

Dobush Z.A. State and progress of retail business trends as a determinant of efficiency of its adjusting

The analysis of the modern state and progress of retail business trends is carried out in Ukraine. The indexes of resource material well-being of enterprises, parameters of development and specialization of retail point-of-sale network, level of resource material well-being of markets, are analysed on the sale of food stuffs, state of financial efficiency of domestic subjects of retail business. The presence of regional differentiation development of domestic retail business is well-proven. Outlined directions of improvement of public policy of adjusting of development of retail business.

Keywords: retail business, government control, efficiency of public policy, state and progress trends.

УДК 658.6:316.614

Аспир. М.Р. Сімка¹ – Львівська КА

СИСТЕМНИЙ ПІДХІД ДО ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА ПІДПРИЄМСТВАХ ТОРГІВЛІ

Запропоновано модель соціально-трудових відносин на торговельному підприємстві, обґрунтовано цільову функцію використання системного підходу до формування і розвитку соціально-трудових відносин. Визначено інтегративні властивості моделі соціально-трудових відносин, враховуючи вплив соціалізації торгівлі. Висвітлено необхідність виникнення синергічних зв'язків на торговельному підприємстві, що забезпечує більш загальний ефект сукупності економічних, адміністративних, соціально-психологічних, правових норм і методів регулювання соціально-трудових відносин.

Ключові слова: соціально-трудові відносини, торговельне підприємство, системний підхід, працівник, соціалізація торгівлі, формування, розвиток.

Постановка проблеми. Економічні основи розвитку підприємницької діяльності зумовлені сукупністю алгоритмів удосконалення регулювання соціально-трудових відносин, формування достатнього обсягу людських продуктивних можливостей та впровадження програм соціального характеру в сфері товарного обігу. Соціально-трудові відносини є складною багаторівневою системою, яку утворюють окремі процеси, суб'єкти, організаційні формування на інституціональному, законодавчому та нормотворчому рівні. Потреба у вдосконаленні організаційних відносин і зв'язків у торгівлі входить до переліку необхідних елементів механізму забезпечення захисту та розвитку суспільства. Це, своєю чергою, актуалізує вивчення засад соціальної зацікавленості та відповідальності суб'єктів і об'єктів праці на підприємствах торгівлі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні та методичні аспекти досліджуваної в роботі проблеми певною мірою висвітлено у працях провідних вітчизняних та зарубіжних науковців і практиків, таких як В. Афанасьєв, Д. Богиня, П. Бурдє, В. Бурега, І. Іванова, В. Карсекін, А. Колот, Д. Котлер, Дж. Коулман, Ю. Любашевський, А. Мазаракі, Р. Мартанус, І. Миколайчук, У. Оучі, І. Петрова, В. Подмарков, О. Ромашов, Л. Ромашова,

А. Свенцицький, Ж. Тощенко, Р.М. Фалмер, Ф. Хміль, В. Шуванов і багатьох інших. Але питання системного підходу до формування та розвитку соціально-трудових відносин на підприємствах торгівлі досліджено недостатньо. Управління соціально-трудовими відносинами у сучасний період актуалізує нові проблеми в теорії управління та вирішує їх з урахуванням принципів системного підходу.

Постановка завдання. Метою дослідження є обґрунтування системного підходу до формування та розвитку соціально-трудових відносин, враховуючи непередбачуваність змін зовнішнього середовища функціонування підприємства та напрями стабільного і максимально ефективного розвитку соціально-трудових відносин у сфері товарно-грошового обміну.

Виклад основного матеріалу. Відомо, що формування і розвиток соціально-трудових відносин на підприємствах торгівлі відображають суперечності між ціною і вартістю робочої сили, взаємозалежності та взаємодії між сторонами і носіями їх делегованих прав на індивідуальному чи колективному рівнях, зокрема віддзеркалюючи внутрішньо-організаційну систему управління торговельно-технологічним процесом. Як і будь-яка інша система, формування і розвиток соціально-трудових відносин потребує системного підходу, оскільки тільки на його основі можна забезпечити впорядковану сукупність взаємопов'язаних і взаємодіючих її елементів, їх цілісний характер організації та інтегрованість на досягнення заданої мети.

Методологічна специфіка системного підходу до формування і розвитку соціально-трудових відносин на підприємствах торгівлі полягає у вивченні закономірностей і механізмів обміну результатів праці, зміни її матеріально-речової форми, а також процесу розмежування власності на об'єкти купівлі-продажу. При цьому особливу увагу звертають на сукупність організаційних дій у межах концепції регулювання соціально-трудових відносин на рівні окремих стадій товарно-грошового обміну. З позицій системного підходу, соціально-трудові відносини доцільно розглядати одночасно в двох напрямках: у статичі – з погляду структури й змісту системи, її суті й форми організації; у динаміці – як процес з трансформації входу системи в її вихід, тобто як функцію управління з метою досягнення місії та реалізації цілей системи [2, с. 230]. З огляду на це, системний підхід до формування і розвитку соціально-трудових відносин на підприємствах торгівлі є проявом динамічності досягнень і реалізації цілей системи та проекцією статичної основи взаємодії окремих її учасників. У цій ситуації можна визначати як проблемні аспекти та перешкоди розвитку соціально-трудових відносин на торговельних підприємствах, так і стратегічні пріоритети функціонування підприємства.

Системний підхід є проекцією сукупності механізмів, принципів, методичних правил, який виконує евристичну функцію в загальній системі формування і розвитку соціально-трудових відносин на торговельному підприємстві. Отже, методологічною основою системного підходу до формування і розвитку соціально-трудових відносин на торговельних підприємствах є визначення зовнішнього оточення та внутрішньої структури балансу інтересів учасників розширеного відтворення результатів праці.

¹ Наук. керівник: доц. О.І. Ляш, канд. екон. наук – Львівська КА

Відповідно, на основі узагальнення системного підходу, на рис. наведено модель функціонування соціально-трудових відносин на торговельному підприємстві, що включає в себе вхід і вихід системи, сукупність взаємозалежних елементів, масштаби зв'язку із зовнішнім середовищем, зокрема зворотний зв'язок. Модель соціально-трудових відносин на підприємстві торгівлі дає змогу визначити передумови формування соціально-трудових відносин, враховуючи непередбачуваність змін зовнішнього середовища підприємства та напрями стабільного і максимально ефективного розвитку соціально-трудових відносин у сфері товарно-грошового обміну.

Понад це, цілісність соціально-трудових відносин обумовлюється комплексом елементів та їхніх властивостей, що закономірно визначають інтегративні властивості моделі. Хоча властивості системи соціально-трудових відносин залежать від властивостей її елементів, але неадитивність системи об'єктивно обґрунтовує технологію пошуку між ними синергічних зв'язків з урахуванням погодженої впорядкованості та самоорганізації.

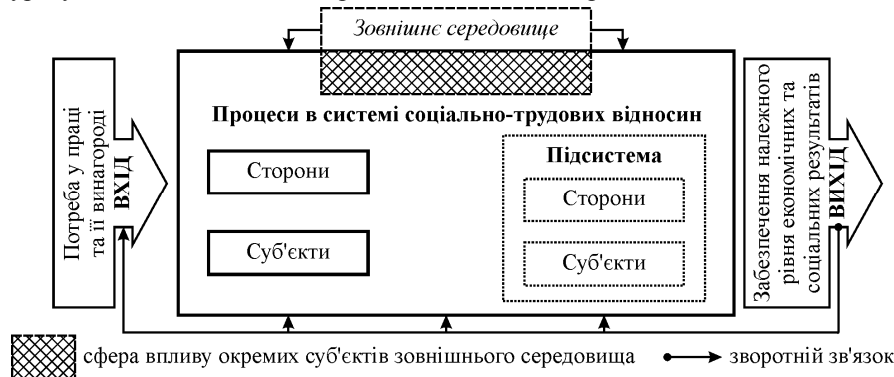


Рис. Модель соціально-трудових відносин на торговельному підприємстві

Виникнення синергічних зв'язків у системі соціально-трудових відносин на торговельному підприємстві забезпечує більш загальний ефект сукупності економічних, адміністративних, соціально-психологічних, правових норм і методів. Завдяки інтенсивному обміну інтересів між суб'єктами соціально-трудових відносин за нерівноважних умов зростає рівень погодженості системи, внаслідок чого виконують гарантії захищеності життєво важливих інтересів від внутрішніх і зовнішніх загроз.

Сукупність суперечностей, відносна деформація трудових цінностей не є детерміновані, оскільки взаємодія між процесами в системі соціально-трудових відносин та зовнішнім середовищем здійснюється за допомогою входів і виходів. Так, пошук оптимального співвідношення соціально-економічних результатів діяльності торговельного підприємства із задоволенням потреб населення у праці та її винагороді необхідно вважати реакцією соціально-трудових відносин на вплив соціалізації, пов'язаної із утвердженням соціальної відповідальності держави, підприємств, громадянського суспільства [1, с. 70-72; 3, с. 230].

Соціалізація, як об'єктивна потреба усвідомлення єдності, гуманізму, відповідальності характеризує взаємовідносини в суспільстві не тільки з приводу забезпечення свідомого виконання своїх зобов'язань, а й постійного обміну результатів праці, зміни її матеріально-речової форми, а також переходу власності на об'єкти купівлі-продажу.

Окрім цього, існує зворотний зв'язок, за якого досягнення повної та продуктивної зайнятості, задоволення суспільних і особистих потреб дає змогу забезпечити соціальний, духовний і професійний розвиток працівників торговельного підприємства. Зокрема, поліпшення організації праці, матеріально-технічного постачання і умов праці на торговельному підприємстві скорочує витрати праці на реалізацію товарів, підвищує продуктивність і покращує її мотивацію, усуває обмеження у реалізації здібностей і професійного становлення, розвитку, трудового самовизначення працівників підприємства. Отже, розвиток соціально-трудових відносин на окремому рівні є відображенням системного підходу як моделі розподілу вартості робочої сили та розроблення відповідних заходів досягнення належного рівня економічних і соціальних результатів.

Істотними системними загрозами щодо формування та розвитку соціально-трудових відносин на торговельному підприємстві в умовах соціалізації торгівлі є недостатній рівень ідентифікації соціально-економічних процесів, інституціонального забезпечення взаємодії суб'єктів соціально-трудових відносин та сутнісного розуміння значення людського капіталу. З огляду на це, цілеспрямоване функціонування соціально-трудових відносин на кожній стадії життєвого розвитку торговельного підприємства, трудового колективу та його окремих членів повинно здійснюватись на основі системи заходів суспільного (громадського і державного) регулювання.

Згідно з наведеною моделлю, суспільне регулювання соціально-трудових відносин у сфері товарно-грошового обміну поєднує цільову діяльність системи соціального партнерства та людського капіталу торговельного підприємства. Окрім цього, суспільне регулювання соціально-трудових відносин – це система заходів громадського та державного характеру щодо упровадження інвестиційно-інноваційних програм соціально-економічного розвитку торговельного підприємства, галузей господарського комплексу та держави загалом [4, с. 324-325].

У запропонованій системі алгоритмів пошуку пріоритетів соціалізації соціально-трудової сфери на рівні торговельного підприємства доцільним є використання синергетичного зв'язку, оскільки під час взаємодії усіх суб'єктів соціально-трудових відносин існує потреба у поступовому зростанні результатів праці, ніж в отриманні випадкової, непередбачуваної суми витраченої праці кожного суб'єкта окремо. Існують також інші зв'язки, зокрема: циклічний зв'язок, за якого досягнення цілей на окремих рівнях соціально-трудових відносин створює основу для забезпечення цільових економічних та соціальних результатів на торговельному підприємстві загалом і навпаки; рекурсивний зв'язок, який відображає очевидні причини виникнення соціаль-

но-трудова відносин на торговельному підприємстві та наслідки їх регулювання і розвитку.

Будь-який механізм системного підходу до формування і розвитку соціально-трудова відносин на торговельних підприємствах передбачає вивчення інтегративних властивостей і закономірностей праці та умов трудового життя. Отримання кількісних та комплексних характеристик суб'єктів соціально-трудова відносин залишає впевненість в якості поставлених цілей соціалізації соціально-трудова відносин в системі стратегічних пріоритетів розвитку підприємства торгівлі.

Висновки. Цільова спрямованість процесів впорядкованості та самоорганізації поведінки суб'єктів соціально-трудова відносин характеризується спонтанністю, що засвідчує вплив зовнішнього середовища, яке "занурене" в систему. Це можна пояснити тим, що роботодавець і найманий працівник у процесі соціально-трудова відносин намагаються зберегти власну адаптивність та визначеність ціни і вартості робочої сили. Поява впливу окремих суб'єктів зовнішнього середовища є об'єктивно супутнім процесом у сфері товарно-грошового обміну. Цьому сприяє соціальна спрямованість підприємницької діяльності та загальний спільний інтерес суб'єктів товарно-грошового обігу на індивідуальному та колективному рівнях соціально-трудова відносин.

Отже, формування і розвиток соціально-трудова відносин на торговельному підприємстві залежить від процесу відтворення суспільного продукту, впровадження програм соціального захисту інтересів учасників цих відносин та заходів побудови соціально орієнтованого ринку праці. Відповідно, механізми системного підходу до формування і розвитку соціально-трудова відносин на підприємствах торгівлі передбачають використання різних видів інформаційних зв'язків, які забезпечують та регулюють загальні процеси нагромадження і відтворення результатів праці.

Література

1. Забродська Г. Людський фактор на підприємствах роздрібно торгівлі / Г. Забродська // Схід. Аналітично-інформаційний журнал. – 2010. – № 10. – С. 69-74.
2. Колот А.М. Формування та розвитку системи соціально-трудова відносин: інституційні аспекти / А.М. Колот // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць. Спецвипуск. – Т. 3. Регулювання соціально-економічних відносин на ринку праці. – К. : Вид-во КНЕУ, 2005. – С. 271-281.
3. Литвин О. Особливості механізму управління персоналом торговельних підприємств / О. Литвин // Економічний аналіз. – 2011. – Вип. 8. – Ч. 2. – С. 229-232.
4. Шурпенкова Р.К. Організаційно-економічні особливості роздрібно торгівлі та їх вплив на аналітичне забезпечення управління трудовим потенціалом / Р.К. Шурпенкова, І.І. Демко // Вісник Університету банківської справи Національного банку України : зб. наук. праць. – 2011. – № 3 (12). – С. 323-326.

Ситка М.Р. Системний підхід к формированию и развитию социально-трудовых отношений на предприятиях торговли

Предложена модель социально-трудовых отношений на торговом предприятии, обоснована целевая функция использования системного подхода к формированию и развитию социально-трудовых отношений. Определены интегративные свойства модели социально-трудовых отношений, учитывая влияние социализации торговли.

Освещена необходимость возникновения синергетических связей на торговом предприятии, что обеспечивает более общий эффект совокупности экономических, административных, социально-психологических, правовых норм и методов регулирования социально-трудовых отношений.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения, торговое предприятие, системный подход, работник, социализация торговли, формирование, развитие.

Sitka M.R. System approach to the formation and development of industrial relations in trade

The model of social and labour relations on commercial enterprises, reasonably objective function using a systematic approach to the formation and development of social and labour relations. Defined integrative properties of the model of industrial relations including trade impact of socialization. Deals with the necessity of synergistic links to commercial enterprises, which provides a more general effect of aggregate economic, administrative, social, psychological, legal norms and methods of regulating social and labour relations.

Keywords: labour relations, commercial enterprise, system approach, employee socialization trade, formation, development.

УДК 338.24:330.142.26

Доц. С.Т. Дуда, канд. екон. наук;
магістрант І.М. Андрушків – Львівська КА

ДІАГНОСТИКА УПРАВЛІННЯ ОБІГОВИМ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Розглянуто методологію управління та принципи управління обіговим капіталом підприємства. Також висвітлено окремі аспекти і стадії процесу управління. Особливу увагу приділено розгляду побудови цілісної системи управління обіговим капіталом, яка дасть змогу приймати адекватні сучасним умовам рішення з підвищення ефективності діяльності підприємства.

Ключові слова: обіговий капітал, управління обіговими капіталом підприємства, процесові підходи.

Актуальність теми. За сучасних кризових умов функціонування економіки України особливо актуальним є забезпечення ефективного господарювання підприємств, зокрема за рахунок пришвидшення обіговості їх капіталу та оптимізації структури джерел його формування. Це зумовлює об'єктивну необхідність створення відповідних організаційно-економічних передумов для ефективного управління обіговим капіталом, що дасть змогу раціонально використовувати матеріальні і фінансові ресурси, спрямовувати їх певну частину на вдосконалення та розвиток виробництва.

Проблемні питання ефективного управління обіговим капіталом розглядають окремі зарубіжні і вітчизняні вчені-економісти. Водночас залишаються ще недостатньо дослідженими науково-методичні засади формування та розвитку системи управління обіговим капіталом підприємств. Найважливішими теоретичними та прикладними аспектами, що потребують подальшого розроблення, є виявлення змін і резервів, що склалися у структурі обігового капіталу та операційного циклу, методики оцінювання їхнього впливу на відтворювальні процеси підприємств, розроблення заходів щодо формування та вдосконалення системи управління обіговим капіталом і визначення її