

ні із доведенням товарів від виробника до споживача. Водночас, сучасна економічна наука розглядає різноманітні підходи до визначення витрат обігу та їх складу, що є напрямом подальших досліджень на шляху до розроблення дієвих заходів оптимізації структури витрат торговельного підприємства.

Література

1. Андрищенко Н.С. Суть і значення витрат: історичний аспект / Н.С. Андрищенко // Економічна теорія та історія економічної думки. – 2007. – № 5. – С. 121-126.
2. Трухан О.Л. Розвиток теорії витрат: еволюція і сучасні тенденції / О.Л. Трухан // Вісник Житомирського державного технологічного університету : зб. наук. праць. – 2003. – № 4. – С. 231-236.
3. Абатуров А.И. Издержки обращения в розничной торговле / А.И. Абатуров. – М. : Государственное издательство торговой литературы, 1962. – 242 с.
4. Фабричнов А.М. Проблемы издержек производства в экономическом учении К. Маркса / А.М. Фабричнов. – Воронеж, 1987. – 126 с.
5. Раицкий К.А. Экономика предприятия : учебник [для студ. ВУЗов]. – М. : Информац.-внедренческий центр "Маркетинг", 1999. – 236 с.
6. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 "Витрати". Затверджено наказом Міністерства фінансів України від 31 грудня № 318. Зареєстровано в Міністерстві юстиції України 19 січня за № 27/4248 (із змінами і доповненнями).
7. Методичні рекомендації з формування складу витрат та порядку їх планування в торговельній діяльності. Затверджено наказом Міністерства економіки та з питань Європейської інтеграції України від 22 травня 2002 р., № 145. – 126 с.

Дуляба Н.И., Пуш Л.Ю. Особенности определения сущности расходов торгового предприятия

Исследована сущность затрат как экономической категории в разные временные периоды. Проведен анализ научной литературы по раскрытию проблемных вопросов на современном этапе трансформации знаний о расходах. Выделены исследования эволюции и сущности издержек обращения, отражено их место в текущих расходах предприятия в современных условиях.

Ключевые слова: затраты, издержки обращения, текущие расходы, торговое предприятие.

Dulyaba N.I., Push L.Yu. Features of defining the essence of the cost of commercial enterprise

The essence of the economic costs to both categories at different times. An analysis of the scientific literature on disclosure issues at the present stage of transformation of knowledge about costs. Highlighted research on the evolution and nature of distribution costs, reflecting their place in the operating costs of the company at present.

Keywords: costs, distribution costs, operating costs, commercial establishment.

УДК 331.522.4:614.2

Ст. викл. О.О. Ільчук, канд. екон. наук;
магістрант С.М. Заставна – Львівська КА

ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТА ОЦІНЮВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА СФЕРИ ПОСЛУГ

Розглянуто методику формування, використання та оцінювання трудового потенціалу підприємства сфери послуг на прикладі охорони здоров'я. Запропоновано напрями вдосконалення процесів формування та використання трудового потенціалу підприємства за умов виходу з кризи.

Ключові слова: трудовий потенціал, сфера послуг, оцінювання трудового потенціалу, відтворення трудового потенціалу

Постановка проблеми. Ефективність функціонування підприємств залежить від якості трудових ресурсів і професіоналізму працівників. Трудовий потенціал підприємства – це не тільки фактор економічного зростання, головна виробнича сила, але й люди з їх різноманітними здібностями та потребами.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Формування трудового потенціалу і перспективи його реалізації є визначальними для майбутнього України та створення умов переходу до інноваційної моделі розвитку. Водночас, рівень і якість трудового потенціалу виступають фундаментом життєзабезпеченості та стабільності у суспільстві, відіграють провідну роль у забезпеченні конкурентоспроможності економіки України.

Загострення проблем відтворення трудового потенціалу в період трансформації економіки потребує переосмислення наукового доробку з питань його розвитку, регулювання зайнятості населення та врахування в дослідженнях тих суперечностей, умов і чинників, які визначають перспективи економічного зростання держави та утвердження нової економічної моделі зайнятості. Досліджували різні аспекти проблем формування та реалізації трудового потенціалу населення зокрема: Д. Богиня [3], О.А. Грішнова, О.В. Крушельницька [8], Г.В. Осовська [8], С.І. Пирожков, О. Амоша, Є.П. Качан [5], Д.Г. Шушпанов [5], А. Колот [6], Е. Лібанова, В. Стещенко, І. Петрова та ін. Питанням ресурсного та кадрового забезпечення сфери охорони здоров'я приділено увагу в роботах таких науковців: Л. Богуш, І. Вітенко, Ю. Вороненко, В. Лехан, Г. Трілленберг, Л. Шевчук.

У публікаціях Міжнародної організації праці постійно акцентовано увагу на тому, що трудове життя варто розглядати як найважливішу сферу соціально- економічної діяльності, а забезпечення його високої якості є однією з головних передумов формування конкурентоспроможності суспільства [7].

Постановка завдання. Головним завданням нашого дослідження є пошук методів вирішення питань щодо вдосконалення процесів формування та використання трудового потенціалу підприємства сфери послуг.

Виклад основного матеріалу дослідження. Огляд наукових підходів до визначення поняття трудовий потенціал свідчить про неоднозначність тлумачення природи трудового потенціалу, наявність багатьох визначень, складність структури та багатогранність його проявів, що потребує застосування чіткої та послідовної методології вивчення його сутності та осмислення. Так, Д.П. Богиня та О.А. Грішнова вважають, що трудовий потенціал – це "інтегральна оцінка і кількісних і якісних працівників підприємства" [3, с. 42]. Г.В. Осовська, О.В. Крушельницька трудовий потенціал інтерпретують як "сукупність працездатного населення з урахуванням інтелектуального розвитку, здібностей, знань, умінь, досвіду, духовних цінностей, звичаїв, традицій, переконань і патріотизму" [8, с. 36]. С.І. Пирожков розглядає трудовий потенціал як "розвинену в цьому суспільстві сукупність демографічних, соціальних і духовних характеристик і якостей трудоактивного населення, що реалізовані або можуть бути реалізовані за умов досягнутого рівня розвитку продуктивних сил, науково-технічного прогресу та системи відносин, пов'язаних участю в процесі праці і суспільної діяльності" [1, с. 16]. На пог-

ляд Є.П. Качана, Д.Г. Шушпанова, трудовий потенціал виявляється "системою з просторовою та часовою орієнтацією, елементами якої є трудові ресурси з урахуванням усієї сукупності їх кількісних і якісних характеристик, зайнятості та робочих місць" [5, с. 51].

Зауважимо, що трудовий потенціал є важливою динамічною соціально-економічною категорією, яка характеризує трудові можливості та потенції індивіду, колективу, регіону, суспільства до продуктивної праці і служить інтегральною оцінкою діяльності людини в сфері прикладання праці.

Оцінювання трудового потенціалу потребує дій у двох основних аспектах: якісному і кількісному оцінюванні персоналу. Загалом, кількісне оцінювання трудового потенціалу підприємства засноване на показниках чисельності промислово-виробничого персоналу й персоналу непромислових підрозділів та кількості робочого часу, можливого до відпрацювання за нормального рівня інтенсивності праці. Отже, під час оцінювання трудового потенціалу підприємства завжди можна визначити величину кількісної складової, але цього явно не досить із позиції вимог сьогодення.

Тому в сучасних умовах основний акцент переноситься на якісний його склад. Якість трудового потенціалу становить складну, багатоступеневу категорію. Так, якість персоналу представлена психо-фізіологічними, соціально-мотиваційними, освітньо-професійними, інтелектуальною, культурною, творчою, духовно-енергетичною та релігійною складовими. Проблема якісного оцінювання трудового потенціалу полягає у:

- визначенні еталону вимог до кожної групи працівників підприємства, відповідно до якого буде проводитися порівняння;
- відсутності цілісної програми обліку й звітності про якісну структуру персоналу організації;
- великій різноманітності набору якісних параметрів трудового потенціалу, що, по-перше, унеможливило приведення однієї якісної характеристики до іншої або знаходження єдиної їхньої еквівалентної основи; по-друге, якщо одна частина ознак якості трудового потенціалу є взаємозалежною, то інша характеризується відсутністю всякого внутрішнього зв'язку між ними; по-третє, трудовому потенціалу організації властиві такі ознаки, які не можна безпосередньо зареєструвати в кожного працівника окремо.

Отже, із наведених визначень можна зробити висновок: трудовий потенціал суспільства є інтегрованими кількісними та якісними характеристиками робочої сили, яка забезпечує певні можливості у створенні матеріальних і духовних благ суспільства. Сфера послуг займає важливе місце в розвитку національної економіки та в задоволенні різноманітних потреб населення. Ми розглянемо особливості та оцінювання трудового потенціалу підприємства охорони здоров'я, яке має невиробничий характер.

Охорона здоров'я – це особлива сфера діяльності, яка істотно відрізняється від інших видів діяльності, зокрема тим, що повинна мати високу спеціалізацію основної діяльності, котра часто має терміновий та невідкладний характер, а також потребує великої відповідальності персоналу, тут фахівець не має права на невизначеність та помилку, яка може коштувати людині життя. Вирішальну роль у забезпеченні охорони здоров'я населення України відіграє державно-комунальна складова системи охорони здоров'я, яка охоп-

лює близько 98 % всіх ресурсів системи, до якої входить велика кількість державних органів, підприємств, установ, організацій, зокрема різноманітних закладів охорони здоров'я.

За даними Державного комітету статистики України, спостерігаємо такі основні показники охорони здоров'я [9, с. 453]. Дані рисунка свідчать про те, що кількість лікарів усіх спеціальностей протягом 2006-2010 рр. фактично залишалась на одному рівні (225 тис.), лише незначне зменшення було в 2007 р. (223 тис.) і в 2008 р. (222 тис.). Кількість середнього медичного персоналу мала тенденцію до зниження (від 493 тис. в 2006 р. до 467 тис. в 2010 р.). Кількість лікарняних ліжок також поступово зменшувалась протягом досліджуваного періоду, і в 2010 р. становила 429 тис., що на 15 тис. менше, ніж в 2006 р. У лікарських амбулаторно-поліклінічних закладах, навпаки, спостерігається тенденція у бік збільшення. Так, їх кількість у 2010 р. порівняно з 2006 р. зросла на 1,1 тис.

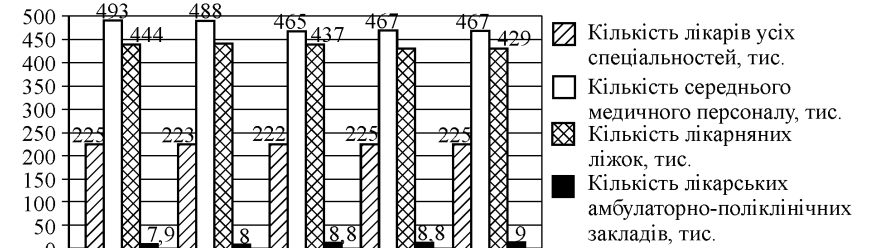


Рис. Основні показники закладів охорони здоров'я України за 2006-2010 рр.

Основою якісного і ефективного функціонування сучасної системи охорони здоров'я є трудові ресурси, значення яких посилюється персоналізованим характером праці працівників закладів охорони здоров'я. Одним з найважливіших завдань кадрової і організаційної роботи в системі охорони здоров'я зараз є збереження традиційно високого рівня кваліфікації персоналу, забезпеченість лікарняних закладів кадрами, збереження та підвищення якості обслуговування населення, тому за умов постійно зростаючого рівня плинності кваліфікованих кадрів і зниження рівня оплати праці працівників бюджетної сфери завдання управління потребують прийняття своєчасних обґрунтованих рішень, здатних змінити ситуацію на краще.

На ефективність використання трудового потенціалу підприємства сфери послуг впливають не лише демографічні характеристики та освітньо-професійний рівень, а й мобільність працездатного населення, оскільки мобільність показує рівень готовності працівника змінити місце роботи. При цьому мобільність потрібно чітко відмежовувати від плинності, коли працівник незадоволений своїм робочим місцем. Визначальними факторами використання трудового потенціалу підприємств медичних закладів потрібно вважати підвищене нервово-емоційне навантаження в процесі професійної діяльності та потенційно небезпечні для здоров'я умови праці.

Недосконалість науково-прикладних розробок у сфері оцінювання трудового потенціалу підприємства не дає змоги повноцінно оцінити трудовий вклад працівників сфери послуг. Існує кілька методичних напрацювань

вітчизняних та іноземних науковців щодо оцінювання трудового потенціалу. Окремі з них враховують лише певний аспект цього складного питання (вартісна, витратна, результативна, порівняльна методики), інші мають досить суб'єктивний характер та не можуть бути складовими оцінювання комплексного потенціалу підприємства (порівняльна методика та рівневий підхід).

Існує кілька різновидів експертного оцінювання трудового потенціалу підприємства сфери послуг, серед яких виділяють порівняльний підхід, оцінювання трудового потенціалу на основі конкурентоспроможності персоналу, рівневий підхід і т.ін. Яскравими прикладами порівняльних підходів до оцінювання можна вважати методи оцінювання трудового потенціалу працівника сфери послуг, основні з яких наведено у табл.

Табл. Методи оцінювання трудового потенціалу окремих працівників підприємства сфери послуг

Назва методу	Коротка характеристика
Метод анкетування	Трудовий потенціал працівника оцінюють на основі заповнених ним самим анкет, розроблених оцінювачем і де фіксуються всі істотні позитивні і негативні характеристики
Описовий метод	Оцінювач самостійно визначає й описує позитивні та негативні характеристики працівника, які зумовлюють розмір його трудового потенціалу
Метод порівняння парами	Трудовий потенціал окремого працівника визначають через багатоетапне зіставлення продуктивності, освітньо-культурних та ін. його характеристик з аналогічними параметрами інших працівників підприємства, які виконують схожі роботи
Рейтинговий метод	Трудовий потенціал працівника визначають на підставі оцінювання його істотних трудових якостей за оцінковими шкалами, які розробляє оцінювач за певними критеріями
Метод визначеного розподілу	Трудовий потенціал працівника встановлює експертом-оцінювачем у рамках допустимих інтервалів, які у сукупності формують фіксований розподіл усіх оцінок
Метод оцінювання за вирішальною ситуацією	Трудовий потенціал працівника визначають на основі його поведінки чи вирішення основних виробничо-господарських ситуацій, змодельованих чи ініційованих оцінювачем у рамках конкретної організації. Можливе також встановлення бажаних критеріїв, які формують еталонне значення трудового потенціалу
Метод шкали спостереження за поведінкою	Загалом метод базується на постулатах попереднього, але фіксуються небажані характеристики, а відсутність негативних дій, специфічної поведінки, стресових навантажень.
Метод інтерв'ю	Трудовий потенціал працівника визначають на основі його усних відповідей на запитання компетентних експертів-оцінювачів, які виносять суб'єктивні судження щодо коректності чи некоректності відповідей на вузькоспеціалізовані запитання
Метод "360 градусів"	Трудовий потенціал працівника оцінюють на основі суджень його професійно-трудового оточення
Тестування	Трудовий потенціал працівника визначають за результатами вирішення психологічних, фізіологічних та кваліфікаційно-освітніх завдань
Метод ділових ігор	Трудовий потенціал працівника визначають на основі спостережень та результатів його участі в імітаційних іграх, змодельованих під конкретну організацію
Метод оцінювання на базі моделей компетентності	Трудовий потенціал працівника визначається за допомогою формалізованих моделей компетентності, які становлять систему оцінювання інтелектуальних, професійних та інших характеристик, істотних у рамках конкретної організації

Усі ці методи так чи інакше передбачають наявність еталона, який втілює максимальне значення окремих критеріїв оцінювання. Окрім цього, на наш погляд, у разі застосування методів з експертами-оцінювачами необхідно пам'ятати, що вони можуть дати користь тільки в тому разі, якщо не сприймаються колективом організації як ревізори, які покликані виявити недоліки в інтересах контролюючої інстанції чи дирекції.

Отже, проблема ефективності використання трудового потенціалу підприємства сфери послуг набуває все більшого значення, адже з кожним роком відбувається зростання безробіття та зниження ефективності використання робочої сили. Як свідчать дані статистики, щороку зменшується кількість робочих місць, а попит на них зростає. Для сучасного стану трудового потенціалу властивим є поглиблення негативних тенденцій, продовжує звужуватись демографічна база відтворення трудового потенціалу через зниження народжуваності, збільшення смертності, скорочення середньої тривалості життя, погіршення статеві-вікової структури, загального старіння населення [2, с. 173]. Основною умовою подолання економічної кризи в Україні є забезпечення високої ефективності використання трудового потенціалу. Отже, проблема ефективності використання трудового потенціалу потребує термінового вирішення.

Висновки. Проведені дослідження дали змогу виділити такі положення й пропозиції щодо вдосконалення процесів формування та використання трудового потенціалу підприємства:

1. У літературі висвітлено різні підходи до визначення сутності трудового потенціалу. Однак останнім часом усе більше його розвитку набуває підхід до дослідження трудового потенціалу як елемента людського фактора виробництва, тобто соціально-економічного явища.
2. Впровадження системи безперервного навчання кадрів, потребує удосконалення нормативно-правової бази для професійного навчання персоналу, реалізації програм підвищення кваліфікації і перепідготовки кадрів, розроблення відповідної системи стимулювання як роботодавців, так і найманих працівників.
3. Обґрунтування заходів, спрямованих на підвищення ефективності формування та використання трудового потенціалу підприємства й управління цими заходами, повинні починатися з аналізу наявної ситуації і визначення кола основних проблем, використовуючи систему кількісних і якісних показників, що характеризують всі аспекти трудового потенціалу.

Література

1. Баранцева С.М. Трудовий потенціал підприємства: теоретичний аспект / С.М. Баранцева, О.В. Бокова // Торгівля і ринок України : зб. наук. праць. – 2010. – Т. 2, вип. 30. – С. 220-225.
2. Бендасюк О.О. Особливості розвитку трудового потенціалу України в умовах переходу до інноваційної моделі економіки / О.О. Бендасюк // Регіональна економіка : наук.-практ. журнал. – 2010. – № 1. – С. 172-177.
3. Богиня Д.П. Основи економіки праці : навч. посібн. / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова. – К. : Вид-во "Знання-Прес", 2009. – 313 с.
4. Гринкевич С.С. Особливості факторного впливу на формування, розвиток і використання трудового потенціалу: лімітуючі та стимулюючі аспекти / С.С. Гринкевич // Держава та регіони : наук.-виробн. журнал. – 2012. – № 3. – С. 16-23.

5. Качан С.П. Управление трудовыми ресурсами : навч. посібн. / С.П. Качан, Д.Г. Шушпанов. – К. : Вид-во "Юридична книга", 2005. – 358 с.
6. Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання : монографія / А.М. Колот. – К. : Вид-во КНЕУ, 2003. – 230 с.
7. Мостовий Г.І. Основні фактори формування трудового потенціалу / Г.І. Мостовий, Т.В. Світлична // Зовнішня торгівля: право та економіка. – 2009. – № 1. – С. 128-131.
8. Осовська Г.В. Управление трудовыми ресурсами : навч. посібн. / Г.В. Осовська, О.В. Крушельницька. – К. : Вид-во "Кондор", 2007. – 224 с.
9. Статистичний щорічник України за 2010 рік / за ред. О.Г. Осауленка / Держ. служба статистики України. – К. : Вид-во "Август Трейд", 2011. – 560 с.
10. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.ukrstat.gov.ua>.

Ильчук Е.А., Заставна С.М. Особенности использования и оценка трудового потенциала предприятия сферы услуг

Рассмотрена методика формирования, использования и оценивания трудового потенциала предприятия сферы услуг на примере здравоохранения. Предложены направления усовершенствования процессов формирования и использования трудового потенциала предприятия в условиях выхода из кризиса.

Ключевые слова: трудовой потенциал, сфера услуг, оценка трудового потенциала, воспроизводство трудового потенциала.

Ilichuk O.O., Zastavna S.M. Features of using and assessment of labor potential in enterprise service sphere

In article is describes methodology of formation, using and estimation of labor potential in enterprise service sphere on the example of health protection. It is suggested improvement directions of formation processes and using the labor potential of enterprise in overcoming crisis condition.

Keywords: labor potential, service sphere, assessment of labor potential, recreation of labor potential.

УДК 658.[153+114-022.51]:005.311.6:656

*Аспір. Х.І. Березовська¹ –
Львівський НУ ім. Івана Франка*

НЕОБХІДНІСТЬ "CASH-FLOW" АНАЛІЗУ В СИСТЕМІ ПОТОЧНОГО УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ МАЛОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА

Висвітлено практичне значення необхідності процесу управління ліквідністю на підприємстві. Використовуючи теоретичну модель "Cash-Flow" аналізу, розроблено власну модель аналізу ліквідності досліджуваного підприємства та запропоновано рекомендації стосовно поточного планування. В основу дослідження взято дані діяльності реального підприємства, що займається продажем та сервісним обслуговуванням автомобілів.

Ключові слова: мале підприємництво, планування ліквідності, управління грошовими потоками, поточне планування, Free "Cash-Flow", овердрафт, фінансове регулювання.

Постановка проблеми. Ліквідність і платоспроможність є важливими показниками успішної діяльності підприємства. У сучасних умовах господарювання, коли у значної частини підприємств спостерігається дефіцит коштів, який спричиняє неплатоспроможність, що, своєю чергою, призводить до зростання боргів, банкрутства і ліквідації, важливе значення має дослідження

процесу управління грошовими потоками підприємства, оскільки саме вони становлять "базис необхідних ліквідних активів" на підприємстві. Тому на сучасному етапі економічних перетворень важливим є питання ефективного планування ліквідності та вдосконалення з цією метою існуючих підходів та методик. Раніше поняття ліквідності та платоспроможності досліджували лише в контексті наявності вільних коштів на рахунку в банку та у касі. З метою оптимізації таких активів було розроблено моделі (Баумоля, Міллера-Орра, Стоуна, Беранека). Поглиблене вивчення та детальний аналіз грошових потоків розпочався лише з середини ХХ ст. [1, с. 215-257].

На сьогодні у теорії та практиці вітчизняного фінансового менеджменту існують різні методики визначення рівня платоспроможності та ліквідності. Серед російських методик аналізу ліквідності та платоспроможності поширені методики А.Д. Шеремета та Р.С. Сайфуліна [2], В.В. Ковальова [3], Е.І. Уткіна [4], серед українських вчених: В.І. Іващенко і М.А. Блюха [5], а також методики, затверджені на законодавчому рівні. Наукові праці сучасних вітчизняних та зарубіжних вчених [1-5] доводять, що процес формування умов забезпечення ліквідності та платоспроможності підприємства є важливою економічною проблемою, вирішення якої потребує удосконалення та розроблення сучасного методичного забезпечення та застосування в процесі поточного управління діяльністю малого підприємництва. Однак процес планування ліквідності має свої практичні особливості, тому не кожному з моделей можна застосувати для планування ліквідності на вітчизняних підприємствах.

Під плануванням та управлінням ліквідністю ми звикли розуміти планування та управління грошовими потоками. Тому постає об'єктивна необхідність розроблення такої спрощеної моделі, яка давала б змогу фінансисту відповісти на всі запитання, пов'язані з ефективним управлінням грошовими потоками на підприємстві. Такою моделлю, на нашу думку, є модель "Cash-Flow" аналізу.

Методика дослідження. Метою цієї наукової роботи є визначення системи показників платоспроможності та ліквідності досліджуваного підприємства за допомогою узагальнювальної моделі "Cash-Flow" у середовищі Excel. У роботі автор використовує дані фінансової та управлінської звітності, а також застосовує методи аналізу, синтезу і групування даних у середовищі Excel.

Результати дослідження. Вихідним джерелом для прийняття рішень ліквідності підприємства є показник "Cash-Flow" (грошовий потік від діяльності). Виникнення терміна "грошові потоки" ("Cash-Flow"), що має англосаксонське походження, пов'язують з дослідженнями В. Бівера (Beaver W.) в галузі руху грошових коштів для визначення імовірності загрози банкрутства. Так, під час проведення діагностики фінансового стану підприємства особливої уваги потребує аналіз стану і тенденцій генерування грошових потоків, оскільки саме фактичні обсяги надходження та витрачання коштів визначають платоспроможність підприємства, тобто впливають на величину заборгованості та на ймовірність збанкрутувати [6, с. 71-120].

Можна стверджувати, що сьогодні не існує жодної організації – будь то фінансовий інститут, банк, інвестиційний фонд, промислове підприємство

¹ Наук. керівник: доц. В.М. Кміть, канд. екон. наук – Львівський НУ ім. Івана Франка