

РОЗУМОВА ПРАЦЯ: ТЕОРІЯ АНАЛІЗУ ТА КОНТРОЛЮ

Визначено доцільність перегляду підходів до аналізу та контролю розумової праці через зміну її суспільного значення. Запропонований поділ системи облікових показників у відповідності до характеристик спрямованості трудового процесу, а також у відповідності до можливості (характеру) впливу конкретного суб'єкта на процес суспільного відтворення. Окреслено передумови для використання балансового підходу до аналізу та контролю трудових ресурсів на усіх рівнях суспільства.

Determined by the desirability of reviewing the approaches to the analysis and control of mental work through the change of its social value. It is proposed the division of accounting rates in accordance with the directional characteristics of the labor process, and in accordance with the possibility of (character) the impact of a particular entity in the process of social reproduction. Identified the prerequisites for using the balance sheet approach to the analysis and control of manpower at all levels of society.

Ключові слова: аналіз, ефективність, показник, критерій, система, обґрунтування, класифікація.
Key words: analysis, performance, display, test the system, the rationale for the classification.

АКТУАЛЬНІСТЬ ТЕМИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Аналізуючи систему показників для аналізу праці, їх можна поділити на дві великі, але нерівні групи: показники фактичної діяльності (більша за обсягом група) та нормативні показники (норми праці). Особливо гостро зазначена нерівність проявляється щодо інтелектуальної (а відповідно складно структурованої) праці. Однак зростання питомої ваги саме інформаційної праці зменшує сучасну цінність будь-яких оціночних підходів. Більш того, наявність сучасних нормативних показників створює умови для планування переважно виконавчої праці. У той же час питома трудомісткість інтелектуальної праці постійно зростає, а відтак, ефективність управління такою працею (в тому числі планування чисельності управлінців) не змінюється. Більш того, для більшості представників інформаційної праці використання при аналізі результатів їх діяльності кількісних показників практично не використовується, що робить їх діяльність значною мірою не контролюваною.

У сучасній літературі міститься значна кількість всляких норм і нормативів, пов'язаних із мірою праці. Ці норми містяться у вигляді норм виробітку, норм часу, нормованих завдань, норм чисельності тощо. Однак такими показниками нормується праця все меншої частки вітчизняних працівників. Попри існування розгалуженої системи показників норм праці, контроль та аналіз ефективності (як самих норм, так і діяльності, що ними регламентується) практично не ведеться. Результати трудової діяльності оцінюються переважно за критерієм виконання-невиконання (досягнення-недосягнення) певного результату.

Слід наголосити на тому, що праця, будучи діяльністю, пов'язаною зі створенням певного продукту (мети діяльності організації), не може перетворюватися на самоціль, а відповідно має забезпечуватися її зв'язок із господарськими результатами. Переходячи до аналізу та контролю інтелектуальної праці (навіть до оцінки її ефективності), ми неминуче стикаємося із проблемою відсутності не тільки норм, придатних для аналізу, але і адекватних методів їх формування, що, безумовно, принципово погіршує не тільки керо-

ваність конкретного трудового процесу, але і призводить до викривлення усієї системи відносин, пов'язаних із працею.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ПУБЛІКАЦІЙ

Як вихідні дані для аналізу часто використовуються норми праці. Відповідно процедура аналізу ефективності трудового процесу зводиться до зіставлення планових показників із фактичними. Методики, використовувані для оцінки управлінської праці в нашій країні і за кордоном, часто різняться, через вибір конкретного методу нормування управлінської праці, який лежить в їх основі. Власне, вибір методу нормування 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 результати, отримані з використанням будь-якого із запропонованих методів, не є універсальними та не завжди можуть комплексно характеризувати весь трудовий процес розумової праці. 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 аналізу управлінської праці вбачається нам недоцільним, 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 по-

казники 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 аналізу та контролю процесу інтелектуальної праці (який виконують керівники, спеціалісти та частково службовці) через перегляд вихідних нормативних матеріалів. Також доцільним нам вбачається відображення особливостей, пов'язаних із трудовою діяльністю, пов'язаною із розумовою працею, у вигляді, придатному для відображення аналізу (щонайменше на предмет доцільності).

ВИКЛАДЕННЯ ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

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

На нашу думку, недоцільно повністю розділяти аналітичний процес аналізу праці робітників та працівників інтелектуальної (інформаційної) праці. Але очевидно, що аспекти аналізу та контролю виконавчої праці зараз (починаючи із радянських часів) набули достатнього визначення, у той час як процеси, пов'язані із аналізом інтелектуальної праці, є менш досліджуваними.

Показники для аналізу та контролю праці на підприємстві ми пропонуємо розбити на дві групи: вимоги до праці (персоналу) та вимоги до використання праці (персоналу). Обидві групи мають застосовуватися для аналізу 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 аналізу, яка 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 одним із завдань такого аналізу є забезпечення управлінського процесу прийняттям рішень щодо заміни живої праці уречевленою (та навпаки).

Порівнюючи запропоновані вище групи аналітичних показників, можна визначити необхідність забезпечення їх відповідності певним суспільним стандартам (які можуть бути перевірені під час відповідного аудиту). Його роль, полягає у забезпеченні суспільної ефективності використання обмеженого ресурсу — кваліфікованої праці. Безумовно, запропоновані показники є занадто загальними та потребують роз'яснення.

Сфера застосування характеризується особливостями характеру праці за функціональним призначенням. У відповідності до класичного поділу такої праці персонал, що виконує працю певного роду, поділяють на виробничий — невиробничий (для промислового підприємства); працівників операційної, керівної та обслуговуючої діяльності (для банківських установ); працівників основної діяльності, працівників з виробництва будівельних конструкцій та транспортних працівників (для будівництва) тощо. Однак на сьогоднішній день структура виробництва зазнала принципових змін, через що більш доцільним є такий поділ за характером діяльності: той,

що створює продукт (надає послуги), та той, що створює умови для створення продукту. 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. У такому контексті навіть працівники операційного залу банківської установи набувають характеру тих, що створюють. Це дозволяє більш структуровано підійти до процесу відношення працівника до процесу створення доданої вартості — безпосередній чи опосередкований.

Аналізуючи працівників інтелектуальної праці за сферою застосування (керівники, спеціалісти, технічні виконавці), звернемо увагу, що така класифікація щонайменше 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, питомо вага аналітичної діяльності та діяльності, пов'язаної із синтезом, більша у керівників та у міру зростання рівня керівництва теж 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 вбачається можливим. Проблема в даному випадку викликає диференціація складності характеру праці. Однак для завдань встановлення сфери застосування зазначених критеріїв буде достатньо.

У цьому контексті цікавим є підхід, запропонований юристами для характеристики відповідальності, пов'язаної 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, до представників влади 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.

Очевидно, що аналіз на підставі характеристики структури владних повноважень на сьогодні є актуальним через те, що в такому разі можна встановити можливість конкретного суб'єкту праці щодо впливу на господарський результат, а відповідно ступінь залежності цього результату від дій (бездіяльності) окремого працівника. Останнє на сьогодні є важливим завданням використовуваних систем заохочення, аналізу та контролю (аудиту). Однак владний підхід не може бути використаний для спеціалістів не наділених владними повноваженнями. При цьому досить складно визначити самі критерії диференціації складності владних повноважень (при тому, що це є більш важливим для аналітичної оцінки, ніж встановлення персональної відповідальності). На нашу думку, доцільно також скористатися можливостями, які дають

розділ функцій 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, що залежить від дій окремого працівника. Синтетичний напрям характеризує діяльність, що містить завданням інтеграцію окремих складових технологічного, організаційного, економічного чи наукового процесу або всіх перелічених одночасно з метою отримання визначеного кінцевого результату.

Аналізуючи групу показників "вимоги до праці" вимоги до кількості праці, необхідно визначити, що до такої оціночної категорії належать кількісні та структурні характеристики персоналу (який виконує працю певного виду), а також планові фонди робочого часу. Зазначені категорії характеризують потребу підприємства та встановлюють передумови для визначення кількості витрат живої праці. Зазначені аналітичні категорії можуть використовуватися як на етапі планування, так і на етапі здійснення оперативного аналізу та контролю, який характеризує безпосередній процес використання живої праці (друга група показників).

Аналізуючи останню складову групи "вимоги до праці (персоналу)" — вимоги до якості праці, слід зазначити, що основною характеристикою в цьому мають виступати професійно-кваліфікаційні вимоги до персоналу. Мова йде про характеристики кваліфікації осіб, що мають владні повноваження. 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 контроль рівня кваліфікації працівників, що зайняті керівними функціями (а також кваліфікації спеціалістів та службовців), практично не здійснюється через складнощі із характеристиками самої кваліфікації працівників інтелектуального характеру праці. Відповідна 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 може якісно виконувати. У випадку, якщо об'єкт аналізу не наділений владними повноваженнями, стає можливим перегляд функціональної значущості такої особи, з позицій ступеня складності аналітичних функцій чи функцій складності.

Використання в межах процесу аналізу та контролю інтелектуальної праці показників другої групи (названої нами як процес використання праці) на сьогодні не можна розглядати як сталий процес. Відповідно необхідне додаткове обґрунтування як аналітичних показників, так і самого характеру аналітичного процесу.

Аналізуючи категорії ефективності використання праці, 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 результату використання, обраної нами для характеристики ефективності трудового процесу для працівників. 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 аналіз 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 живої праці. Емпіричні показники запропонованих категорій мають бути розширені та всебічно характеризувати як зовнішню так і внутрішню ефективність, трудового процесу.

Використання третьої категорії другої групи показників (умови використання) вимагає, на нашу думку, також окремої уваги, адже характеризує не використовувану на сьогодні в аналізі праці соціально-екологічну складову використання персоналу. Таке використання пов'язане, 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, в яких відбувається його діяльність. Не слід також забувати про соціальну складову, яка, з одного боку, пов'язана із відповідальністю господарської (трудова) діяльності, а з іншого — із соціальною ефективністю трудового процесу.

ВИСНОВКИ

Проведений у межах даної статті стислий аналіз можливих напрямків створення системи показників пов'язаної із аналізом та контролем праці дозволив визначити напрями використовуваних об'єктів аналізу, відповідно до змін у сучасному господарському процесі. До числа таких змін нами, у першу чергу, було віднесено безпосередні групи показників, які зазнали змін у процесі інформатизації праці. Також запропоновано поділити всю систему аналітичних показників не у відповідності до сталого функціонального поділу праці, а у відповідності до показників, що характеризують трудовий процес за його логічною спрямованістю, а також у відповідності до можливості (характеру) впливу конкретного суб'єкта на процес суспільного відтворення.

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

Основним завданням та напрямом подальших досліджень має бути розробка та апробація конкретних аналітичних показників, а також побудова за їх допомогою балансних 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 управления 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. Особенности нормирования управленческой работы / О.В. Чумаченко, Т.С. Шульгина. — 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. — 167с.

Стаття надійшла до редакції 05.04.2012 р.