

КЛАСИФІКАЦІЯ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Чавичалов І.І. Класифікація управлінського персоналу промислового підприємства. У статті розглянуто ієрархічний і функціональний підходи до визначення сутності управлінського персоналу. Визначено, що ієрархічний і функціональний підходи до сутності управлінського персоналу не враховують спрямованості його діяльності на досягнення стратегічних цілей і підвищення конкурентоспроможності підприємства.

Наведено авторську дефініцію терміна «управлінський персонал». Наведено класифікацію управлінського персоналу за різними ознаками: за рівнем знань, за посадою, за рівнем ієрархії управління.

Ключові слова: управлінський персонал, класифікація, ієрархічний підхід, функціональний підхід, підприємство.

Чавычалов И.И. Классификация управленческого персонала промышленного предприятия. В статье рассмотрены иерархический и функциональный подходы к определению сущности управленческого персонала. Определено, что иерархический и функциональный подходы к сущности управленческого персонала не учитывают направленности его деятельности на достижение стратегических целей и повышение конкурентоспособности предприятия.

Приведена авторская дефиниция термина «управленческий персонал». Приведена классификация управленческого персонала, которая осуществляется по различным признакам: по уровню знаний, по должности, по уровню иерархии управления.

Ключевые слова: управленческий персонал, классификация, иерархический подход, функциональный подход, предприятие.

Chavychalov I.I. Classification of managerial personnel of the industrial enterprise. The article deals with the hierarchical and functional approaches to the definition of the essence of managerial personnel. It has been determined that hierarchical and functional approaches to the essence of managerial personnel do not take into account the orientation of its activities on achievement of the strategic goals and increase in competitiveness of the enterprise.

Here is given the author's definition of the term "managerial personnel". The given classification of managerial personnel is carried out on different grounds: by level of knowledge, by position, by the level of management hierarchy.

Key words: managerial personnel; classification; hierarchical approach; functional approach; enterprise.

Постановка проблеми. У сучасних умовах господарювання визначення сутності, видів і ролі управлінського персоналу набуває актуальності, оскільки дасть змогу отримати системність у питаннях управління персоналом, підвищити рівень мотивації до ефективної праці, створити умови для розвитку управлінського персоналу, його стратегічного мислення, високого рівня освіченості. Такий управлінський персонал дасть змогу вирішити низку системних проблем, які є характерними для більшості підприємств в Україні, та підвищить ефективність прийняття управлінських рішень.

Аналіз існуючих досліджень і публікацій. У методику дослідження діяльності управлінського персоналу зробили внесок вітчизняні та зарубіжні вчені. Проблемами оцінювання діяльності персоналу займалися А.Я. Кібанов, Т. Пожуєв, І. Сільченко, Т. Шульгіна. Системою мотивації та її оцінюванням займалися М. Дороніна, В. Карковська,

А. Колот, П. Перерва, П. Стрельбіцький. Все ще не набули достатнього визнання системний, комплексний, динамічний і функціональний підходи, унаслідок чого в дослідженнях випускається з уваги низка якісних характеристик управлінського персоналу.

Постановка завдання. Мета статті – визначити класифікаційні ознаки та проаналізувати види управлінського персоналу підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Згідно з розділом 1 Класифікатора професій ДК 003-2010 [1] управлінський персонал визначається як керівники, менеджери (управителі), функціональні обов'язки яких пов'язані зі здійсненням різноманітних функцій управління та керівництва, які суттєво відрізняються за своєю складністю та відповідальністю.

Розділ 1 «Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)» передбачає такий їх ієрархічний розподіл (рис. 1).

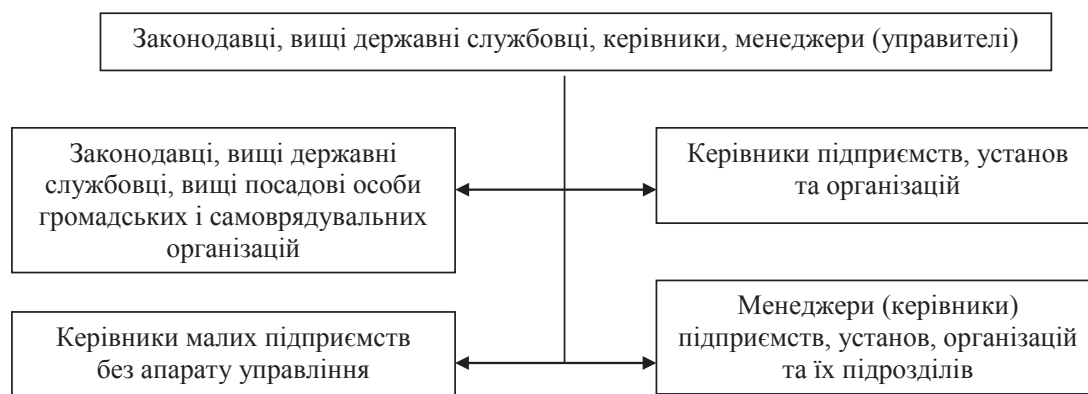


Рис. 1. Класифікаційна схема управлінського персоналу за Класифікатором професій [1]

У теорії та практиці менеджменту виокремлюють ієрархічний і функціональний підходи до визначення сутності управлінського персоналу.

Згідно з ієрархічним підходом управлінський персонал розподіляється за комплексом робіт для реалізації функцій за рівнями ієрархії управління, закріпленням їх за управлінськими працівниками і визначенням на цій основі делегованих їм повноважень [1]. Згідно з місцем у системі управління підприємством управлінський персонал поділяється на працівників вищої, нижчої і середньої ланок (рис. 2).

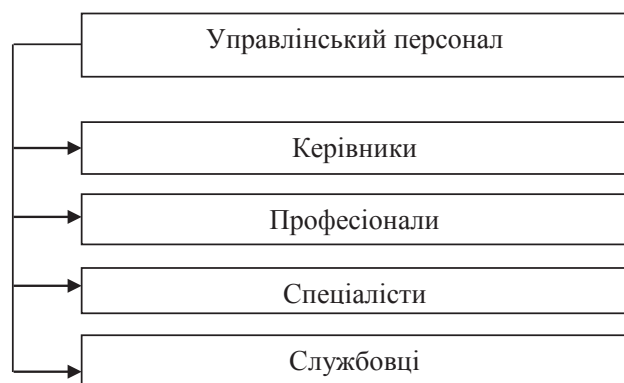


Рис. 2. Сутність і обов'язки управлінського персоналу згідно з ієрархічним підходом [2, с. 120]

Згідно з функціональним підходом для управлінського персоналу виділяються функції, об'єктивно необхідні для ефективного управління виробництвом, виконання яких закріплюється за певними працівниками або підрозділами апарату управління. Управлінський персонал залежно від функціональної ролі в процесі управління поділяється на керівників, професіоналів, спеціалістів і службовців (технічних виконавців) (рис. 3).

Керівник посідає центральне місце в управлінні організацією. Він очолює колектив, має необхідні повноваження щодо прийняття рішень, несе відповідальність за результати роботи очолюваного ним колективу.

Професіонали – це працівники, діяльність яких передбачає високий рівень знань у галузі фізичних, математичних, технічних, біологічних, агрономіч-

них, медичних або гуманітарних наук. Професійні завдання полягають у збільшенні наявного фонду (обсягу) знань, застосуванні певних концепцій, теорій і методів для розв'язання певних проблем або в систематизованому викладенні відповідних дисциплін у повному обсязі.

Спеціалісти – це працівники, які виконують визначені функції управління. Вони аналізують зібрану інформацію та пропонують варіанти рішень для керівників відповідного рівня.

До спеціалістів відносять економістів, бухгалтерів, фінансистів, аналітиків, юристів. Особливістю їхньої діяльності є робота в умовах жорстких обмежень: наказів і розпоряджень керівників, технічно-технологічних нормативів і організаційних регламентів діяльності, чітких кваліфікаційних вимог щодо спеціальних знань. У їхній діяльності переважають логічні операції.

Службовці – працівники, які обслуговують діяльність спеціалістів і керівників. Вони виконують інформаційно-технічні операції. Це секретарі-референти, молодші техніки. Специфіка їхньої діяльності полягає у виконанні стандартних процедур і операцій, які переважно піддаються нормуванню. В їхній праці домінують логічні і технічні операції.

Ієрархічний і функціональний підходи до сутності управлінського персоналу, на нашу думку, не враховують спрямованості його діяльності на досягнення стратегічних цілей і підвищення конкурентоспроможності підприємства. Вважаємо, що доцільно термін «управлінський персонал» розуміти як працівників, які здійснюють управління підприємством і персоналом, уміють створювати ефективну команду, мають інноваційне мислення, бажання брати на себе відповідальність за формування та прийняття управлінських рішень і ризиків, постійно підвищувати рівень професійної майстерності, працювати з метою реалізації стратегічних цілей підприємства та підвищення його конкурентоспроможності.

Згідно з офіційною статистикою МОП основною формою класифікації професіонально-кваліфікаційної структури персоналу є розподіл зайнятих на такі групи, як:

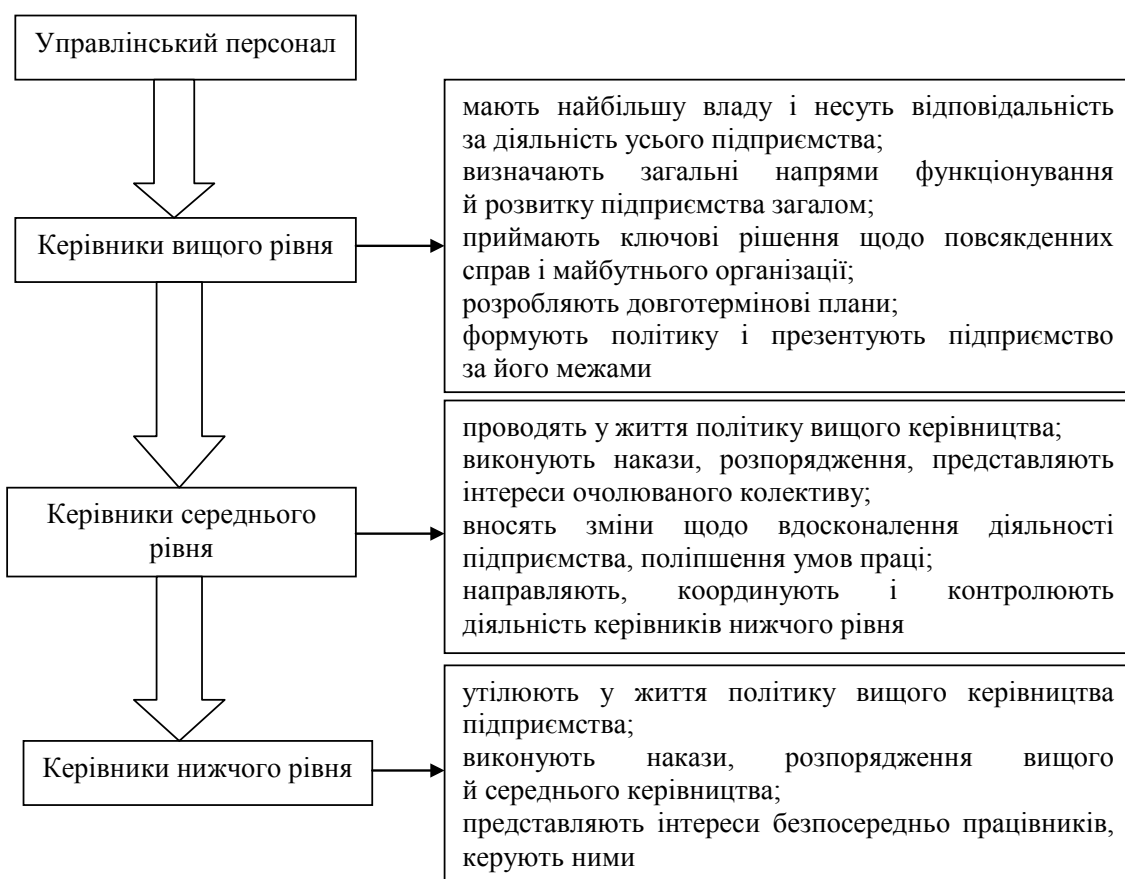


Рис. 3. Класифікаційна схема управлінського персоналу згідно з функціональним підходом [3, с. 102]

1. Top management – вища ланка управління (президент / генеральний директор та інші члени правління).

2. Middle management – середня ланка управління (керівники управлінь і самостійних відділів).

3. Lower management – нижчі ланки управління (керівники підвідділів, цехових бюро, керівники груп, майстри, бригадири).

Серед «кадрів управління» можна виокремити три групи, такі як [4, с. 79]:

а) керівники, які спрямовують, координують та стимулюють діяльність учасників виробництва (директори заводів, начальники цехів, майстри);

б) фахівці, які надають кваліфіковану допомогу керівникам в аналізі та вирішенні питань розвитку виробництва (інженери, економісти) або самостійно керують функціональними службами (функціональні керівники – начальники відділів, головні спеціалісти, керівники груп);

в) допоміжні працівники, які здійснюють технічне та інформаційне обслуговування апарату управління: збирання, первинну обробку, зберігання та передавання інформації (архіваріуси, стенографісти, машиністки, кур'єри, помічники, діловоди).

Великий енциклопедичний словник у складі управлінських кадрів виділяє такі категорії працівників, як керівники, фахівці та допоміжний апарат. Введення цих категорій пов'язано з їх роллю в головному управлінському процесі, у прийнятті та реалізації

рішень. Керівники приймають рішення, забезпечують їх реалізацію. Фахівці готують варіанти рішень та беруть участь у їх реалізації. Допоміжний персонал займається збиранням та підготовкою документів, інформації тощо для керівників і фахівців.

Керівник – це особа, на яку офіційно покладено функції управління колективом та організації його діяльності. Керівник несе юридичну відповідальність за функціонування колективу перед інстанцією, яка його призначила (обрала, затвердила) та має суворо визначені можливості санкціонування – покарання та заохочення підлеглих з метою впливу на їх виробничу (наукову, творчу тощо) активність. На відміну від лідера, керівник має формально регламентовані права та обов'язки, а також представляє колектив в інших організаціях [5, с. 31]. Роль керівника полягає в тому, щоб раніше, повніше і глибше за інших бачити, що необхідно зробити, знати, як це здійснити, та швидше за інших розпочинати справу.

Керівник вищої ланки відповідає за прийняття найважливіших рішень для підприємства загалом або для основної частини підприємства. Керівник середньої ланки координує та контролює роботу молодших начальників. Цей організаційний рівень найбільш численний у системі управління, й іноді виникає необхідність у розділенні цієї групи на два рівні: верхній середній та нижній середній. Характер роботи керівника середнього рівня більшою

мірою визначається змістом роботи підрозділу. Керівник нижчого рівня здійснює контроль за виконанням виробничих завдань і відповідає за безпосереднє використання виділених ресурсів, таких як сировина та обладнання.

Класифікація управлінського персоналу здійснюється за різними ознаками: за рівнем знань, за посадою, за рівнем ієрархії управління. Найбільш поширений підхід, згідно з яким управлінський персонал поділяють на керівників, фахівців і службовців (технічних виконавців). Згідно з Класифікатором професій Державного комітету України зі стандартизації, метрології та сертифікації № 257 від 15.04.2002 р. (зі змінами і доповненнями) управлінський персонал поділяється на професіоналів і фахівців.

Належність до категорії професіоналів передбачає високий рівень фізичних, математичних, технічних, біологічних, агрономічних, медичних або гуманітарних знань. До них відносяться професії, що вимагають від працівника підтвердженої дипломом про вищу освіту кваліфікації, що відповідає рівню спеціаліста, магістра; дипломом про присудження наукового ступеня кандидата або доктора наук; атестатом про присвоєння вченого звання старшого наукового співробітника, доцента, професора.

Категорія фахівців охоплює професії, що вимагають знань в одній або більше галузях природних, технічних або гуманітарних наук. До неї відносять професії, яким відповідає кваліфікація за дипломом або іншим відповідним документом молодшого спеціаліста, бакалавра, спеціаліста, що пройшли післядипломну підготовку.

Управлінський персонал за посадами охоплює такі категорії, як інженерно-технічні працівники та працівники управління. Інженерно-технічні працівники – це персонал, який здійснює технічне, організаційне й економічне управління виробничим процесом та організовує діяльність інших працівників.

Працівники управління виконують адміністративно-господарські, фінансові, маркетингові, розрахунково-бухгалтерські, статистичні, канцелярські та інші споріднені функції. Серед працівників управління розрізняють керівників, фахівців та інших управлінців. Визначення суті процесу управління і його функцій дає змогу більш повно розкрити зміст понять «керівник» і «фахівець» у системі управління.

Керівники являють собою категорію працівників, які здійснюють керівництво іншими працівниками, реалізують функції управління шляхом ухвалення, координації і контролю за виконанням відповідних рішень. Керівники – особи, які відповідають за конкретний господарський об'єкт чи конкретну ділянку в системі управління, мають у своєму підпорядкуванні колективи працівників, наділені правами і повноваженнями з прийняття та керівництва реалізацією управлінських рішень, що стосуються об'єкта керівництва і підпорядкованого колективу працівників. Виділяють лінійних та функціональних

керівників. Перші здійснюють загальне керівництво тими або іншими об'єктами управління загалом. Другі керують функціональними відділами і службами управління [6, с. 38]. Таким чином, основною функцією керівників є ухвалення рішень із найбільш важливих питань, включаючи як керівництво підлеглими, так і організацію самого апарату управління. Керівники – це творчі працівники, і їх творчий пошук найбільш раціональних рішень пов'язаний з постійним оновленням професійних знань.

Фахівцями є особи, які одержали спеціальну професійну підготовку у вищих навчальних закладах III–IV рівнів акредитації за освітньо-кваліфікаційними рівнями «спеціаліст» чи «магістр», вирішують на своїх робочих місцях завдання функціонального характеру і розробляють варіанти управлінських рішень, які подають на розгляд і затвердження керівникам. Фахівці можуть бути працівниками різних професій, виконувати в основному аналітичні функції, що необхідні для підготовки та ухвалення управлінських рішень за окремими спеціалізованими питаннями управління, що вимагають надання їм умов для творчості у процесі визначення цілей, завдань, шляхів і методів їх здійснення.

Інші працівники управління – особи, які мають базову вищу освіту, одержану у вищих навчальних закладах I–II рівнів акредитації за освітньо-кваліфікаційними рівнями «молодший спеціаліст» чи «бакалавр». Їхня діяльність полягає здебільшого в обслуговуванні праці керівників і фахівців, хоча вони нерідко і самостійно виконують елементарні управлінські функції. Технічні виконавці є працівниками, які забезпечують допоміжну роботу з документами під час здійсненні діяльності апарату управління.

Усі категорії управлінських працівників класифікують також за рівнями управління – вищим, середнім або низовим. За рівнем ієрархії в межах підприємства керівники можуть відноситися до вищого рівня управління (директор, головний інженер, заступники директора за функціями), середнього (начальники цехів, відділів) і низького (старші майстри, майстри, бригадири і ланкові). На нашу думку, класифікацію управлінського персоналу схематично можна представити таким чином (рис. 4).

Слід відзначити, що в роботах економістів поняття управлінського персоналу однозначно не визначене. Так, І.А. Сільченко під управлінським персоналом розуміє керівників різних рівнів [8, с. 93]. Такий підхід, на нашу думку, прийнятний під час розгляду загальних проблем ефективності в широкому розумінні. Цей автор використовує поняття «керівник» для аналізу методів управління крупними корпораціями і розроблення методологічних підходів до підвищення ефективності управління в конкурентному середовищі.

Іншої позиції дотримується Т.С. Шульгіна, маючи на увазі під управлінським персоналом службовців, які, на відміну від робітників, що безпосередньо створюють матеріальні цінності або

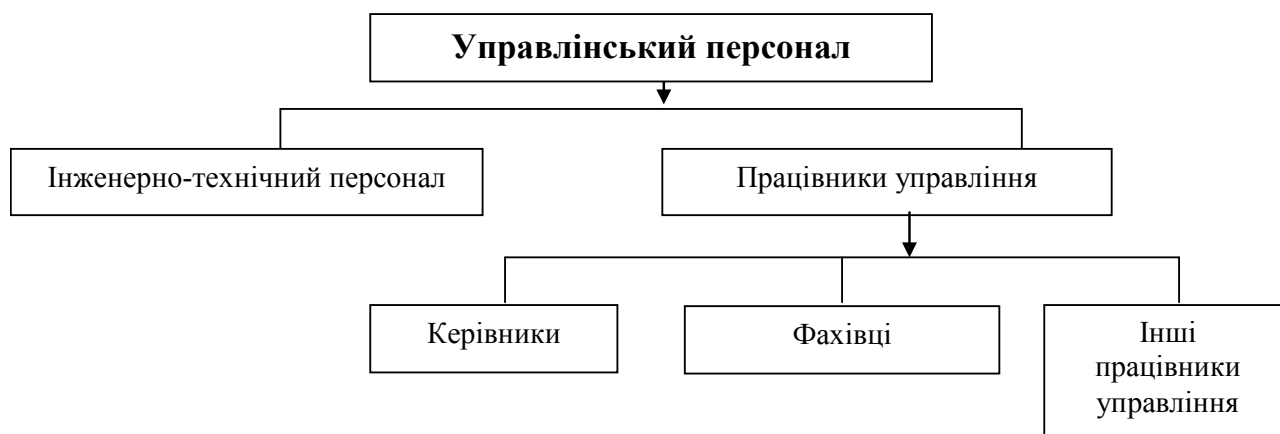


Рис. 4. Класифікація управлінського персоналу [7, с. 120]

надають послуги виробничого характеру, здійснюють організацію діяльності людей, управління виробництвом, адміністративно-господарські, фінансово-бухгалтерські, юридичні, дослідницькі та інші функції [9, с. 14].

Керівники виконують функції загального управління, володіють юридичним правом ухвалення рішень, мають у підпорядкуванні інших працівників. Керівників Т.С. Шульгіна умовно поділяє на три рівні: вищий (керівництво підприємства загалом), середній (очолюють основні структурні підрозділи), низький (працюють безпосередньо з виконавцями) [9, с. 14]. До керівників відносять також їх заступників і головних фахівців. Крім того, виділяють лінійних керівників, що відповідають за ухвалення рішень за всіма функціями управління, а також функціональних керівників, що реалізують окремі функції управління.

Фахівці різного профілю відносяться до найбільш численної підгрупи службовців. Вони підрозділяються на фахівців-інженерів, результатом діяльності яких є конструкторсько-технологічна або проектна інформація в галузі техніки і технології виробництва (технологи, конструктори, проєктувальники, механіки); на функціональних фахівців управління, результатом діяльності яких є управлінська інформація (бухгалтери, економісти, референти, фінансисти, маркетологи).

Підгрупу технічних виконавців становлять службовці (друкарки, оператори, кур'єри, архіваріуси), що виконують допоміжні роботи в управлінському процесі: створення, тиражування, передачу, перетворення, зберігання інформації.

Підставою для віднесення працівників до тієї або іншої групи (категорії), як вважає М.С. Дороніна, є посада, тобто штатна одиниця підприємства (первинний елемент у структурі управління), яка визначається відповідно до єдиного тарифно-кваліфікаційного довідника професій робітників і посад службовців [10, с. 9]. Ми вважаємо вищезгадану позицію прийнятною, оскільки під управлінським персоналом маються на увазі працівники, залучені до управлінської праці, які беруть участь у створенні кінцевого продукту, впливають на підвищення ефективності роботи всього підприємства.

Звичайно, різні підгрупи управлінського персоналу по-різному впливають на створення кінцевого продукту і підвищення ефективності роботи підприємства, що залежить від характеру і змісту праці, рівня відповідальності і контрольних функцій конкретного управлінця, а також від того, що управлінська праця є різновидом суспільної продуктивної праці, оскільки сукупний продукт є результатом діяльності виробничих робітників і управлінського персоналу.

Слід зазначити, що зі введенням в управлінську термінологію категорії «менеджмент» деякі автори під управлінським персоналом мають на увазі менеджерів підприємства різного рівня в ієрархії підприємства, розділяючи поняття «управління» і «менеджмент». Так Г.О. Дорошенко вважає, що управління – це процес розподілу і руху ресурсів в підприємстві із заздалегідь заданою метою, за заздалегідь розробленим планом і з безперервним контролем результатів діяльності, а менеджмент, на його погляд, – це сукупність методів, принципів, засобів і форм управління підприємствами з метою підвищення ефективності їхньої діяльності [11, с. 47].

Такі автори як М.О. Орликовський, Г.В. Осовська, В.І. Ткачук підрозділяють управлінський персонал на менеджерів і фахівців [12, с. 128]. Менеджери, у свою чергу, діляться на підгрупи, такі як топ-менеджери (вище керівництво), менеджери середньої ланки і лінійні менеджери, що, по суті, є певною аналогією структури управлінського персоналу. На нашу думку, поняття «управління» і «менеджмент» тотожні за сутністю, проте друге поняття доцільно використовувати для посилення ринкового акценту самого процесу управління, що в основному і спостерігається в літературі.

Такі автори як М.О. Орликовський, Г.В. Осовська, В.І. Ткачук підрозділяють управлінський персонал на менеджерів і фахівців [12, с. 128]. Менеджери, у свою чергу, діляться на підгрупи, такі як топ-менеджери (вище керівництво), менеджери середньої ланки і лінійні менеджери, що, по суті, є певною аналогією структури управлінського персоналу. На нашу думку, поняття «управління» і «менеджмент» тотожні за сутністю, проте друге поняття доцільно використовувати для посилення ринкового акценту самого процесу управління, що в основному і спостерігається в літературі.

Висновки. Таким чином, визначення сутності та ролі управлінського персоналу у підвищенні конкурентоспроможності підприємства є одним із важливих чинників його подальшого ефективного використання та розвитку, набуття ним конкурентних переваг, посилення конкурентної позиції підприємства загалом.

Список літератури:

1. Класифікатор професій ДК 003-2010 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://yukko.kiev.ua/classificator>. – Назва з екрана.
2. Пожуєва Т.О. Підвищення ефективності управління персоналом у ринкових умовах / Т.О. Пожуєва // Держава та регіони. Сер. Економіка та підприємництво. – 2014. – Вип. 2. – С. 119–123.
3. Стрельбіцький П.А. Управління персоналом : конспект лекцій : навч. посіб. / П.А. Стрельбіцький, О.В. Рарок, Л. А. Рарок; Кам'янець-Поділ. нац. ун-т ім. І. Огієнка. – Кам'янець-Подільський : Сисин Я.І., 2015. – 177 с.
4. Управління персоналом та економіка праці : [навч. посіб.] / П.Г. Перерва, А.М. Колот, О.Й. Рофе, М.І. Погорелов, В.Г. Дюжев; ред.: М.І. Погорелов, П.Г. Перерва, С.М. Погорелов, О.П. Косенко; Нац. техн. ун-т «Харків. політехн. ін-т». – Харків : Щедра садиба плюс : НТУ «ХПІ», 2015. – 521 с.
5. Бутенко І.А. Теоретико-методичні засади управління персоналом промислового підприємства [монографія] / І.А. Бутенко; НАН України, Ін-т проблем ринку та екон.-екол. дослідж. – Одеса : ІПРЕЕД НАНУ, 2015. – 238 с.
6. Карковська В.Я. Оцінювання управлінського персоналу як основного джерела забезпечення кадрової безпеки підприємства / В.Я. Карковська // Вісн. Нац. ун-ту «Львів. політехніка». – 2015. – № 819.
7. Олійник О.О. Аудит персоналу : навч. посіб. / О.О. Олійник; Нац. ун-т вод. госп-ва та природокористування. – Рівне : НУВГП, 2016. – 290 с.
8. Сільченко І.А. Особливості сучасних систем управління персоналом та їх ефективність / І.А. Сільченко // Вісн. Бердян. ун-ту менеджменту і бізнесу. – 2016. – № 1. – С. 91–95.
9. Шульгіна Т.С. Механізм формування управлінського персоналу металургійних підприємств : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04 / Т.С. Шульгіна; ДВНЗ «Донец. нац. техн. ун-т». – Донецьк, 2014. – 22 с.
10. Дороніна М.С. Протиріччя в мотивації управлінського персоналу промислових підприємств / М.С. Дороніна, Т.С. Черкашина // Економіка та упр. п-вами машинобуд. галузі: пробл. теорії та практики. – 2013. – № 1. – С. 4–15.
11. Менеджмент : навч. посіб. / Г.О. Дорошенко, О.В. Семенець, О.В. Богоявленський, О.О. Тертичний, Т.М. Куценко; ред.: Г.О. Дорошенко; Укр. держ. ун-т фінансів та міжнар. торгівлі. – Харків : ВСВ-Принт, 2015. – 299 с.
12. Орликовський М.О. Самоменеджмент : практикум: терміни, тести, практ. завдання та ситуації : навч. посіб. [для студ. екон. вузів] / М.О. Орликовський, Г.В. Осовська, В.І. Ткачук. – К. : Кондор, 2012. – 409 с.