста), занятые в экономике. Также под трудовыми ресурсами предприятия в условиях рыночной экономики необходимо понимать всю совокупность работающих лиц как по найму, так и собственников, которые вкладывают свой труд, физические и умственные способности, знания и навыки, а также денежные сбережения в проведение хозяйственно-финансовой деятельности предприятия. Трудовой потенциал предприятия должен быть соответствующим его производственному потенциалу и обеспечивать довольно высокие показатели эффективности хозяйствования. Трудовые ресурсы являются объектом управления на уровне государства, региона, отрасли, предприятия. Термин "персонал". К персоналу относят

всех работников, выполняющих производственные или управленческие операции и занятых переработкой предметов труда.

Кроме постоянных работников, в деятельности предприятия могут принимать участие другое трудоспособное население, на основе кратковременного трудового договора. Т.е. много предприятий кроме основной деятельности выполняют функции, которые не соответствуют главному их назначению, под персоналом предприятия в условиях рыночной экономики следует понимать все совокупность работающих как по найму, так и собственников, трудовой потенциал которых соответствует производственному и обеспечивает эффективную хозяйственную деятельность.

Главным элементом всей системы управления народным хозяйством являются кадры, которые в одно и тоже время могут выступать как объектом, так и субъектом управления. Работники предприятия выступают объектом потому, что они являются частью производственного процесса. Кадры представляют собой штатный состав работников предприятий, учреждений, организаций подразделяются на две большие группы: кадры управления и рабочие кадры.

В теории управления существуют различные подходы к классификации персонала, в зависимости от профессии и должности работника, уровня управления, категории работников. Предусматривается выделение двух основных частей персонала по участию в процессе производства: рабочие и служащие (рис. 1).



## Рис.1.Классификация персонала

Такое разделение персонала необходимо для расчета заработной платы, согласование трудовых показателей с показателями результатов производственной деятельности.

Рабочие — непосредственно занятые в процессе производства материальных ценностей, а также ремонт, перемещением грузов, перевозкой пассажиров, предоставление услуг.

Рабочие, или производственный персонал, осуществляют трудовую деятельность в материальном производстве с преобладающей долей физического труда. Они обеспечивают выпуск продукции, ее обмен, сбыт и сервисное обслуживание. Производственный персонал можно разделить на две основные части:

- основной персонал - рабочие, преимущественно заняты выпуском продукции; вспомогательный персонал - рабочие, преимущественно занятые в заготовительных и обслуживающих цехах предприятия.

Результатом труда производственного персонала, является продукция в вещественной форме (здания, автомобили, телевизоры, мебель, продукты питания одежда и т.п.).

Служащие, или управленческий персонал, осуществляют свою трудовую деятельность в процессе управления производством с преобладающей долей умственного труда. Они заняты переработкой информации с использованием технических средств управления. Основным результатом их трудовой деятельности является изучение проблем управления, создание новой информации, изменение ее содержания и формы, подготовка управленческих решений, а после выбора руководителем наиболее эффективного варианта - реализация и контроль исполнения решений. Управленческий персонал разделяется на две основных группы: руководители и специалисты.

Руководители — это работники, которые занимают должность руководителей предприятий и их структурных подразделений. К ним относятся: директора (ген.

директор), начальники, заведующие, главные специалисты (гл. бухгалтера, гл. инженеры, гл. механики и др.), а также заместители соответствующих должностей.

Специалисты - работники, которые занимаются инженерно-технической экономикой и др. работами, в т.ч. — инженеры, экономисты, бухгалтера и др.

Принципиальное отличие руководителей от специалистов заключается в юридическом праве принятия решений и наличии в подчинении других работников. В зависимости от масштаба управления различают линейных руководителей, отвечающих за принятие решения по всем функциям управления, и функциональных руководителей, реализующих отдельные функции управления. Кроме того, различают руководителей высшего уровня управления предприятия (директор и его заместители), среднего уровня (начальники цехов и подразделений) и нижнего уровня (начальники участков, мастера). Специалистов предприятия можно разделить на три основные группы в зависимости от результатов труда:

- функциональные специалисты управления, результатом деятельности которых является управленческая информация (референты, экономисты, бухгалтера, финансисты, маркетологи и др.);
- специалисты - инженеры, результатом деятельности которых является конструкторско-технологическая или проектная информация в области техники и технологии производства (технологи, инженеры, конструкторы, строителя, проектировщики и др.);

служащие - технические специалисты, которые осуществляют подготовку и оформление документации, учет и контроль хозяйственного обслуживания. Т.е. осуществляют чисто техническую работу (машинистки, операторы, курьеры, лифтеры, кладовщики, официанты и др.), выполняющие вспомогательные работы в управленческом процессе.

Важнейшим направлением классификации персонала, предприятия есть его разделение по профессиям и специальностям.

Профессия - вид трудовой деятельности, осуществление которой требует соответствия комплекса специальных знаний и практических навыков.

Специальность - более или менее узкая разновидность трудовой деятельности в пределах профессии.

Профессиональный состав персонала предприятия зависит от специфики отрасли деятельности, характера продукции или услуг, которые предоставляются, уровня технического развития.

Каждая отрасль имеет свойственные только ей профессии и специальности. С то же время существуют общие профессии работников и служащих, Классификация работников за квалификационным уровнем базируется на их возможностях выполнять работы той или иной сложности,

Квалификация - совокупность специальных знаний и практических навыков, которые определяют степень подготовленности работника к выполнению профессиональных функций обусловленной сложности.

Уровень квалификации руководителей, специалистов и служащих характеризуется уровнем образования, опытом работы на той или иной должности.

Различают специалистов наивысшей квалификации (работники, которые имеют научные степени и звания), специалисты высшей квалификации (работники с высшим специальным образованием и большим практическим опытом), специалисты средней квалификации (со средним образованием и некоторым практическим опытом), специалисты-практики (работники, которые занимают соответствующие должности - инженерные, экономические, но не имеют специального образования).

Разделение труда осуществляется по функциональному, технологическому и профессионально-квалификационному признакам.

К производственному персоналу относятся специалисты и служащие, выполняющие инженерные и технические функции и не исполняющие административных обязанностей по общему или функциональному руководству. Это работники, занятые конструированием, разработкой технической документации, прогрессивных норм и нормативов.

К управленческому персоналу относятся руководители, осуществляющие общее руководство, непосредственные исполнители, выполняющие функции организации,

планирования, координации и контроля производственно-хозяйственной деятельности объектов управления.

#### Список литературы

Золотогоров В.Г. "Экономика: энциклопедический словарь", Интерпрессервис, Мн, 2003.

Маркетинг: Учебник / А.Н.Романов, Ю.Ю.Корлюгов, С.А.Красильников и др.. Под ред. А.Н.Романова. - М.:Банки и баржи, ЮНИТИ, 2005.

Савицкая Г.В."Анализ хозяйственной деятельности предприятия", Экоперспектива, Мн, 2006.

Стражев В.И. Анализ хозяйственной деятельности в промышленности: 5-е издание, переработанное и дополненное – Минск: «Вышэйшая школа» 2003.

Торговое дело: экономика и организация: Учебник / Под общ. ред. проф. Л.А. Брагина и проф. Т.П.Данько. - М.: ИНФРА - М, 2004