

*Д. М. Ядранський,
доктор соціологічних наук, докторант, Класичний приватний університет*

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ЯК ОБ'ЄКТА ОБЛІКУ ПРАЦІ

У статті проаналізовано методики оцінки персоналу, на основі яких пропонується логіка обліку праці та персоналу (як носія трудового ресурсу) через урахування його соціально-психологічних особливостей (як носія праці) за допомогою проведення розрахунків, що характеризують ефективність трудового процесу.

В статті проаналізовані методики оцінки персоналу. На їх основі пропонується логіка учета труда персонала (как носителя трудового ресурса), учитывая его социально-психологические особенности (как носителя труда), при помощи проведения расчетов, характеризующих эффективность трудового процесса.

Ключові слова: облік персоналу, управлінський облік, бухгалтерський облік, соціально-психологічні особливості персоналу, система факторів.

Ключевые слова: учет персонала, управленческий учет, бухгалтерский учет, социально-психологические особенности персонала, система факторов.

АКТУАЛЬНІСТЬ ТЕМИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Говорячи про облік в контексті економічної теорії, необхідно визначити, що первинне в економічному (а відповідно і в обліковому) процесі — людина чи товар. Даний дискурс схожий із питанням, що порушується в філософії економіки про первинність матеріального та ідеального [1, с. 22]. Матеріалісти, вважаючи, що джерело розвитку знаходиться в об'єктивному світі, наголошують на первинності товарної концепції економічного буття у той час як ідеалісти, віддають перевагу духовній, ментальній основі, а відповідно людині як основі економічних процесів. Схоже питання постає і в процесі побудови облікового процесу. Особливо це стосується обліку праці, який в своїй пліні розвивався переважно як наука, пов'язана виключно із обліком матеріальних об'єктів (капітал в даному контексті ми вважаємо матеріальним або принаймні матеріалізованим об'єктом) без урахування людської основи їх існування та перебігу. В цілому, це дисонує із філософською дуалістичною парадигмою, яка пояснювала наявне буття як продукт взаємопроникнення двох незалежних субстанцій — матерії та свідомості (духа) [2]. В такому разі відривати облік (зокрема, облік персоналу) від соціальної природи людини, що в даному контексті виступає об'єктом обліку, — по суті, протиставляти матерію та її свідому форму для пояснення законів розвитку суспільства, чого робити апріорі не можна, якщо завданням є отримання справжньої картини розвитку. Відтак, відбувається взаємне проникнення і відображення матеріальних об'єктів, цінностей та інтересів у свідомості, свідомих уявленнях причин і наслідків відповідних процесів у матеріальному бутті.

До того ж, як зазначає В. Мельнік, чистої об'єктивності бути не може, оскільки будь-яка взаємодія залежить від властивостей усіх сторін, що беруть участь [2]. Відтак, навіть принцип об'єктивності (один із базових в обліку) набуває потреби в переосмисленні, адже у відповідності

до загальнонаукового розуміння об'єктивності (як дійсного, незалежного від волі та свідомості людини існування світу, предметів, їх властивостей та стосунків [3]). У визначенні літератури із обліку сутність принципу об'єктивності полягає у "тому, що всі господарські операції повинні знаходити відображення в бухгалтерському обліку, бути зареєстрованими протягом усіх етапів обліку, підтверджуватися виправдувальними документами, на підставі яких ведеться бухгалтерський облік, а облікові відомості повинні достовірно відображати стан активів і пасивів організації, її доходи, витрати і фінансові результати. Облікова інформація не повинна формуватися з позицій інтересів окремих груп або представників користувачів інформації" [4, с. 16]. Очевидно, що в запропонованому контексті мова йде про намагання дистанціюватися від природи "дискурсу об'єктивності", у відповідності до якого місце людини в обліковому процесі не може розглядатися виключно із суб'єктивних позицій і вимагає об'єкт-суб'єктного підходу.

Урахування свідомості (як певної дуалістичної категорії матеріального) в економічному процесі започатковано в напрямі дослідження трудового потенціалу. Однак автори в цьому напрямі намагаються уникати терміна "облік", замінюючи його термінами "визначення", "оцінка". Однак розвиток навіть трудового потенціалу як господарська операція (як і будь-яка інша господарська операція) має знаходити відображення в бухгалтерському обліку. Однак на сьогодні це питання знаходиться поза увагою більшості науковців.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ПУБЛІКАЦІЙ

Необхідно відзначити, що безпосереднє питання виміру та відображення суб'єктивної компоненти пов'язаної із діяльністю персоналу, не набуло в сучасній літературі належного висвітлення. В цьому контексті варто відмітити фахівців, що займалися питанням виміру трудового потен-

ціалу, серед яких слід відзначити вітчизняних та російських авторів, що досліджують проблеми трудового потенціалу, зокрема: К.А. Андреева, В.Б. Бичіна, Д.П. Богиню, Б.М. Генкіна, О.А. Грішнову, Р.П. Колосову, Ю.Г. Одегова та низку інших.

Однак, при цьому їх результати мають більш загально-теоретичний характер та недостатньо збагачують методологію безпосереднього облікового процесу.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

На підставі визначеного вважаємо за необхідне розробити систему факторів, за допомогою яких стане можливим врахувати соціально-психологічні особливості персоналу, які реалізуються ним в ході трудового процесу, з метою використання їх в розбудові системи обліку персоналу як складової не тільки управлінського, але і бухгалтерського обліку.

ВИКЛАДЕННЯ ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Аналізуючи процес організації обліку персоналу, можна констатувати, що на сьогоднішній день оцінка залежить від поведінки об'єкта на ринку, а ринок — це "люди, які відчувають потребу в будь-якому товарі і мають гроші на його купівлю" [5, с. 20]. В контексті обліку персоналу, в якості такого суб'єкта виступає підприємство, яке здійснює найм. Як справедливо відмічає Н.Умаєва, які б ми затрати не понесли на створення продукту праці, без визнання іншими суб'єктами ринку відсуття його цінності і ціна (оцінка). Тому таке поняття, як справедлива вартість, могло виникнути у бухгалтерському обліку тільки через людський, суб'єктивний фактор, що визначає ринкові ціни [6, с. 98]. До того ж оцінка суб'єкта праці (персоналу) здійснюється об'єктом праці (представником роботодавця) переважно за єдиним критерієм (виконання — не виконання роботи, для якої певний суб'єкт залучався). Такий критерій можна вважати об'єктивним (матеріальним). Однак, характеризуючи можливість використання даного персоналу для виконання певної роботи, використовується низка різноманітних характеристик, які визначають ступінь готовності працівника до її виконання (в такому разі ми говоримо про об'єктивізовану форму оцінки, яка існує у вигляді матеріального об'єкта — документа). При цьому частка характеристик, що визначають можливість працівника виконувати певну роботу, відзначається показниками соціально-психологічного характеру (індивідуальні риси особистості), які існують тільки у вигляді свідомості (не матеріальної компоненти), а відповідно повністю містяться у суб'єктивній площині.

Відповідно оцінку персоналу в контексті визначення системи показників, що характеризують носія праці (як потенційного об'єкта обліку), можна визначити як інтегральну, що ґрунтується на використанні об'єктивних, суб'єктивних та об'єктивізованих показників. Однак введення в оціночну модель елементів суб'єктивної оцінки породжує проблему, пов'язану із об'єктивністю загальної оцінки об'єкта обліку — забезпечення якості та достовірності обліку.

Як справедливо зазначає О. Петрук, для досягнення достовірності обліку, тобто якісного виконання ним своїх функцій, оцінка повинна здійснюватись за однаковими методиками і надавати тотожні результати. Через суб'єктивні судження окремого фахівця цього досягти неможливо, тому користувач бухгалтерської інформації звертається до його регламентації [7, с. 12].

У нашому випадку виникає різнохарактерність методик, що формують (охоплюють) усю оціночну процедуру. При цьому основними критерієм ефективності господарської діяльності для підприємства є досягнення ним поставлених цілей за мінімально можливими витрат ресурсів (часу, грошей і т.д.) або за умови тих самих фінансових і людських ресурсів досягти більшого результату, ніж раніше. Таким чином господарський результат об'єктивізується та може бути обрхований. При цьому щоправда, відкритим залишається питання щодо визначення характеристик обсягу витрат людських ресурсів, адже один і той самий працівник може мати, за певних умов (зокрема психологічного стану), різну продуктивність. Останнє особливо принципово для працівників, що зайняті інтелектуальною працею. Велике значення для продуктивності праці (а, по суті, витрати часу, якими вимірюються витрати людських ресурсів) має ступінь зацікавленості працівників у результаті праці.

Таким чином, витрати праці як категорія обліку має відбивати (враховувати) показники, що характеризують соціально-психологічний стан персоналу, адже прийняття управлінських рішень не може не враховувати суб'єктивні характеристики носіїв праці. Однак для обліку необхідним є використання показників персоналу, пов'язаних із чіткими кількісними категоріями, які можуть бути відображені у відповідних документах та максимально об'єктивно відбивають суб'єктивні характеристики, при цьому їх об'єктивізуючи (тобто приводячи до кількісного і навіть до матеріального виразу). В якості кількісного показника, зокрема, може використовуватися показник ефективності соціально-психологічного стану (його налаштованість на реалізацію завдань організації). У якості матеріального показника може бути використаний показник фактичного виробітку. При цьому вартісні показники та показники трудовитрат опосередковано характеризують соціально-психологічний стан персоналу (адже є похідними від ринкового попиту та особливостей організації виробництва).

Слід наголосити, що оцінка може бути індивідуальною та груповою. Такий тип оцінювання використовується в залежності від типу роботи та в залежності від практичних можливостей. Однак в умовах інформатизації праці роль групової оцінки суттєво знижується.

В якості конкретних методів оцінювання, що можуть бути обрховані в процесі оцінювання персоналу, можна назвати такі:

- капіталізація (як оцінка можливості створювати певний максимальний продукт);
- порівняння із портретом ідеального співробітника, з ранжуванням найважливіших функцій та обрхунком відмінностей між наявними показниками індивіда та бажаними значеннями ідеального співробітника;
- соціометричні методики (тільки для колективів), в яких пропонується вимірювати соціально-психологічні взаємини в групі, статуси членів групи, психологічну сумісність та згуртованість. Запропоновані показники безпосередньо не вимірюють ступінь виготовленої продукції, однак можуть свідчити про гомеостатичність колективу, здатність до групової роботи, створення ефекту синергії;
- психологічні методики (асесмент центр), які пов'язані із оцінкою компетенцій учасників за допомогою спостереження їх реальної поведінки під час ділових ігор. Дана методика особливо важлива для працівників, основним завданням яких є не жива праця, а потенційна праця (тобто праця військових, пожежників, правоохоронців).

На нашу думку, основним критерієм загальної логіки оцінювання має виступати можливість кожної із ознак здійснювати вплив на результати трудової діяльності. Відповідні результати можуть бути оцінені за критерієм "позитивний — негативний", що створює умови для їх виміру та подальшого використання в якості кількісних критеріїв оцінювання.

Логічний підхід до оцінювання висловлено також у праці Н. Умаєвої, відповідно до думок якої оцінка персоналу (результатів праці, ділових та особистісних якостей) складається із двох виокремлених компонент. Щоправда, авторка використовує таку оцінку з метою забезпечення цілеорієнтованої мотивації трудової діяльності працівників з урахуванням досягнутих результатів і поліпшення особистісних якостей [6, с. 98], однак в її ході також можна отримати інформацію про соціально-психологічні особливості наявних трудових ресурсів та можливі напрями, щодо їх обліку (урахування):

- зворотній зв'язок за рівнем досягнення цілей (результатів праці працівників);
- адекватність професійних, ділових і особистісних якостей працівника цілям організації і виконуваних цільових функцій на робочому місці (посаді) [6, с. 101].

Обидва запропоновані підходи корелюють із цілями організації, які можуть змінюватися в залежності від поточної ринкової ситуації та бути суб'єктивними, що, з одного боку, робить оціночну модель залежною від поточної ситуації, а з іншого — вимагає суб'єктивної оцінки, пов'язаної із встановленням адекватності ділових особистостей працівника. При цьому така оцінка повинна мати амбівалентний характер, оскільки не тільки окремі якості працівника мають відповідати цілям, але і цілі організації мають відповідати певним цілям працівника.

У цьому контексті цікавою є думка С.Н.Апенюк, який при оцінці ефективності управління персоналом виділяє

цільову та потребу форму ефективності. Цільова ефективність виражається в досягненні цілей управління персоналом, з точки зору значущості даної підсистеми для керівництва організації. Потребува ефективність відображає ступінь вираження потреб суб'єктів у меті або в результаті, тобто "якщо в цільових орієнтирах враховані потреби суб'єктів і об'єктів системи, а також в результатах функціонування системи реалізовані потреби всіх її елементів, то її можна вважати ефективною" [8, с. 74]. Безумовна справедливість запропонованого підходу все ж таки не дає прямої відповіді щодо можливості використання даних показників в якості безпосередніх об'єктів обліку та потребують визначення інтегрального кількісного параметра.

Зокрема, використання показника ефективності задоволення потреб працівників характеризує соціальну ефективність організації трудового процесу, при цьому, не характеризуючи, наскільки задоволення особистих потреб працівників впливає на господарські результати діяльності. Слід також враховувати, що потреба у певному рівні заробітної плати взагалі снує для працівника незалежно від результатів його діяльності. Це саме стосується і умов робочого місця. На нашу думку, виходячи із запропонованої логіки, критерієм ефективності задоволення потреб можна вважати ситуацію зростання ступеня задоволення потреб працівниками за умов збереження господарської ефективності на зростаючому (щонайменше сталому) рівні. Таким чином, вираз (1), можна розглядати як узагальнюючий показник ефективності:

$$\Delta V_{\text{всп}} \leq \Delta B_{\text{гс}} \quad (1),$$

де $\Delta V_{\text{всп}}$ — зміна обсягу потреб персоналу, що задовольняються через трудову діяльність; $\Delta B_{\text{гс}}$ — зміна витрат господарюючої системи, яка характеризує ефективність

Спроба реалізувати оціночну логіку за допомогою підходів, що запропоновані С.Н. Апенько (цільова та потреба ефективність), критикуються Т.Д. Сінявцев [9, с. 92]. Ми вважаємо за доцільне приєднатися до зазначеної думки. Так, на думку С.Н. Апенько, взаємозв'язок таких форм ефективності, як цільова, потреба і економічна, можуть бути виражені у наступному вигляді (2):

$$E = \frac{M}{P} \times \frac{P}{M} \times \frac{P}{V} \quad (2),$$

де E — ефективність системи керування персоналом (ефективність трудового процесу в нашій інтерпретації); M — мета; P — потреба суб'єктів і об'єктів системи; V — результат, V — витрати.

Т.Д. Сінявцев запропонувала у даному підході змінити показник, який характеризується співвідношенням P/P (який, на її думку, визначає, скільки цілей вимагати поставити для досягнення результату) на зворотний показник, що буде характеризувати, якою була мета і отриманий в ході її реалізації результат. Однак витрати на одиницю цілі, безумовно, можуть мати певний інтерес, однак при цьому є далекі від природи інтегрованого показника ефективності, що розраховується, по-суті, у запропонованому вигляді про рентабельності мети (рентабельність є основним показником ефективності). Вираз M/P у запропонованому вигляді, вочевидь, мав би характеризувати частку індивідуальних потреб у загальних цілях організації. Однак узагальнення потреб суб'єктів та об'єктів господарської системи бачиться нам принципово неможливим через їх різновекторність (збільшення доходу для суб'єктів та максимізація економії для об'єктів). У той же час, замінивши показник P/P на показник "сукупні об'єктивні витрати на персонал з урахуванням його справедливої вартості (собівартості)", такий вираз набуває логічного змісту. Слід враховувати, що доцільними є сукупні витрати на період досягнення визначеної цілі. Практично мова йде про адекватність персоналу меті. Причому із урахуванням того, що собівартість персоналу складається із об'єктивних категорій витрат (понесених витрат на освіту, витрат на одяг та харчування тощо) така оціночна модель уникає суб'єктивності спочатку закладеної використанням категорії "потреба". Це дозволить максимально об'єктивізувати суб'єктивну категорію "соціально-психологічні характеристики" в контексті обліку.

ВИСНОВОК

Таким чином, реалізація логіки обліку праці та персоналу як носія трудового ресурсу може бути забезпечена шляхом урахування соціально-психологічних особливостей персоналу як носія праці за допомогою проведен-

ня розрахунків, що характеризують ефективність трудового процесу. Такий підхід вимагає максимального уникнення суб'єктивізму та використання в своїй основі максимально достовірних вихідних показників, які можуть бути зведені до певних об'єктивізованих показників. В якості таких показників виступає певний матеріальний, або матеріалізований результат (адже не всі види трудової діяльності містять матеріалізований результат як такий). Реалізація такої логіки вимагає виміру ефективності, розрахунковою моделлю для виміру якої цілком може виступати вираз (2). При цьому отриманий показник з метою збільшення об'єктивізації має зіставлятися із певними загальновідомими, але досить суб'єктивними за своєю природою методиками. Серед таких методик нами було названо капіталізацію, порівняння із портретом ідеального співробітника, соціометричні та психологічні методики. Тільки поєднання використання розрахункової величини інтегральної ефективності трудового процесу із характеристиками, що характеризують стан соціально-психологічного розвитку (ефективності) колективу, здатне забезпечити максимально можливу об'єктивізацію процесу виміру.

В основі запропонованої логіки поєднання має виступати відповідність динаміки показника ефективності та відповідного оціночного показника (капіталізованої вартості, відповідності портрету ідеального співробітника тощо). При цьому логіка обліку вимагає використання більш конкретизованого показника. На нашу думку, у разі, якщо логіка зміни аналізованих показників співпадає, доцільним є використання єдиного кількісного показника, в якості якого може виступати показник ефективності праці. У разі виникнення невідповідності між показником ефективності та іншими оціночними підходами ефективність соціально-психологічного стану трудових ресурсів не можна вважати достатньо високою, що необхідно урахувати в процесі управління.

Говорячи про перспективи подальших досліджень, основним завданням має стати встановлення діапазонів відповідності кількісних та якісних параметрів у облікових моделях, які використовуються для обліку трудових ресурсів в різних, за типом використання трудових ресурсів, організаціях.

Література:

1. Экономическая теория: [Микроэкономика. Макроэкономика. Мегаэкономика]: Учеб. для вузов [по экон. направлениям и специальностям] / И.Д. Афанасенко, Л.А. Белоусова, М.П. Демина и др.; Под ред. А.И. Добрынина, Л.С. Тарасевича. — [2-е изд., доп. и испр.]. — СПб.: С.-Петербург. гос. ун-т экономики и финансов: Питер паблишинг, 1997. — 480 с.
2. Мельников, Вячеслав Иванович. Теория замкнутой системы / В.И. Мельников; М-во образования Рос. Федерации. Норил. индустр. ин-т. — Норильск, 2003 (Отдел ТСО и полиграфии НИИ). — 148 с. [Электронное издание]. — Режим доступа: <http://www.myslenedrevo.com.ua/ru/Sci/Philosophy/Melnikov.html>.
3. Объективность. Словарь по общественным наукам. Глоссарий.ру [Электронное издание]. — Режим доступа: <http://slovari.yandex.ru>
4. Бухгалтерский учет: учеб. / Ю.А. Бабаев [и др.]; под ред. Ю.А. Бабаева. — М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. — 392 с.
5. Современный бизнес: [пер. с англ.] / Дэвид Дж. Речмен, Майкл Х. Мескон, Куртланд Л. Боуви, Джон В. Тилл; [Общ. ред. пер. Я.Х. Певзнера]. — М.: Республика, 1995. [Т.] 2. — М.: Республика, 1995. — 479 с.
6. Умаева Н.Н. Роль человеческих ресурсов в формировании современной украинской модели менеджмента в условиях повышенной конкуренции // Бизнес-Информ. — 2009. — № 7. — С. 97—103.
7. Петрук О.М. Регулювання бухгалтерського обліку в Україні: теорія, методологія, практика: монографія / О.М. Петрук. — Житомир: ЖДГУ, 2006. — 152 с.
8. Апенько С.Н. Эффективность системы оценки персонала / С.Н. Апенько // Человек и труд. — 2003. — № 10. — С. 73, 74., С. 74—92.
9. Сінявцев Т.Д. Теоретические подходы к определению эффективности управления персоналом / Т.Д. Сінявцев // Вестник ВГУ, Серия: Экономика и управление. — 2005. — № 1. — С. 90—96.

Стаття надійшла до редакції 01.02.2012 р.