

2. The World Almanac and Book of Facts 1998.– New York: World Almanac Books, 1998.– 978 p.
3. Виступ Президента України Віктора Януковича із щорічним посланням до Верховної Ради України.– [Електронний ресурс].– Режим доступу : www.president.gov.ua
4. Богиня Д. П., Гришнова Е. А. Основы экономики труда : Учебное пособие.– К. : Знання-прес, 2002.– 430 с.
5. Гриньова В. М., Козирева О. В. Соціально-економічні проблеми інноваційного розвитку підприємств.– Х. : ВД «ІНЖЕК», 2006.– 192 с.

6. Державна програма економічного і соціального розвитку України на 2012 рік та основні напрями розвитку на 2013 – 2014 роки.– [Електронний ресурс].– Режим доступу : www.president.gov.ua
7. Задорожный Г. В. Иначе возможное как сотворчество человечности (размышление о главном в связи с кризисом экономической науки).– Полтава : Скайтек, 2011. – 259 с.
8. Панарин А. С. Православная цивилизация в глобальном мире.– М. : Алгоритм, 2002.– 496 с.

УДК 331.34

КОНЦЕПТУАЛЬНА МОДЕЛЬ ОБЛІКУ, КОНТРОЛЮ ТА АНАЛІЗУ ПРАЦІ

ЯДРАНСЬКИЙ Д. М.

доктор соціологічних наук

Запоріжжя

Говорячи про концептуальну модель обліку, контролю та аналізу праці, необхідно визначити принципіву відмінність різних типів праці, що існують на сьогоднішній день.

До принципово відмінних типів праці, на нашу думку, можна віднести:

- ✦ працю, пов'язану зі створенням доданої вартості (виробнича праця);
- ✦ працю, не пов'язану зі створенням доданої вартості (охорона, військова служба);
- ✦ про-працю (виховання, освіта, наукова діяльність).

Обліковий процес має враховувати принципові відмінності, що існують у сутності даних видів праці, та відповідно змінювати облікові показники. Зокрема облікові характеристики, пов'язані з обліком праці, що створює додану вартість, є досить дослідженими та можуть бути засновані на кількісних показниках витрат часу, створеному продукті тощо. У цей же час, праця не пов'язана зі створенням доданої вартості, не може бути оцінена за допомогою жодного із зазначених показників. Про-праця, пов'язана з вихованням та освітою, не може бути об'єктивно оціненою через віддалений результат її застосування. Праця, пов'язана з науковою діяльністю, взагалі не підлягає оцінці в сучасних економічних категоріях. Однак за умов зростання значення двох останніх видів праці у суспільній діяльності виникає ситуація, за якої більша частка населення працює у сферах, де праця практично не може бути охарактеризована. На цей час значна кількість авторів, хоч принципово критикує результати К. Маркса, однак не запропонувала адекватного інструментарію оцінювання праці працівників сфери, не пов'язаної зі створенням доданої вартості.

У сучасній вітчизняній літературі щодо міркувань стосовно виміру характеристик праці слід віднести дискурс започаткований О. В. Дейнегою, К. М. Матусевичем, Л. А. Янковською щодо виміру продуктивності праці. Зокрема автори наголошують на тому, що догмат радянської економічної школи про обов'язковість речового змісту

продуктивної праці не вписувався в макроекономічний зміст сучасної економіки і суперечить йому. Однак відповідні питання порушувались задовго до радянських часів. Щоправда ні до, не після цього не було дано остаточної оціночної характеристики такої праці.

На думку О. В. Дейнеги та інших, всяка суспільно корисна праця створює суспільне багатство або безпосередньо або опосередковано та сприяє його збільшенню і покращанню добробуту людей. Сукупний продукт суспільства створюється в усіх галузях, корисних сферах економічної діяльності, зокрема у домашньому господарстві [1, с. 65]. Однак запропонований авторами підхід є суто макроекономічним, що не дає можливості оцінити результати трудової діяльності на рівні окремих господарюючих суб'єктів. Також він не дає можливості справедливо урахувати реальні трудовитрати та встановити ефективність трудової діяльності. У сучасному науковому дискурсі принципіву досліджень, які б могли бути покладені в якості теоретичної основи обліку праці, як виду соціально-економічної діяльності у інших (окрім виробничої) сферах застосування праці, практично немає.

У першій главі книги «Ефективний керуючий» («Ефективності можна навчитися») відомого автора Пітера Друкера, зокрема зазначається: «система вимірів і оцінок – від організації виробництва і обліку до контролю якості, – використовується у відношенні фізичної праці, не застосовна до праці інтелектуальної». Також П. Друкер висловлює тезу «дійсно, ніколи не вгадаєш, про що думає працівник інтелектуальної праці. Разом з тим мислення – це його область діяльності, його праця» [2]. Однак, попри логічність таких висновків, складно погодитися із думкою про те, що працівника інтелектуальної праці «на відміну від виготовлювача взуття, ... не повинна хвилювати споживча корисність результатів його діяльності» [2]. На нашу думку, складність оцінок інтелектуальної праці обумовлює бажання штучно спростити процедуру оцінки інтелектуальної праці.

Таким чином, із зазначеного випливає необхідність створення концепції обліку, контролю та аналізу праці, що враховує особливості усіх видів праці.

Говорячи про аналіз відмінностей існуючих типів праці, слід відзначити, що до основних відмінностей можна віднести вартість кінцевого результату:

– *праця виробничого характеру, тією чи іншою мірою пов'язана зі створенням кінцевого продукту* (чи послуги), який принципово може бути реалізований за гроші, пов'язана із оцінюванням її вартості в процесі вибору альтернативи між використанням живої та уречевленої праці, а також зі встановленням показника доданої вартості. Принципово така праця має бути вимірною, обрахована та проконтрольована через її вартісні характеристики та взаємозв'язок вартості такої праці із доданою вартістю. Диспетчерська праця, пов'язана із координацією діяльності інших, або відповідями на запитання та не містить в собі безпосередньої доданої вартості, може бути співвіднесена із результатом і перенесена на процес створення доданої вартості через певну систему приведення. В основі встановлення вартості, як об'єкту обліку такої праці лежить теорія трудової вартості К. Маркса, а основними показниками можуть виступати час, обсяг та продуктивність створення доданої вартості;

– *праця, не пов'язана зі створенням доданої вартості*, як правило, є вартістю потенційної робочої сили. При цьому така думка частково суперечить підходу К. Маркса у відповідності до якого «покупець робочої сили споживає її, змушуючи працювати її продавця. Останній, внаслідок цього, стає на ділі робочою силою, робочим, між тим як раніше він був таким лише потенційно [3, с. 169]. Насправді покупець такої робочої сили купує її для того, щоб така робоча сила забезпечувала стабільність існування та розподілу доданої вартості. Зокрема правоохоронні органи та армія забезпечують певну сталість розподілу доданої вартості у відповідності до системи, що склалася. Працівники пожежної охорони, апарат державного управління тією чи іншою мірою контролюють, створюють умови та стимулюють процеси, пов'язані з рухом доданої вартості в межах країни. Армія може частково або створювати додану вартість (наприклад, у процесі будівництва громадських об'єктів), або забезпечувати вилучення у інших країн ресурсів, з метою подальшого вкладення в неї живої праці та створення за допомогою віднятих ресурсів додаткової вартості. Цінність (а по суті вартість) їх праці напряму залежить від загроз, що створюють привласненій доданій вартості зовнішні джерела небезпеки. Таким чином в основі формування ціни як об'єкта обліку такої праці має виступати можлива цінність (суспільна цінність) праці таких працівників у випадок виникнення загрози для привласненої доданої вартості;

– найбільш складною з точки зору розробки методологічних підходів для обліку є *про-праця*, однак і її, на наше переконання, необхідно приводити до вартісної оцінки. На підтвердження останньої думки можна навести вислів російського економіста В. Лоскутова, який зазначає: «у дійсності вартість мають всі продукти людської праці, можна сказати, за визначенням. Адже будь-який видобутий, створений або інакше присвоєний продукт, що задовольняє потреби людини, варті йому певних «вимушених тягот» ..., тобто певних витрат його праці». У цьому ж місці автор відзначає, що можна казати про існування індивідуальної вартості продуктів праці. [4]. Така логіка дає підстави для пере-

ходу до вартісного розуміння окремих видів трудової діяльності.

Однак існує проблема у створенні (розробці) конкретних показників, що можуть бути використані в процесі обліку праці, виходячи із цієї специфіки. Зокрема праця диспетчера може бути співвіднесена із працею виробничих, або невиробничих працівників (діяльність яких більш чітко пов'язана із створенням доданої вартості). У цьому контексті мова йде про облік не праці як такої, а праці як певного соціального процесу, який об'єднує індивідів по відношенню до створення доданої вартості (тобто можна казати про частку кожного індивіда у певній, створеній групі, доданій вартості). Таким чином, праця диспетчера має додаватися до праці, витраченої на створення доданої вартості основним робітником, а відтак вона також містить в собі певну продуктивність та цінність. При цьому час, витрачений диспетчером, не може розглядатися як критерій витрат праці, так само як таким критерієм не може розглядатися і обсяг виконаної роботи (відповідей на дзвоник), що прямо від дій працівника не залежить. Однак у такому разі постає потреба у кількісному визначенні характеристик праці працівника. На нашу думку, безпосередня робота такого працівника відбуватиметься саме під час розмови із клієнтом, однак у час відсутності клієнтів такий працівник перетворюється на потенційну робочу силу (тобто не працює). Відповідно до існуючої моделі обліку, ми вважаємо роботою нероботу, що не є достатньо змістовним для розкриття реальної сутності трудового процесу. З іншого боку, відмовитися від такого підходу – вважати працівника непрацюючим в той час коли він потенційно готовий працювати – втрата соціальної справедливості. Безумовно, сучасний розвиток науково технічного прогресу дозволяє уникнути такого протиріччя перенесенням роботи диспетчера безпосередньо до місця мешкання такого працівника, а відтак, час коли він безпосередньо працює – робочий час, час не роботи – час умовного відпочинку (працівник може займатися власними справами при цьому лишаючись готовим до виконання поставлених завдань). Однак такий підхід є напівмірком і також не дає відповіді щодо характеристики справедливих витрат праці такого працівника. Поряд із цим просте додання витрат часу (чи вартості) такого працівника до витрат часу працівників, що зайнятий створенням нової доданої вартості також недоцільно. У такому разі ми підходимо до логіки отримання квантилю непродуктивної роботи.

Очевидно, що у випадку із диспетчером квантилем можуть виступати або час, або обсяг роботи, або корисність, або вартість. Однак, якщо прийняти вартість як таку таким квантилем, то виникне ситуація, за якої вартість роботи диспетчера буде постійно змінюватися (менше дзвінків – більша вартість роботи та навпаки). Це також не є об'єктивним критерієм, тим більше, що це призведе до переходу до погодинної оплати праці, яка критикується нами. Відповідно виникає проблема у визначенні «швидкості» роботи. Тобто час є тим фактором, що диференціює обсяг дзвінків. Таким чином,

можна казати про вираз, який має виступати критерієм оцінки ефективності перенесення доданої вартості на працівника-диспетчера (свого роду «миттєве прискорення використання працівника» – a) – на обсяг продуктивної праці (1):

$$a_{\text{викор}} = \frac{\frac{\Delta K_{\text{зом}}^i}{\Delta kn_{\text{залуч}}^i}}{\frac{\Delta T_i^{\text{заг}}}{\Delta t_i^{\text{прод}}}}, \quad (1)$$

де $K_{\text{зом}}^i$ – кваліфікаційна готовність працівника до виконання i -ї роботи (як критерій може використовуватися інтегральна кваліметрична характеристика);

$kn_{\text{залуч}}^i$ – кількість праці певного працівника, витраченої на певний вид професійної діяльності (у вартісному виразі);

$T_i^{\text{заг}}$ – час пов'язаний (витрачений) на трудову діяльність i -го виду;

$t_i^{\text{прод}}$ – час безпосереднього виконання (продуктивної роботи) пов'язаної із виконанням певних функцій. Похідна, що знаходиться у знаменнику, по суті характеризує частоту залучення компетенцій працівника до безпосередньої трудової діяльності (трудового процесу).

На наш погляд, саме такий підхід дозволяє урахувати, з одного боку, потенційну готовність працівника до виконання певної діяльності, а з іншого – характер її здійснення, адже сама висока готовність за умов незатребуваності не може вважатися продуктивною діяльністю, та згодом втрачається. З іншого боку, частота залучення до діяльності збільшує готовність працівника, чим додатково прискорює трудовий процес (у випадку із диспетчером – зростання навичок і швидкості консультування). Час трудової діяльності характеризує по суті доцільність залучення такого працівника до трудового процесу. При цьому отриманий кількісний вираз може бути зіставлений і з винагородою за працю певного типу. У даному контексті мова по суті йде про другу похідну, яка може бути охарактеризована виразом (2):

$$f'(x) = (f'(x))'. \quad (2)$$

У запропонованому виразі перша похідна характеризує ціннісний та ціновий аспект залучення працівника до відповідного роду трудової діяльності, а друга – його економічну доцільність. Тобто перша – по суті миттєву швидкість, а друга – миттєве прискорення економічної системи, утвореної використанням даного працівника, або залученням його до роботи певного виду.

Поєднуючи запроповану логіку із законом Госсена, можна отримати вираз, що характеризує граничну корисність певного виду трудової діяльності. У такому разі введення ринкової вартості також має «вбудуватися» в співвідношення, виведене нами із виразу граничної корисності (3):

$$\frac{\frac{\Delta K_{\text{зом}}^i}{\Delta kn_{\text{залуч}}^i}}{T_i} = \frac{\frac{\Delta K_{\text{зом}}^j}{\Delta kn_{\text{залуч}}^j}}{T_j} \forall (i, j) \Rightarrow \frac{\Delta \Pi_i}{T_i} = \frac{\Delta \Pi_j}{T_j}, \quad (3)$$

де Π – заробітна плата (частка i -го працівника у розподілі доданої вартості).

Робота керівника також може бути охарактеризована за запропованою гіпотезою. Її частка, на нашу думку, є об'єктивною в новоствореній доданій вартості, а також у процесі заміни уречевленої праці – живою. Відповідно робота керівника має бути співвіднесена із його персональною можливістю впливати на конкретну частку в новоствореній доданій вартості. Зазначене також пояснюється теорією граничної корисності. У даному контексті мова йде про кількісну (суб'єктивну) корисність. Така корисність дозволяє нам привести розрахунки до вартісного виразу, який сьогодні є найбільш зручним для відображення в обліку.

Австрійський економіст Карл Менгер вважав, що всю сукупність благ слід скоріш поділити на такі дві категорії: з одного боку, матеріальні блага (включаючи й усі сили природи, оскільки вони є благами) а, з іншого боку, корисні людські дії (... бездіяльність), з яких найбільшу важливість представляє праця [5, с. 42]. І хоч окремі автори досить вагомо критикують дану теорію [4], можна констатувати, що якщо вважати як цінність дії або бездіяльність, можна казати про можливість виміру цінності управлінської праці. З одного боку, до виміру такої цінності можна підійти із позицій теорії граничної корисності, однак для пояснення даного процесу може паралельно використовуватися (і навіть має використовуватися) теорія граничної продуктивності, описана, зокрема в працях В. І. Лоскутова. Гранична продуктивність, в його інтерпретації, виражає не що інше, як витрати праці, необхідні для виробництва суспільно необхідного товару при досягнутих у суспільстві техніці, технології та організації праці.

Очевидно, що на конкурентному (але не зовсім конкурентному, оскільки такого в природі не буває) ринку, тобто ринку, де встановлюється єдина ціна товару і при цьому всі товари реалізуються, гранична ціна буде дорівнювати ціні пропозиції того продавця, чий індивідуальні витрати збігаються із суспільно необхідними [4]. Останнє, тією чи іншою мірою, властиво і для характеристики ринку праці (як сукупної, так і індивідуальної пропозиції). Однак модель граничної продуктивності має відрізнятись від запропонованої моделі граничної корисності тим, що, на відміну від корисності, вимір продуктивності є більш конкретизованим у сучасній науковій літературі. Загальний вигляд такої моделі може бути охарактеризований виразом (4):

$$\frac{\frac{\Delta V_{\text{рез}}^i}{\Delta \Pi^i}}{T_i} = \frac{\frac{\Delta V_{\text{рез}}^j}{\Delta \Pi^j}}{T_j} \forall (i, j) \Rightarrow \frac{\Delta K_{\text{е}}^i}{Q_{\text{залуч}}^i} = \frac{\Delta K_{\text{е}}^j}{Q_{\text{залуч}}^j}, \quad (4)$$

де $V_{рез}^i$ – кількісний вираз обсягу результату від діяльності управлінця щодо виконання i -ї функції управління (або діяльності пов'язаної із управлінням i -м процесом). Як кількісний вимірник може використовуватися як натуральний, так і вартісний показник обсягу продукції, а також показник керованості тощо;

$Ч_{залуч}^i$ – коефіцієнт, що характеризує частоту залучення певного працівника до управлінської (керівної) діяльності i -го виду, або ступінь завантаження протягом часу роботи відповідним видом діяльності. В такому різі нами запропоновано розглядати модель теорії граничної продуктивності для управлінської діяльності. Логічна сутність запропонованої моделі полягає у встановленні продуктивності витрат праці у вигляді похідної рентабельності праці, яка співвідноситься із характеристиками часу, що по суті характеризує ефективність праці (швидкість рентабельності). При цьому слідує, що співвідношення кваліфікації (як передумови для виконання певного роду дій) та частоти залучення даного працівника до виконання певних функцій має також бути зіставним із його граничною продуктивністю.

Аналізуючи про-працю, також необхідно виходити із логіки граничної продуктивності. Сутність даного принципу полягає в тому, що поступове додавання освіти (навичок, кваліфікації) до основних виробничих факторів має провокувати збільшення прибутковості, яка перевищить величину витрат, пов'язаних зі здобуттям такої освіти. Інтерпретуючи логіку граничної продуктивності в оцінці нерухомості, запропоновану І. Балабановим: «вартість будь-якого фактора виробництва або компонента нерухомості залежить від того, скільки його присутність додає до загальної вартості нерухомості» [6]. Визначаючи вартість про-праці, можна констатувати, що вона може бути оцінена настільки, наскільки її присутність додає новоствореній доданій вартості додаткову частку вартості. Однак останнє складно корелює із працею вихователя дитячого садка, школи, або з працею науковця-теоретика. Для роботи зазначених категорій слід використовувати суспільну граничну продуктивність. Наприклад, для вихователя дитячого садка це буде характеризуватися здатністю матерів, що привели дітей до садка, створювати додатковий дохід (додану вартість) внаслідок того, що вони набувають можливість займатися продуктивною працею замість догляду за дітьми). При цьому досить складно оцінити вартість одиничної праці працівника, зайнятого виховною про-працею. Для вихователів, вчителів логіка такого підходу може ґрунтуватися на визначенні альтернативної вартості продукту створеного батьками, а також в подальшому ним самим. При цьому використання такої логіки в практиці облікового процесу бачиться нам сумнівним через високу трудомісткість. Однак необхідно відзначити той факт, що для науковців-теоретиків запропоновані підходи є занадто конкретними, адже результати впливу на економіку окремих відкриттів чи винаходів можуть

принесити ефект (бути визнаними) протягом часу, що суттєво перевищує тривалість життя винахідника, або навіть після його смерті.

При цьому результати можуть навіть не мати теоретичного зв'язку із доданою вартістю, адже наукова розробка є опосередкованою базовою компонентою, яка лежить в основі появи цінності, як цінність сама практично не виступаючи. Тільки перетворені результати наукової праці, як правило, можуть бути інтерпретовані як споживча цінність. У випадку використання результатів фундаментальних досліджень у прикладних розробках питання вартості наукового продукту визначається не за ринковими принципами, а відповідно не можуть бути оцінені ні кількістю праці ні її граничною продуктивністю.

Для розуміння ролі науковців у розвитку сучасного суспільства слід згадати думку, висловлену українським науковцем С. Подолинським у 1880 році. Він вважав роль кочового життя і скотарства у розвитку праці у вищій мірі благодійною. Використання домашніх тварин, забезпечивши людей на деякий час від крайньої потреби, дало їм дозвілля, підприємливість і розвиток, необхідні для успішного здійснення тих численних спостережень і більш-менш вдалих дослідів, які передували загальному поширенню землеробства. [7, с. 116]. Відповідно має існувати в суспільстві певна категорія людей, які, будучи відносно вивільненими від суспільної продуктивної праці, здійснюють досліди, що сприяють поширенню продуктивної праці. Відповідно праця науковця теоретика тяжіє до виміру в узагальнюючих характеристиках.

Безумовно, у певному сенсі до цієї ж діяльності відноситься і праця вчителя та вихователя, які формують ціннісні орієнтації особистості. На їх підставі формується вся логіка суспільної вартості (аксіологічний аспект ціни). Однак облік праці, витраченої в ході такого процесу, від цього не є менш складним завданням. Навіть за умов, якщо робота науковця не приносить доданої вартості – вона або створює передумови для її виникнення, або забезпечує та супроводжує процес її створення, або формує аксіологічний контекст даної вартості. Безумовно, останній вид праці має найбільш складно встановлюваний логічний зв'язок між безпосередньою працею та виміром її результату. Останнє вимагає більш змістовної уваги і тому, що викладач чи вчитель незалежно від джерел фінансування його діяльності бере участь у перерозподілі суспільної доданої вартості. При цьому перерозподіл відбувається або за рахунок держави (у випадку якщо працівник отримує заробітну плату з бюджету), або за рахунок перерозподілу частки доходу домогосподарств чи прибутку підприємств (у випадку комерційних джерел фінансування). Однак у цьому контексті на увагу заслугоує мета, з якою відбувається даний перерозподіл – забезпечення зростання доданої вартості підприємства та забезпечення зростання доданої вартості (доходу) споживача послуг освіти. У випадку, якщо (принаймні у суспільному контексті) таке зростання відбувається можна констатувати, що сфера освіти має адекватні результати, а така праця може

бути оцінена як продуктивна. У випадку, якщо такий перерозподіл не збільшує суспільної продуктивності – результат негативний, а відтак продуктивна праця освітян – відсутня. У даній гіпотезі дискусійним є зв'язок між працею, скажімо, вихователів дитячого садка чи школи та господарськими результатами (чи країни в цілому, чи конкретних господарюючих суб'єктів). Ми принципово вважаємо, що будь-які кількісні результати не можуть бути результатами праці вчителя (вихователя) – мова йде виключно про якість підготовки, характеристики сформованих цінностей тощо.

Однак, з іншого боку той же С. Подолинський пропонує як приклад визначення результатів розумової праці розглядати вчителя елементарної школи, який все життя викладав і не лишив після себе жодної друкованої стрічки. Тим не менше, кількість перетвореної енергії до бюджету людства може бути досить значним. Наприклад, якщо, навчивши селян арифметиці, він їх позбавить цілого ряду обманів – це дозволить зекономити 500 рублів. На цю суму можна додатково придбати засоби виробництва (волів), за допомогою яких вдасться додатково зорати поле та отримати додатковий врожай. Безумовно не можна весь прибуток приписати праці вчителя, однак його і неможливо виключити із участі у виробництві та збереженні [7, с. 129 – 130]. Схожі докази, С. Подолинський наводить і щодо користі від праці музики, яка, приємно збуджуючи органи слуху, поліпшує енергетичний обмін і збагачує психічне життя людини. Все це дозволяє людині більш раціонально використовувати енергію. Музыка до тих пір вважається корисною працею, доки вона допомагає в позитивному енергетичному обміні [7, с. 131].

Тією чи іншою мірою характеристики, запропоновані С. Подолинським, є справедливими. Однак на практиці, слід зазначити, що, на нашу думку, більш доцільно оцінювати вчителя через різницю у вартості некваліфікованої та малокваліфікованої праці. Так, скажімо, для здобуття малокваліфікованої праці (на відміну від некваліфікованої) потенційному працівнику потрібні базові навички пов'язані із грамотністю тощо. Відповідно така різниця може виступати показником доданої вартості праці вчителя на суспільному рівні. На індивідуальному рівні праця може бути оцінена приростом доданої вартості, отриманої шляхом використання знань учнів, що забезпечується зростанням кваліфікації викладача. Однак при цьому більшою мірою характеризується все ж таки не результат, а процес праці. Таким чином, у контексті з обліком праці вчителя (науковця) більш справедливо казати про «облік процесу». Кількісно визначити зазначений показник можна через формулу граничної корисності, однак її застосування вимагає попереднього обґрунтування.

Так, говорячи про облікові одиниці у сфері праці, можна констатувати, що в трудовому процесі облікувати можна:

- + процес праці;
- + результат (наслідки як віддалений результат праці);
- + кількість праці;
- + якість праці.

Зазначаючи термінологічну сутність зазначених категорій, можна констатувати, що «процес» – закономірна, послідовна зміна явища, його перехід в інше явище [8, с. 337]. Відповідно процес праці є узагальнюючою характеристикою праці як явища, а відповідно сам процес, може бути описаний результатом – кількістю та якістю праці. Якість – здатність властивостей, ознак робіт, праці, що обумовлюють їх здатність задовольнити запити людей, відповідати своєму призначенню та вимогам, що до нього пред'являються [9, с. 169]. Кількість – категорія, що виражає зовнішні, формальні взаємини предметів або їх частин, а також властивостей, зв'язків: їх величину, число, ступінь прояву тієї чи іншої властивості [10]. Результат – заключний наслідок послідовності дій або подій, виражених якісно або кількісно [11]. Однак у цьому контексті кількість – це кількість витраченої праці, а «результат» – це створений такою працею продукт, який може бути в якісному та кількісному виразі. Загальна модель може мати такий вигляд (5).

$$\frac{\Delta Y_k^i / \Delta V^i}{R_i} = \frac{\Delta Y_k^j / \Delta V^j}{R_j} \forall (i, j), \quad (5)$$

де V^i – кількісна характеристика витраченої праці i -го виду, спрямованої на досягнення визначеного результату;
 Y_k^i – характеристика якості праці i -го виду;
 R^i – показник, що характеризує результат трудової діяльності.

Для науковця та вчителя, показниками якості можуть виступати повнота виконання навчальної програми (програми дослідження), кількість конкурсів, у яких взяв участь науковець (учні вчителя), отримані гранти, скарги тощо. Кількісно при розрахунках можна вимірювати в масових частках від максимально можливої якості (100% виконання програми тощо).

Результат, як було зазначено вище, характеризується успіхом учнів, наявністю результатів (відкриттів) тощо. Таким чином, при проведенні кількісних розрахунків найбільшого значення набуває визначення саме результативного показника, оскільки його вимір як правило здійснюється у часі, поточні розрахунки практично неможливі. Для можливості проведення практичних розрахунків ми вважаємо за доцільне використовувати логіку диференціювання процесу праці (чисельність виразу (4)) часом, протягом якого відбувається така діяльність.

ВИСНОВКИ

Таким чином, у ході проведеного аналізу було проаналізовано можливості кількісного обрахунку облікових показників, які дозволять охарактеризувати інші види праці (окрім виробничої). Оскільки на сьогоднішній день інформаційне забезпечення праці, безпосередньо не пов'язаної зі створенням доданої вартості, практично відсутнє, провести кількісні розрахунки в рамках проведеного дослідження є недоцільним. У цьому контексті виникає потреба у конкретизації напрямків збирання та систематизації вихідної для аналізу інформації.

Однак, за будь яких умов, у системі визначення показників для обліку праці недоцільно відмовлятися від використання трудової теорії вартості, створеної свого часу К. Марксом. І все ж логіка такої теорії не повною мірою адекватна існуючому різноманіттю видів сучасних трудових процесів (операцій).

Так, якщо застосування теорії трудової вартості до робіт, спрямованих на використання живої праці, на створення доданої вартості, або певною мірою із нею пов'язаних, є можливим (і навіть доцільним), то для окремих видів робіт більш доцільним є визначення вартості у відповідності до інших методів (теорії).

У межах проведеного аналізу запропоноване одночасне використання для характеристики вартості одночасно трьох теорій:

- ✦ теорії трудової вартості (для праці, пов'язаної із виробництвом товарів чи послуг);
- ✦ теорії граничної корисності (для праці, не пов'язаної зі створенням доданої вартості (охорона, військова служба)). При цьому для працівників, що зайняті такою працею, на перегляд заслуговує і підходи до встановлення розмірів оплати праці;
- ✦ теорії граничної продуктивності для представників, що зайняті про-працею, особливо для тієї категорії, для якої теорія граничної корисності незастосовна через складність встановлення корисності праці протягом обмеженого проміжку часу.

Запропонований теоретичний аналіз дає підстави для продовження наукових пошуків у напрямку емпіричного виміру показників корисності та пе-

ренесення зазначених показників на процес оцінювання трудової діяльності. ■

ЛІТЕРАТУРИ

1. Дейнега О. В. Якісна визначеність продуктивної праці та форми втілення сукупного суспільного продукту / Дейнега О. В., Матусевич К. М., Янковська Л. А. // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – 2007. – № 594. – С. 63 – 67.

2. Друкер Питер. Фердинанд. Эффективный управляющий : [Перевод] / Питер Ф. Друкер. – М. : Совмест. предприятие «Бук Чембэр Интернэшнл», 1994. – 266 с.

3. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. Том первый, книга 1: Процесс производства капитала. – М. : Политиздат, 1983. – С. 169.

4. Лоскутов В. И. Введение в политическую экономиию посткапиталистического общества / В. И. Лоскутов. – [Электронное издание]. – Режим доступа : <http://www.loskutov.org>

5. Менгер К. Основания политической экономии // Австрийская школа в политической экономии : [Сборник : Перевод / Предисл., с. 5 – 30, коммент., сост. В. С. Автономова]. – М. : Экономика, 1992. – 492 с. (С. 39 – 75).

6. Балабанов И. Т. Операции с недвижимостью в России / И. Т. Балабанов. – М. : Финансы и статистика, 1996. – 187 с.

7. Подолинский С. А. Труд человека и его отношение к распределению энергии / Подолинский С. А. ; [Предисл. П. Г. Кузнецова]. – М. : Об-ние «Ноосфера», 1991. – 81 с. (С. 116).

8. Розенталь М. М. Философский словарь / М. М. Розенталь. – изд. 3-е. – М. : Политиздат, 1972. – 496 с.

9. Райзберг Б. А. Современный экономический словарь / Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш., Стародубцева Е. Б. – 2-е изд., испр. – М. : ИНФРА-М, 1999. – 479 с.

10. Википедия: <http://ru.wikipedia.org/wiki/Количество>

11. Википедия / <http://ru.wikipedia.org/wiki/Результат>

УДК 331.2:159.95:37

АНАЛІЗ СТАНУ СИСТЕМИ ОСВІТИ ЯК ФАКТОРУ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО МЕНТАЛІТЕТУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ

ГОЛУБЄВА Т. В.

кандидат економічних наук

ПЕДЕНКО М. М.

кандидат економічних наук

Харків

Усучасних умовах різко зростає значення трудового менталітету персоналу будь-якої виробничої організації. Основною причиною цього слугує той факт, що без урахування особливостей ставлення персоналу до своєї праці, колективу, керівника неможливо здійснювати ефективне управління працівниками. Такої думки дотримується багато вітчизняних і ро-

сійських учених, серед яких особливе місце посідають праці Д. П. Богині, М. В. Семикіної [5], Р. І. Акмаєвої [1], Т. В. Лук'янової [4] та ін.

Згідно з дослідженнями В. Чернобай [6] менталітет особистості формується в процесі соціалізації. Останній у широкому сенсі розглядається як процес входження людини у суспільство (спільноту, групу) на основі засвоєних правил, цінностей і норм поведінки у даному суспільстві. Як відомо, процес соціалізації відбувається в два етапи: первинна соціалізація пов'язана з вихованням, навчанням людини у дотрудовий період, тоді як вторинна соціалізація відбувається в процесі оволодіння людиною певної професії, здійснення трудової діяльності в організації та ін. Процеси первинної та вторинної соціалізації тісно пов'язані між собою, оскільки від базових ціннісних орієнтацій людини, що були закладені у дотрудовий період її життя, залежить