УДК 331.1

DOI 10.26118/2782-4586.2024.60.60.161

Карачарова Полина Романовна

Иркутский государственный университет путей сообщения

Вихорева Мария Васильевна

Иркутский государственный университет путей сообщения

Сравнительный анализ видов структур предприятия в деятельности специалиста по труду

Аннотация. Статья посвящена сравнительному анализу организационно-штатной, квалификационной и половозрастной структур персонала предприятия. Рассматриваются ключевые элементы, цели, задачи и показатели каждой структуры. Представлены результаты сравнительного анализа различных видов структур персонала организации. Акцентируется внимание на их взаимодействии и значимости для эффективного управления человеческими ресурсами, что способствует повышению конкурентоспособности компании в условиях изменяющейся экономики, кроме того, учитывается применение каждого вида структур в использовании резервов роста производительности труда. Анализируется значимость структур в работе специалиста по экономике труда на основе профессионального стандарта «Специалист по экономике труда», а также выполнен сравнительный анализ роли каждого вида структур персонала в деятельности специалистов, занимающих должности специалиста по труду, инженера по организации и нормированию труда.

Ключевые слова: организационно-штатная структура, квалификационная структура, половозрастная структура, управление человеческими ресурсами, специалист по труду.

Karacharova Polina Romanovna

Irkutsk State Transport University

Vikhoreva Mariiya Vasil'evna

Irkutsk State Transport University

Comparative analysis of the types of enterprise structures in the work of a labor specialist

Annotation. The article is devoted to a comparative analysis of the organizational, staff, qualification and age structure of the company's personnel. The key elements, goals, objectives and indicators of each structure are considered. The results of a comparative analysis of various types of personnel structures of the organization are presented. Attention is focused on their interaction and importance for effective human resource management, which contributes to increasing the company's competitiveness in a changing economy, in addition, the use of each type of structure in the use of reserves for productivity growth is taken into account. The importance of structures in the work of a labor economics specialist is analyzed on the basis of the professional standard "Labor Economics Specialist", and a comparative analysis of the role of each type of personnel structures in the activities of specialists holding the positions of labor specialist, engineer for labor organization and rationing is performed.

Keywords: organizational and staff structure, qualification structure, gender and age structure, human resource management, labor specialist.

Введение. В настоящий момент, с учетом постоянно меняющихся условий внешней среды и постоянно возникающими препятствиями в экономике, анализ организационно-

штатной, половозрастной и квалификационной структуры является актуальным. Эффективное управление данными структурами способствует оптимальному управлению человеческим капиталом, целесообразному распределению трудовых ресурсов и построению высокоэффективных процессов в компании. Критический анализ структуры персонала позволяет вовремя отреагировать на изменения на рынке, что способствует повышению уровня конкурентоспособности предприятия. С учетом нарастающего процесса глобализации и инновационного прогресса, изучение структуры персонала предприятия становится необходимым элементом для прогресса компании. Любое предприятие прилагает усилия для повышения эффективности своей деятельности, рационально используя все виды ресурсов. Персонал является важнейшим стратегическим ресурсом компании, содержащий в себе колоссальные резервы повышения производительности труда, что является основополагающим критерием успешности производства [4,10].

Результаты исследования. Главной задачей экономики труда выступает результативное распределение и использование навыков, опыта, квалификации персонала, согласованное со стратегическими целями компании. Следовательно, специалисты, реализующие в организациях обязанности в сфере экономики труда (специалист по экономике труда, инженер по организации и нормированию труда [3]), должны владеть компетенциями по использованию в работе всего многообразия структур персонала.

Проведем сравнение отдельных видов структур персонала (таблица 1).

Таблица 1 Сравнительные характеристики видов структур персонала

Параметры	Организационно-штатная структура	Квалификационная структура	Половозрастная структура
Основные элементы	Иерархичность; Функциональное разделение; Коммуникационная система; Состав сотрудников; Потребность численности	Классифицирование должностей; Требования к уровню образования; Дополнительное обучение	Соотношение мужчин и женщин; Возрастной состав; Прогноз в потребности персонала
Цель	Система взаимосвязи сотрудников, распределение обязанностей и ответственности	Рациональное соотношение занимаемой должности и квалификации	Оптимизация кадрового состава сотрудников
Задачи	Распределение функций и обязанностей; Установление иерархии; Определение модели взаимодействия; Согласование задач и ресурсов	Определение требований к образованию; Выявление необходимости в повышении квалификации	Исследование соотношения сотрудников по полу и возрасту; Планирование кадровой политики; Прогнозирование текучести кадров
Показатели	Уровень централизации; Равномерность нагрузок; Норма управляемости; Численность персонала; Затраты на аппарат управления	Качественный состав работников; Средний трудовой стаж; Соотношение квалификации и занимаемой должности	Возрастной состав; Половой состав; Средний возраст; Коэффициент старения кадров

источник: составлено авторами

Организационно-штатная структура предприятия – это система, которая включает в себя условия взаимосвязи сотрудников, распределение прав и обязанностей, определение функций работников организации, а также их количественный, качественный состав.

Основные элементы организационно-штатной структуры. Организационная структура:

1. Иерархичность производственного процесса, конкретное распределение функций и обязанностей между подразделениями и должностями. Устанавливается структура подчинения.

2. Функциональное подразделение, подразумевает создание специальных отделов для выполнения четко зафиксированных задач.

3. Коммуникационная система, определяющая способы взаимодействия между разными структурами и уровнями управления.

Штатная структура:

1. Определение количественного и качественного состава сотрудников для выполнения запланированного объема производства.

2. Распределение функциональных ролей с указанием на должностные обязанности и квалификационные требования для каждой должности на предприятии.

3. Учет сезонной потребности численности сотрудников, чей объем работы зависит от времени года.

Организационно-штатная структура служит эффективным инструментом для результативного функционирования и развития любого крупного предприятия; она способствует созданию условий для достижения стратегических целей и организации работы компании [9].

Квалификационная структура предприятия – это система, отражающая необходимый квалификационный уровень, набор знаний, навыков и обязанностей, соответствующий определенной должности. Она описывает, какие компетенции требуются для выполнения конкретных задач и их связь с карьерным продвижением работников [9].

Основные элементы квалификационной структуры:

1. Классифицирование должностей, то есть подразделение на руководителей, специалистов, рабочих позволяет предметно распределить необходимый уровень квалификации, требующийся для каждой должности.

2. Установление требований к уровню образования, опыту работы, профессиональным навыкам, необходимым для занятия определенной должности.

3. Ранжирование квалификаций позволяет работодателю определить наиболее подходящего кандидата на вакантную должность, а также помогает оценить работникам необходимые знания и навыки для карьерного роста.

4. Определение областей, в которых требуется организовать дополнительное обучение, повышение квалификационного уровня.

Квалификационная структура является значимой составляющей организационного управления, способствует целесообразно использовать человеческий капитал для достижения наиболее высокого результата и выполнения стратегического плана [6].

Половозрастная структура – это пропорциональное распределение работников по полу и возрасту, стажу работы. Играет важную роль при формировании кадровой стратегии и анализа состава работников предприятия.

Основные элементы половозрастной структуры:

1. Анализ рабочего состава позволяет количественно оценить соотношение мужского и женского контингента на предприятии, их принадлежность к возрастным группам, что в дальнейшем поможет в формировании кадровой политики.

2. Планирование кадровой политики основано на прогнозах потребности в кадрах учетом половозрастной структуры (планирование декретных отпусков, выход на пенсию), разработка стратегии замещения кадров.

3. Возможность создание адаптированных программ обучения работников с учетом возрастных групп и их потребностям.

4. Влияние на эффективность выражается в различной трудоспособности отличающихся возрастных групп; они имеют разные подходы к обучению, к работе и технологиям.

5. Культура коллектива находится под воздействием половозрастной структуры, что оказывает влияние на атмосферу предприятия.

Правильный подход к анализу половозрастной структуры позволяет эффективно управлять человеческим капиталом, корректно формировать кадровую стратегию, способствует созданию гармоничной рабочей среды, что приводит к адаптации организации к изменениям на рынке труда [8].

Целью организационно-штатной структуры является создание системы взаимодействия сотрудников, распределение обязанностей и ответственности среди всех членов компании, что способствует выявить необходимость в работниках для выполнения нерешенных задач.

Организационно-штатная структура служит для выполнения следующих задач:

1. Конкретное распределение функций и обязанностей среди работников, что позволяет избежать повторения и неэффективного использования человеческих ресурсов.

2. Установление иерархичности управления, что необходимо для быстрого и эффективного принятия решений.

3. Создание эффективной схемы взаимодействия сотрудников, что упрощает процесс коммуникация между разными подразделениями.

4. Обеспечение гибкости и потенциала своевременной адаптации к меняющейся внешней среде и условиям экономики.

5. Согласование задач и ресурсов компании для достижения стратегических целей.

Целью квалификационной структуры является обеспечение правильного соотношения занимаемой должности с квалификацией сотрудника, что влияет на производительность предприятия [4].

Квалификационная структура служит для выполнения следующих задач:

1. Определение конкретных требований к уровню образования, навыков необходимых для занимаемой должности.

2. Выявление необходимости в повышении квалификации и проведения обучения для сотрудников.

3. Установление актуальной кадровой политики, способствующей эффективному подбору персонала на вакантные должности.

4. Прогнозирование продвижения сотрудников по карьерной лестнице.

5. Мотивирование работников к повышению квалификации и развитию профессиональных навыков.

Целью половозрастной структуры является повышение эффективности работы путем анализа и оптимизации кадрового состава сотрудников, обеспечение устойчивого развития, с учетом всех потенциалов и рисков.

Задачи, стоящие перед половозрастной структурой:

1. Исследование соотношения сотрудников по полу и возрасту, что способствует выявлению тенденций и трудностей в компании.

2. Планирование кадровой политики на основе стратегии по принятию и сохранению работников исходя из возрастных и половых характеристик.

3. Прогнозирование текучести кадров (выход на пенсию, декретный отпуск и т.д.), анализ вероятности данных событий позволяет правильно спланировать кадровый резерв.

4. Определение необходимости в обучении работников, с учетом их мастерства и стремления продвигаться по карьерной лестнице.

5.Создание благоприятных условий для взаимодействия между разными возрастными группами, для передачи опыта и обмена знаниями, что приводит к эффективности командной работы.

Для оценки организационно-штатной структуры предприятия используются следующие показатели:

1.Уровень централизации способствует определению сосредоточения управленческих полномочий в руках руководства и распределение управленческих функций между различными подразделениями. Большое количество уровней управления свидетельствует о сложной структуре предприятия, зачастую, о длительности принятия решений.

2.Норма управляемости подчинённых у одного руководителя: принято считать, что максимальная эффективность будет достигнута при значении 7 сотрудников на руководителя.

3.Равномерность нагрузок – это показатель отражает сбалансированность задач и обязанностей, наложенных на отдельных сотрудников или отдел, анализ данного показателя способствует эффективному использованию трудовых ресурсов предприятия.

4.Численность персонала, она отображает общее количество сотрудников на предприятии, а также соотношение руководителей, специалистов и рабочих.

5.Затраты на аппарат управления – это доля затрат на управление в общем бюджете предприятия, характеризует эффективность использования ресурсов [7].

Для оценки квалификационной структуры предприятия используются следующие показатели:

1.Качественный состав работников отражает процент работников с высшим образованием, средне профессиональным и средним образованием, помогает оценить компетенции и навыки сотрудников предприятия.

2.Соотношение квалификации и занимаемой должности данный показатель отображает правильность использования трудовых ресурсов предприятия.

3.Уровень внутреннего образования и переподготовки сотрудников отображает долю работников, прошедших обучение, переквалификацию находясь в компании.

4.Средний трудовой стаж сотрудника на предприятии или в отрасли. Анализ этого показателя отражает преданность компании и удовлетворенность условиями труда работников.

5.Трудовая мобильность - возможность работников адаптироваться к меняющимся условиям труда, данный показатель характеризует долю работников, сменивших специализацию или профессию внутри предприятия [5].

Для оценки половозрастной структуры предприятия используются следующие показатели:

1.Возрастной состав отражает ранжирование сотрудников по возрастным группам: молодёжь, работники среднего возраста и пожилые, наблюдение за данным показателем помогает выявить тенденции в структуре.

2.Половой состав отображает пропорцию мужчин и женщин в коллективе, что позволяет оценить гендерный баланс.

3.Средний возраст работников, анализ данного показателя необходим для отображение общей зрелости и опытности коллектива.

4. Коэффициент старения кадров определяет долю пожилых работников среди общего числа сотрудников. Правильный анализ данного показателя способствует формированию эффективного резерва персонала.

Анализ организационно-штатной, квалификационной, половозрастной структуры предприятия служит ключевым элементом рационального управления человеческими ресурсами на предприятии. В деятельности инженера по организации и нормированию труда особое внимание следует уделять квалификационной и организационно-штатной структуре персонала, так как для выполнения трудовых функций они используются

наиболее часто. Анализ этих структур дает возможность выявить закономерности, корректно установить нормы выработки, что способствует повышению производительности труда, а также оптимизировать распределение человеческих ресурсов (таблица 2)

Таблица 2

Оценка роли отдельных видов структуры предприятия на основе профстандарта «Специалиста по экономике труда» [1]

Трудовая функция	Организационно-штатная структура	Квалификационная структура	Половозрастная структура
Разработка системы оплаты и материального стимулирования (3.2.2)	Незначительна	Значительна	Отсутствует
Администрирование и контроль реализации системы оплаты и материального стимулирования труда (3.2.3)	Незначительна	Значительна	Отсутствует
Разработка системы планирования численности (3.3.1)	Значительна	Значительна	Значительна
Разработка системы бюджетирования расходов на персонал (3.3.2)	Отсутствует	Отсутствует	Отсутствует
Планирование, корректировка и контроль исполнения бюджета расходов на персонал (3.3.3)	Незначительна	Отсутствует	Отсутствует
Планирование и контроль выполнения показателей по труду (3.3.4)	Отсутствует	Отсутствует	Отсутствует

источник: составлено авторами

Выводы. Должный подход к мониторингу этих структур способствует повышению производительности, снижению коэффициента текучести кадров. В результате тщательный анализ и оценка организационно-штатной, квалификационной, половозрастной структуры способствует приспособлению организации к изменяющимся внешним условиям и требованиям на рынке, что обеспечивает достижение стратегической цели компании. А в деятельности специалиста по труду ведущую роль играет квалификационная структура, на ее основе происходит выполнение основных трудовых функций, которые имеют конечной целью повышение производительности на предприятии путём наиболее эффективного использования трудовых ресурсов. Однако если дополнить стандартную половозрастную структуру психофизиологическими параметрами, то ее ценность для специалиста по труду значительно возрастёт. Такое уточнение позволит выделить группу самых работоспособных людей по минимальному времени, необходимому для восстановления после рабочей смены, или разделить сотрудников на «сов» и «жаворонков», что тоже может поспособствовать преобразованиям в организации труда на предприятии для достижения стратегических целей.

Комплексный анализ структур сотрудников и рациональность использования трудовых ресурсов дает возможность в целом повысить уровень организации труда, а также производительность предприятия.

Список источников

1. Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по экономике труда»: приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации №795н от 17.11.2020г. (<https://fgosvo.ru/uploadfiles/profstandart/08.038.pdf>)
2. Анисимов, А. Ю. Управление персоналом организации : учебник для вузов / А. Ю. Анисимов, О. А. Пятаева, Е. П. Грабская. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 278 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14305-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. с. 2 — URL: <https://urait.ru/bcode/544142/p.2>.
3. Боровиков, А. А. Подготовка специалистов по труду для предприятий железнодорожного транспорта / А. А. Боровиков, М. В. Вихорева, В. Э. Каутц // Трансформация транспорта и образования : Труды Всероссийской научно-практической конференции КРИЖТ ИрГУПС, посвященной 130-летию транспортного образованию в Сибири, Красноярск, 17–19 октября 2024 года. – Красноярск: Иркутский государственный университет путей сообщения, 2024. – С. 190-193. – EDN ONLPHS.
4. Гончаров, В. Н. Моделирование оптимальной квалификационной структуры персонала отраслевых предприятий АПК / В. Н. Гончаров, В. М. Буларова // Вестник Донского государственного аграрного университета. – 2021. – № 1-1(39). – С. 124-131. – EDN BFQXSU.
5. Евдохина, О. С. Оптимизация структур управления предприятием / О. С. Евдохина // Актуальные вопросы современной экономики. – 2021. – № 12. – С. 167-174. – EDN CQGRN.
6. Круглов, Д. В. Стратегическое управление персоналом : учебное пособие для вузов / Д. В. Круглов, О. С. Резникова, И. В. Цыганкова. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 168 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14713-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. с. 2 — URL: <https://urait.ru/bcode/544472/p.2> (дата обращения: 12.11.2024)
7. Требования профессиональных стандартов как критерии построения организационно-штатной структуры предприятия / А. В. Буглаев, Р. В. Камозин, Г. В. Ефимова, Т. А. Буглаев // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. – 2024. – Т. 26, № 1(117). – С. 26-32. – DOI 10.37313/1990-5378-2024-26-1-26-32. – EDN PSLHRE.
8. Цветкова, И. И. Модель выявления диспропорций в структуре персонала производственного предприятия / И. И. Цветкова, А. В. Сиволап // Сервис в России и за рубежом. – 2019. – Т. 13, № 2(84). – С. 36-43. – DOI 10.24411/1995-042X-2019-10204. – EDN ZZJHQT.
9. Эффективность организационной структуры: оценка, основные показатели // Образовательный портал «Справочник». — Дата написания статьи: 27.11.2019. — URL https://spravochnick.ru/menedzhment/effektivnost_organizacionnoy_struktury_ocenka_osnovnye_pokazateli
10. Ogloblin, V. A. Improving the management tools of engineering enterprises in modern conditions / V. A. Ogloblin, Yu. N. Malanina, M. V. Vikhoreva // Journal of Physics: Conference Series : International Scientific Conference "Conference on Applied Physics, Information Technologies and Engineering - APITECH-2019", Krasnoyarsk, 25–27 сентября 2019 года / Krasnoyarsk Science and Technology City Hall of the Russian Union of Scientific and Engineering Associations; Polytechnical Institute of Siberian Federal University. Vol. 1399. – Krasnoyarsk: Institute of Physics and IOP Publishing Limited, 2019. – P. 33060. – DOI 10.1088/1742-6596/1399/3/033060. – EDN ZGYGIX.

11. Колесников В.А., Винокуров К. Э. Управление человеческими ресурсами: мотивационная политика как основа повышения имиджа промышленных предприятий//Актуальные вопросы современной экономики. 2021.- №12. С.1261-1266

Информация об авторах

Карачарова Полина Романовна, студентка 4 курса направления 38.03.01 Экономика, профиль «Экономика труда» ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет путей сообщения», г. Иркутск, Россия

Вихорева Мария Васильевна, к.э.н., доцент, заведующая кафедрой экономики и управления на железнодорожном транспорте ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет путей сообщения», г. Иркутск, Россия

Information about the authors

Karacharova Polina Romanovna, student of Economic, Irkutsk State Transport University, Irkutsk, Russia

Vikhoreva Mariiya Vasil'evna, candidate of economic sciences., associate professor, Irkutsk State Transport University, Irkutsk, Russia