

ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕПЕЧЕННЯ КОМПЛЕКСНОЇ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ РОЗДРІБНОЇ ТОРГІВЛІ

© Степанова Л.В., 2009

Розглянуто питання обліково-аналітичного забезпечення комплексної оцінки ефективності використання трудового потенціалу роздрібною торгівлю, для якої пропонується побудова інтегрального показника за певними принципами.

In article are considered questions of registration-analytical maintenance of a complex estimation of retail trade labour potential use efficiency for which construction an integrated indicator by certain principles is offered.

Вступ. Однією з важливих сфер життєзабезпечення населення, завдяки якій здійснюється ринкове узгодження товарних пропозицій та попиту, є торгівля. Торгівля – це особлива діяльність людей, яка пов'язана із здійсненням актів купівлі-продажу. Вона представляє собою сукупність специфічних технологічних і господарських операцій, що спрямовані на обслуговування процесів обміну.

За нової моделі економічного зростання, що ґрунтується на інноваційному типі розвитку, передбачена зміна самого поняття науково-технічного прогресу і науково-технічного розвитку. З'являються нові суспільні пріоритети: добробут, інтелектуалізація виробничої діяльності, використання високих та інформаційних технологій, екологічність. Ця модель потребує нової фінансово-кредитної політики, ефективного стимулювання інновацій, розвитку наукомістких та скорочення природоексплуатуючих галузей на макrorівні; зміни типу підприємницької діяльності, активного залучення до виробництва малого та середнього приватного бізнесу на мікрорівні.

Головним компонентом інноваційного типу розвитку стають творчі кадри – люди, що володіють знаннями і є носіями нововведень у сфері організаційної, науково-технічної та екологічної культури.

Постановка проблеми. У сучасній науковій літературі з питань комплексного аналізу регіональних та галузевих соціально-економічних систем приділяється багато уваги проблемам інтегральної оцінки. Впродовж існуючі методики побудови інтегральних показників мають деякі недоліки й обмеження, що знижують об'єктивність оцінок чи утруднюють інтерпретацію отриманих результатів. На думку Г.В. Савіцької, "такий інтегральний показник поки що не знайдено, а численні дослідження доводять складність його розробки" [1, с. 51]. Експерти ТОН також вважають, що "статистика поки що не знайшла раціонального способу об'єднання встановлених показників, отримання об'єднуючого показника" [2, с. 73].

Проблемами ефективного використання трудового потенціалу та забезпечення його комплексної оцінки займаються такі українські вчені, як: Д. Богиня, О. Грішнова, А. Колот, Т. Костишина, Л. Лісогор, М. Семикіна, Л. Шаульська та інші.

Метою статті є розроблення обліково-аналітичного забезпечення комплексної оцінки трудового потенціалу на підприємствах торгівлі.

Результати дослідження. Інтегральний показник ефективності використання трудового потенціалу підприємства роздрібною торгівлю (ТПРТ) являє собою узагальнення оцінок більш

локальних ознак та критеріїв цього поняття, які, своєю чергою, можуть бути представлені у вигляді систем (груп) статистичних показників, а у деяких випадках експертних оцінок.

Необхідність розроблення інтегрального показника ефективності використання трудового потенціалу підприємств роздрібної торгівлі вимагає розуміння основних принципів, відповідно до яких він повинен розраховуватися:

1. Методика побудови інтегрального показника ТПРТ повинна насамперед враховувати його сутність, зміст і кінцеву мету. Метою розрахунку інтегрального показника ефективності використання ТПРТ є адекватна характеристика сучасного стану трудового потенціалу підприємств роздрібної торгівлі та рівня його відповідності поточним і перспективним потребам регіональної економічної системи. Найвагоміше значення якісних параметрів трудового потенціалу у розвитку української економіки як на національному, так і на регіональному рівнях передбачає введення до його складу, перш за все, індикаторів, що характеризують його якість. Широкий зміст поняття "трудова потенціал роздрібної торгівлі" передбачає не тільки зведення в одне ціле значення окремих його частин, елементів (компонент), але й можливість дезінтеграції загального показника ТПРТ за необхідності оцінювання внеску конкретних складових у формування загального рівня. За таким підходом можна виявити як позитивні, так і негативні зрушення у якості ТПРТ, провести факторний аналіз ситуації, що, своєю чергою, є необхідним для розроблення ефективної економічної й соціальної політики, спрямованої на ліквідацію найбільш різких регіональних диспропорцій у розвитку трудового потенціалу і забезпечення його ефективної взаємодії з регіональною економікою. Визначення ТПРТ як динамічної категорії, орієнтованої на розвиток, означає необхідність вибору такої форми інтегрального показника, яка забезпечила б можливість постійного доповнення й удосконалення набору вихідних індикаторів з урахуванням специфіки (особистісних характеристик, кваліфікаційного рівня, статеві-вікового складу, рівня освіти персоналу тощо) конкретного підприємства роздрібної торгівлі та особливостей сучасного стану його розвитку.

2. Алгоритм побудови інтегрального показника ТПРТ повинен бути логічно обґрунтованим та давати ясну й однозначну інтерпретацію його кількісного результату.

3. Обрані для інтегральної оцінки індикатори покликані відображати найістотніші сторони стану трудового потенціалу, не дублювати один одного й давати їм об'єктивну характеристику. Беручи до уваги інерційно-накопичувальний характер досліджуваної категорії, з одного боку, та враховуючи, з іншого боку, що оцінка ТПРТ проводиться за конкретний період, слід розділяти індикатори на два типи: поточного характеру (витрати на персонал, його освіту, перепідготовку, підвищення кваліфікації, здоров'я тощо) і накопичувального характеру, які відображають накопичені за минулі періоди "ефекти". Певним чином це ускладнює розрахунок показника, але стан ТПРТ у даному періоді, безсумнівно, є наслідком його трансформації у попередні роки, що не можна випускати з уваги під час його інтегрального оцінювання.

4. Якісна різноманітність узагальнених в інтегральному показнику локальних індикаторів потребує обґрунтування методичних прийомів забезпечення їх порівнянності. Вирішувати це завдання, на нашу думку, доцільно не тільки методом рангових оцінок, тобто присвоєнням конкретному індикатору стану ТПРТ числового значення, що відповідає місцю підприємства за даним індикатором у сукупності підприємств регіону чи країни. Такий підхід доволі поширений при комплексному оцінюванні соціально-економічних систем і категорій різного рівня (окремих господарюючих суб'єктів, галузей, регіонів, країн) і змісту (інвестиційний потенціал, людський потенціал, кадровий потенціал, економічний потенціал, якість життя тощо). Основним недоліком рангових оцінок є те, що отримані ранги не дають точної й прямої оцінки досягнутого рівня розвитку трудового потенціалу. Для досягнення цієї мети слід використовувати метод стандартизації вихідних значень оцінкових індикаторів шляхом приведення їх до відносної форми вираження на базі порівняння (співвідношення) з визначеним еталоном. У теорії й практиці соціально-економічних досліджень такий підхід до інтегрального оцінювання досліджуваних категорій чи систем різного рівня має назву методики багатомірного порівняльного аналізу [1, с.52]. Вона заснована на методі відстаней, який дає змогу враховувати ступінь наближення (віддалення) об'єкта оцінки за конкретним параметром чи сукупністю параметрів відносно до

обраного еталону. Вибір бази порівняння визначається метою і завданнями дослідження, враховуючи які як еталонні величини можна застосовувати оптимальні значення, найвищі (нижчі) фактично досягнуті значення, середні по країні значення індикаторів, введених в інтегральний показник. Основна вимога при стандартизації оцінкових показників – забезпечення одноманітності при виборі базових величин.

5. Необхідність міжрегіональних і динамічних порівнянь інтегральних показників стану ТПРТ потребує забезпечення їх однакової структури (складу) та перерахунку у порівняльні ціни індикаторів вартісного типу. При міжгалузевих, міжрегіональних зіставленнях ТПРТ абсолютні величини, кількісні значення яких залежать від масштабів об'єкта оцінки, доцільно замінити на відповідні за змістом відносні чи середні величини, що забезпечують порівнянність підприємств, які значно розрізняються за своїми масштабами. Перевага відносних величин полягає у тому, що більшість з них дають оцінку якісного рівня розвитку досліджуваних соціально-економічних систем.

6. Вихідні оцінкові індикатори можуть по-різному впливати на загальний стан ТПРТ та перспективи його оптимізації, через що необхідне завбачливе встановлення їх ролі (ваги) у загальній інтегральній оцінці шляхом обґрунтування й розрахунку відповідних вагових величин (вагових коефіцієнтів).

7. Наявність у системі вихідних індикаторів різноспрямованих показників (як позитивної, так і негативної дії) передбачає обґрунтування спеціальних методичних прийомів, що дадуть змогу об'єднати їх в інтегральному показнику.

8. Різний ступінь змінності (варіації) викликаний різноманітним змістом узагальнених показників. Навіть невеликі відхилення деяких з них від еталону означають істотне погіршення стану ТПРТ за цими параметрами. І, навпаки, іншим індикаторам ТПРТ об'єктивно притаманна висока варіативність, яка при цьому незначно впливає на його стан. Узагальнення в інтегральному показнику значно різних за рівнем варіації індикаторів не виправдано завищує роль сильно варіюючих величин, що відображається на достовірності кінцевого результату. На думку М.І. Баканова та А.Д. Шеремета, "показники з більшою варіацією будуть мати більшу вагу у сумарній оцінці, і, відповідно, неявно вони отримують перевагу по відношенню до інших показників" [3, с. 28, 29], що викликає необхідність забезпечення порівнянності зведених показників за критерієм варіативності.

9. Для розрахунку інтегрального показника виникає необхідність у відкритій і оперативній інформації, найбільш надійним, стабільним і методично обґрунтованим джерелом для якого є дані державної статистики. Також вважаємо за доцільне використання даних, отриманих шляхом спеціальних статистичних досліджень використання й розвитку трудового потенціалу підприємств та застосування результатів експертних оцінок за наявності оцінкових характеристик, що не піддаються прямому кількісному виміру.

Висновки. Обліково-аналітичне забезпечення комплексного оцінювання трудового потенціалу роздрібною торгівлі за визначеними принципами надасть можливість найоб'єктивніше відібрати показники, їх згрупувати та систематизувати, що допоможе при його розрахунках та прийнятті у майбутньому оптимальних управлінських рішень щодо підвищення ефективності використання трудового потенціалу роздрібною торгівлі.

1. Савицкая Г.В. *Анализ хозяйственной деятельности предприятия: 2-е изд-е, перераб. и доп.* – Мн: ИП "Экоперспектива", 1998. – С. 51. 2. *Социальная статистика: Учебник / Под ред. чл.-кор. РАН И.И. Елисеевой.* – М.: Финансы и статистика, 1997. – С. 7. 3. *Экономический анализ: ситуации, тесты, примеры, задачи, выбор оптимальных решений, финансовое прогнозирование: Учеб. пособ. / Под ред. М.И. Баканова и А.Д. Шеремета.* – М.: Финансы и статистика. – С. 28, 29.