

Висновки. Орієнтуючись на певні прогнозовані умови, торговельне підприємство зможе впроваджувати більш адаптовану до них асортиментну політику, здійснюючи прогноз своєї діяльності, спрямований на підвищення її ефективності та зміцнення свого конкурентного статусу.

Перспективний напрям розвитку обсягу і структури товарообороту можна визначити тільки шляхом вивчення глибинних процесів, які відбуваються в споживанні населення, виявленні тенденцій зміни попиту, і дають змогу визначити найбільш суттєві ознаки формування асортиментної структури товарообороту. Таким чином в подальших дослідженнях передбачається більш детально розглянути вплив макроекономічних чинників на формування попиту, зокрема - державної політики, адже регулювання товарооборотом здійснюється шляхом регулювання доходів населення, рівня оплати праці; регулювання переліку та розміру податків, що формують ціни закупівлі та реалізації, і, відповідно, адаптованої до попиту асортиментної структури товарообороту торговельних підприємств.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Геєць В. М. Пріоритети національного економічного розвитку в контексті глобалізаційних викликів : монографія / [за ред. В. М. Геєця, А. А. Мазаракі.] – ч.2 – К. : Київ. нац. торг.- екон. ун-т, 2008. – 386 с.

2. Інтернет-портал консалтингової групи Planet Retail Ltd [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.planetretail.net>.

3. Заярна Н. М. Особливості формування конкурентного середовища і регулювання його розвитку в сфері торгівлі. / Н. М. Заярна / Матеріали доповідей Міжнародної науково-практичної конференції «Соціально-економічні та правові дослідження в суспільстві знань» (3-4.06.2010). – Львів: Львівській інститут МАУП, 2010. – С. 325-332.

4. Заярна Н. М. Тенденції зміни товарообороту та напрями стабілізації обсягів продажу роздрібних торговельних підприємств з огляду формування гнучкої асортиментної політики. / Н. М. Заярна, Я. В. Гунчак / Матеріали ІУ Всеукраїнської науково-практичної конференції «Сталий розвиток підприємств сфери послуг» (19-20 листопада 2010 року). – Ялта, РВНЗ КГУ, 2010. – С. 171-173.

УДК 658:331.1

Мандрик О. Я.

НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА МЕТОДИКИ ОЦІНКИ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ТА КАДРОВОЇ СКЛАДОВИХ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ В ТОРГІВЛІ

Наведено і обґрунтовано оптимальні значення індикаторів та показників інтелектуальної та кадрової складових економічної безпеки в торгівлі, а також запропоновано удосконалену методику процесу їх оцінки.

Ключові слова: методика оцінювання, інтелектуальна та кадрова складові, економічна безпека, торгівля.

Mandryk O.

DIRECTIONS IMPROVEMENT OF ASSESSMENT AND METHODS INTELLECTUAL AND HUMAN ASPECT OF ECONOMIC SECURITY IN TRADE

Analyzed and proved optimal values of the indicators and indicators of intellectual and vertical components of the economic security of trade and Methodology of the process of assessment.

Keywords: methods of assessment, intelligent and skilled personnel, economic security, trade.

Вступ. Оцінка кількісно-якісних параметрів інтелектуальної та кадрової складових економічної безпеки є надзвичайно важливою в процесі функціонування і розвитку торговельного підприємства, оскільки від неї залежить ефективність використання трудових ресурсів, які забезпечують життєздатність та конкурентоспроможність підприємства в цілому. Крім того, уточнення сутнісних характеристик та методики оцінювання інтелектуально-

кадрової безпеки торговельного підприємства є корисними й для визначення перспективних напрямів її збільшення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вітчизняними та зарубіжними вченими, наукові роботи яких присвячені вивченню проблеми оцінювання інтелектуальної та кадрової складових економічної безпеки є: Кендюхов О. В., Маркова Н. С.,

Порохня В. М., Лось В. О., Федулова Л. У., Задорожній Г. Н., Колот А. У., Брукінг Е. Е., Едвінсон Л. Р., Стюарт Т. Л., Джамай В. А., Бендиков М. А., Букович У. Г., Ляпина С. М., Бєрвєно О. В., Сєлезєв Е. Н., Кухарєва Л. В., Григорєва Т. Л., Сазонова Г. А., Кириченко О. А., Добриніна Г. П., Кибанов А. Я., Підпригора О. А.

Проте, на сьогоднішній день так і не існує єдиного чіткого підходу до оцінювання стану інтелектуальної та кадрової складових економічної безпеки в торгівлі, крім того недостатньо дослідженою залишається й досі проблема організації стратегії управління інтелектуальним та кадровим забезпеченням економічної безпеки торговельного підприємства.

Постановка завдання. Метою статті є формування точного переліку показників для оцінювання інтелектуальної та кадрової складових економічної безпеки торговельного підприємства і розробці структури системи оцінювання його стану.

Виклад основного матеріалу дослідження. Для оцінювання рівня та стану інтелектуальної та кадрової безпеки підприємства може використовуватись широкий арсенал наукових методів, зокрема: ресурсно-функціональний, індикаторний, економіко-математичний, метод економічної дієвості та ін. Попри їх варіативність у більшості випадків методологія стосується застосування індикаторів та їх критичних або порогових значень.

Крім того, щодо ефективності використання інтелектуальної та кадрової складових економічної безпеки торговельного підприємства, то вважаємо, що в її межах доцільно характеризувати: стабільність роботи персоналу, забезпеченість підприємств кадрами з високими професійно-кваліфікаційними характеристиками, продуктивність і ефективність праці, рівень використання інтелектуального капіталу.

В контексті вищевикладеного, для такої структурної складової інтелектуально-кадрової безпеки, як рівень забезпеченості персоналом та раціональність його структури до індикаторів відносимо: коефіцієнт забезпечення середньообліковою кількістю штатних працівників, коефіцієнт кваліфікації працівників підприємства, частка працівників, що працювали за тимчасовими договорами, частка сумісників, частка працюючих жінок, частка працюючих чоловіків, коефіцієнт фізичного старіння кадрів.

Зокрема, щодо коефіцієнта забезпечення торговельного підприємства штатними працівниками, то доцільно, щоб значення цього індикатора максимально наближалось до 1. Адже, даний розрахунковий показник характеризує рівень забезпеченості працівниками, який необхідний для виконання певного обсягу робіт на підприємстві.

Індикатор кваліфікації працівників підприємства стосується ступеня професійної підготовки, яка необхідна для виконання певних трудових функцій. Відповідно високий рівень кваліфікації дозволяє забезпечити кращі якісні та кількісні показники діяльності працівників. Втім, гарантувати 100%-ий рівень кваліфікації на кожному підприємстві об'єктивно неможливо. Крім того, для динамічної життєздатності підприємства, важливо

забезпечити не лише високу кваліфікацію сьогодні, але й процес навчання, підготовки та розвитку персоналу. Тому, є підстави до висновку, що значення коефіцієнта кваліфікації може перебувати в інтервалі 0,7-1.

Оскільки торгово-технологічний процес роздрібної торгівлі піддається впливу чинника сезонності (зокрема, у грудні-січні та липні-серпні істотно збільшуються обсяги продажів товарів), то для його обслуговування можуть залучатись працівники для виконання робіт за тимчасовими договорами. Втім, вважаємо, що частка таких працівників не повинна перевищувати 10%, тобто критичне значення індикатора 0,1.

Наступний індикатор, коефіцієнт фізичного старіння кадрів, характеризує кількість працівників передпенсійного та пенсійного віку. Так, у 2010 році цей індикатор становив 0,20 і на протязі останніх п'яти років він залишався практично незмінним, його значення зросло лише на 0,01 [розраховано на основі 1, 2]. Тому, вважаємо доцільним встановити його критичне значення на рівні 0,20.

Одним з найбільш істотних чинників економічної дестабілізації в торгівлі є надмірно висока плинність персоналу. Тому, для зміцнення не лише інтелектуально-кадрової, але й економічної безпеки підприємств торгівлі потрібно істотно знизити плинність кадрів. Для порівняння загального коефіцієнта руху персоналу у сфері охорони здоров'я та надання соціальної допомоги, де його значення у 2010 році становило 0,08, що у більш ніж 3 рази менше ніж в торгівлі Львівської області [розраховано на основі 1]. В середньому по економіці України у 2010 році цей індикатор становив 0,19. Відповідно критичне значення коефіцієнта плинності персоналу в роздрібній торгівлі мало б бути обмеженим на рівні 0,2.

Позитивно, коли коефіцієнт обороту з прийняття персоналу зростає, але за умови, що така тенденція обумовлена збільшенням обсягів господарювання підприємств, а не заміщенням кадрів. Втім, з огляду на сутність поняття «безпека» стабільність роботи персоналу також трактується як стан стійкості. Відповідно порогове значення коефіцієнта оборотності з прийняття персоналу може становити 0,01. Відповідно до вказаного критичне значення коефіцієнта загального руху персоналу становитиме 0,31.

Оскільки особливістю торгово-технологічного процесу є залежність продажу товарів від наявності контакту покупця та торгового персоналу підприємства, рівень трудової дисципліни має вплив на якість обслуговування покупців та товарооборотність. Тому, важливо застосовувати сучасні методи і засоби моніторингу та аналізу рівня трудової дисципліни. Попри те, забезпечити високий рівень трудової дисципліни практично не можливо. Тому, в якості критеріального значення пропонуємо встановити коефіцієнт 0,95.

Фондоозброєність працівників виступає важливою характеристикою ресурсної забезпеченості підприємств, втім в торгівлі як в виді економічної діяльності цей показник скоріше порівняльний, адже основні засоби використовуються більшою мірою для обслуговування, а не забезпечення тех-

нологічного процесу. Так, фондоозброєність у розрахунку на одного працівника в роздрібній торгівлі Львівської області в 2009 році становила 25,06 тис. грн. Протягом останніх п'яти років цей показник зменшився на 13,37 тис. грн. [розраховано на основі 1, 2]. В той час, як в середньому в економіці України, фондоозброєність становила 38,11 тис. грн. Відповідно, визнаючи не надто істотну міру важливості цього індикатора пропонуємо встановити його критичне значення на рівні 0,38.

Наступною структурною складовою інтелектуальної та кадрової безпеки є ефективність використання робочого часу. Повноцінність використання табельного фонду робочого часу має вплив на обсяги виконуваних робіт та наданих торговельних послуг. Відповідно гарантування цього індикатора кадрової складової економічної безпеки має бути раціональним та максимальним, втім протягом календарного періоду виникають як об'єктивні так і суб'єктивні обставини, що призводять до втрат робочого часу. Це, зокрема, можуть бути: додаткові відпустками з дозволу адміністрації, захворювання працівників з тимчасовою втратою працездатності, прогули, простой через несправність устаткування, механізмів, відсутність електроенергії та ін. Відтак, вважаємо за доцільне встановити таке критичне значення цього індикатора – 0,9-1.

Попри важливість аналізованих вище структурних складових кадрової безпеки торговельного підприємства більш важливе прикладне значення при оцінюванні її рівня та стану має складова «продуктивність та ефективність праці». В торгівлі вона має свої особливості, оскільки прямо не залежить від інтенсивності праці робітника, але все ж характеризує обсяг проданих товарів у вартісному вираженні в розрахунку на одного найманого працівника. Так, як це показник ефективності, то, вважаємо, що критичне значення цього індикатора має узгоджуватися з мінімальною віддачею витрачених фінансових ресурсів на залучення персоналу. Так, критичне значення індикатора «продуктивність праці» пропонуємо визначати за формулою:

$$ППП_{кр} = \frac{\overline{ЗП} * 12 * K_{нар.з/п} + B_{ін.}}{K_{RTO}}, \quad (1)$$

де $ППП_{кр}$ – критичний індекс продуктивності праці;

$\overline{ЗП}$ – середньомісячна заробітна плата;

$K_{нар. з/п}$ – коефіцієнт нарахування на заробітну плату;

$B_{ін.}$ – інші витрати підприємства на залучення та утримання персоналу;

K_{RTO} – коефіцієнт рентабельності товарообороту.

Відносно показників рентабельності, то вони характеризують різні аспекти прибутковості підприємств. В свою чергу, прибутковість тісно корелює з ефективністю використання активів та ресурсним забезпеченням підприємства. Відповідно, при встановленні критичних порогових значень індикаторів, пов'язаних з рентабельністю доцільно їх узгоджувати з мінімальною окупністю інвестиційних витрат чи беззбитковістю господарювання. Для прикладу, критичне значення рентабельності товарообороту може встановлюватися на рівні до-

сягнення товарооборотності у точці беззбитковості підприємства та визначається за формулою:

$$RTO_{кр} = \frac{TO_{Тбез.}}{ЧП_{ц}}, \quad (2)$$

де $RTO_{кр}$ - критичний індекс рентабельності товарообороту;

$TO_{Тбез.}$ - товарооборот у точці беззбитковості;

$ЧП_{ц}$ - цільовий чистий прибуток.

Роль та значення структурної складової «соціально-економічне забезпечення персоналу» в системі економічної безпеки торговельного підприємства полягає в тому, що її індикатори характеризують стимули персоналу до виконання поставлених перед ними завдань. Це визначає і ефективність господарювання, а отже підтверджує й згадувану при обґрунтуванні критичного значення індикатора «продуктивність праці» залежність результатів праці та середньої заробітної плати. Відповідно критичне значення індикатора «середня заробітна плата» доцільно узгоджувати з продуктивністю праці, тобто розмір середньомісячної заробітної плати має бути меншим або рівним за добуток середньомісячної продуктивності праці та рентабельності доходу:

$$\overline{ЗП}_{пр.} = \overline{ПП} * Rд, \quad (3)$$

де $\overline{ЗП}_{пр.}$ – середньомісячна заробітна плата одного штатного працівника;

$\overline{ПП}$ - середньомісячна продуктивність праці;

$Rд$ – рентабельність доходу підприємства у розрахунку на одну годину.

Відповідно до цього методичного підходу можуть встановлюватися й оптимальні та граничні значення такого важливого з економічної та соціальної точки зору показника, як середня заробітна плата за одну годину.

У свою чергу, достатньо вагомим є показник порушень соціального захисту працівників, який на сьогодні є незадовільним. Так, рівень виробничого травматизму в Україні залишається одним із найвищих порівняно з країнами ЄС та іншими економічно розвиненими країнами світу. Зокрема, в 2009 р. співвідношення кількості загиблих до травмованих на виробництві становило в Україні 1 до 18, у той час, коли в таких європейських країнах, як Німеччина він становить 1 до 1260, у Словаччині – 1 до 208, у Польщі – 1 до 45 [3].

Наступною важливою проблемою соціального захисту є масове приховування випадків травмування працівників, що звільняє роботодавця від проведення ефективних профілактичних заходів на підприємстві, а також від виплати компенсацій. Як свідчать дані Федерації профспілок України, загалом в усіх галузях вітчизняної економіки 70,6 % підприємств не відповідають вимогам техніки безпеки та санітарного законодавства [3].

Таким чином, на основі вище викладеного можна зробити висновок, що на вітчизняних підприємствах в усіх сферах економіки загалом, та торгівлі зокрема, спостерігається досить значна кількість порушень соціального захисту працівників, що є негативним. Вважаємо, що такі порушення у ході

торговельно-господарської діяльності взагалі повинні бути відсутні. Саме тому критичне значення індикатора «коефіцієнт частки порушень соціального захисту» доцільно встановити на рівні 0,01.

До індикаторів наступної та останньої структурної складової інтелектуально-кадрової безпеки «Навчання та розвиток персоналу», відносимо: коефіцієнт частки працівників, які підвищили кваліфікацію; коефіцієнт частки працівників апарату управління з вищою освітою; коефіцієнт відношення виконуваних функцій та спеціалізації професійної підготовки торговельного персоналу; індекс відношення темпів зростання працівників з вищою освітою до темпів зростання чисельності персоналу.

Щодо підвищення кваліфікації, то воно спрямоване на навчання, направлене на підтримку та удосконалення професійного рівня, знань і умінь персоналу. Нажаль, частка працівників, що підвищили кваліфікацію в галузі торгівлі на протязі багатьох останніх років залишається досить низькою. Так, зокрема, в Львівській області у 2010 році цей показник становив лише 1,74 % і за останні п'ять років він зріс на 0,97 % [розраховано на основі 1,2]. Подібна ситуація спостерігається і у всіх галузях економіки України.

Виходячи з цього, варто зробити висновок, що на вітчизняних підприємствах й досі відсутнє розуміння необхідності у навчанні та розвитку власного персоналу, як однієї з основних вимог конкурентоздатності на ринку. Крім того, досвід економічно-розвинених країн підтверджує, що економічний ефект від інвестицій у розвиток персоналу вищий, ніж від вкладень у основні засоби. Саме тому, вважаємо, що частка працівників, які підвищили кваліфікацію в торгівлі повинна становити не менше 20 %. Відповідно критичне значення цього індикатора становитиме 0,2.

З огляду на важливість інтелектуального забезпечення торгово-технологічного процесу важливо, щоб на торговельних підприємствах переважала частка працівників з вищою освітою. Втім, зрозуміло, що для таких категорій персоналу, як робітники (торговельний персонал), молодший обслуговуючий персонал, стажери, достатнім є професійно-технічний рівень підготовки. Відтак, вважаємо, що частка працівників з вищою освітою в системі управління торговельним підприємством має складати не менше 93%-95%. Виходячи з цього, критичне значення коефіцієнта частки працівників апарату управління з вищою освітою приймаємо на рівні 0,93-0,95.

Необхідно відмітити, що наведені вище індикатори структурних складових інтелектуально-кадрової безпеки в сукупності та взаємозв'язку становлять систему використання всіх наявних трудових ресурсів на торговельному підприємстві. У зв'язку з тим, на їх основі можна визначити, зокрема, невикористані річні резерви робочої сили, прогалини в управлінні трудовими ресурсами, а отже розробити заходи підвищення рівня інтелектуально-кадрової безпеки торговельного підприємства загалом.

На нашу думку, оцінку інтелектуальної та кадрової складових економічної безпеки торговельних підприємств доцільно здійснювати на основі підготовчого, основного та завершального етапів. Так, на підготовчому етапі організації та оцінки інтелектуальної та кадрової складових економічної безпеки торговельного підприємства необхідною є така послідовність дій: 1) формування системи цілей підприємства щодо інтелектуально-кадрової безпеки та критеріїв їх відбору; 2) обґрунтування та аналіз вигід і витрат, пов'язаних із організацією та оцінкою інтелектуально-кадрового забезпечення;



Рис. 1. Послідовність оцінювання інтелектуальної та кадрової складових економічної безпеки підприємства

3) розроблення програми і плану організації та методики оцінювання інтелектуально-кадрової безпеки; 4) створення достатньої інформаційної бази даних про зовнішнє та внутрішнє середовище підприємства; 5) вибір показників, що характеризують інтелектуально-кадрову безпеку торговельного підприємства; 6) обрання виконавців оцінки та аналізу інтелектуально-кадрової безпеки відповідно до типу ієрархічної структури підпорядкування; 7) створення системи критеріїв для вибору оптимальної методики оцінки інтелектуально-кадрової безпеки; 8) введення обмежень на доступ до інформації про організацію оцінки інтелектуально-кадрової безпеки та можливостей її використання; 9) узгодження підсистеми організації інтелектуально-кадрової безпеки з системою економічної безпеки підприємства загалом; 10) аналіз та перевірка достовірності інформації.

Основний етап організації та оцінки інтелектуальної та кадрової складових економічної безпеки торговельного підприємства передбачає: 1) оцінку ефективності використання інтелектуально-кадрової безпеки за обраною методикою; 2) дослідження сильних, слабких сторін, можливостей та загроз внутрішнього та зовнішнього середовища інтелектуально-кадрової безпеки; 3) аналіз динаміки показників інтелектуально-кадрової безпеки та прогноз тенденцій їх зміни; 4) впорядкування накопиченої інформації.

На завершальному етапі організації та оцінки інтелектуальної та кадрової складових економічної безпеки торговельного підприємства доцільно дотримуватись такого алгоритму дій: 1) підсумування результатів проведеного аналізу; 2) експертна розробка висновків та пропозицій на основі узагальнень здійсненого аналізу; 3) формулювання конкретних заходів для нейтралізації або ліквідації слабких сторін, а також можливих загроз інтелектуально-кадрової безпеки; 4) проведення моніторингу за виконанням запропонованих заходів.

На основі вищевикладеного, вважаємо, що оцінку інтелектуальної та кадрової складових економічної безпеки торговельного підприємства доцільно проводити за методикою зображеною на рисунку 1.

При цьому варто зауважити, що трудовий потенціал є достатньо мінливою величиною, тому необхідно аналізувати чисельність та склад працівників підприємства в динаміці, щоб заздалегідь виявляти негативні тенденції і своєчасно змінювати умови, що їх породжують.

Висновок. Отже, при реалізації запропонованих удосконалень щодо організації та методики оцінки інтелектуальної та кадрової складових економічної безпеки, основні вигоди, які одержать вітчизняні торговельні підприємства, полягають у наступному: знизиться рівень плинності кадрів, зростуть неформальні можливості підвищення кваліфікації працівників, підвищиться колективний приріст знань, поширяться та закріпляться організаційна поведінка, атмосфера конкуренції в колективі зміниться атмосферою співпраці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бервено О. В. Інтелектуальний капітал: економічний зміст і особливості формування в транзитивному суспільстві: автореферат дис. на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук. / О. В. Бервено. Харківський національний університет ім. В. Н. Каразіна. Харків. – 2002. – 16 с.
2. Інтернет-джерело головного управління статистики у Львівській області. Праця у Львівській області у 2010 році: http://lv.ukrstat.gov.ua/ukr/publ/2011/ZB182010Y11_1.pdf
3. Інтернет-джерело головного управління статистики у Львівській області. Праця у Львівській області у 2007 році: http://lv.ukrstat.gov.ua/ukr/publ/2008/ZB182007Y07_1.pdf
4. Маркова Н. С. Теоретико-методичні основи формування й розвитку інтелектуального капіталу: автореферат дис. на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук. / Н. С. Маркова; Харківський національний економічний університет. Харків. – 2005. – 18 с.
5. Порохня В. М. Моделювання впливу інтелектуального капіталу на інноваційний розвиток підприємства: монографія / В. М. Порохня, В. О. Лось. – Запоріжжя: КПУ, 2010. – 176 с.
6. Праця в Україні: необхідність якісних змін для суспільної ефективності та гідного життя. Національна профспілкoва доповідь Президенту України В.Ф. Януковичу, березень 2010 р. // Офіційний веб-портал ФПУ. – Режим доступу: http://www.fpsu.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=2411&Itemid=2&lang=uk
7. Чернодід І. С. Методи визначення інтегральної оцінки рівня економічної безпеки підприємства / І. С. Чернодід // Формування ринкових відносин в Україні. – 2005. – № 4. – С. 32 – 34.