

ПОНЯТИЕ И СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Басангова Г.Э.

*Басангова Гиляна Эдуардовна - магистрант,
направление: экономика,
кафедра экономики и управления на предприятии,
Калмыцкий государственный университет им. Б.Б. Городовикова, г. Элиста*

Аннотация: *в современных условиях ни одна организация не может существовать и функционировать без управления персоналом. Многие организации руководствуются стратегией превосходства трудовых ресурсов над другими видами ресурсов, так как считают, что значительный потенциал успешной деятельности предприятий сосредоточен в персонале, его квалификации и следованию интересам организации. В связи с этим персонал как объект управления является одним из важнейших элементов, формирующих систему управления.*

Ключевые слова: *персонал, организация, признаки персонала, состав персонала.*

В условиях быстро меняющейся экономической и социальной среды, возрастания конкуренции особое значение приобретает персонал организации как объект управления. Ведь именно от профессионализма персонала, его необходимых деловых и личностных характеристик зависит стабильное развитие, как самой организации, так и развитие общества в целом.

Современная трактовка понятия «персонал предприятия», сформированная под влиянием эволюционной динамики общественного развития, взаимодействия таких важнейших научных направлений как теория управления, управление персоналом, экономика труда, психология, социология, этика, корпоративная культура, организационное поведение, отличается многомерностью, наполнена глубоким экономическим содержанием.

Под персоналом подразумеваются все работники предприятия, занятые трудовой деятельностью, а также входящие в штатный состав, но временно не работающие в связи с различными причинами (отпуск, болезнь, присмотр за ребёнком и т.д.).

К основным признакам персонала организации относятся:

- наличие трудовых отношений с работодателем на основании трудового договора (контракта);
- обладание профессией, специальностью, квалификацией, компетентностью и другими качественными характеристиками, которые определяют отнесение работника к одной из категорий персонала;
- создание работнику условий, при которых он будет достигать поставленных целей со стороны организации [3].

Такая трактовка верна и является базисной в современной российской теории управления персоналом, но при этом статична и выражает лишь внешние признаки категории «персонал».

Состав персонала имеет смешанную структуру. В российской практике общепринято деление персонала на две группы: в зависимости от участия в управлении организацией и характеристик труда: рабочие (производственный персонал) и служащие (управленческий персонал).

Рабочие занимаются в основном физическим трудом, создают материальные ценности или оказывают услуги производственного характера. Данный вид персонала, в свою очередь, делится на основных рабочих, которые непосредственно заняты на производстве, и вспомогательных, - они осуществляют операции, связанные с обслуживанием оборудования и рабочих мест, сосредоточены во вспомогательных подразделениях: ремонтных, инструментальных, транспортных, складских.

Служащие – это работники, занятые преимущественно интеллектуальным и управленческим трудом. Они объединяются в несколько подгрупп: руководители, специалисты, технические исполнители.

Руководители выполняют функции общего управления. Руководителей условно делят на три уровня:

- высший - руководство организацией в целом;
- средний - возглавляют основные структурные подразделения;
- низовой - работают напрямую с исполнителями [2].

К руководителям относят также их заместителей и главных специалистов, т.е. администрация организации. Кроме того, принято выделять линейных руководителей, отвечающих за принятие решений по всем функциям управления, и функциональных руководителей, реализующих отдельные функции управления.

Специалисты разного профиля являются наиболее многочисленной подгруппой служащих. Они подразделяются на специалистов-инженеров, результатом деятельности которых является конструкторско-технологическая или проектная информация в области техники и технологии производства (технологи, проектировщики и др.); на функциональных специалистов управления,

результатом деятельности которых является управленческая информация (бухгалтеры, юристы, маркетологи и др.).

Подгруппу технических исполнителей составляют служащие (операторы, курьеры, архивариусы и др.), выполняющие вспомогательные работы в управленческом процессе: создание, тиражирование, передачу, преобразование, хранение информации.

Основанием для отнесения людей к той или иной группе является занимаемая должность, то есть штатная единица организации, которая определяется в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником профессий рабочих и должностей служащих [5].

Таким образом, персонал как объект управления является важнейшим элементом системы управления, обеспечивает значительный потенциал успешной деятельности и достижение целей предприятий.

Список литературы

1. *Бунатян А.Н.* Организационно-экономические основы современных технологий отбора персонала организации: Автореф. дис. канд. экон. наук. Москва, 2011. 24 с.
2. *Бухалков М.И.* Управление персоналом: Учебник. М.: ИНФРА М, 2007. С. 47.
3. *Джой-Метьюз Д. и др.* Развитие человеческих ресурсов. М.: Эксмо, 2006. С. 34.
4. *Спивак В.А.* Развивающее управление персоналом. СПб.: Издательский дом «Нева», 2004. С. 10.
5. Управление персоналом организации: Учеб. пособие / Под ред. проф. П.Э. Шлендера. М.: Вузовский учебник: ИНФРА. М, 2010. С. 56.