

УДК 331.34

Д. М. Ядранський,

доктор соціологічних наук, докторант, Класичний приватний університет

## АНАЛІЗ ПРАЦІ: ШЛЯХИ ІНТЕГРАЦІЇ ЯКІСНИХ ТА КІЛЬКІСНИХ ПІДХОДІВ

*У статті розглядаються підходи до підвищення ефективності оцінки праці персоналу, як окремої економічної категорії. З цією метою запропоновано об'єднати якісний та кількісний аналіз персоналу, який в своєму поєднанні дає цілісне уявлення про трудовий процес. Запропонована методика дає можливість охарактеризувати працю як результат капіталізації. В основі запропонованого підходу лежить принцип відповідності робітника робочому місцю (інтеграції живої та уречевленої праці), що забезпечує результат праці.*

*This article discusses approaches to enhance the effectiveness of staff appraisal as a single economic category. For this purpose it is proposed to combine the qualitative and quantitative analysis of personnel who combine to give a holistic view of the work process. The proposed method makes it possible to characterize the work as a result of market capitalization. The proposed approach is based on the principle of correspondence of the employee workplace (the integration of work and materials), which provides the result of work.*

*Ключові слова: праця, оцінка, якісні та кількісні показники, ефективність, інтеграція, управління.*

*Key words: work, evaluation, qualitative and quantitative indicators, efficiency, integration, management.*

### АКТУАЛЬНІСТЬ ТЕМИ ДОСЛІДЖЕННЯ

В економічній літературі різних напрямів питанню оцінки результату праці приділено значної уваги. При цьому розглядаються окремі аспекти трудової діяльності або отриманий кінцевий результат праці. Більш того, основним об'єктом оцінювання виступає персонал, а не праця як окрема економічна категорія. При цьому праця є системою взаємин, які також мають враховуватися в процесі оцінки. Відповідно це зумовлює логіку системного відходу до оцінки праці. Такий підхід надасть змогу встановлювати сукупну ефективність праці, поєднавши оцінку живої та уречевленої праці безпосередньо в контексті окремого трудового процесу.

На нашу думку, відповідний аналіз може мати ієрархічний характер та охоплювати всі економічні рівні від підприємства до держави. До того ж завданням оціночної моделі має бути розробка універсальних показників, які могли б одночасно відповідати двом умовам: надавати вичерпну інформацію менеджменту підприємства про ефективність здійснюваного управління (використання живої праці) та забезпечувати інформацією про ступінь (адекватність) забезпечення трудовими ресурсами (трудоим потенціалом) на галузевому та державному рівнях управління. Сукупність таких даних, на наш погляд, може надавати можливості для оцінки доданої вартості як синергетичного

ефекту, який досягається інтеграцією живої та уречевленої праці.

### АНАЛІЗ ОСТАННІХ ПУБЛІКАЦІЙ

Ефективність оціночних процедур, як зазначалось вище, до цього часу є об'єктом широкого кола наукових досліджень. У розробках сучасних науковців міститься низка різних підходів та можливих напрямів оцінювання та аналізу, однак вони здебільшого відносяться не до праці, а до персоналу. Зокрема, російській автор А.І. Скопилатов розрізняє наступні види оцінок персоналу: кількісна, якісна оцінка та аналітичне оцінювання, яке полягає в підсумуванні оцінок за всіма критеріями [3]. При цьому моделей, які поєднували б в собі якісні та кількісні результати оцінки праці в сучасній науковій літературі не міститься. Змістовно теоретична розробка проблем оцінки праці та персоналу розглянута в працях відомих зарубіжних вчених, таких як Армстронг М., Герцберг Ф., Друкер П., Генкін Б.М., Єгоршин О.П., Кібанов О.Я., Травін В.В., Шекшня С.В. та інші.

Однак, здебільшого основний акцент науковцями робиться на оцінці персоналу. Частка науковців, що підходить до оцінки персоналу, є значною, однак особливо варто визначити таких авторів, як Богиня Д.П., Грішнова О.А., Данюк В.М., Дмитренко Г.А., Долішній М.І., Колот А.М. та інші.

Щоправда, відповідні пошуки, зосереджені, як правило, навколо кількісних (таких, що можуть бути вимірянні) оцінок не самого персоналу, а через результати його діяльності до оцінки праці. В роботах окремих науковців наводяться описи якісних методик, однак при цьому зазначені методики не можуть бути поєднані із кількісними та використовуються як принципово різні інформаційні блоки. Кількісні показники характеризують ефективність трудової діяльності персоналу (особливо це стосується персоналу кваліфікованої праці та управлінського персоналу) тільки з одного боку, адже як зазначає П. Друкер, "кількість — це категорія, яка не має ніякого змісту стосовно кваліфікованого персоналу. Більш важливим є його якість" [2, с. 69]. На наш погляд, така думка є важливою і при спробі охарактеризувати працю, адже результат праці в умовах автоматизованих виробничих систем (а також і цілому в інформаційному суспільстві) визначатиметься не кількістю, а якістю персоналу.

#### ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

На нашу думку, в сучасній практиці управління існує проблема, пов'язана із необхідністю одночасного виміру ефективності результатів праці як цілісного явища, а не окремих аспектів діяльності персоналу. При цьому відповідні результати мають бути представлені в якісних та кількісних показниках виміру.

#### ВИКЛАДЕННЯ ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Розглядати існуючі підходи до оцінювання праці персоналу необхідно з першого етапу аналізу, який проходить працівник на підприємстві — етапі відбору, як потенційної готовності до праці. Оціночні процедури, використовувані на цьому етапі, бувають і кількісними, і якісними. Саме на цьому етапі здійснюється максимально всебічний аналіз із використанням різноманітних методик, зокрема якісних (методик соціально-психологічний, ігрових, співбесід тощо). При цьому відповідні методики спрямовані на встановлення максимальної адекватності претендента вимогам робочого місця (тобто вимогам праці). Очевидно, що оцінка працівника потребує попередньої оцінки праці, яку такий працівник має виконувати. Така оцінка може бути проведена або як суб'єктивна оцінка керівника, або як атестація робочого місця. Очевидною є незіставність цих підходів навіть на першому етапі.

Говорячи про оцінку працівника на етапі відбору, можна виходити, зокрема, з наступних критеріїв: знання, навички і досвід; особисті

якості; кваліфікація [1 с. 370]. При цьому неочевидними є вимоги самого трудового процесу (праці), до якого встановлюється відповідність.

Більш того, в даному переліку перші два показники відносяться до якісних, а кваліфікація (розглядаючи її як рівень освіти) — до кількісних, адже реальний рівень кваліфікації може бути встановлений лише безпосередньо за результатами праці. При цьому прийняття рішення щодо відповідності носія живої праці вимогам засобу праці лишається за керуючим суб'єктом, який ґрунтується переважно на власних суб'єктивних уявленнях про можливу (очікувану) ефективність. Особливо гостро дана проблема постає за умов інформаційної праці. Більш того, ненаукове встановлення відповідності працівника вимогам праці відкидає об'єктивність такого підходу. Фактично, розробляючи окремі методики кількісного та якісного аналізу та не маючи можливості їх зіставлення, неможливе встановлення інтегрального показника (об'єктивної оцінки) відповідності працівника певному робочому місцю.

При цьому слід розмежувати підходи до аналізу персоналу та праці. Підхід до аналізу праці ми розуміємо як об'єктивні вимоги до персоналу (працівника) з боку процесу організації виробництва та з боку самого робочого місця. Вимоги до працівника (персоналу) ми пропонуємо залишити в розумінні, що склалося в сучасному економічному дискурсі.

Основними методами якісних досліджень персоналу є методи психологічного та соціологічного аналізу. Методологічний інструментарій зазначених методів є доволі опрацьованим та таким, що, на нашу думку, заслуговує на його інтеграцію з методами економічного аналізу для отримання інтегральної оцінки.

Говорячи про соціологічний аспект дослідження, за визначенням соціолога Г.Г. Татарової [4], спостерігається зростаюча увага дослідників до якісних методів (до якісної стратегії, до якісної методології). Погоджуючись із авторкою, ми визнаємо, що це пов'язано з постійною диференціацією соціальних процесів. Схожі процеси спостерігаються і в економіці та пов'язані із диференціацією робочих місць.

Говорячи про реальні підходи оцінки та існуючі оціночні процедури, слід відзначити, що, поперше, існуюча практика проведення оцінки праці та персоналу переважно зупинялось на рівні досліджень описового характеру. По-друге, традиційно існує протиріччя між декларацією принципів багатовимірності та системності вивчення персоналу (зокрема, трудової поведінки) і невикористанням цих принципів. По-третє,

економічні процеси на багатьох підприємствах (зокрема, пов'язані із переведенням частки підрозділів на аутсорсинг, загальне скорочення наявного персоналу) практично не вивчаються, а відтак, не здійснюється контроль за рівнем праці, що втрачається. В даній тезі мається на увазі той факт, що певний рівень результату праці (і, власне, витрат праці) досягається безпосереднім працівником на безпосередньому устаткуванні. Заміна одного працівника на іншого може суттєво впливати на результати праці.

Основним сучасним завданням, яке потребує практичного розв'язання, є встановлення взаємозв'язку між кількісними та якісними показниками. Такий взаємозв'язок має встановлюватися через їх приведення до єдиних вимірників. На нашу думку, цього можна досягти шляхом приведення усіх оціночних параметрів до грошового виразу як найбільш універсального на сьогоднішній день. При цьому ми розуміємо, що існує паралельна складність як в монетизації окремих трудових операцій, так і в монетизації самих працівників як носіїв конкретного трудового ресурсу (т.б. ресурсу для конкретного робочого місця). Загальна логіка відповідного приведення має ґрунтуватися на методі капіталізації, про йшлося в наших попередніх працях [7]. Принципом капіталізації (оцінки вартості) можуть бути оцінені переважно окремі показники. При цьому частка навичок людини може бути розвиненою, що дозволяє використовувати для їх оцінки метод альтернативної вартості. Капіталізація з використанням вартості залучення доцільна у разі, якщо певна навичка (показник) не може бути розвинений.

Основним критерієм оцінки відповідності працівника праці (вимогам робочого місця) має бути близькість їх вартості. При цьому, на наш погляд, доцільним є дещо нижчий рівень вартості працівника, ніж вартісні вимоги робочого місця. Однак дана теза не є універсальною, скажімо, для особливо складних або небезпечних робіт. Поєднання в межах моделі, що пропонується, вимог до працівника з вимогами до робочого місця є основним, на нашу думку, критерієм оптимізації суспільної праці — встановлення доцільності використання певних працівників на певних роботах, що має забезпечити умови для збільшення раціональності розподілу носіїв трудових ресурсів на суспільному ринку праці. Запропонований підхід частково базується на логіці шкали Лайкерта, однак, на відміну від неї, використовує капіталізовані кількісні показники (показники оплати праці або вартості розвитку певної здібності).

Під час переходу до практичної реалізації

запропонованого підходу варто також звернути увагу на думку, ще одного російського соціолога, Ю.Н. Толстої. Авторка порушує питання, щодо репрезентативності використання поодиноких показників для характеристик сукупності певних характеристик індивіда. Зокрема, якщо дві групи тестів вимагають від людини здібностей, відповідно, до логічного мислення і до художньої уяви, то вимірявши зв'язки між відповідями, можна, визначити кореляцію між результатами тестів кожною з цих груп. На цій підставі Ю.Н. Толстою, робиться припущення, що людина, яка отримала високу оцінку за вирішення одного з "логічних" завдань, напевно, отримає таку ж оцінку і за другу, і за третю. Людина, що проявила високі здібності при вирішенні одного із завдань "на уяву", ймовірно, не менш успішно вирішить і інші завдання подібного роду [6, с. 60]. Схожу логіку ми пропонуємо трансформувати у гіпотезу, щодо існування лише однієї базової ознаки, що характеризує певну складову трудової поведінки та її вимір (визначення) характеризуватимуть ступінь прояву певного типу трудової поведінки індивіда. Щоправда для оцінки робочого місця така логіка не підходить. Також запропонований підхід не дозволяє будувати загальні баланси забезпечення (використання) трудових ресурсів. Для цього нами пропонується використовувати модель, приклад якої наведено в наших попередніх працях [8].

Запропонована логіка оцінювання ґрунтувалась на тому, що на практиці для трудової групи, за умов колективної організації праці, не обов'язкова наявність максимально можливого технічного знання. Доцільним є наявність такого знання у однієї особи (за умов наявності навичок передачі такого знання). У випадку індивідуальної організації праці (що є більш властивим для сучасної інформаційної праці), варто казати про однозначну відповідність. При цьому такий підхід є важливим як з точки зору оптимізації вартості персоналу так і з позицій доцільності його залучення до трудової діяльності.

Зазначена модель створює можливість для оцінювання (капіталізації) не лише технічних знань. У системі трудових знань та навичок, капіталізація яких є доцільною, нами вбачається, у першу чергу, наступні: технічні, організаційні, комунікаційні, знання техніки безпеки, навички використання (техніки, устаткування), творчі (раціоналізаторські) характеристики. Таким чином, у процедурі оцінювання конкретного працівника загальна кількість відповідних розрахунків (якщо не матимуть місце додатків

показники) повинна мати не менше 6-ти аналогічних розрахунків. Відповідно в процесі формування вимог до працівника відповідні параметри мають бути встановлені до конкретного робочого місця. І тільки встановлення балансу запропонованих оцінок дає можливість реально оцінити ефективність організації праці та соціального розподілу в ній.

За допомогою отриманих капіталізованих характеристик за окремими показниками (технічні знання, професійні знання, необхідний досвід тощо) можна побудувати модель капіталізації персоналу (як на рівні мікроекономічних систем, так і на макроекономічному рівні) і навіть розглядати ефективність суспільної праці.

У межах даного аналізу недостатньо розв'язаним постає питання оцінки вимог підприємств до капіталізації вартості вимог робочих місць (вимог праці до кваліфікації її виконавця). На сьогоднішній день у кваліфікаційних вимогах, як правило, визначається рівень підготовки, який характеризується тривалістю її набуття. При цьому мова йде, у першу чергу, про капіталізацію кваліфікації. Ми усвідомлюємо, що тривала праця не завжди призводить до зростання кваліфікації, однак можливі втрати уречевленої праці внаслідок некоректного використання живої більшою мірою властиві працівникам, що мають незначний термін роботи. Слід також звернути увагу на психологічні (творчі) вимоги конкретного робочого місця до працівника.

При цьому подібна капіталізація не дає можливості встановити та охопити всю систему трудової діяльності, однак логіка підходу, яка базується на капіталізації, є можливою для використання при оцінці будь-яких трудових процесів та видів праці.

### ВИСНОВКИ

Запропонований нами підхід на сьогоднішній день пропонується у вигляді теоретичної моделі, яка може зазнавати коригувань у процесі її практичної адаптації. На наш погляд, запропонована модель є досить гнучкою та може бути трансформованою до специфічних умов та вимог конкретних рівнів суб'єктів господарювання. Сутність специфічних умов нами пов'язується із особливостями організації та специфікою самих робочих місць на конкретних підприємствах, що формуватиме специфічні вимоги до персоналу (як трудового ресурсу) навіть за умов використання однакового технічного устаткування.

Практичне використання запропонованої моделі капіталізації якісних характеристик та оцінка відповідності працівника через по-

рівняння його із вартістю необхідних навичок дозволяє збільшити прозорість та зрозумілість процедури набору, переміщення та звільнення персоналу, зокрема і у випадку прийняття рішення про заміну живої праці уречевленою. Використання капіталізаційного підходу дозволить будувати баланси трудових ресурсів, а також використовувати відповідні баланси при плануванні та використанні трудових ресурсів на різних економічних рівнях (щоправда і на більш високих рівнях виникне потреба у типізації вимог робочих місць (скажімо, у функціональному або галузевому розрізі). Через використання капіталізованої вартості трудових ресурсів можливим стає досягнення зниження витрат на живу працю через оптимізацію ефективності її використання. В кінцевому рахунку такий підхід призведе до збільшення ефективності управління суспільного управління та надасть можливостям суттєво поліпшити якість трудових відносин.

### Література:

1. Армстронг М. Практика управління людськими ресурсами: пер. с англ. / Армстронг М. 10-е изд. — СПб.: Питер, 2009. — 848 с. — (Серия "Классика МВА").
  2. Друкер П. Эффективное управление. Экономические задачи и оптимальные решения / П. Друкер; пер. с англ. М. Котельниковой. — М.: ФАИР-ПРЕСС, 2001. — 288 с.
  3. Скопылатов И.А. Управление персоналом: учеб. пособие для студентов вузов / И.А. Скопылатов, О.Ю. Ефремов. — СПб.: Изд-во Смольн. ун-та, 2000. — 399 с.
  4. Татарова Г.Г. Качественные методы в структуре методологии анализа данных / Г.Г. Татарова // Социология: 4М. — 2001. — № 14. — С. 33—52 [Электронное издание]. — Режим доступа: [http://www.isras.ru/4M\\_14.html](http://www.isras.ru/4M_14.html).
  5. Татарова Г.Г. Методология анализа данных в социологии (введение) / Г.Г. Татарова. — М.: NOTA VENE, 1999. — 224 с. (серия: Высшее образование).
  6. Толстова Ю.Н. Одномерное шкалирование: тестовая традиция в социологии / Ю.Н. Толстова // Социология: 4М. — 1997. — № 8. — С. 54—65.
  7. Ядранський Д.М. Якісний та кількісний аналіз персоналу: шляхи інтеграції / Д.М. Ядранський // Інвестиції. Практика та досвід. — 2012. — № 3. — С. 27—29.
  8. Ядранський Д.М. Методологія обліку праці: монографія / Д.М. Ядранський. — Запоріжжя: Просвіта, 2011. — 322 с.
- Стаття надійшла до редакції 05.04.2012 р.*