

Електронне наукове фахове видання "Ефективна економіка" включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки

**Ефективна
ЕКОНОМІКА**

Дніпропетровський державний
аграрно-економічний університет



№ 2, 2012 [Назад](#) [Головна](#)

УДК 331.34

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

ВАРТІСТЬ ПЕРСОНАЛУ

Анотація. В статті здійснено інтегративний аналіз капіталу як одночасно соціальної та економічної категорії. Запропоновано можливість переходу до вартісної оцінки персоналу (праці) як самостійної економічної категорії. Пропонується логіка оцінювання, яка не вступає в суперечність з трудовою теорією вартості.

Ключові слова: персонал, облік, оцінювання, вартість, капітал.

Аннотация. В статье проведен интегративный анализ капитала как одновременно социальной и экономической категории. Предложена возможность перехода к стоимостной оценке персонала (труда) как самостоятельной экономической категории. Предлагается логика оценивания, не вступающая в противоречие с трудовой теорией стоимости.

Ключевые слова: персонал, учет, оценивание, стоимость, капитал.

Актуальність теми дослідження. Ускладнення процесу управління господарськими суб'єктами в умовах загострення конкуренції вимагає від керівництва названих суб'єктів дій спрямованих на підвищення (чи збереження) економічної ефективності керованих суб'єктів. В таких умовах господарські процеси можуть носити принципово різний характер: скорочення персоналу, передача частини функцій аутсорсінговим компаніям тощо.

При цьому навіть не завжди можливо визначитися із характеристиками ефективності (показниками) соціальної діяльності та соціального управління.

Зокрема навіть процес скорочення 100 осіб для підприємства чисельністю в 1500 осіб, якщо таке скорочення дозволяє в подальшому отримати перспективи розвитку та зберегти 1400, що лишилися, можна розглядати одночасно і як соціально-ефективний і як негативний. Відповідно, існуючі моделі управління та оцінювання персоналу, що використовуються, частково втрачають свою актуальність та потребують по меншій мірі модернізації. Основним напрямком такої модернізації нам бачиться вартісний підхід.

Аналіз останніх досліджень. В літературі зустрічається доволі суттєве різноманіття методичних підходів до оцінювання персоналу. Серед авторів які зробили значний внесок у розробку теорії оцінки персоналу слід виокремити як відомих українських науковців, таких як: Д. Богиня, Г. Дмитренко, А. Колот, О. Уманський, Л. Фільштейн, Г. Щокін та багато інших. Серед радянських науковців дослідження у цьому напрямку були розпочаті у працях С.Струмліна та фахівців НДІ праці. Незважаючи на те, що протягом досить тривалого часу ця проблема зазнавала суттєвої уваги, методологічні аспекти оцінювання вартісних характеристик персоналу лишаються досить актуальними. В сучасній літературі проведене певне узагальнення існуючих методичних підходів до оцінки вартості (зокрема запропонована Ю.Писаренко [1, с. 303]). Так, на думку автора, можна виокремити три способи оцінки:

Перший — розрахунок ефективності команди, яка працює на підприємстві, за зростанням або зменшенням прибутку порівняно із середньо ринковими показниками (вартість відсутності цієї команди).

Другий — обчислити витрати на пошуки та навчання нового персоналу (авт. вартість заміщення). Тобто пропонується підрахувати, скільки часових і фінансових ресурсів доведеться витратити власнику компанії на відбір аналогічних фахівців і на основі цього визначити вартість співробітників.

Третій — оцінювати кожного працівника залежно від ефективності його роботи, якщо з поставленими завданнями він справляється у повному обсязі, сприяючи реальному підвищенню прибутку підприємства. [1, с. 303].

При загальній логічності, усі перелічені підходи для умов відносно великих (і тим більше великих) підприємств бачаться нам практично непридатними (за винятком другого). Однак другий спосіб є найбільш приблизним, адже вартість персоналу (або спроможність створювати додатну вартість) не може ототожнюватися із витратами на їх освіту через принципово різні здібності окремих працівників до навчання (професійної підготовки). Все зазначене вище зумовлює необхідність продовження наукових пошуків у напрямку встановлення вартості персоналу.

Постановка завдання. В ході модернізації наявних методичних підходів до оцінювання та обліку персоналу принципово важливо перейти до використання сучасних показників (моделей) оцінювання вартості (як узагальнюючої характеристики цінності) персоналу. Обґрунтуванню можливостей відповідного аналізу і присвячується дана стаття.

Викладення основного матеріалу дослідження. Розглядаючи сучасний стан та особливості процесу сучасного обліку персоналу, принципово важливим є використання еквівалентного підходу. В основі такого підходу має бути використана логіка трьох альтернатив, у загальному вигляді зображених на рис. 1.



Рис. 1. Модель альтернативної вартості персоналу

Як можна бачити із рис. 1, найбільш оптимальним варіантом капіталізованої вартості в поточному періоді буде та система, яка забезпечуватиме мінімальні сукупні витрати на своє функціонування при рівній продуктивності. У відповідності до запропонованого підходу має будуватися і система обліку персоналу. Однак в цьому контексті виникає два принципових аспекти, які мають бути враховані та належним чином обгрунтовані. Мова, у першу чергу, йде про те, що у виробничій системі не можна однозначно ототожнювати устаткування та персонал через те, що устаткування має сталий набір характеристик, які з часом поступово зношуються. Натомість персонал, по мірі використання, навпаки набуває певного професійного та життєвого досвіду, стає більш цінним, адже набуває здатності генерувати додаткові ідеї та вишукувати і використовувати приховані можливості. Зазначена ситуація потребує переходу до аналізу соціального капіталу та створення моделі його капіталізації, з метою використання в моделі альтернативної вартості більш зіставних показників.

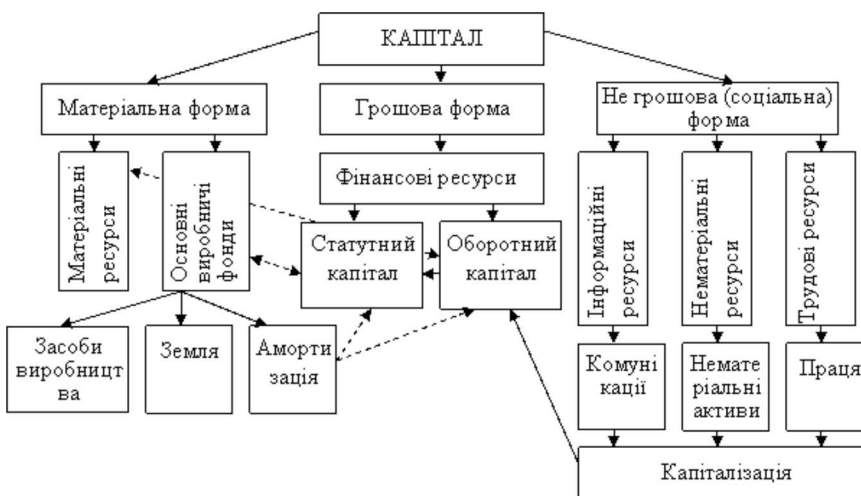


Рис. 2. Загальна модель капіталу підприємства (як виробничої системи)

Облік капіталу у матеріальній та грошовій формі сьогодні знайшов багато принципових методологічних підходів та перебуває у відносно сталому стані, який зумовлюється з одного боку, державними стандартами фінансової звітності, а з іншого потребами підприємств. Однак така важлива складова як облік капіталу підприємства, що перебуває в негрошовій (соціальній формі) на цей час практично не здобула змістовного підґрунтя.

Говорячи, в цьому контексті, про нематеріальні ресурси необхідно зазначити, що відносно успішно розв'язані питання капіталізації зазначеної складової із матеріальними ресурсами в процесі їх перетворення на нематеріальні активи. Однак, далеко не всі нематеріальні ресурси можуть бути віднесені до нематеріальних активів, адже частина їх не має авторських прав («ноу-хау», комерційна таємниця тощо). Однак часто саме ефективність зазначених складових зумовлює загальну ефективність використання усього капіталу підприємства. Враховуючи їх соціальну природу, вважаємо за доцільне здійснити інтегративний аналіз капіталу як одночасно соціальної та економічної категорії, з метою визначення можливих інструментів капіталізації капіталу виробничої системи, який перебуває в негрошовій (соціальній) формі. Принципова можливість такої інтеграції визнається в працях французького соціолога П'єра Бурдьє, який в своїй праці «Форми капіталу» зазначає: «капітал, залежно від області, в якій він функціонує, і ціною більш-менш серйозних трансформацій, які є передумовою його ефективної дії в даній області, може виступати в трьох основних формах: економічного капіталу, який безпосередньо і безпосередньо конвертується в гроші і інституціоналізується у формі прав власності; культурного капіталу, який за певних умов конвертується в економічний капітал і може бути інституціоналізований у формі освітніх кваліфікацій; соціального капіталу, утвореного соціальними зобов'язаннями («зв'язками») [connections], який за певних умов конвертується в економічний капітал і може бути інституціоналізований, наприклад, у формі аристократичного титулу» [2, с. 60]. Також Бурдьє в цій статті вводить поняття символічного капіталу, як «капіталу у будь-якій його формі, що представляється (тобто сприймається) символічно, у зв'язку із певним знанням...» [2, с. 60]. Говорячи про конвертацію автор зазначає: «різні види капіталу можуть витікати з економічного капіталу, однак це можливо лише ціною більш-менш вагомих зусиль з їх трансформації» [2, с. 70].

У той час Карл Маркс розглядає зворотній процес конвертації грошей у капітал (про що свідчить принаймні назва четвертої глави I тому) [3, с. 157]. В цій главі К.Маркс відмічає, що «гроші як гроші і гроші як капітал відрізняються один від одного різною формою обігу» [3, с. 157]. Таким чином можна зробити припущення, що будь-який капітал може бути обмінаний на гроші, а отже має певну вартість (як правило еквівалентну). Таке припущення дозволяє підійти до трактування капіталу у вигляді зворотному, запропонованому Бурдьє. В такому разі права власності можуть бути конвертовані в економічний капітал, інституціоналізовані освітні кваліфікації можуть бути обмінані на культурний капітал, який в свою чергу може бути перетворений на економічний та, як наслідок, обмінаний на гроші. Говорячи про соціальний капітал (в цьому контексті скоріш соціальний статус), він також може бути конвертований у гроші. Такий підхід обгрунтовує можливість аналізу капіталізації не грошової (соціальної) форми капіталу виробничої системи. Однак при цьому важливим нам бачиться знов звернутися до поглядів К.Маркса. Як він зазначає, розглядаючи мінову вартість «обіг, є сума всіх мінових відносин товаровласників» [3, с. 177]. Грунтуючись на цій логіці можна дійти висновку про те, що обіг є сукупністю соціальних взаємин, що виникають між учасниками товарообігу (товаровласниками). За умов відсутності соціальних взаємин обіг (а по суті існування) соціального капіталу відсутнє. Однак при цьому індивід лишається власником певної інформації (досвіду, навичок, знань) які в даному контексті виступають товаром від чого можна казати про їх вартість. До того ж така «вартість» обумовлюється кількістю попередньо витраченої праці та має цінність у відповідності до свого суспільного призначення. Однак така вартість не є в повній мірі вартістю робочої сили, адже використання такої інформації (навичок, досвіду) принципово не може бути регламентованим, а бажання індивіда використовувати таку інформацію визначається, на нашу думку, не вартістю робочої сили, а міною вартістю. Інакше кажучи можливість робітника вимінати у працедавця за згоду використання власних унікальних навичок, певних благ у бажаній кількості. У випадку, якщо конкретний працедавець не зможе оплатити (або через гроші, або через сукупність інших життєвих благ) згоду на використання цих навичок – вони можуть бути запропоновані поза межами трудового контракту. Таким чином соціальний капітал може бути конвертований в економічний («проданий», об'єктивізований) працівником або за основним місцем роботи, або поза місцем основної роботи, або втрачений через незатребуваність. При дослідженні вірогідності реалізації одного із перелічених сценаріїв конвертації соціального капіталу, заслуговує на увагу думка Ф.Фукуями, у відповідності до якої існує біологічна основа соціального порядку. Корні соціального капіталу лежать в людському середовищі [4]. Відповідно за умов якщо середовище дозволяє працівникові конвертувати власний соціальний капітал – така конвертація призводитиме до виникнення вартості. За умов відсутності можливості до його реалізації соціальний капітал не буде конвертований та не набуватиме вартості. Слід також враховувати теоретичні погляди П.Бурдьє, який вважає, що соціальний капітал як такий виступає не тільки і не стільки причиною економічних вигод, скільки проявом соціально-економічних умов та обставин, він є груповим ресурсом і не може бути вимірний на індивідуальному рівні. Зв'язки між економічним розвитком суспільства і розміром сукупного соціального капіталу опосередковані політичним ладом, релігійними традиціями, домінуючими цінностями. До цього варто додати безпосередні виробничі умови та потребу суспільства у виробництві (діяльності) певного роду.

Таким чином розгляд вартості соціального капіталу потребує перенесення рівня оцінювання з рівня індивіда на рівень певної трудової групи (колективу). При цьому в своїх підходах теоретик вартості К.Маркс, формулюючи підходи до виникнення вартості робочої сили більше спирається на рівень індивідуальних практик, узагальнених у товарі. Так, на думку К.Маркса, вартість робочої сили, як і будь-якого товару визначається робочим часом, необхідним для виробництва, а відповідно і відтворення специфічного предмету торгівлі. Оскільки робоча сила – вартість, в ній самій представлена лише певна кількість уречевленої суспільної середньої праці. Робоча сила існує лише як спроможність живого індивідуума. Відтворення робочої сили передбачає, відповідно, існування останнього [3, с. 182]. Логіка такого підходу дає підстави для розгляду в якості вартості робочої сили не продукту створеного певною реальною трудовою групою, а продукту умовної трудової групи, діяльність якої була пов'язана зі створенням доданої вартості конкретного продукту. Очевидно, що в сучасних умовах поділу праці такої трудової

групи реально існувати практично не може, однак групування вартості у відповідності до трудового методу надає можливість оцінити не тільки безпосередню вартість робочої сили, але і вартість її кваліфікації у тому контексті, що чим більше уречевлена вартість є предметом праці конкретного працівника, тим, як правило вища кваліфікація для цього потрібна, і тим більшою є його відповідальність за якість переробки відповідного продукту.

В такому контексті вартість дійсно існує у вигляді витрат часу. Однак продуктивність витраченого часу в наслідок автоматизації праці може принципово різнитися, що призводить до необхідності переходу до вартісних показників. В цьому контексті використання вартості також надає можливість урахувати унікальність кваліфікації того працівника, який створював попередню вартість. При цьому слід враховувати, що по аналогії із вартістю грошей, що була констатована К.Марксом вартість праці, якій належить перетворитися на капітал не може здійснитися єдиному еквіваленті. Так, говорячи про гроші К.Маркс визначав «зміна вартості грошей, яким належить перетворитися на капітал, не може здійснитися в самих грошах, бо як купівельний засіб і засіб платежу вони лише реалізують ціну товарів, що купуються на них або оплачуваних ними, тим часом як застигаючи у своїй власній формі, вони перетворюються в скам'янілості незмінних величин вартості [3, с. 164]

Розглядаючи замість грошей робочий час ми розглядаємо його в якості певного еквівалента, який так само «застигає» у незмінності вартості (в цьому контексті незмінності витрат праці, що обумовлені специфікою трудового процесу).

Таким чином, вартість праці може бути охарактеризована лише сукупністю показників, серед яких буде: об'єктивізований соціальний капітал (предмети праці) – X1; об'єктивізований соціальний капітал (засоби праці) – X2; інкорпорований соціальний капітал (знання та навички) – X3. В такому разі вартість може бути у загальному вигляді представлена виразом такого вигляду (1):

$$F(x) = f(x_1; x_2; x_3) \quad (1)$$

Однак у такому вигляді функціональна залежність не є диференційованою для визначення облікової вартості очевидно такої залежності недостатньо. Виникає потреба у факторі диференціації. В якості такого фактору ми пропонуємо розглядати час.

$$Y(x) = f'x_1; f'x_2; f'x_3 \quad (2)$$

де Y(x) – функція вартості праці підприємства.

Справедливість використання граничного аналізу для характеристики зазначеного процесу вимагає пояснення. Так у відповідності до математичної логіки граничний аналіз не використовується для пояснення дискретних процесів. Однак у разі, якщо розглядати об'єктивізовані форми капіталу із вартісних позицій, можна характеризувати їх принципово безперервність. Відповідна безперервність може характеризувати також і вартісні характеристики інкорпорованого соціального капіталу (у вигляді знань та навичок).

В такому контексті фактично мова йде про швидкість соціального капіталу. Для розуміння логіки процесу необхідно згадати, що соціальний капітал може бути конвертований у гроші, відповідно справедливим є визначення його грошової оцінки. Однак при цьому слід виходити також із тієї логіки, що конвертація окремих складових соціального капіталу на гроші може відбуватися за різних умов (у відповідності до того, що кожна із запропонованих складових має різну ступінь ліквідності). Часова диференціація частково знижує цю проблему.

Важливу проблему представляє собою факт того, що запропоновану у виразі (2) модель не можна використати в якості розрахункової формули для встановлення розміру наявного капіталу. При цьому ми зіштовхнулися з проблемою зворотного характеру у порівнянні з поставленою К.Марксом у «Капіталі» [3, с. 157].

В такому разі мова фактично йде про швидкість оборту капіталу («гроші як гроші і гроші як капіталі відрізняються один від одного різною формою обігу» [3, с. 157]). В подальшому, через використання формул розрахунку обігового капіталу стає можливим перейти до кількісного визначення вартості праці як економічної категорії.

Висновки. В ході проведеного теоретичного аналізу можна констатувати потенційну можливість переходу до вартісної оцінки персоналу (праці) як самостійної економічної категорії. При цьому трудова теорія вартості, в цьому контексті, не суперечить логіці оцінювання.

Запропонований підхід одночасно дозволяє підійти до вирішення низки складних управлінських завдань, розв'язання яких є невід'ємною передумовою організації ефективного трудового процесу. При цьому така ефективність має полягати як в забезпеченні умов для ефективного функціонування та розвитку самого соціального капіталу, так і для забезпечення зів'язності показників, які характеризують заміну живої праці (у вигляді соціального інкорпорованого капіталу) з показниками соціального об'єктивізованого капіталу у вигляді засобів праці. До того ж капіталізований результат праці уможливило його облік як звичайної економічної категорії, що створює сприятливі передумови і для організації аудиторської діяльності щодо персоналу та вартості (праці) ним створеної.

Практика розв'язання поставлених задач вимагає продовження наукових пошуків у напрямку удосконалення математичного апарату при розрахунку похідних, що характеризують функціональну залежність між вартісними характеристиками соціального капіталу та економічним процесом його використання.

Список літератури.

1. Писаренко Ю.В. Особливості оцінки інтелектуального капіталу як об'єкту обліку / Ю.В. Писаренко / Фінанси, облік і аудит. Збірник наукових праць. Випуск 15, 2010. С. 300-307.
2. Бурдьє П. Формы капитала / П. Бурдьє / пер. М. С. Добряковой ; науч. ред. В.В. Радаев // Экономическая социология. - 2005. - № 3. - Т. 6. - С. 60 - 74..
3. Маркс, Карл. Капитал. Критика политической экономии : [Перевод] / К. Маркс ; [Предисл. Ф. Энгельса]. - М. : Прогресс, 1985-. - 22 см. Т. 1. Кн. 1. Процесс производства капитала. - М. : Прогресс, 1985. - 830 с. староараб. паг. : 1 л. портр.
4. Фукуяма, Ф. Великий разрыв [Текст] : пер. с англ. / Ф. Фукуяма. - М. : АСТ : Ермак, 2004. - 480с. - (Philosophy).

Стаття надійшла до редакції 08.02.2012 р.

