УДК 311.216

Д.Н. ЯДРАНСКИЙ,
доктор социологических наук, кандидат экономических наук, доцент
Классический приватный университет (г. Запорожье, Украина)

ДИАГНОСТИРОВАНИЕ И КОНТРОЛЬ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ КАК НАПРАВЛЕНИЕ СОВРЕМЕННОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО АНАЛИЗА

В статье рассматривается вопрос о трансформации существующей системы диагностики труда персонала на современном предприятии. Теоретически обосновывается необходимость модификации существующих подходов к определению результатов трудового процесса и оценке его эффективности. Предлагается новая комплексная модель диагностики и контроля социально-экономической эффективности труда, основанная на балансе интересов участников трудового процесса.

Ключевые слова*:* диагностика; контроль; социально-экономическая эффективность; персонал; труд; процесс; результат; оценка; модель.

В современной хозяйственной деятельности вопрос контроля занимает одно из ведущих мест. В соответствии с требованиями современного контроля он должен быть обеспечен достоверными исходными данными. Обеспечение эффективности контроля предъявляет специфические требования к его инструментарию и процедурам. На наш взгляд, к основным инструментам хозяйственного контроля относятся диагностика и анализ. Однако использование данных процессов для задач анализа трудового процесса в современных условиях требует переосмысления. Необходимость такого переосмысления обусловлена ослаблением достоверности применяемых норм труда, увеличением удельного веса интеллектуального и информационного труда в трудовом процессе. Соответствующие объективные изменения не могут не отражаться на достоверности результатов контроля.

Более того, рассматривая современный трудовой процесс со времен А. Гастева, можно сказать, что практически не учитывалась социально-биологическая природа работника, однако именно в условиях управленческого либо информационного труда роль такого подхода становится ключевой. С другой стороны, по-прежнему применяемый ресурсный подход к диагностике трудовой деятельности требует строгой количественной оценки. Все вышеперечисленное по-новому ставит задачу диагностирования и контроля современного трудового процесса.

В данном контексте внимания заслуживает использование самого термина «диагностирование» для описания отдельной составляющей работы с персоналом (стимулирования, управления продуктивностью и т.д.). В классическом научном дискурсе термин «диагностика» рассматривается как медицинский. Д. Ушаков рассматривает диагностику как отрасль медицины, учение о методах диагноза [1]. В соответствии с определением толкового словаря Т. Ефремовой «диагностика» – раздел медицины и установления диагноза [2]. Также рассматривается техническая диагностика, которая представляет собой научно-техническую дисциплину, изучающую и устанавливающую признаки дефектов технологических объектов, а также методы и средства их установления и поиска [3]. Похожее определение дается в справочнике под редакцией В. Клюева [4]. Диагностика как предметная область исследования рассматривается также в психологии [5]. В целом исследователи предлагают понимать диагностику как распознавание чего-либо (например, болезни в медицине, отклонения от нормы в дефектологии, неисправности в работе технического средства и т.д.). В экономическом словаре Б. Райзберга рассматривается термин «диагностика экономической системы», под которым понимается совокупность исследований для определения целей функционирования хозяйственного объекта (организации, предприятия) и способов их достижения, выявления проблем и вариантов их решения [6, с. 94].

Авторы учебника «Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия» предлагают рассматривать одновременно анализ и диагностику финансово-экономической деятельности предприятия как комплексное изучение производственно-хозяйственной деятельности предприятия с целью объективной оценки ее результатов <...> [7, с. 6].

Однако, на наш взгляд, следует принимать во внимание принципиальное отличие категорий «анализ» и «диагностика» и их принципиально различные задачи в процессе осуществления контроля за деятельностью предприятия. В наиболее общем философском толковании «анализ» – разложение и расчленение – процедура мысленного, а часто и реального расчленения изучаемого объекта (явления, процесса), свойства предмета или отношения между предметами [8, с. 97]. В экономической литературе также используют общефилософский подход к пониманию анализа [9]. Похожее, но несколько расширенное понимание анализа предлагает О. Дягель: «С общенаучной точки зрения, анализ, который составляет основу любого экономического исследования, является выделением сущности процесса или явления путем установления и дальнейшего определения всех сторон и составных частей и построение на этой основе закономерностей их развития» [10].

Следует отметить, что труд персонала (собственно как и характеристику конкретного работники или трудовой группы) некорректно рассматривать по отдельным показателям. Однако процедура анализа предполагает рассмотрение именно отдельных (выделенных) показателей. Мы считаем, что динамичность изменений в трудовой деятельности вызывает необходимость ее постоянного мониторинга (контроля). Соответственно, процедуры его осуществления должны обеспечивать управляющую систему комплексной, объективной информацией о состоянии управляемого субъекта. Учитывая социально-биологическую природу работника и значение для эффективного протекания трудового процесса совокупности (как некоей целостности) его биологических (психофизиологических, психологических) особенностей, полагаем, что использование термина «диагностирование» для распознавания и описания проблем в деятельности прямо или косвенно с этим связанных, более корректно (ведь анализ предлагает рассматривать лишь отдельные аспекты исследуемого объекта). Соответственно в ходе исследования под диагностированием будем понимать комплексное исследование экономического и социально-биологического процесса труда. Более того, использование других терминов недостаточно точно отражает внутреннее социальное наполнение трудового процесса, независимо от места его протекания (на промышленном предприятии, в непромышленной сфере и т.п.). Более того, так как работник как объект анализа постоянно меняет свои качественные и количественные параметры, использование в данном случае термина «анализ» не будет соответствовать динамической природе объекта исследования, ведь невозможно требовать постоянного переосмысления отдельных составных частей и вычисления изменений в системе их структурно-логической связи. Указанный процесс принципиально усложняет анализ, не придавая ему при этом необходимой точности и оперативности.

При этом необходимость именно оперативного информационного обеспечения процесса принятия управленческих решений связана с тем, что сегодня в практике хозяйственного управления используются две базовые модели оптимизации экономических процессов, в которых персонал рассматривается как основной объект экономии. Соответствующие модели приведены на рис. 1 (*A* – путем сокращения численности, *B* – путем сокращения расходов на персонал).

Как можно видеть из рис. 1, обе модели не являются однозначными в контексте обеспечения предприятию стратегической эффективности, поскольку приводят к ухудшению трудового потенциала предприятия. Это, в свою очередь, приводит к сокращению уровня совокупных ресурсов предприятия [13, с. 86], что нельзя считать положительным фактором долгосрочной перспективы. Анализируя возможность использования аналитического инструментария для осуществления контроля трудовой деятельности, следует отметить, что собственно сам трудовой процесс (труд) является внутренне неоднородным и многоаспектным. Концентрация на любом отдельном элементе (функции) труда (как исходная задача анализа) может вызывать нарушения логической сущности трудового процесса как целост-

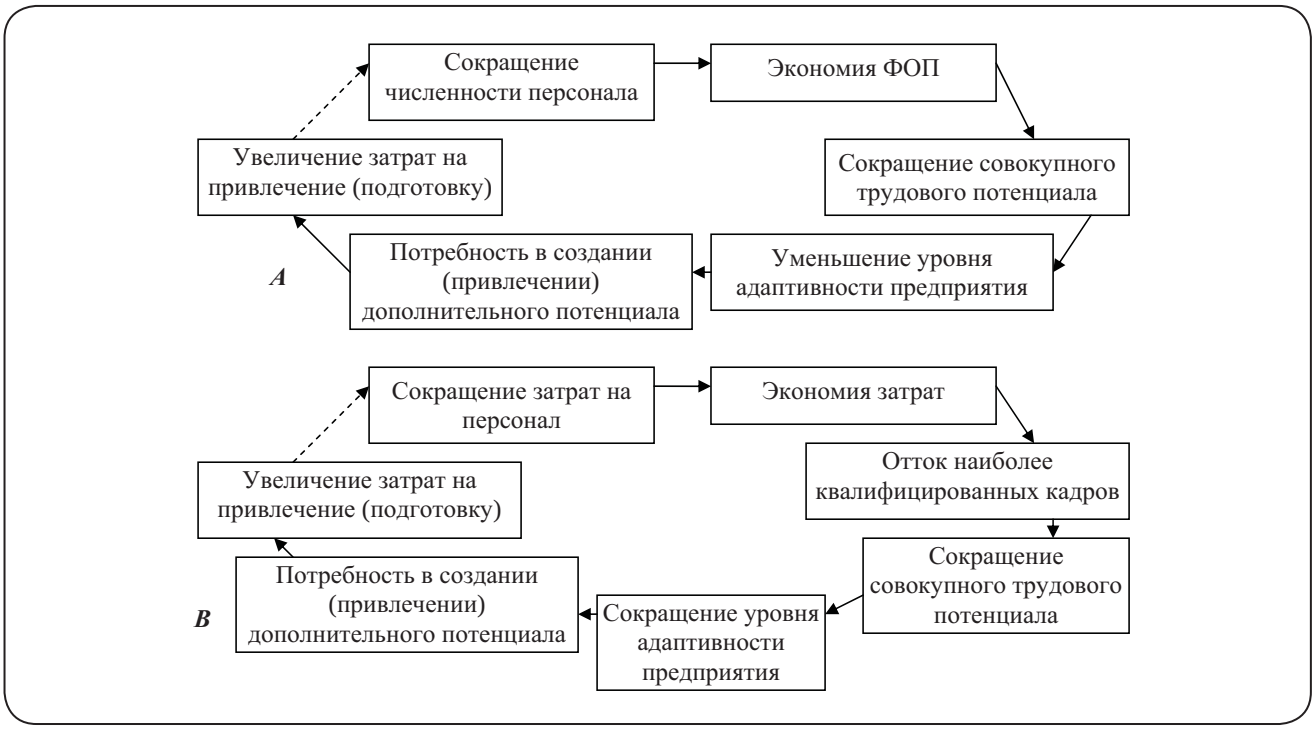

Рис. 1. Модели современного повышения хозяйственной эффективности за счет персонала

ного явления, целью которого является получение изначально заданного результата. Использование социально-экономической диагностики позволяет раскрыть не только внутренние характеристики трудового процесса, но и установить его связь с общественным контекстом, в котором данная трудовая деятельность происходит. В частности речь идет об учете развития НТП в процессе принятия решений по замене живого труда овеществленным, исследования самого процесса труда и структуры перераспределения добавленной стоимости, а так же ряда других вопросов. Факторная модель современного процесса труда, в основе которой лежит социальная и биологическая деятельность персонала, может быть представлена в виде модели, представленной на рис. 2.

Как можно видеть из модели, приведенной на вышеуказанном рисунке, персонал находится в центре трудового процесса. Трудовая деятельность, осуществляемая соответствующим персоналом, несет в себе определенное общественное и индивидуальное значение. Труд имеет четыре взаимосвязанные и взаимообусловленные функции: средство существования; средство перераспределения; систему требований к живому труду (работника); личную ценность. Каждая из перечисленных функций имеет собственное общественное значение и задачи, реализуемые на принципах амбивалентности (что дополнительно обусловливает потребность в их комплексном анализе). Следует особо подчеркнуть, что наиболее актуальным является подход к диагностированию именно процесса социально-экономической эффективности труда вследствии того, что в процессе современной трудовой деятельности практически невозможно отделить экономическое от социального.

Последнее вполне соответствует самой логике процесса диагностирования, т.е. определению объективных (экономических) и субъективных (социальных) составляющих процесса труда. На наш взгляд, в ходе данного диагностического процесса происходит сопоставление (интеграция) показателей процесса труда и показателей трудового потенциала. В общем виде схема такой интеграции представлена на рис. 3. По нашему мнению, такая интеграция может рассматриваться как модель социально-экономической эффективности трудового процесса.

Рассматривая прикладную ценность данной модели, можно констатировать, что она в полной мере отвечает требованиям организации контроля на современном промышленном предприятии. Следует особо отметить, что в предложенной

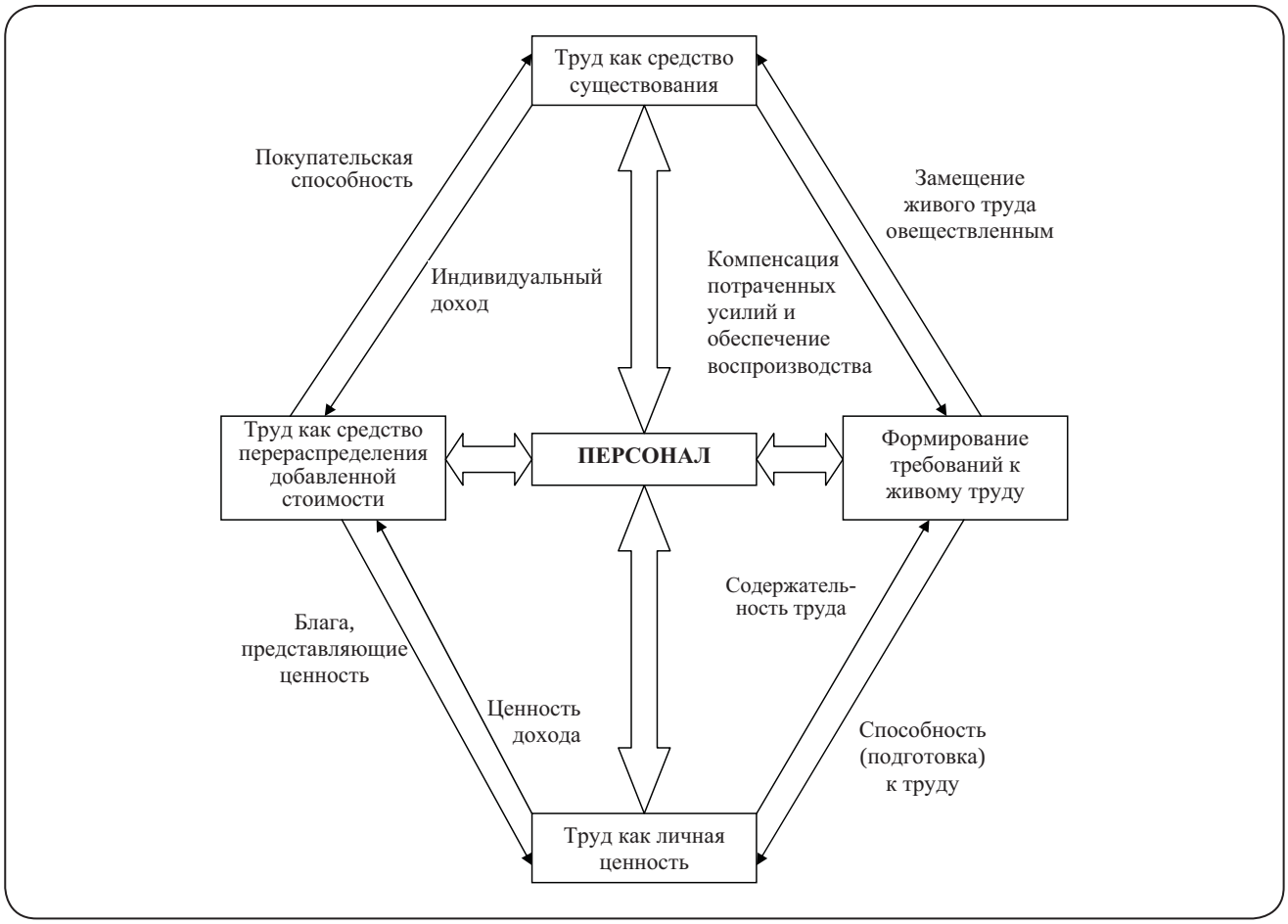

Рис. 2. Модель труда в современной экономике

модели сочетаются особенности работника и предприятия посредством использования системы количественных и качественных диагностических показателей, формирующих систему социально-экономических норм. Такая система функционирует через установление (соблюдение) постоянных социально-экономических практик, что отражается непосредственно на результатах трудового процесса. Исходя из этимологии слова «диагностирование» (от греч. «способен распознавать»), процесс контроля социально-экономической эффективности выполняет функцию распознавания определенных социально-экономических процессов, имеющих место в ходе производства и формирования баланса интересов (согласия) между антагонистическими ценностями участников трудовых отношений (работодателей и работников). На наш взгляд, внимания также заслуживает попытка объединения в единой оценочной модели антагонистичных интересов, поскольку современный производственный процесс (как и предпринимательская деятельность в целом) все дальше отходит от теории конфликта К. Маркса.

Так, для работника трудовая деятельность в контексте ее практической реализации может характеризоваться потребностью в получении средств к существованию и собственно ценности процесса труда. На реализации субъективных интересов работника и его практических возможностей базируются показатели трудового потенциала (в данном случае индивидуального). В случае оценки группы работников характеризуется трудовой потенциал коллектива (группы). Реализация трудового потенциала достигается ориентацией на предустановленные ожидания (нормы), которые раскрывают как экономические, так и социальные результаты действий работников. Основным условием эффективности в этом контексте является соответствие заранее установленным нормам со стороны предприятия. Именно путем установления норм достигается баланс

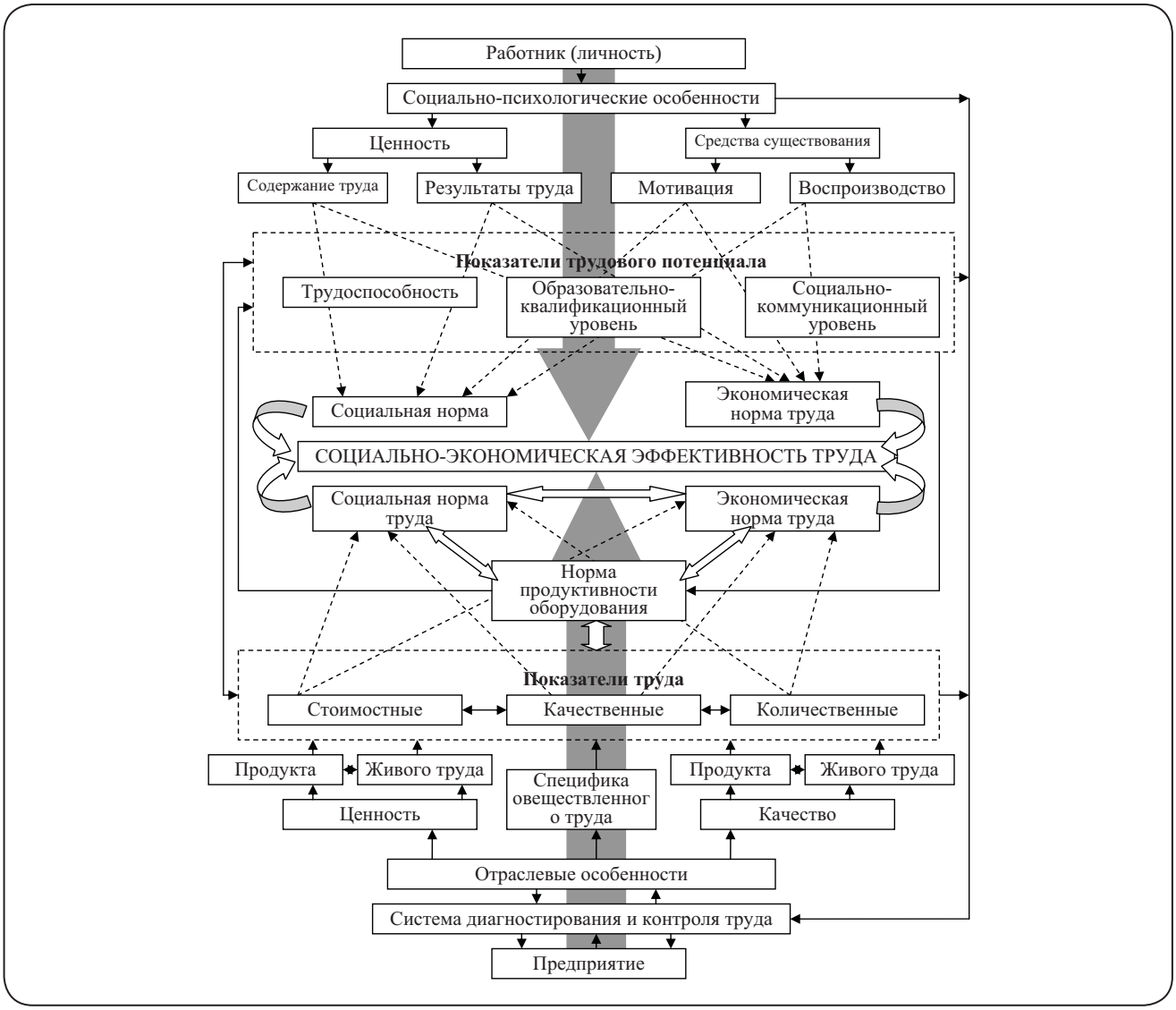

Рис. 3. Модель социально-экономической эффективности труда

интересов предприятия и работников. На характеристики экономических и социальных норм влияние оказывают параметры производительности оборудования (технические характеристики и др.). Эти параметры формируют в значительной степени специфику требований предприятия к работникам и определяют совокупную эффективность хозяйственно-экономической системы. В конечном счете такое диагностирование может сводиться к установлению соответствия экономических и социальных норм труда работников с характеристиками трудового процесса, установленными предприятием. В случае соответствия указанных норм можно констатировать существование эффективности социально-экономического функционирования организации (рис. 4).

В предложенном контексте социально-эффективным можно считать такой трудовой процесс, согласие на участие в котором возникает и существует без внешнего давления и основано на общественной, коллективной и индивидуальной оценке поведения. Такая оценка может реально (достоверно) отражать ценность поведения индивида. Более того, такая форма поведения (как справедливо отмечает К. Дмитриенко [11, с. 93]), может превращаться в относительно самостоятельную форму общественного бытия – его социальную оценку. Однако процесс установления такого баланса представляется нам достаточно сложным и сложно диагностируемым в текущем периоде (ведь нормы и ценности могут постоянно меняться). Но такая диагностика является необхо-

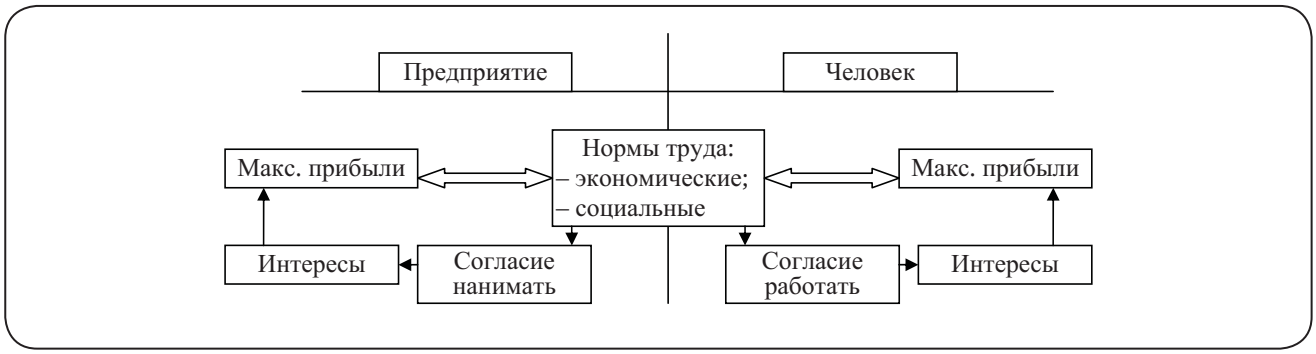

Рис. 4. Модель баланса интересов в достижении социально-экономической эффективности труда

димой, поскольку вопросы определения социальной (социально-экономической) эффективности не могут быть вырванными из контекста социальных процессов, происходящих в обществе.

В самом общем виде социально-экономическая эффективность может рассматриваться как интегральный показатель, характеризующий отношение полученного социального результата в процессе максимизации предприятием экономической прибыли. Альтернативным показателем может являться получение социально-экономического эффекта (результата) в условиях жестких ресурсных ограничений. В таком случае индикатором эффективности выступает согласие, возникающее в трудовом коллективе относительно выполнения определенного вида норм труда (рис. 4). В указанных условиях процесс диагностирования создает инструментальные предпосылки для соответствующего анализа. Процесс контроля в данном случае обеспечивает устойчивость развития деятельности предприятия в соответствующем направлении. Рассматривая процесс диагностирования труда, важно установить его роль в системе общественного экономического развития. Усложняется задача тем, что на сегодня параллельно происходят два процесса: трансформация характера экономического развития предприятий, в ходе которой вновь возрастает роль живого труда, и трансформация характера самого труда, связанная с его информатизацией и автоматизацией (по сути снижением собственно биологического в трудовом процессе). Последний тезис требует определенного объяснения, ведь автоматизация труда на сегодня порождает дискурс о возможности существования общества без труда [12, с. 11–24]. Мы согласны с возможностью существования общества без производительного труда, который на самом деле может быть заменен автоматизированным, однако при условии, что такой труд будет дешевле, чем живой труд. Однако интеллектуальный труд, доля которого в современном обществе постоянно растет, заменить практически невозможно, так же, как невозможно заменить труд управленческого характера. Следует отметить, что с увеличением удельного веса умственного труда возрастает ее цена и ценность. При этом до сих пор не только на предприятиях конкретных отраслей, но и в целом диагностирование и контроль за интеллектуальным трудом практически не ведется. Следовательно, современный процесс диагностирования труда предустанавливает собой разноплановый иерархизированный набор показателей и характеристик. В общем виде их структуру и соотношение можно представить в виде логической модели (рис. 5).

При этом мы настаиваем на необходимости совмещения функций диагностирования с функцией контроля, поскольку решение социальных (социально-экономических) вопросов должно быть динамичным вследствие необходимости уменьшения длительности воздействия негативных социально-экономических факторов на персонал. Кроме того, необходимо учитывать, что даже недлительное воздействие негативных факторов на персонал может привести к нивелированию ценностных установок (ориентаций) и к социальной деградации, ухудшению микроклимата и падению общего уровня трудового потенциала и лояльности работников. При этом особо необходимым является применение предложенной модели в условиях ухудшения внешней конъюнктуры или иных кризисных состояний предприятия. Там ее применение даст методологические основания для определения форм и характеристик работы

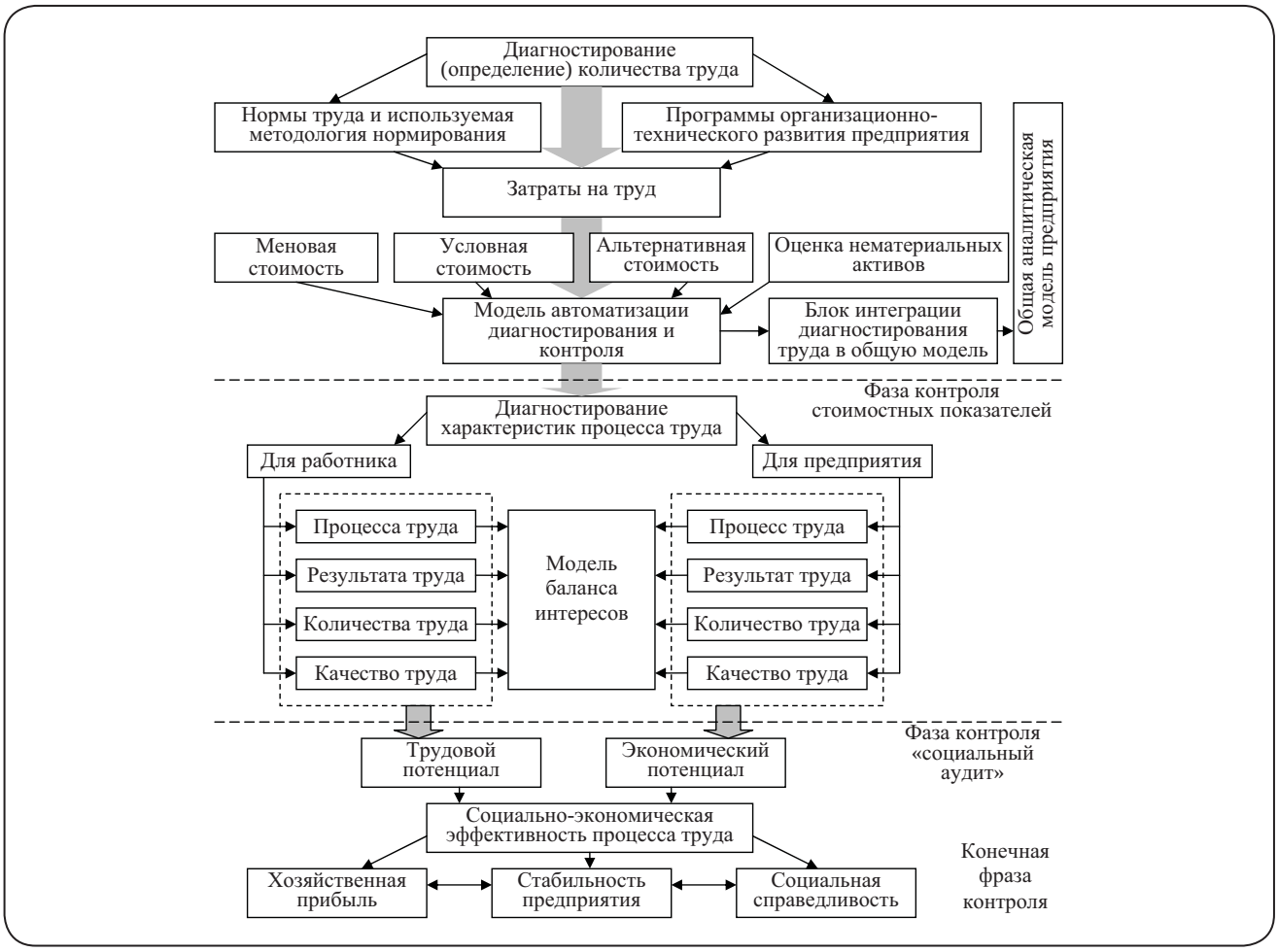

Рис. 5. Модель диагностики и контроля трудовой деятельности персонала

с персоналом (различными его категориями) в процессе преодоления кризисных явлений.

Таким образом, комплексный социально-экономический поход к диагностированию и контролю труда на предприятии одновременно создает условия для повышения эффективности хозяйственной деятельности и решения социально-экономических проблем работников. Все существующие на сегодня в России и Украине диагностические подходы в большей степени базируются на теоретическом базисе марксизма и тейлоризма, вследствие чего они не в состоянии решать задачи в условиях перманентно возрастающей роли (не количества, а именно роли) живого труда в современном трудовом процессе.

Список литературы

1. Толковый словарь русского языка: в 4 т. / под ред. Д.Н. Ушакова. – М.: Советская энциклопедия; ОГИЗ; Гос. изд-во иностр. и нац. слов, 1935–1940. – URL: http://slovari.yandex.ru/~книги/Толковый%20словарь%20Ушакова/

2. Ефремова Т.Ф. Толковый словарь служебных частей речи русского языка: ок. 15 000 словар. ст.: ок. 22 000 семант. единиц. – 2-е изд., испр. – М.: Астрель: АСТ, 2004. – 814 с. – URL: http://efremova.baiskan.com/

3. Пархоменко П.П. Техническая диагностика // Большая советская энциклопедия: в 30 т. – М.: Советская энциклопедия, 1969–1978. – URL: http://slovari.yandex.ru/Диагностика/БСЭ/Техническая%20диагностика/

4. Клюев В.В., Пархоменко П.П., Абрамчук В.Е. Технические средства диагностирования: справочник / под общ. ред. В.В. Клюева. – М.: Машиностроение, 1989. – 672 с.

5. Борисова Е.М. Психологическая диагностика: учеб. пособие / под ред. К. М. Гуревича, Е. М. Борисовой. – М.: Изд-во УРАО, 1997. – 301 с.

6. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 495 с.

7. Бальжинов А.В., Михеева Е.В. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия: учеб. пособие. – Улан-Удэ, 2003. – С. 119.

8. Новая философская энциклопедия: в 4 т. – М: Мысль, 2010.

9. Баканов М.И., Мельник М.В., Шеремет А.Д.Теория экономического анализа: учебник для студентов экон. специ-

альностей / под ред. М.И. Баканова. – Изд. 5-е, перераб. и доп. – М.: Финансы и статистика (ФС), 2005. – 534 с.

10. Дягель О.Ю. Теория экономического анализа: учеб. пособие. – Красноярск: Краснояр. гос. торг.-экон. ин-т, 2005. –187 с.

11. Дмитриенко Г.А. Мотивация и оценка персоналу: учеб. пособие. – Киев: МАУП, 2002. – 248 с.

12. Шевчук А.В. О будущем труда и будущем без труда (футурологические дискусии) // Экономическая социология. – 2005. – Т. 6. – № 3. – С. 11–24.

13. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учебник для вузов. – М.: Изд. группа НОРМА-ИНФА М, 1999. – 384 с.

В редакцию материал поступил 20.11.12

Информация об авторе

Ядранский Дмитрий Николаевич, доктор социологических наук, кандидат экономических наук, доцент, заведующий кафедрой социологии и социальной работы, Классический приватный университет (г. Запорожье)

Адрес: 69002, Запорожье, ул. Жуковского, 70Б, тел.: (0612) 63-99-73

E-mail: jadransky@yandex.ru

D.N. YADRANSKIY,

Doctor of Sociology, PhD (Economics), Associate Professor

Classical Private University (Zaporozhye, the Ukraine)

DIAGNOSING AND CONTROL OF THE SOCIAL-ECONOMIC EFFICIENCY AS A DIRECTION OF THE MODERN ECONOMIC ANALYSIS

The article views the issue of transformationof the existing system of labor diagnosing at a modern enterprise. The author theoretically proves the necessity to modify the existing approaches to defining the labor results and evaluating its efficiency. The new complex moel of diagnosing and control of the social-economic efficiency of labor is proposed, basing on the balance of interests of the labor process participants.

Key words: diagnosing; control; social-economic efficiency; personnel; labor; process; result; evaluation; model.

References

1. *Tolkovyi slovar' russkogo yazyka* (Thesaurus of the Russian language). Moscow: Sovetskaya entsiklopediya; OGIZ; Gos. izd-vo inostr. i nats. slov, 1935–1940, available at: http://slovari.yandex.ru/~knigi/Tolkovyi%20slovar'%20Ushakova/

2. Efremova T.F. *Tolkovyi slovar' sluzhebnykh chastei rechi russkogo yazyka* (Thesaurus of the auxiliary parts of speech of the Russian language). Moscow: Astrel': AST, 2004, 814 p., available at: http://efremova.baiskan.com/

3. Parkhomenko P.P. Tekhnicheskaya diagnostika (Technical diagnosing), *Bol'shaya sovetskaya entsiklopediya*. Moscow: Sovetskaya entsiklopediya, 1969–1978, available at: http://slovari.yandex.ru/Diagnostika/BSE/Tekhnicheskaya%20diagnostika/

4. *Tekhnicheskie sredstva diagnostirovaniya* (Technical means of diagnosing), V.V. Klyuev, P.P. Parkhomenko, V.E. Abramchuk i dr. Moscow: Mashinostroenie, 1989, 672 p.

5. *Psikhologicheskaya diagnostika* (Psychological diagnosing). Moscow: Izd-vo URAO, 1997, 301 p.

6. Raizberg B.A., Lozovskii L.Sh., Starodubtseva E.B. *Sovremennyi ekonomicheskii slovar'* (Modern Dictionary of Economy). Moscow: INFRA-M, 2006, 495 p.

7. Bal'zhinov A.V., Mikheeva E.V. *Analiz i diagnostika finansovo-khozyaistvennoi deyatel'nosti predpriyatiya* (Analysis and diagnosing of the financial-economic activity of an enterprise). Ulan-Ude, 2003, p. 119.

8. *Novaya filosofskaya entsiklopediya*: *v 4 t* (New Philosophical Encyclopedia: in 4 volumes). Moscow: Mysl', 2010.

9. Bakanov M.I., Mel'nik M.V., Sheremet A.D. *Teoriya ekonomicheskogo analiza* (Theory of economic analysis). Moscow: Finansy i statistika (FS), 2005, 534 p.

10. Dyagel' O.Yu. *Teoriya ekonomicheskogo analiza* (Theory of economic analysis). Krasnoyarsk: Krasnoyar. gos. torg.-ekon. in-t, 2005, 187 p.

11. Dmitrienko G.A. *Motivatsiya i otsenka personala* (Motivation and evaluation of personnel). Kiev: MAUP, 2002, 248 p.

12. Shevchuk A.V. O budushchem truda i budushchem bez truda (futurologicheskie diskusii) (On the future of labor and future without labor), *Ekonomicheskaya sotsiologiya*, 2005, T. 6, No. 3, pp. 11–24.

13. Genkin B.M. *Ekonomika i sotsiologiya truda* (Economics and sociology of labor). Moscow: Izd. gruppa NORMA-INFA M, 1999, 384 p.

Information about the author

Yadranskiy Dmitriy Nikolayevich, Doctor of Sociology, PhD (Economics), Associate Professor, Head of the Chair of Sociology and Social Work, Classical Private University (Zaporozhye, the Ukraine)

Address: 70Б Zhukovskogo Str., 69002, Zaporozhye, tel.: (0612) 63-99-73

E-mail: jadransky@yandex.ru