

Дата поступления рукописи в редакцию: 10.02.2026 г.
Дата принятия рукописи в печать: 10.03.2026 г.

DOI: 10.24412/2076-1503-2026-2-192-199

СТАХЕЕВА Любовь Михайловна,
кандидат экономических наук, доцент,
доцент кафедры экономики, бухгалтерского
учета и финансового контроля
Уральского государственного аграрного университета,
e-mail: staheeva53@mail.ru

МАЛЬКОВА Юлия Вадимовна,
кандидат экономических наук,
доцент кафедры экономики, бухгалтерского
учета и финансового контроля
Уральского государственного аграрного университета
e-mail: malkova0404@mail.ru

ЗАРУБИНА Елена Васильевна,
кандидат философских наук, доцент, доцент кафедры философии
Уральского государственного аграрного университета,
e-mail: ethos08@mail.ru

СИМАЧКОВА Наталья Николаевна,
кандидат исторических наук, доцент, доцент кафедры
менеджмента и экономической теории
Уральского государственного аграрного университета
e-mail: nikolina73@yandex.ru

КОШЕЛЕНКО Любовь Владимировна,
кандидат педагогических наук, доцент, кафедры философии
Уральского государственного аграрного университета,
e-mail: lubov-koshelenko@mail.ru

ПИЛЬНИКОВ Леонид Николаевич,
старший преподаватель кафедры
техносферной и экологической безопасности
Уральского государственного аграрного университета,
e-mail: pilnikov960@mail.ru

КЛАССИФИКАЦИЯ И СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация. В статье рассматривается важность персонала для современного предприятия и сложности управления им. Описывается роль управления персоналом в успешном функционировании организации, включая принципы подбора, мотивации, продвижения и обучения сотрудников. Рассматривается структура персонала, включающая различные категории работников: рабочих и служащих. Уделяется внимание системному подходу к управлению человеческими ресурсами и влиянию управленческих решений на всю компанию. Представлена классификация персонала по категориям работников. Описываются четыре типовые модели карьерного роста: «лестница», «трамплин», «змея» и «перепутье», и рассматриваются последовательность этапов продвижения карьерного роста по модели «Лестница». Описано движение рабочей силы на предприятии, включая наем, обучение, мобильность и увольнение работников. Особое внимание уделяется трудовой силе как ключевому ресурсу, активно участвующему в экономической жизни страны. Уточняются понятия «рабочая сила» и «трудовые ресурсы» согласно международным стандартам, а также возрастные категории и состав рабочей силы.

Ключевые слова: управление персоналом, структура, рабочая сила, движение рабочей силы.

STAKHEEVA Lyubov Mikhailovna,
Ph.D. in Economics, Associate Professor,
Department of Economics, Accounting and Financial
Control Ural State Agrarian University

MALKOVA Yulia Vadimovna,
PhD in Economics, Associate Professor,
Department of Economics, Accounting, and Financial Control,
Ural State Agrarian University

ZARUBINA Elena Vasilievna,
Ph.D., Associate Professor, Assistant Professor of Philosophy
Ural State Agrarian University

SIMACHKOVA Natalya Nikolaevna,
Candidate of Historical Sciences, Associate Professor,
Associate Professor of the Department management and economic theory
Ural State Agrarian University

KOSHELENKO Lyubov Vladimirovna,
PhD in Pedagogical Sciences,
Associate Professor, Department of Philosophy,
Ural State Agrarian University

PILNIKOV Leonid Nikolaevich,
Senior Lecturer,
Department of Technosphere and Environmental Safety,
Ural State Agrarian University

CLASSIFICATION AND STRUCTURE OF ENTERPRISE STAFF

Annotation. *This article examines the importance of personnel for a modern enterprise and the complexities of its management. It describes the role of personnel management in the successful functioning of an organization, including the principles of employee selection, motivation, promotion, and training. It examines the structure of personnel, including various categories of workers: blue-collar and white-collar. Attention is paid to a systems approach to human resource management and the impact of management decisions on the entire company. A classification of personnel by employee category is presented. Four typical career growth models are described: "ladder," "springboard," "snake," and "crossroads," and the sequence of career advancement stages according to the "ladder" model is examined. Workforce movement within an enterprise is described, including hiring, training, mobility, and dismissal of employees. Particular attention is paid to the workforce as a key resource actively involved in the economic life of the country. The concepts of "workforce" and "labor resources" are clarified according to international standards, as well as age categories and composition of the workforce.*

Key words: *personnel management, structure, workforce, workforce movement.*

Основная часть. Современное предприятие – это сложная система, где главную роль играет его персонал. Движение и структура этого важного ресурса, как трудовой силы, существенно влияют на успешное функционирование организации.

Управление персоналом – одна из сложнейших задач. Различные категории работников, начиная от топ-менеджеров и заканчивая исполнителями, составляют многоуровневую систему. В отличие от материальных активов, люди способны

принимать решения и оценивать требования, предъявляемые к ним.

Каждый член коллектива имеет свои интересы и реагирует на управленческие воздействия по-своему. Современное управление персоналом уделяет особое внимание личности сотрудника, его мотивации и способности формировать и корректировать их в соответствии с целями компании. Важно удовлетворять не только материальные, но и социальные потребности сотрудников [4, 8].

Принципы управления основаны на подборе персонала по деловым и личностным качествам. Хороший работник должен иметь знания, соответствующие области работы, быть разборчивым и ответственным. Руководство должно подбирать сотрудников, сочетая опытных и молодых для передачи знаний, поддерживать соревновательный дух за руководящие должности, проводить обучение с целью повышения квалификации, а также доверять своим сотрудникам и защищать их права.

Управление человеческими ресурсами требует системного подхода, где все аспекты формирования и управления кадрами компании должны быть гармонизированы: от подбора персонала и размещения, до обучения работников и повышения их квалификации, а также отбора и трудоустройства [11].

Каждое управленческое действие оказывает воздействие как непосредственно, так и косвенно на другие аспекты. Изменения в одном сегменте организации неизбежно вызывают изменения в других, что в конечном итоге влияет на всю компанию. Поэтому при принятии решений каждый

руководитель должен учитывать их влияние на общие результаты, а главная задача менеджмента заключается в объединении элементов организации и поиске способов сохранения ее целостности [7. с.1100].

Структура персонала включает в себя не только количество и квалификацию сотрудников, но и организационную иерархию, распределение обязанностей и ответственности, а также взаимодействие между различными подразделениями и уровнями управления.

Системный анализ рассматривает персонал как систему взаимосвязанных структур, разделяя их на категории по различным признакам. В литературе предложено много классификаций, основанных на разнообразии профессий и должностей, различного возраста сотрудников, существующего опыта в управлении и прочее. Базовой является предложенная в 1980-х годах постановлением Госкомтруда СССР, предусматривающая выделение двух основных частей персонала по участию в процессе производства: рабочие и служащие (рис. 1), [1].



Рисунок 1. Классификация персонала организации.

Рабочие – это сотрудники, основная роль которых в производстве является выполнение физического труда. Данную категорию подразделяют на сотрудников, непосредственно участвующих в процессе производства, а также на персонал, обслуживающий машины и оборудование, рабочие места основных и вспомогательных подразделений. На производстве большая часть процессов основана на физическом труде: прием, хранение и использование сырья и материалов, непосредственное производство продукции, его сбыт, а также сервисное обслуживание технологических линий и транспорта.

Другой основной категорией являются сотрудники, которые занимаются организацией и

управлением рабочего процесса, их работа основана на интеллектуальном труде. В обязанности служащих входит предпроизводственная подготовка, контроль выполнения производственных процессов, а также сотрудничество с различными организациями по поставке сырья, оборудования, а также сбыта готовой продукции. В предпроизводственную подготовку входит разработка стратегий, управленческих решений в организации производственного процесса, оптимизации труда, а также проведение анализа жалоб и предложений сотрудников по организации технологического процесса [3.с.356].

По уровню ответственности служащие подразделяются на высший, средний и низший персо-

нал. К персоналу, несущему высший уровень ответственности, относятся руководители организации, к среднему уровню относятся руководители подразделений, к низшему – служащие, работающие непосредственно с исполнителями. Все административные работники, выполняющие вспомогательные управленческие функции, (сотрудники кадровых служб) также относятся к руководителям, включая их заместителей.

К служащим также относятся сотрудники, которые занимаются решением производственных и управленческих вопросов – экономисты, юристы, инженеры и их помощники. Их работа заключается в интеллектуальной деятельности по внедрению новых знаний и технологий в производство.

Технические исполнители – третья группа сотрудников, относящихся к служащим. Вся подготовительная работа, документооборот и прочее – их зона ответственности. Это могут быть

кассиры, архивариусы, делопроизводители и другие сотрудники [6; 10.с.114].

Существует также деление сотрудников на производственный и непроизводственный персонал. Производственный персонал – это сотрудники, которые занимаются непосредственной деятельностью на производстве, связанной с выпуском продукции или предоставляющей услуги. К данной категории относятся все рабочие производства, обслуживающий персонал, пожарная и сторожевая охрана.

К непроизводственному персоналу относятся сотрудники, занятые обслуживанием транспорта, жилищно-коммунального хозяйства, а также сотрудники социального обеспечения.

Персонал предприятия является ключевым элементом слаженной работы. Зона ответственности каждого сотрудника определяется его должностью и ее местоположением в структуре (рис. 2).



Рисунок 2. Структура персонала.

Организационная структура подразумевает управление всеми структурными подразделениями предприятия. Функциональное – распределение обязанностей между сотрудниками и их отделами, а также контроль за выполнением обязанностей со стороны руководства. Ролевая структура оценивает участие сотрудников в творческой

деятельности, коммуникациям среди различных отделов. Штатная структура определяет состав подразделений, список существующих должностей, размеры окладов и фонд оплаты труда. Социальная структура подразделяет сотрудников по социальным параметрам: полу, возрасту, образованию, квалификации и прочее.

Разные авторы выделяют разные признаки для классификации персонала. Например, А.П. Егоршин доктор экономических наук, профессор (НИМБ), считает, что полная социальная структура может быть разделена на несколько признаков: пол, возраст, стаж работы, образование, национальность, прогрессивность, социальное происхождение, семейное положение, мотивация труда, уровень жизни [2].

По мнению авторов наибольшее значение в управлении персоналом имеют: прогрессивность, семейное положение, мотивация труда, уровень жизни.

Классификация сотрудников по различным признакам позволяет объединить экономический ресурс организации с индивидуальными особенностями личности сотрудников. Такой анализ обеспечивает повышение результативности в работе, объединяя сотрудников, схожих по уровню образования и знаний. Анализ профессионально-квалификационной структуры проводится не только на основе уровня образования (высшее, среднее профессиональное и прочее) и квалификации, но и на основе соответствия данного образования уровню знаний и опыта в данной сфере. Большую роль играет изучение соответствия уровня знаний требованиям рабочего места и вопросы обучения и повышения квалификации работников. Качество рабочей силы влияет на производительность труда, высококвалифицированные работники могут выполнять более сложные задачи, что приводит к более высокому качеству продукции и услуг [9. с. 227].

Также огромную роль играют индивидуальные особенности сотрудников. Так, сотрудники, заинтересованные в творческой деятельности, находят больше общих интересов и эффективнее выполняют свои обязанности, поскольку такие

работники стремятся к карьерному росту, к достижению своих личных целей, и целей организации [6].

А.П. Егоршин описывает четыре типовые модели карьеры: «лестница», «трамплин», «змея» и «перепутье» [12]:

Лестница. Предусматривает последовательное прохождение этапов служебной иерархии по ступенькам – фиксированное время занимаемой должности работника не более 5 лет.

Трамплин. Определяется с постепенным ростом потенциала работника, длительным подъёмом по служебной лестнице в результате приобретения знаний, опыта и квалификации

Змея. Предусматривает постоянную ротацию кадров в аппарате управления. в каждой должности специалист пребывает, как правило, не более 1–2 лет.

Перепутье. Предполагает пребывание работающего по трудовому договору в форме контракта сроком на 5 лет, с последующим прохождением комплексной аттестации, включая оценку потенциала, по результатам которой принимается решение о его повышении, перемещении или понижении в должности.

По мнению других авторов, многообразие вариантов деловой карьеры как процесса перехода со ступени на ступень получается за счет сочетания пяти основных моделей, выше рассматриваемым моделям добавляется модель «Карусель».

Карусель. Предполагает временную ротацию работника в пределах организации на другую должность или в другое подразделение, где ему приходится выполнять обязанности, отличающиеся от прежних работ [14].

На рисунке 3 представлена модель карьерного роста «Лестница»



Рисунок 3. Модель карьерного роста «лестница» [12].

Как видно из рисунка после занятия верхней должности начинается планомерный спуск по служебной лестнице с выполнением менее интенсивной работы, не требующей принятия сложных решений в экстремальных ситуациях, руководства большим коллективом. Чаще всего бывший руководитель и специалист может быть задействован в качестве консультанта, советника и т.п. Также в этой модели присутствуют факторы, которые способствуют ограничению вертикального роста:

- отсутствие свободных руководящих должностей в компании;
- необходимость дополнительных знаний, опыта для перехода на более высокую должность;
- боязнь человека к новому, где всё незнакомо и опасно;
- нежелание брать ответственность на себя за действия другого человека, предпочтение оставаться в роли исполнителя;
- неумение подать себя, если о достижениях сотрудника никто не знает, роста не будет;
- отказ от обучения, не желание сотрудника постоянно мониторить и обновлять навыки.
- пассивность, ожидание, что о карьере позаботится кто – то другой, оттягивает рост.

Движение рабочей силы на предприятии – это непрерывный процесс, охватывающий наем новых сотрудников, обучение и профессиональное развитие персонала, мобильность и повышение квалификации, а также увольнения и переходы между должностями. Этот процесс напрямую влияет на эффективность деятельности организации и конкурентоспособность на рынке.

Под движением рабочей силы обычно понимаются сложные социально-экономические и биологические процессы, в результате которых происходят изменения как количественных, так и качественных характеристик персонала. В узком смысле под движением рабочей силы понимается перемещение работников между рабочими местами.

Обычно разнообразие динамики выражается четырьмя формами: 1) социальная мобильность; 2) территориальная мобильность; 3) движение, связанное с трудовой деятельностью; 4) естественное движение.

Социальная мобильность представляет собой изменение места индивида в социальной структуре общества, переход из одного социального слоя в другой. Социальный слой определяется по таким признакам, как доходы, престиж, уровень образования и другие.

Территориальная мобильность означает перемещение работников между различными регионами или внутри одного региона. Часто тер-

риториальная мобильность сочетается с другими формами движения, так как изменение рабочего места обычно сопровождается изменением профессии и должности.

Эффективности трудовой деятельности.

Движение, связанное с трудовой деятельностью, включает в себя перемещения работников относительно рабочих мест и изменение их профессионально-квалификационных характеристик в процессе работы. Эти процессы могут происходить как внутри одного предприятия, так и между предприятиями одной отрасли или различными отраслями.

Естественное движение является следствием биологических процессов человека, в первую очередь изменения возрастных характеристик работников. Естественное движение является самостоятельным и не зависит от воли людей, не поддается целенаправленному контролю [5].

Особенность ресурса «трудовая сила» заключается в том, что люди не просто выполняют задания, а являются активными участниками процесса создания ценности для компании. Именно поэтому эффективное управление персоналом становится одним из ключевых факторов успеха любого бизнеса.

В мировых экономических теориях и статистических данных понятие «экономически активное население» часто заменяется термином «трудовая сила», который охватывает работающих людей старше 16 лет, независимо от того, имеют ли они работу, активно ищут ее или ждут возможности трудоустройства после увольнения.

В России (согласно международным стандартам) обследуемым возрастом при проведении обследования рабочей силы является возраст 15-72 года, основным показателем является численность трудоспособного населения. Трудовые ресурсы включают всех, кто способен работать, в то время как трудовая сила представляет собой активную часть этого населения.

Рабочая сила охватывает лиц в возрасте 15-72 лет, которые либо заняты, либо безработные в рассматриваемый период. Это ключевая часть общества, реально участвующая в экономической жизни страны и формирующая ее результаты. Рабочая сила состоит из двух категорий: работающие и безработные. Лица, не входящие в эту группу, – это люди 15-72 лет, которые не считаются ни занятыми, ни безработными в данный период времени.

Таким образом, карьерная лестница - это инструмент, помогающий сотрудникам видеть перспективы и двигаться к профессиональным целям, а компаниям создавать условия для удер-

жения и мотивации талантов персонала. Управление персоналом представляет собой сложную задачу, требующую системного подхода и учета различных факторов, связанных с личностью сотрудника, его мотивацией и способностями. Принципы управления персоналом включают в себя подбор персонала, мотивацию, продвижение, обучение и защиту прав работников. Структура персонала организации включает в себя не только количество и квалификацию сотрудников, но и организационную иерархию, распределение обязанностей и ответственности. Движение рабочей силы на предприятии включает наем, обучение, мобильность и увольнения работников, оказывая прямое влияние на эффективность деятельности организации. Рабочая сила представляет собой ключевой ресурс, активно участвующий в создании ценности для компании.

Список литературы:

- [1] Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 29.04.1980 N 111/8-51 «Об утверждении Положения о порядке и условиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время» с последними изменениями.
- [2] Егоршин А.П. Управление персоналом : учебник для вузов / А. П. Егоршин. — 7-е изд., доп. и перераб.. — Нижний Новгород : НИМБ, 2010. — 1100 с.
- [3] Горбунова О.С., Стахеева Л.М., Малькова Ю.В., Пильникова И.Ф., Петрякова С.В. Кадровый потенциал организаций аграрной сферы и порядок проведения его оценки // Образование и право. 2022. № 5. С. 356-361.
- [4] Задорова Т.В. Оценка эффективности системы мотивации персонала организации / Т. В. Задорова, С. А. Шигильчева, Т. А. Богатова // Вестник Удмуртского университета. Серия Экономика и право. — 2021. — № 4. — С. 559-566.
- [5] Кузнецов В.И. О движении персонала (статистические аспекты) / В.И. Кузнецов // Статистика и экономика. — 2007. — №4.
- [6] Кутлунин Е.А. Структура персонала организации и методы ее анализа / Е.А. Кутлунин // Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. — 2004. — №2.
- [7] Никулина Н.Л. Системность как основа управления персоналом современной организации / Н.Л. Никулина // Актуальные вопросы экономических наук. — 2014. — №37.
- [8] Петрякова С.В., Горбунова О.С., Стахеева Л.М., Фатеева Н.Б. Совершенствование отбора персонала // Образование и право. 2020. № 2. С. 232-235.
- [9] Стахеева Л.М., Горбунова О.С., Малькова Ю.В. Производительность труда на предприятии // В сборнике: Современная аграрная экономика:

вопросы теории и практики. Материалы Всероссийской национальной научно-практической конференции. Екатеринбург, 2022. С. 227-232.

[10] Рябова Т. Г. Управление персоналом : учебное пособие / Т. Г. Рябова, С. О. Медведев, А. В. Рубинская. — Красноярск : СибГУ им. академика М. Ф. Решетнёва, 2018. — 114 с.

[11] Управление персоналом организации: современные стратегии, технологии и методы. // [Электронный ресурс]. URL: <https://blog.iteam.ru/upravlenie-personalom-organizatsii-sovremennye-strategii-tehnologii-i-metody/> (дата обращения: 21.02.2026).

[12] Основные модели и стратегии карьеры. // КиберПедия. URL: <https://cyberpedia.su/10xf7b7.html/organizatsii> (дата обращения: 21.02.2026).

[13] Модели и стратегии карьеры // [Электронный ресурс] URL: <https://helpiks.org/7-93286.html> (дата обращения: 21.02.2026).

[14] Перемещения, деловая карьера, работа с кадровым резервом // [Электронный ресурс] URL: <https://lektsii.org/8-19929.html> (дата обращения: 21.02.2026).

References:

- [1] Resolution of the State Committee on Labor of the USSR, Secretariat of the All-Union Central Council of Trade Unions of April 29, 1980 No. 111/8-51 "On Approval of the Regulation on the Procedure and Conditions for Employing Women with Children and Working Part-Time" with the latest amendments.
- [2] Egorshin, A.P. Personnel Management: a textbook for universities / A.P. Egorshin. - 7th ed., supplemented and revised. - Nizhny Novgorod: NIMB, 2010. - 1100 p.
- [3] Gorbunova, O.S., Stakheeva, L.M., Malkova, Yu.V., Pilnikova, I.F., Petryakova, S.V. Personnel Potential of Agricultural Organizations and the Procedure for Assessing It // Education and Law. 2022. No. 5. pp. 356-361.
- [4] Zadorova T.V. Evaluation of the effectiveness of the personnel motivation system of an organization / T. V. Zadorova, S. A. Shigilcheva, T. A. Bogatova // Bulletin of Udmurt University. Series: Economics and Law. - 2021. - No. 4. - P. 559-566.
- [5] Kuznetsov V.I. On personnel movement (statistical aspects) / V.I. Kuznetsov // Statistics and Economics. - 2007. - No. 4.
- [6] Kutlunin E.A. Personnel structure of an organization and methods of its analysis / E.A. Kutlunin // Bulletin of Omsk State University. Series: Economics. - 2004. - No. 2.
- [7] Nikulina N.L. Systematicity as a basis for personnel management of a modern organization / N.L. Nikulina // Current issues in economic sciences. — 2014. — №37.

[8] Petryakova S.V., Gorbunova O.S., Stakheeva L.M., Fateeva N.B. Improving personnel selection // Education and Law. 2020. No. 2. Pp. 232-235.

[9] Stakheeva L.M., Gorbunova O.S., Malkova Yu.V. Labor productivity at the enterprise // In the collection: Modern agrarian economy: issues of theory and practice. Proceedings of the All-Russian national scientific and practical conference. Ekaterinburg, 2022. Pp. 227-232.

[10] Ryabova T.G. Personnel management: a textbook / T.G. Ryabova, S.O. Medvedev, A.V. Rubinskaya. — Krasnoyarsk: Siberian State University named after Academician M. F. Reshetnev, 2018. - 114 p.

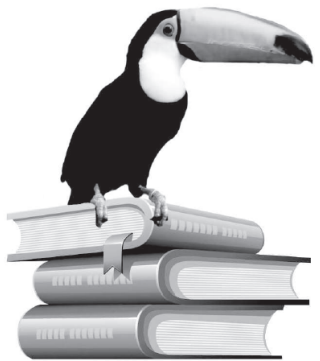
[11] Human Resource Management in an Organization: Modern Strategies, Technologies, and Methods. // [Electronic resource]. URL: <https://blog.iteam.ru/upravlenie-personalom-organizatsii-sovremennye-strategii-tehnologii-i-metody/> (accessed: 21.02.2026).

[12] Basic Career Models and Strategies. // CyberPedia. URL: <https://cyberpedia.su/10xf7b7.html> (accessed: 21.02.2026).

[13] Career Models and Strategies // [Electronic resource] URL: <https://helpiks.org/7-93286.html> (accessed: 21.02.2026).

[14] Transfers, business career, work with personnel reserve // [Electronic resource] URL: <https://lektcii.org/8-19929.html> (date accessed: 02/21/2026).





Юридическое издательство

«ЮРКОМПАНИ»

Издание учебников,
учебных и методических
пособий, монографий,
научных статей.

Профессионально.

В максимально
короткие сроки.

Размещаем
в РИНЦ, E-Library.

ЮРКОМПАНИ

www.law-books.ru