

Черкашин Д. О.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**РЕГУЛЮВАННЯ СТРУКТУРИ ПЕРСОНАЛУ
ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА**

Провідну роль в управлінні персоналом підприємства займає регулювання його структури. Структура персоналу підприємства визначає залежність окремих груп персоналу від його різноманітних класифікаційних ознак. Основними класифікаційними ознаками є категорія групи робітників, кваліфікація, вік, стать, ступінь механізації праці, стаж роботи, професія, спеціальність та інше [1].

Весь персонал підприємства прийнято поділяти на дві категорії:

– промислово-виробничий персонал, котрий займається виробництвом продукції, а також обслуговуванням цього процесу;

– непромисловий персонал – зазвичай працівники житлово-комунального господарства, дитячих і медико-санітарних установ, що знаходяться у підпорядкуванні підприємства.

За характером функцій які виконує персонал підприємства його розмежовують у чотири категорії: керівники, спеціалісти, службовці, робітники.

Робітників підприємства поділяють у групи за рівнем кваліфікації. За цим напрямом виділяють чотири групи робітників:

До першої групи належать висококваліфіковані робітники. Вони реалізують непрості і дуже важливі процеси. Висококваліфіковані робітники спеціально підготовлені, керуються навичками і знаннями в межах спеціальності, оперують великим практичним досвідом, інколи, у конкретно визначені проміжки часу стажуються.

До другої групи відносять кваліфікованих робітників. Вони концентруються на виконанні складних робіт. Кваліфіковані робітники мають достатню підготовку і навички роботи.

Третьою групою вважаються малокваліфіковані робітники. Їх діяльність сконцентрована на виконанні малокваліфікованих завдань. Працівники цієї групи не потребують значних витрат часу на навчання, тому вони виконують прості, зрозумілі функції.

До четвертої групи належать некваліфіковані робітники. Перед ними ставляться завдання, які не потребують попередньої підготовки і навчання. Працівники цієї групи не виконують складні завдання, а беруть участь у допоміжних процесах.

Лише кваліфікований персонал може відноситись до категорій службовців, спеціалістів і керівників. В залежності від освітнього рівня і навичок роботи у певній сфері підприємства спеціалістів групують на:

– спеціалістів найвищого кваліфікаційного рівня (такими працівниками є особи, що отримали наукові ступені і звання);

– спеціалістів вищого кваліфікаційного рівня;

– спеціалістів середнього кваліфікаційного рівня (це особи, що здобули освіту у вузах першого рівня акредитації);

– спеціалістів-практиків (працівники, що виконують посадові обов'язки спеціаліста, але не отримали спеціальної для цього освіти).

Структура персоналу підприємств України прагне покращення. А саме, збільшення частини кваліфікованих і висококваліфікованих робітників у питомій чисельності, зменшення кількості робітників, що зайняті у виконанні немеханізованих операцій, також, на роботах зі складними та небезпечними умовами праці [3].

Шляхом вирішення проблеми може бути зменшення чисельності робітників, частка яких на підприємствах є значною в результаті недостатнього рівня механізації виробничих процесів. Вирішити це питання можливо також за допомогою інноваційного підходу до виробництва продукції, тобто застосування новітніх технологій [2].

На нашу думку, можливий варіант, при якому підприємство при виготовленні продукції віддає перевагу її якості. В такому разі, збільшується попит на ринку праці.

Кваліфікована робоча сила користується перевагою, тому що фахівці даного сегменту ринку мають вищу освіту і здатність до плідної креативної роботи. Тому при виробництві складних видів продукції, якість яких неодмінно повинна відповідати стандартам, перелік процесів виробництва прагне участі працівників з вищою освітою.

Список використаних джерел:

1. Марчук М.М. Менеджмент трудових ресурсів. *Міжнародний журнал*. 2014. № 7. С. 37-43
2. Падерин І. Научные и практические аспекты повышения экономической эффективности современного предприятия. *Вісник Академії наук України*. 2010. № 1. С. 89-95.
3. Ярчук В.О. Розвиток персоналу як основа кадрового менеджменту. *Україна: аспекти праці*. 2015. № 1. С. 33 -35.

Чорновол М.В

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

FINANCIAL RESOURCES OF THE ENTERPRISE: ESSENCE, SOURCES OF FORMATION, INCREASE EFFICIENCY AND USAGE

Financial resources of the enterprise it is totality of incomes, savings and external receipts of money, which are in the disposal of the enterprise.

The higher amounts of enterprise and efficiency of work, the bigger amount of financial resources. composition and structure of financial recourses is determined by numerous factors of production, economical and organizational process.

According to this, ability to be successful at the market depends on efficiency of financial resources management. Correctly organized management is important component for successful work of organization in the conditions of fierce business competition.

Equity is the financial basis of the enterprise but the financial activity is impossible without permanent involvement of borrowed funds. They can significantly expand the score of economic activity of the enterprise, provide the efficient usage of equity, fasten the formation of different trust funds and raise the market value of the enterprise. Thereby, the use of combined sources of funding increases the efficiency of the enterprise.