



2. Значний вплив економіки країни на стан її роздрібної торгівлі підтверджується впливом світової кризи на товарообіг України, оскільки за 12 місяців 2009 року порівняно з аналогічним періодом 2008 року роздрібний товарообіг України знизився на 20,6 %.

3. Розвиток мережі роздрібної торгівлі в Україні характеризується спрямованістю політики щодо формування її структури на задоволення потреб споживачів з різним рівнем доходів; розвитком об'єднань роздрібної торгівлі, франчайзингу як способів раціоналізації постачання, технологій продажу; підвищенням конкурентоспроможності вітчизняних форматів в умовах явної тенденції до експансії ринку з боку західних конкурентів; підтримкою місцевими урядами соціальної спрямованості певних форматів роздрібної торгівлі; побудовою навколо адміністративних центрів великоформатних об'єктів.

З огляду на реалії існуючого етапу розбудови економіки України при визначенні стратегії розвитку торгівлі слід урахувати також національні особливості, обумовлені, перш за все, низьким рівнем грошових доходів частини населення, особливо в сільській місцевості. На сільську місцевість, де проживає близько 1/3 населення, припадає лише 8 % загального обігу внутрішньої торгівлі.

Доцільним є поєднання ринкових засад розбудови торгівлі з певним державним регулюванням, особливо у напрямі захисту соціально незахищених верств населення, структурної раціоналізації роздрібного ринку в інтересах забезпечення превалювання на ньому вітчизняних торгових мереж.

Науковим результатом даного дослідження є виявлення тенденцій розвитку вітчизняної роздрібної торгівлі, що в перспективі стане підґрунтям для розробки стратегії розвитку цієї галузі.

Наук. керівн. Мішин О. Ю.

Література: 1. Соболев В. О. Побудова системи управління розвитком роздрібної торгівлі в Україні / В. О. Соболев // Торгівля і ринок України. – Донецьк : Вид. ДонНУЕТ, 2008. – Вип. 26. Т. 1. – С. 216–223. 2. Роздрібна торгівля: розвиток та інновації : монографія / за ред. О. М. Азаряна. – Донецьк : ДонНУЕТ, 2010. – 380 с. 3. Внутрішня торгівля: регіональні аспекти розвитку / за ред. О. О. Шубіна. – Донецьк ; Львів : ЛКА ; ДонНУЕТ, 2007. – 415 с. 4. Савощенко А. С. Інфраструктура товарного ринку : навч. посібн. / А. С. Савощенко. – К. : КНЕУ, 2004. – 336 с. 5. Про внутрішнє та зовнішнє становище України в 2013 році [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.niss.gov.ua. 6. Трансформаційні процеси в торгівлі України : монографія / [Л. О. Лігоненко, Г. М. Богославець, Г. Л. Піратовский та ін.] ; за ред. Л. О. Лігоненко. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2009. – С. 114–117.

УДК 005.95/.96:005.52

Василенко А. О.

Студент 4 курсу
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

АНАЛІЗ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВ

Анотація. Розглянуто теоретичні аспекти вивчення трудових ресурсів як об'єкта економічного аналізу та запропоновано авторський підхід до їх структуризації у бюджетних установах. Запропоновано підходи щодо мінімізації негативних наслідків використання ресурсів праці у бюджетних установах.

Аннотация. Рассмотрены теоретические аспекты изучения трудовых ресурсов как объекта экономического анализа и предложен авторский подход к их структуризации в бюджетных учреждениях. Предложены подходы к минимизации негативных последствий использования ресурсов труда в бюджетных учреждениях.

Annotation. The article deals with theoretical aspects of the study of human resources as an object of economic analysis. An author's approach to structuring them in budgetary institutions is offered. Approaches to minimization of negative effects of the resources use work in state-funded institutions are proposed.

Ключові слова: населення, трудові ресурси, економічний аналіз, об'єкт, бюджетна установа.

© Василенко А. О., 2014



У конкурентному середовищі підприємство прагне зміцнити своє економічне становище через досягнення переваг над конкурентами. Конкурентної переваги підприємство досягає, знижуючи витрати виробництва чи пропонуючи кращий за якістю товар. Однією з важливих передумов конкурентоспроможності підприємства є наявність трудових ресурсів та їх раціональне використання [1].

Від ефективності використання трудових ресурсів залежать показники обсягу виробництва продукції, рівень її собівартості та якості. Саме тому аналіз забезпечення підприємства трудовими ресурсами є важливою складовою системи комплексного економічного аналізу діяльності будь-якого суб'єкта господарювання.

Проблеми формування трудових ресурсів, їх використання та відтворення завжди посідали чільне місце в системі наукових досліджень. Теоретичні, методичні та практичні питання аналізу трудових ресурсів висвітлюються у переважній більшості підручників та навчальних посібників з економічного аналізу, зокрема Костенко Т. Д., Мниха Є. В., Назарової Г. В., Савицької Г. В., Чумаченка М. Г. та ін. [1 – 5]. Проблеми визначення предмета, об'єктів економічного аналізу та вдосконалення аналітичної роботи широко обговорювались у наукових працях авторства Калабухової С. В., Мельникова О. В., Самойленко Г. І., Стеців Р. І., Сьомченко В. В., Череп А. В., М. Ядранського та ін. [6 – 12]. Загалом зазначеними вченими здійснені достатньо глибокі та вагомими наукові розробки з даних питань, однак досі залишається невідпрацьованим єдиний підхід до структурування об'єктів, за якими має проводитись аналіз трудових ресурсів. Це, на думку автора, ускладнює вивчення теоретичних основ аналітичного забезпечення управління трудовими ресурсами, перешкоджає у комплексному порядку організувати процес їх аналізу на практиці та пошуку ефективних шляхів у вирішенні управлінських проблем. Крім того, дослідницька увага зосереджується в основному на проблемах розвитку ресурсів праці в масштабах національної економіки, регіону чи окремо взятого підприємства, хоча галузеві аспекти даної проблеми залишаються менш дослідженими. Усе це актуалізує проблематику даного дослідження.

Мета статті – уточнення переліку об'єктів аналізу трудових ресурсів на основі принципів системності та комплексності.

Трудові ресурси – це працездатна частина населення країни, що володіє фізичним розвитком, розумовими спроможностями і знаннями, необхідними для заняття суспільно корисною діяльністю. Трудові ресурси акумулюються протягом поколінь і зумовлюють економічну ситуацію в державі та рівень добробуту суспільства. Обсяг трудових ресурсів залежить від чисельності населення, режиму його відтворення, складу відповідно статі та віку. Основну частину трудових ресурсів країни становить її населення в працездатному віці, а також підлітки та особи пенсійного віку, які ще спроможні працювати.

Загальним негативним проявом усіх особливостей трудових ресурсів в Україні є неповне їх використання і відносно невисока річна продуктивність праці. Відповідно, зміни в складі та чисельності населення зумовлюють трансформацію в кількісному та якісному складі трудових ресурсів. Кількісні показники складаються з даних про чисельність і склад трудових ресурсів відповідно статі, віку, місцю проживання. Якісні показники охоплюють освітній рівень, професійно-кваліфікаційну структуру й інші характеристики трудових ресурсів. Якісний склад трудового потенціалу країни відображає його інтенсивну складову – освітній рівень, професійно-кваліфікаційну структуру, інші характеристики трудових ресурсів [2, с. 115].

Аналіз трудових показників у бюджетній установі є одним із засобів удосконалення практики планування і керівництва у сфері праці. Він припускає вивчення рівня та динаміки будь-якого окремого показника в тісному зв'язку і взаємозалежності від зміни рівня і динаміки всіх інших. Аналізу господарської діяльності належить важлива роль у вдосконаленні організації оплати праці, забезпеченні її прямої залежності від кількості та якості, кінцевих виробничих результатів. У процесі аналізу виявляються резерви підвищення ефективності та вдосконалення оплати праці, введення прогресивних форм матеріального стимулювання, забезпечується систематичний контроль за мірою праці і споживання.

При аналізі стану забезпеченості бюджетної установи трудовими ресурсами вирішують такі завдання:

- оцінюють трудові ресурси підприємства та його підрозділів;
- визначають ступінь відповідності загальноосвітнього і кваліфікаційного складу трудових ресурсів та їх структури до сучасного науково-технічного рівня виробництва і його організації;
- встановлюють забезпеченість виробництва трудовими ресурсами;
- визначають ступінь обґрунтованості завдань з підвищення продуктивності праці та зниження трудомісткості продукції;
- виявляють резерви підвищення продуктивності праці [2].

Аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами проводиться за певними напрямками (рисунок).

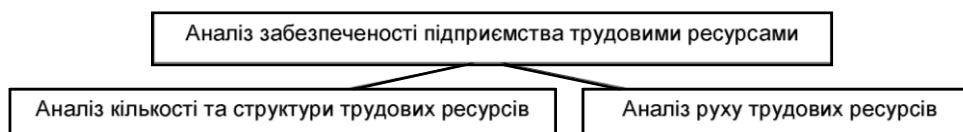


Рис. Аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами



Аналіз кількості та структури працівників починається з оцінки їх відповідності трудомісткості виробничої програми та визначення відхилень фактичної кількості до розрахункової чи до минулого періоду. Найважливіші характеристики зміни кількості та структури трудових ресурсів:

відносне скорочення приросту кількості працюючих відповідно до зростання обсягу виробництва та фінансових результатів господарської діяльності;

підвищення частки робітників у складі промислово-виробничого персоналу як передумови зростання продуктивності його праці.

Для аналізу трудових ресурсів використовується інформація звітних форм 2-ПВ "Звіт із праці", 1-п "Звіт підприємства з продукції", 6-ПВ "Чисельність окремих категорій працівників підприємства і підготовка кадрів", а також дані планово-нормативної, облікової та оперативної інформації зі звітів підрозділів підприємства, інші оперативні дані [12].

Достатня забезпеченість підприємств необхідними трудовими ресурсами, їх раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для збільшення обсягів продукції і підвищення ефективності виробництва.

Аналіз впливу трудових факторів на господарську діяльність будь-якого підприємства починається з вивчення забезпеченості підприємства працівниками за кількістю, структурою, кваліфікацією та культурно-освітнім рівнем і характеристикою руху робочої сили.

Метою аналізу є виявлення внутрішніх резервів економії робочої сили в зв'язку з більш раціональним розміщенням працюючих, їхнім завантаженням і використанням відповідно до отриманої професії, спеціальності і кваліфікації. Персонал підприємства поділяється на працівників основної діяльності, обслуговуючих та інших господарств.

При плануванні кількості працівників важливо попередньо проаналізувати рух кадрів, що проявляється зарахуванням, звільненням і внутрішнім переміщенням працівників. Цей процес і відповідна йому зміна чисельності називається оборотом робочої сили. При аналізі руху особового складу визначають коефіцієнти обороту з прийому, звільнення та загального обороту. Зіставленням відповідних коефіцієнтів звітного і базисного періодів вивчають оборот робочої сили, причини виходу працівників з підприємства. Їх можна згрупувати в такий спосіб:

природне зменшення (вихід на пенсію за старістю, інвалідність, смерть), призов до армії, відбуття на навчання та інше, дозволені законом;

звільнення внаслідок скорочення обсягу робіт, часткової ліквідації підприємства, закінчення терміну договору та ін.;

вибуття за особистим бажанням, через родинні обставини, за прогули та з інших причин, не передбачених законом. Кількість робітників, звільнених з цих причин, характеризує плінність кадрів.

Отже для вирішення стратегічних завдань підприємству необхідно вчасно проводити оцінку й аналіз трудових ресурсів з таких причин. По-перше, знання реального стану трудових ресурсів підприємства й окремих їх елементів дозволить керівникам об'єктивно оцінювати можливості у сфері використання трудових ресурсів, цілеспрямовано керувати їхніми характеристиками. По-друге, співвідношення величини трудових ресурсів з кінцевими результатами їх функціонування створить комплексне уявлення про ступінь використання робочої сили, допоможе визначити напрями оптимізації структури трудових ресурсів і шляхи їх подальшого нарощування й удосконалення. Однак як свідчить практика, більшість підприємств не знають можливостей трудових ресурсів своїх працівників, не знають, як кількісно та якісно провести його аналіз й оцінку і які умови необхідні для повної реалізації потенційних можливостей персоналу. Крім того, на підприємствах відсутня інформація, що дозволяє дати цілісну оцінку трудових ресурсів, кожного окремого працівника і всього персоналу підприємства.

Таким чином, використання кадрів тісно поєднане із поставленими перед підприємствами завданнями. Таке поєднання має кількісний, якісний, часовий і просторовий аспекти і будується таким чином, щоб кадри знайшли застосування відповідно до своїх здібностей, а задачі підприємства виконувалися найбільш ефективно з точки зору строків, якості та обсягу виробництва при оптимальному використанні виробничих засобів у визначений відрізок робочого часу. Застосування кадрів здійснюється в системі праці, в якій трудові ресурси та засоби виробництва пов'язані між собою.

Наук. керівн. Мішин О. Ю.

Література: 1. Економічний аналіз і діагностика стану сучасного підприємства : навч. посібн. / [Костенко Т. Д. та ін.]. – К. : ЦУЛ, 2007. – 400 с. 2. Економічний аналіз : підручник / Є. В. Мних. – К. : Знання, 2011. – 630 с. 3. Облік, аналіз і аудит персоналу / Г. В. Назарова, С. В. Мішина, О. Ю. Мішин та ін. – Х. : ХНЕУ, 2011. – 259 с. 4. Савицька Г. В. Економічний аналіз діяльності підприємства : навч. посібн. / Г. В. Савицька. – К. : Знання, 2007. – 668 с. 5. Економічний аналіз : навч. посібн. / М. А. Болюх [та ін.] ; ред. М. Г. Чумаченко. – К. : КНЕУ, 2001. – 540 с. 6. Калабухова С. В. Об'єкти аналітичного забезпечення управління підприємством [Електронний ресурс] / С. В. Калабухова. – Режим доступу : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Foa/2012_19/19_b_07.pdf. 7. Мельников О. В. Трудові ресурси видавничо-поліграфічної галузі: кількісна та якісна характеристика / О. В. Мельников // Формування ринкових відносин в Україні. – 2010. – № 9 (112). – С. 149–153. 8. Самойленко Г. І. Методика проведення аналізу впливу ефективності використання трудових ресурсів на фінансові результати діяльності підприємства / Г. І. Самойленко // Вісник Університету банківської справи України. – 2011. – № 1 (10). – С. 330–336. 9. Стеців Р. І. Предмет економічного аналізу [Електронний ресурс] / Р. І. Стеців. – Режим доступу : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/natural/Iglpdp/2003_28/191_Ste



ciw_LG_28.pdf. 10. Череп А. В. Методичні основи оцінки ефективності використання трудових ресурсів на підприємствах харчової промисловості / А. В. Череп, В. В. Сьомченко // Вісник ЖДТУ. – 2010. – № 4 (54). – С. 348–350. 11. Ядранський Д. М. Економічні відносини в системі аналізу та контролю праці в сучасній економіці : монографія / Д. М. Ядранський. – Кривий Ріг : Чернявський Д. О., 2012. – 397 с. 12. Виханский О. С. Стратегическое управление : учебник / О. С. Виханский. – [2-е изд., перераб. и доп.]. – М. : Гардарики, 1998. – 296 с. 13. Зоріна О. А. Методологічні підходи в економічному аналізі / О. А. Зоріна // Вісник ЖДТУ. – 2011. – № 1 (55). – С. 89–91. 14. Черниш С. С. Економічний аналіз : навч. посібн. / С. С. Черниш. – К. : ЦУЛ, 2010. – 312 с.

Гогой І. Ю.

УДК 061.66(477)

Студент 4 курсу
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

РЕЙТИНГОВА ОЦІНКА ДІЯЛЬНОСТІ КОМЕРЦІЙНИХ БАНКІВ ЗА СИСТЕМОЮ CAMELS

Анотація. Розглянуто сутність оцінки діяльності комерційних банків за рейтинговою системою CAMELS, обґрунтовано її роль у процесі управління банківською установою. Проаналізовано критерії рейтингової оцінки та виділено основні недоліки і переваги досліджуваної методики CAMELS.

Аннотация. Рассмотрена сущность оценки деятельности коммерческих банков по рейтинговой системе CAMELS, обоснована ее роль в процессе управления банковским учреждением. Проанализированы критерии рейтинговой оценки и выделены основные недостатки и преимущества исследуемой методики CAMELS.

Annotation. The essence of the evaluation of commercial banks' performance using the rating system CAMELS was studied, its role in the management of a banking institution was considered. The rating criteria were analyzed. The basic advantages and disadvantages of the investigated methods CAMELS were pointed out.

Ключові слова: рейтингова оцінка, рейтинг, капітал, активи, ліквідність, надходження, CAMELS, НБУ.

В Україні проблема банківського сектору є однією з найбільш актуальних, оскільки низький рівень розвитку банківської системи спричиняє проблеми економіки в цілому, адже банки пов'язані з усіма галузями економіки. В умовах економічної нестабільності, фінансової кризи та обмеженості фінансових ресурсів існує ризик втрати стійкості фінансово-кредитними установами. Отримання своєчасної, повної та достовірної інформації про стан банку є гарантією прийняття ефективних управлінських рішень відносно успішного функціонування та розвитку банку.

Оцінка надійності банків є актуальною проблемою як для банківських установ, яким слід оцінювати своїх партнерів та конкурентів, так і для їх клієнтів, що активно співпрацюють із банками. У зв'язку з цим постає питання про необхідність визначення стану банку, його можливостей, слабких сторін, а також надання прогностичної оцінки його діяльності. В Україні дана проблема почала набувати великого значення лише в останні роки, тому актуальною є розробка відповідної методики оцінювання діяльності банків, а саме складання рейтингів. У міжнародній практиці рейтинги є загальноприйнятим інструментом для визначення комплексної оцінки діяльності банків.

На сьогодні в процесі вибору комерційного банку для обслуговування найчастіше клієнт керується двома критеріями: прибутковістю розміщених у банку коштів і надійністю вкладення грошей. Стосовно першого критерію труднощів не виникає, адже банківські установи активно рекламують свої послуги, але з оцінкою другого, як правило, виникають складнощі [1]. Саме для цього й розробляються рейтинги, проте їх користувачами можуть бути не тільки клієнти банків, а також НБУ для оцінювання діяльності банківської системи країни та самі банківські установи для вибору партнерів, позиціонування банку на ринку фінансових послуг, виявлення недоліків роботи відділень тощо.

Питанням рейтингового оцінювання банків займалися такі вітчизняні економісти, як: Батковський В. А., Бєлий А. П., Богатов О. І., Вітлінський В. В., Лисенко Ю. Г., Мадих А. А., Петренко В. Л.,

© Гогой І. Ю., 2014