

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

## РОЗУМОВА ПРАЦЯ: ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ

**Визначено доцільність трансформації використовуваних об'єктів обліку у відповідності до сучасних змін. Запропоновано поділ системи облікових показників відповідно до характеристик спрямованості трудового процесу, а також відповідно до можливості (характеру) впливу конкретного суб'єкта на процес суспільного відтворення. Створено передумови для використання балансового підходу до оцінки та управління трудовою діяльністю персоналу.**

**Определена целесообразность трансформации используемых объектов учета в соответствии с произошедшими изменениями. Предложено распределение системы учетных показателей в соответствии с характеристиками направленности трудового процесса, а так же в соответствии с возможностями влияния отдельного субъекта на трудовой процесс. Созданы основы для создания балансового метода оценки трудовой деятельности персонала.**

*Ключові слова: аналіз, ефективність, показник, критерій, система, обґрунтування, класифікація.*

*Ключевые слова: анализ, эффективность, показатель, критерий, система, обоснование, классификация.*

### АКТУАЛЬНІСТЬ ТЕМИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Говорячи про будь-які показники праці, їх можна поділити на дві великі, але не рівні групи: показники фактичної діяльності (більша за обсягом група) та нормативні показники (норми праці). Особливо гостро зазначена нерівність проявляється щодо інтелектуальної (або складно диференційованої) праці. Показники першої групи використовуються для характеристики функціональної діяльності, другої — для її планування. Однак за умов обліку праці виникає потреба у єдності зазначених показників як на етапі планування, так і на етапі оцінки.

У сучасній літературі міститься значна кількість всіхляких норм і нормативів, пов'язаних із нормами праці. Ці норми містяться у вигляді норм виробітку, норм часу, нормованих завдань, норм чисельності тощо. За такими показниками нормується праця значної частини вітчизняних працівників. Однак попри існування розгалуженої системи показників норм праці, облік за цими показниками практично не ведеться, а результати трудової діяльності оцінюються переважно за критерієм виконання-невиконання (досягнення-недосягнення) певної норми. Причини, через які відбувається відхилення від норм, практично не враховуються. При цьому слід наголосити на тому, що праця будучи діяльністю, пов'язаною зі створенням певного продукту (мети діяльності організації), не може перетворюватися на самоціль, а

відповідно використовувані норми мають бути пов'язані із господарськими результатами. Також в основі необхідності перегляду норм використовуваних для обліку праці полягає питання інформатизації праці та втрати ролі фізичної праці у сучасному технологічному процесі. Переходячи до обліку інтелектуальної праці (навіть до оцінки її ефективності), ми неминуче стикаємося із проблемою відсутності не тільки норм, придатних для реалізації облікової політики, але і адекватних методів їх побудови. Зазначеному завданню не відповідає використовуваний на сьогоднішній день підхід до технічного нормування праці, вимагаючи використання більш розгалуженої та комплексної (такої, що охоплює більшу проблемну площину) системи показників.

### АНАЛІЗ ОСТАННІХ ПУБЛІКАЦІЙ

Заглиблює теоретичну проблему дискусія, що продовжується в літературі, стосовно достатності використовуваних норм. Зокрема, А.В. Каліна справедливо вважає, що "діюча в народногосподарському комплексі система норм та нормативів праці повинна забезпечувати можливість розрахунку повної трудомісткості продукції щодо всіх елементів виробничого процесу, виробів, груп персоналу і структурних підрозділів" [1; с. 116]. При цьому методики нормування управлінської праці в нашій країні і за кордоном часто різняться, а вибір конкретного методу нормування управлінської

праці потребує окремого обґрунтування з урахуванням різниці поставлених управлінських завдань [2]. Зазвичай пропонують наступні методи нормування управлінської праці: метод спрощених спостережень; метод самофотографії робочого часу; метод моментних спостережень; метод нормування праці за елементами; моментні спостереження, засновані на систематичній вибірці NRS; мікроелементного нормування [2]. Однак використання будь-якого із запропонованих методів не є універсальним та використовується для розробки однієї із конкретних норм праці (конкретного показника). Основними показниками, що можуть бути використані для нормування управлінської праці інженерно-технічного персоналу, А.В. Каліна пропонує вважати такі види норм: часу та виробітку; чисельності; підлеглості (чисельність робітників, які є підлеглими одній людині); співвідношення між різними кваліфікаційно-посадовими групами робітників (між інженерами та техніками) [1; с. 124].

Безумовно, всі перелічені норми є важливими, однак використання їх в якості показників для обліку управлінської праці бачиться нам малоімовірним, адже будь-який показник продуктивності управлінського працівника буде залежати, у першу чергу, від особливостей його підготовки, виробничого досвіду, мотивації до виконання даної роботи та нервово-психічних особливостей. При цьому в літературі практично відсутні характеристики для виміру зазначених відмінностей. О.В. Чумаченко пропонує тільки основні показники для оцінки інтенсивності праці, зокрема: коефіцієнт зайнятості (завантаженості) активною роботою; кількість виконуваних функцій; темп праці; ритм праці [3; с. 187].

## ЗАВДАННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

Ми вважаємо за доцільне переглянути завдання до виміру процесу інтелектуальної праці (який виконують керівники, спеціалісти та частково службовці) та відобразити у ньому особливості, пов'язані із трудовою діяльністю зазначеної категорії персоналу у вигляді, придатному для відображення в обліку, та визначити облікові показники, адекватні сучасним умовам господарювання.

## ВИКЛАДЕННЯ ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Будь-який облік, у тому числі і облік праці, має бути суворо документованим. Однак для здійснення такої документації потрібна низка вихідних документів, що забезпечують об'єктивність такого обліку. При цьому має дотримуватися також правило єдності облікових показників та їх універсальності (по більшості показників уніфікованим у галузевому, міжгалузевому та національному розрізі).

На нашу думку, недоцільно повністю розділяти обліковий процес обліку робітників та працівників інтелектуальної праці. Але очевидно, що аспекти обліку виконавчої праці зараз (починаючи із радянських часів) набули достатнього визначення, а процеси, пов'язані із обліком інтелектуальної праці, є менш досліджуваними.

Показники для обліку праці на підприємстві ми пропонуємо розбити на дві групи: облік вимог до праці (пер-

соналу) та облік використання праці (персоналу). Обидві групи мають застосовуватися для обліку як виконавчих, так і організаційно-керівних працівників. До першої групи можна віднести показники, що характеризують: сферу застосування праці; вимоги до кількості праці; вимоги до якості праці. До другої групи можна віднести характеристики ефективності використання; умови використання; результати використання. Говорячи про працю та персонал, ми розуміємо діалектичний зв'язок між зазначеними категоріями, внаслідок чого вважаємо за доцільне говорити про працю як таку, яка може бути використана або у вигляді живої праці (персоналу), або у вигляді уречевленої (придбаного устаткування). Логіка облікового процесу, що пропонується, пов'язана із тим, що принципово не може бути замінена керівна праця. Всі інші види праці можуть бути замінені уречевленою працею за певних умов, а відповідно завданням облікової інформації є забезпечення управлінського процесу прийняттям рішень щодо заміни живої праці уречевленою (та навпаки).

Порівнюючи запропоновані вище облікові групи, можна визначити необхідність забезпечення їх відповідності певним суспільним стандартам (які можуть бути перевірені під час аудиту персоналу). Роль такого аудиту — забезпечення суспільної ефективності використання обмеженого ресурсу — кваліфікованої праці. Безумовно, запропоновані показники є занадто загальними та потребують роз'яснення.

Сфера застосування характеризується особливостями персоналу за функціональним призначенням. Відповідно до класичного поділу такий персонал поділяють на виробничий та невиробничий (для промислового підприємства); працівників операційної, керівної та обслуговуючої діяльності (для банківських установ); працівників основної діяльності, працівників по виробництву будівельних конструкцій та транспортних працівників (для будівництва) тощо. Однак на сьогоднішній день структура виробництва зазнала принципових змін. Так, частка невиробничого персоналу в структурі промислових підприємств тяжіє до 0. Використання аутсорсингу призводить до скорочення транспортних цехів будівельних компаній та допоміжних працівників банківських установ. У такому разі більш доцільним є поділ за характером діяльності на частку таких, що створюють (надає послуги), та тих, що забезпечують персонал. До кожної із груп належатимуть як робітники (якщо вони взагалі існують як категорія на даному підприємстві), так і працівники керівної (організаційної) ланки. Однак в умовах зростання інтелектуальної компоненти у праці змінюється характеристика робітника як такого. У виробничому процесі характеристики робітника є досить чітко визначеними з радянських часів, однак сьогодні суттєва частка працівників (скажімо спеціалісти пенсійних фондів, банківських установ) виконують функції виконавчого характеру пов'язані (у певному наближенні) із виконанням безпосереднього процесу надання інформаційної послуги, по суті, на правах робітників (технічних виконавців). Відповідно, запропонований вище поділ дозволяє уникнути суперечки, пов'язаної із функціональним віднесенням цієї категорії працівників. В такому контексті навіть працівники операційного залу банківської установи набувають характеру тих, що

створюють. Це дозволяє більш структуроване підійти до процесу відношення працівника до процесу створення доданої вартості — безпосередній чи опосередкований.

За сферою застосування відрізняються працівники, що належать до різних категорій. На сьогодні кількість категорій в окремих джерелах збільшено із чотирьох (робітники, керівники, спеціалісти та службовці) до восьми, включивши до переліку технічних виконавців, МОП, працівників охорони, стажерів (учнів). На нашу думку, збільшення категорій пов'язане із все більш диференційованим характером трудового процесу, який ускладнює використання такої класифікації. До того ж на сьогодні поширення набувають, з одного боку, індивідуальні форми зайнятості (коли одна особа поєднує всі перелічені функції); по-друге, взаємна інтеграція категорій, що відбувається внаслідок суміщення функцій окремими працівниками. Категорія робітників має буди диференційованою не за характером відношення до технологічного процесу, а за відповідальністю за його успішний перебіг — тобто основні (що безпосередньо здійснюють перебіг технологічного процесу або процесу надання послуги), та забезпечувальні (що створюють умови для основної діяльності). В такому разі стає можливим уникнути певних непорозумінь, пов'язаних із відношенням, скажімо, слюсарів основного конвеєра до допоміжного персоналу, що неадекватно їх відповідальності за технологічний процес.

Проблема такої невідповідності пов'язана із тим, що "Єдина номенклатура посад службовців" була введена в дію у 1967 р. та пропонує поділ службовців на три групи. Це — керівники, спеціалісти, технічні виконавці. Однак така класифікація зонайменше не відповідає сучасним реаліям у плані того, що функціональний характер діяльності не розкриває сутності головного завдання працівника інтелектуальної праці — аналізу і синтезу (як безпосереднього трудового процесу, так і інформації, із ним пов'язаної). На нашу думку, питома вага аналітичної діяльності та діяльності, пов'язаної із синтезом, більша у керівників та у міру зростання рівня керівництва — зростає. У спеціалістів як правило, відбувається переважання в функціональному поділі праці або аналітичних функцій (бухгалтери, аналітики, ревізори, інженери з експлуатації, інженери-механіки тощо), або функцій синтезу (економісти, інженери-конструктори тощо). З точки зору філософського дискурсу такий поділ є дискусійним (адже аналіз та синтез взаємодоповнюють один одного в процесі пізнання), однак в контексті певного спрощення, ґрунтуючись на сучасній парадигмі поділу праці, таке припущення в цілому нам бачиться можливим. Проблему в даному випадку викликає диференціація складності характеру праці. Однак для завдань встановлення сфери застосування зазначених критеріїв буде достатньо.

У цьому контексті інтерес має підхід, запропонований юристами для характеристики відповідальності пов'язаних із володінням владними повноваженнями, обов'язковими якщо не для всіх службовців, то для окремих їх категорій. Очевидно, що такі повноваження закріплюються за тим чи іншим видом службових посад. Як зазначає український автор О. Петришин, аналізуючи ознаки, носіїв влади, видно, що до представників вла-

ди належать ті особи, які здійснюють у межах своєї компетенції державно-владні повноваження і правоспроможні вчиняти дії, які мають юридичне значення і встановлюють, змінюють чи припиняють права і обов'язки інших осіб [4; с. 83]. Такий поділ категорій працівників нами пропонується схарактеризувати як владний. Також існує класифікація, заснована на діях, які визначають учасника правовідносин як посадову особу: виконання функцій представника влади; виконання організаційно-розпорядчих функцій; виконання адміністративно-господарських обов'язків; виконання вищеназваних функцій та обов'язків за спеціальним адміністративним актом. Очевидно, що облік за структурою владних повноважень на сьогодні є більш значущим через те, що в такому разі можна встановити можливості конкретного суб'єкта праці щодо впливу на господарський результат, а відповідно ступінь залежності цього результату від дій (бездіяльності) окремого працівника, що на сьогодні є важливим завданням використовуваних систем заохочення, обліку, аудиту тощо. Однак владний підхід не може бути використаний для спеціалістів не наділених владними повноваженнями. При цьому авторами не визначені критерії диференціації складності владних повноважень (що є більш важливим для облікового процесу ніж встановлення персональної відповідальності). На нашу думку, доцільно також скористатися положеннями, які розділяють функції службовців на аналітичні та функції синтезу, однак і при цьому питання щодо їх диференціації потребує уточнення. Зокрема аналітичний напрям може бути визначений як спосіб впливу на господарський результат, пов'язаний з діями окремого працівника, спрямований на розділ цілого (в думках чи реально) з метою визначення проблеми (поточного стану) об'єкта, що досліджується. Синтетичний напрям характеризує діяльність, спрямовану на інтеграцію окремих складових технологічного, організаційного, економічного чи наукового процесу або всіх перелічених одночасно з метою отримання визначеного кінцевого результату.

Аналізуючи групу показників "облік вимог до персоналу" — вимоги до кількості праці, необхідно визначити, що до такої оціночної категорії належать кількісні та структурні характеристики персоналу, а також планові фонди робочого часу. Зазначені категорії характеризують потребу підприємства та встановлюють передумови для визначення кількості персоналу. Зазначені облікові категорії можуть використовуватися як на етапі планування, так і на етапі здійснення оперативного обліку, який характеризує безпосередній процес використання персоналу (друга група облікових показників).

Аналізуючи останню складову групи "облік вимог до персоналу" — вимоги до якості праці, слід зазначити, що основною характеристикою в цьому мають бути професійно-кваліфікаційні вимоги до персоналу. Мова йде як про розряди робітників, так і про характеристики кваліфікації осіб, що мають владні повноваження (КСіС в сучасній класифікації). При цьому доцільно враховувати визначені вище відмінності в сфері застосування (щодо розмиття чітких функціональних критеріїв окремих категорій та зміну характеру функціонального поділу праці).

На сьогодні облік кваліфікації працівників, що зайняті керівними функціями (а також кваліфікації спеціалістів та службовців) практично не ведеться через складнощі із характеристиками самої кваліфікації працівників інтелектуального характеру праці. Дана градація вимагає додаткового науково-методичного опрацювання, однак при цьому ми пропонуємо в якості критерію кваліфікації визначити інтегральний показник, заснований на характеристиці рівня освіти та рівня владних повноважень, які така особа якісно виконує. У випадку, якщо така особа не наділена владними повноваженнями, стає можливим перегляд її функціональної значущості з позицій ступеня складності аналітичних функцій чи функцій складності.

Використання в межах процесу обліку персоналу показників другої групи (названої нами як облік процесу використання персоналу) на сьогодні не можна розглядати як сталий процес. Відповідно необхідне обґрунтування облікових показників та характеру самого облікового процесу.

Аналізуючи категорію "ефективність використання персоналу" можна констатувати, що до цієї категорії будуть віднесені показники прямо чи опосередковано пов'язані з результатами трудового процесу для підприємства. В цьому полягає їх принципова відмінність від категорії результати використання, обраної нами для характеристики ефективності трудового процесу для самого персоналу. Поєднання зазначених показників характеризує, з одного боку, зовнішню продуктивність підприємства як виробничої системи (тобто кількість новоствореної доданої вартості або робочого часу, витраченого на її створення), а з іншого — внутрішню (соціальну) ефективність підприємства, (яка розкриває питання, пов'язані із структурою розподілу доданої вартості або часткою індивідуального робочого часу, витраченого працівниками на трудовий процес). Важливе місце в цьому контексті займає облік ефективності використання норм праці. Тут також важливо відстежувати динаміку змін чисельності (та відповідність вимогам до якості праці) персоналу яка, з одного боку, опосередковано характеризує ступінь внутрішньої ефективності, а з іншого — тимчасове використання суспільних трудових ресурсів. Доцільно також зазначити, що ефективність використання норм праці нерозривно пов'язана із встановленням балансу між зовнішньою та внутрішньою продуктивністю підприємства як господарської системи. Це зумовлює потребу в аналізі не тільки нормування праці як системи показників, але і норми праці як конкретної характеристики ефективності використання. Емпіричні показники запропонованих категорій мають бути розширені та всебічно характеризувати як зовнішню, так і внутрішню ефективність трудового процесу, однак на цьому етапі важливо спочатку обґрунтувати логіку перебудови системи обліку праці.

Використання третьої категорії другої групи показників (умови використання) вимагає, на нашу думку, також окремої уваги, адже характеризує не використовувану на сьогодні в обліку соціально-екологічну складову використання персоналу, пов'язану, з одного боку, із умовами соціального, а з іншого — екологічного середовища. Введення показників зазначеної групи пов'язане із тим, що досягнення господарського результату

в різних соціальних та екологічних умовах потребує принципово різних витрат живої праці (зусиль), що суттєво впливає на ефективність трудового (а відповідно і соціального) процесу. Навіть розмір частки працівника у новоствореній доданій вартості має залежати від екологічних умов, у яких відбувається його діяльність. Не слід також забувати про соціальну складову яка, з одного боку, пов'язана із відповідальністю господарської (трудової) діяльності, а з іншого — із соціальною ефективністю трудового процесу.

## ВИСНОВКИ

Проведений у межах даної статті стислий аналіз можливих напрямів зміни облікової системи, пов'язаної із обліком праці, дозволив визначити доцільність у певній трансформації (перегляді) використовуваних об'єктів обліку у відповідності до змін у сучасному господарському процесі. До числа таких змін нами, у першу чергу, було віднесено безпосередні групи показників, які зазнали змін у відповідності до сучасних ринкових умов організації трудової діяльності та усього господарського механізму суспільства. Також запропоновано поділити всю систему облікових показників не відповідно до сталого функціонального поділу праці, а відповідно до показників, що характеризують трудовий процес за його логічною спрямованістю, а також відповідно до можливості (характеру) впливу конкретного суб'єкта на процес суспільного відтворення.

Важливість такого підходу полягає, у першу чергу, у тому, що облік за його допомогою набуває характеру інструмента не тільки номінальної фіксації певної сукупності показників, але і виконує роль об'єктивної інформаційної бази для управлінського процесу.

Логіка запропонованих змін ґрунтується на можливості створення та використання балансового підходу, до оцінки та управління трудовою діяльністю персоналу ґрунтуючись на запропонованій дихотомії (у її філософському, а не логічному розумінні).

Основним завданням та напрямом подальших досліджень в окресленому напрямі має бути розробка та апробація конкретних облікових показників, а також побудова їх балансових моделей.

## Література:

1. Калина А.В. Економіка праці: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. — К.: МАУП, 2004. — 272 с.
  2. Зоткина Н.С. совершенствования нормирования управленческого труда и численности работников предприятия (с применением модели Дж. Бокса и Д. Кокса) / Н.С. Зоткина // Проблемы современной экономики", №3 (15) [Электронное издание]. — Режим доступа: <http://www.m-economy.ru/art.php3?artid=20962>.
  3. Чумаченко О.В. Особливості нормування управлінської праці / О.В. Чумаченко, Т.С. Шульгіна // Економічний вісник Донбасу. — 2011. — № 1 (23). — С. 186—190.
  4. Петришин А.В. Государственная служба: Историко-теоретические предпосылки. Сравнительно-правовой и логико-понятийный анализ / Национальная юридическая академия им. Ярослава Мудрого {Харьков}. — Х.: Факт, 1998. — 167 с.
- Стаття надійшла до редакції 01.02.2012 р.*