

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

## АНАЛІЗ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ: СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ

---

*У статті проаналізовано логічні підходи до оцінки персоналу, на основі яких пропонується авторське бачення аналізу та контролю праці з урахуванням суб'єктивної компоненти. Через урахування соціально-психологічних особливостей трудових ресурсів (як носія живої праці) стає можливим схарактеризувати сукупну ефективність трудового процесу.*

*В статье проанализированы логические подходы к оценке персонала, на основе которых предлагается авторское видение анализа и контроля работы с учетом субъективной компоненты. Путём учета социально-психологических особенностей трудовых ресурсов становится возможным охарактеризовать совокупную эффективность трудового процесса.*

---

*Ключові слова: аналіз та контроль персоналу, ефективність, оцінка, соціально-психологічні особливості, трудові ресурси, система факторів.*

*Ключевые слова: анализ и контроль персонала, эффективность, оценка, социально-психологические особенности, трудовые ресурсы, система факторов.*

### АКТУАЛЬНІСТЬ ТЕМИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Необхідність всебічного розуміння усієї сукупності процесів, що відбуваються в середині економічної системи, є важливим завданням для науковців. При цьому значна частка аспектів діяльності економічної системи пов'язані одночасно з декількома процесами. Така праця є не тільки економічною категорією, але і одночасно має принципове соціальне та психологічне значення. Відповідно враховувати дані аспекти в керуванні суспільною працею є важливим завданням для ефективного управління. Більше того, дані теоретизування підводять нас до питання, 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 процесу аналізу та контролю праці. При цьому ми наголошуємо, що особливо гостро зазначена проблема постає при оцінці трудових ресурсів. Це пов'язано з тим, що сучасна економічна дука перейшла до ресурсного підходу та відповідно створила значний методологічний інструментарій для аналізу та контролю матеріальних об'єктів (капіталу, фінансів, природні ресурси). Капітал, в даному контексті, ми вважаємо матері-

альним 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 аналіз (зокрема, аналіз трудових ресурсів) від соціальної природи людини, що в даному контексті виступає об'єктом аналізу — по суті, протиставляти матерію та її свідому форму для пояснення законів розвитку суспільства. Однак останнього робити апріорі не можна, за умов, якщо завданням є отримання справжньої картини розвитку. Збільшення інформатизації (а відповідно ролі суб'єкта) праці ще більш заглиблює процес даних суперечностей.

До того ж, як зазначає В.Мельнік, чистої об'єктивності бути не може, оскільки будь-яка взаємодія залежить від властивостей усіх сторін, що приймають участь [2]. Відтак, навіть принцип об'єктивності (один із базових в аналізі) 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]). Розглядаючи облік як збір даних для подальшого контролю та аналізу, можна звернути увагу на спробу пояснення сутності принципу об'єктивності в бухгалтерській літературі. Як зазначають автори, він полягає у тому, що "обліко-

ва 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 будь-якому процесі (обліковому, аналітичному, в ході контролю тощо) не може розглядатися винятково 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 практика розвитку даної складової сукупного потенціалу підприємства як господарська операція поки що не може бути достовірно оцінена та скерована за результатами такої оцінки. Це пояснюється складністю об'єктивізації суб'єктивних оцінок, неминучих при встановленні соціально-психологічних характеристик трудових ресурсів.

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

Однак, при цьому їх результати мають більш загальнотеоретичний характер та недостатньо збагачують методологію безпосереднього аналізу та контролю праці.

## ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

На нашу думку, доцільним є створення системи факторів, за допомогою яких стає можливим врахувати соціально-психологічні особливості персоналу, які реалізуються ним в ході трудового процесу (праці), з метою використання їх в процесі аналізу та контролю.

## ВИКЛАДЕННЯ ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Аналізуючи процес організації аналізу персоналу, можна констатувати, що на сьогоднішній день оцінка залежить від поведінки об'єкта оцінювання на ринку, а ринок — це "люди, які відчувають потребу в будь-якому товарі і мають гроші на його купівлю" [5, с. 20] (в цьому сенсі під товаром ми розуміємо і роботу (силу)). В контексті аналізу персоналу, в якості суб'єкта ("людини" у попередньому визначенні), 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 відсутня його цінність 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 чи таким, що може бути матеріалізований), однак тільки за умов виконання фізичної праці. Однак, характеризуючи можливість використання конкретного носія трудового ресурсу певної роботи, використовується низка різноманітних характеристик, що дають можливість встановити його

готовність до виконання роботи (часто ми говоримо про об'єктивізовану форму оцінки, яка існує у вигляді матеріального об'єкта — документа). При цьому частка характеристик, що визначають можливість носія трудового ресурсу виконувати певну роботу, характеризуються показниками соціально-психологічного характеру (індивідуальні риси особистості). Дані показники існують тільки у вигляді свідомості (не матеріальної компоненти), а відповідно повністю містяться у суб'єктивній площині.

Оцінка персоналу в контексті визначення системи показників, що характеризують носія праці (як об'єкта аналізу та контролю), 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'єкту аналізу. Адже суб'єктивний фактор в об'єктивній моделі ставить під сумнів якість та достовірність усього аналізу.

В поставленій задачі основну проблему викликає різнохарактерність методик, що формують (охоплюють) усю оціночну процедуру. При цьому основними критерієм ефективності господарської діяльності для підприємства є досягнення ним поставлених цілей за мінімально можливих витрат ресурсів (часу, грошей, праці і т.д.), або за умов тих самих фінансових і людських ресурсів досягти більшого результату, ніж раніше. Таким чином господарський результат об'єктивізується та може бути обрахований. 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 аналізу 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 достовірного аналізу 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 рейтинговий показник ефективності соціально-психологічного стану (налаштованість суб'єкта 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 обраховані в процесі оцінювання персоналу, можна назвати:

- капіталізація (як оцінка можливості створювати певний максимальний продукт);
- порівняння із портретом ідеального співробі-

тника, з ранжуванням найважливіших функцій та об'рахунком 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 безпосередня жива праця, а потенційна праця (тобто праця військових, пожежників, правоохоронців).

На нашу думку, основним критерієм загальної логіки аналізу 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, у відповідності до думок якої оцінка персоналу (результатів праці, ділових та особистісних якостей) складається із двох виокремлених компонентів. 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 аналізу (контролю):

— зворотній зв'язок за рівнем досягнення цілей (результатів живої праці);

— 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 суб'єкта праці мають відповідати цілям, але і цілі організації мають відповідати певним цілям працівника.

Також в цьому контексті цікавою є думка С.Н. Апенько, який при оцінці ефективності управління персоналом виділяє цільову та потребову форми ефективності. Цільова ефективність виражається в досягненні цілей управління персоналом, з точки зору значущості даної підсистеми для керівництва організації. Потребова 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 у якості безпосередніх об'єктів аналізу та потреби визначення інтегрального кількісного параметра.

Зокрема, використання показника ефективності задоволення потреб носіїв трудових ресурсів 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 є для працівника незалежно від результатів його діяльності. Це 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:

$$\Delta V_{\text{потр}} \leq \Delta B_{TC} \quad (1),$$

де  $\Delta V_{\text{потр}}$  — зміна обсягу потреб персоналу, що задовольняються через трудову діяльність;

$\Delta B_{TC}$  — зміна витрат господарюючої системи, яка характеризує ефективність

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

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

де  $E$  — ефективність системи керування персоналом (ефективність трудового процесу в нашій інтерпретації);

$M$  — мета;

$P$  — потреба суб'єктів і об'єктів системи;

$R$  — результат;

$B$  — витрати.

Т.Д. Сіянець запропонувала у запропонованому підході змінити показник, який характеризується співвідношенням  $P / \Pi$  (який, на її думку, визначає, скільки цілей треба поставити для досягнення результату). Зворотній показник 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 мова йде про рентабельність мети (рентабельність є основним показником ефективності). Вираз  $M / \Pi$  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 різно-векторність (збільшення доходу для суб'єктів та максимізація економії для об'єктів). У той же час, замінивши показник  $\Pi$  — потреби 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" з метою подальшого аналізу.

## ВИСНОВОК

Таким чином, реалізація аналізу трудових ресурсів з урахуванням соціально-психологічної їх



природи може бути забезпечена за допомогою проведення розрахунків, що характеризують ефективність трудового процесу з встановленням впливу на нього з боку сукупності суб'єктивних (у т.ч. соціально-психологічних) факторів. Такий підхід забезпечить максимальне уникнення суб'єктивізму та використання в своїй основі максимально достовірних вихідних показників, які можуть бути зведені до певних об'єктивізованих показників. У якості таких показників є певний матеріальний або матеріалізований результат (адже не всі види трудової діяльності містять матеріальний результат як такий). Реалізація такої логіки вимагає виміру ефективності, за допомогою розрахункової моделі, зокрема вираз (2). При цьому отриманий показник з метою збільшення об'єктивізації має все ж таки зіставлятися із загальновідомими, але 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 ознаками, що характеризують стан соціально-психологічного розвитку (ефективності) колективу, здатне забезпечити максимально можливу об'єктивізацію процесу виміру.

В основі запропонованої логіки поєднання має лежати відповідність динаміки показника ефективності та відповідного оціночного показника (капіталізованої вартості, відповідності портрету ідеального співробітника тощо). У разі, якщо логіка зміни аналізованих показників співпадає, доцільним є використання єдиного кількісного показника, в якості якого може виступати показник сукупної 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 ураховувати в процесі управління.

## 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.-Петерб. гос. ун-т экономики и финансов: Питер паблишинг, 1997. — 480 с.
2. Мельников В.И. 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. — 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 / Олександр Михайлович. — Житомир: ЖДТУ, 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. Синявец Т.Д. Теоретические подходы к определению эффективности управления персоналом / Т.Д. Синявец // Вестник ВГУ, Серия: Экономика и управление. — 2005. — № 1. — С. 90—96.

Стаття надійшла до редакції 30.03.2012 р.

## ДО УВАГИ АВТОРІВ!

### ВИМОГИ ДО СТРУКТУРИ ТА ОФОРМЛЕННЯ МАТЕРІАЛУ:

- відомості про автора (авторів): ім'я, по батькові, прізвище, вчене звання, вчений ступінь, посада і місце роботи, службова і домашня адреси (з поштовим індексом), контактний телефон;
- УДК;
- назва статті мовою оригіналу та англійською мовою;
- коротка анотація (2—4 речення) мовою оригіналу та англійською мовою;
- ключові слова;
- текст статті повинен мати такі необхідні елементи: вступ (формулюється наукова проблема, ступінь її вивченості, актуальність тієї частини проблеми, якій присвячена стаття), постановка задачі (формулюються мета і методи дослідження), результати (викладається система доведень запропонованої гіпотези, обґрунтовуються наукові результати), висновки (вказується наукова новизна, теоретична і практична значущість результатів дослідження, перспективи подальших розробок з цієї теми). Розділи повинні бути виділені;
- обов'язковий список використаних джерел у кінці статті;
- обсяг статті — 12—25 тис. знаків (як виняток, не більше 40 тис. знаків);
- шрифти найпоширенішого типу, текстовий шрифт та шрифт формул повинні бути різними;
- ілюстративний матеріал повинен бути поданий чітко і якісно у **чорно-білому** вигляді. Посилання на ілюстрації в тексті статті обов'язкові. До графіків та діаграм мають бути подані таблиці, на основі яких вони збудовані;
- разом із друкованою статтею треба подати її електронний варіант на CD носії або електронною поштою. Файл статті повинен бути збережений у форматі DOC для MS Word. Схеми, рисунки та фотографії слід записувати окремими графічними файлами форматів TIF, BMP, JPG, в імені яких зазначається номер ілюстрації у статті, наприклад pict 4.tif.

Редакція залишає за собою право на незначне редагування і скорочення, а також літературне виправлення статті (зі збереженням головних висновків та стилю автора). Надані матеріали не повертаються.

Адреса редакції: 04112, м. Київ, вул. Дорогожицька, 18, к. 29  
 для листування: 04112, м. Київ, а/с 61; economy\_2008@ukr.net  
 Тел.: (044) 458-10-73, 223-26-28, 537-14-33