

**В.В.Гутафель,**

Чернівецький торговельно-економічний інститут КНТЕУ,  
м. Чернівці

**ЕФЕКТИВНЕ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ  
ТОРГОВЕЛЬНИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ В УМОВАХ СОЦІАЛЬНО-  
ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ**

У даній статті розглянуто питання ефективного використання персоналу торговельних підприємств в умовах соціально-економічної кризи. Зокрема розглянуто питання взаємозв'язку обсягів реалізації торговельних підприємств, чисельності працюючих та показників продуктивності праці. Запропоновані резерви збільшення продуктивності праці персоналу торговельного підприємства в умовах соціально-економічної кризи.

In this article the question of the effective use of personnel of point-of-sale enterprises is considered in the terms of socio-economic crisis. The question of intercommunication of volumes of realization of point-of-sale enterprises, quantity of workings and indexes of the labour productivity is considered in particular. Backlogs of increase of the labour of personnel of point-of-sale enterprise productivity are offered in the conditions of socio-economic crisis.

В умовах соціально-економічної кризи особливої актуальності набуває вивчення проблеми становлення праці персоналу підприємств як першої життєвої необхідності й основного джерела існування людини. Адже розвиток людства свідчить про суттєве, можна сказати, вирішальне значення праці в суспільному розвитку людини загалом. Досліджуючи роль праці, відомі мислителі, вчені, філософи й економісти дійшли висновку, що праця – це сутність людини, головна і необхідна умова існування людського суспільства. Вона не залежить від тих чи інших суспільних форм, є вічною природною необхідністю і без неї не був би можливим обмін речовин між людиною і природою, тобто не було б можливе саме людське існування.

Праця може розглядатися стосовно цілого суспільства (суспільна праця) і окремої особистості (індивідуальна праця). Незважаючи на різні характеристики, суспільна та індивідуальна праця мають загальні ознаки. Риси, що характеризують суспільну працю, цілком можуть належати індивідуальній. Суспільна праця визначає, зрештою, індивідуальну працю як з боку її суспільної організації, так і з боку матеріально-технічного змісту. Усяка індивідуальна праця є проявом суспільної праці, бо праця й відносини, пов'язані з нею, завжди мали і матимуть суспільну форму, оскільки люди так чи інакше працюють один на одного.

Дослідники праці неодноразово вказували на її двоїстість – як ставлення людини до природи (виробничо-технічний аспект організаційних форм поєднання працівника та засобів виробництва у процесі праці) і як відносини між людьми (соціально-економічний аспект) [4, с. 9-14].

У сучасних умовах на перший план виходить питання забезпечення працездатного населення важливим джерелом існування - постійним місцем роботи. На другому плані – питання змістовності, відповідності праці інтелектуальним запитам і творчому зростанню.

Проблематикою ефективного використання трудових ресурсів та стратегічного управління персоналом займалося багато науковців та практиків, серед яких І.О.Бланк, Д.П.Богиня, Г.Т.Завіновська, А.А.Мазаракі, В.С.Марцин, Г.В.Савицька, І.М.Тимош, А.Я.Кибанов, В.І.Крамаренко, А.М.Поддєрьогін, В.О. Храмова та ін.

Мета написання даної статті полягає у визначенні проблеми ефективного використання персоналу торговельними підприємствами в умовах соціально-економічної кризи та пошук внутрішніх резервів зростання продуктивності праці персоналу.

Для обґрунтування ефективності використання трудових ресурсів торговельного підприємства в умовах кризи, необхідно визначити головний об'єкт даного дослідження – торговельний персонал. Під трудовими ресурсами (персоналом) підприємства трактується сукупність осіб, що працюють на певному підприємстві і вкладають свою фізичну працю, фізичні та розумові здібності, знання та навички у проведення господарсько-фінансової діяльності підприємства, реалізацію його статутних завдань (закупівлю та реалізацію товарів, виробництво продукції, надання послуг та інше). Якість персоналу підприємства є одним з головних факторів, який обумовлює темпи розвитку підприємства, зростання його конкурентних переваг, якість обслуговування покупців та задоволення їхнього попиту, зростання ефективності діяльності підприємства у цілому [3, с.221-224].

Узагальнюючим показником ефективності використання трудових ресурсів є показник продуктивності праці, який, як і всі показники ефективності, характеризує співвідношення

результатів та витрат, у даному випадку – результатів праці та її витрат. Кожне торговельне підприємство характеризується певним рівнем продуктивності праці, який може зростати або знижуватися під дією різноманітних факторів. Безперечною умовою прогресу і розвитку підприємства є зростання продуктивності праці. На рівень продуктивності праці на підприємстві впливають рівень екстенсивного використання праці, інтенсивність праці та техніко-технологічний стан підприємства.

Рівень екстенсивного використання праці показує міру її продуктивного використання і її тривалість протягом робочого дня при незмінності інших характеристик. Чим повніше використовується робочий час, чим менше простоїв та інших витрат робочого часу, чим триваліший робочий день, тим вищий рівень екстенсивного використання праці і відповідно, продуктивності праці. Однак зростання продуктивності праці за рахунок екстенсивних характеристик має чіткі межі: законодавчо встановлену тривалість робочого дня і робочого тижня. Якщо протягом законодавчо встановленої тривалості робочого часу весь він цілком витрачається на продуктивну працю, то це є верхня межа рівня екстенсивного використання праці.

Інтенсивність праці характеризує міру її напруженості й визначається кількістю фізичної та розумової енергії людини, витраченої за одиницю часу. Підвищення інтенсивності праці також має межі, а саме фізіологічні та психічні можливості людського організму. Нормальна інтенсивність праці означає таку витрату життєвої енергії людини протягом робочого часу, яку можна повністю поновити до початку наступного робочого дня при реально доступній для цієї людини якості харчування, медичного обслуговування, використання вільного часу. Рівень екстенсивного використання праці й інтенсивність праці – це важливі фактори зростання продуктивності праці, які, однак, мають чіткі обмеження, тобто не можуть використовуватися безкінечно.

Джерелом зростання продуктивності праці, яке не має меж, є техніко-технологічне вдосконалення торговельної діяльності під дією науково-технічного прогресу. Тобто саме за рахунок науково-технічного прогресу продуктивність праці зростає так

швидко, що дає можливість виробляти все більше і більше споживчих благ меншою кількістю праці [2, с.193-200].

Зростання продуктивності праці трудових ресурсів торговельного підприємства може бути забезпечене при виконанні таких умов: зростання результатів праці при зниженні витрат праці; зростання результатів праці при стабільних витратах праці; сталість результатів при зниженні витрат праці; темпи росту результатів випереджають темпи росту витрат праці; темпи зниження результатів нижчі за темпи зниження витрат.

При визначенні ефективності використання трудових ресурсів торговельного підприємства необхідно визначити чітку класифікацію факторів, що діють на продуктивність праці і визначають її рівень. Залежно від можливостей впливу підприємства та врахування у практичній діяльності факторів зростання продуктивності праці, ці фактори поділяють на 2 групи – зовнішні та внутрішні.

До складу зовнішніх факторів належать:

1. Загальноекономічні фактори, які визначають загальні умови зростання продуктивності праці всіх підприємств: політичний устрій, макроструктурні зрушення в суспільстві, стадія життєвого циклу країни, розвиток наукового-технічного прогресу та використання його досягнень, освітянський та кваліфікаційний рівень населення, рівень інфляції, рівень матеріального добробуту населення.

2. Галузеві фактори, що обумовлюють рівень продуктивності праці в окремій галузі порівняно з іншими: спеціалізація галузі, стадія життєвого циклу, сталість попиту на продукцію (послуги) галузі, рівень розвитку виробництва товарів, кон'юнктура споживчого ринку, динаміка грошових доходів населення, ступінь впровадження в галузь досягнень науково-технічного прогресу. Хоча торговельне підприємство не може активно впливати на перелічені фактори, воно має враховувати їх у своїй діяльності, перш за все – при розробці перспективних програм розвитку.

Більш практичне значення, з точки зору ефективності використання трудових ресурсів в умовах кризи, мають внутрішні фактори зростання продуктивності праці. Залежно від характеру впливу в їхньому складі виділяють такі групи

факторів:

1. Організаційні фактори. Поглиблення спеціалізації, зменшення широти асортименту. Вдосконалення системи управління на підприємстві. Введення прогресивних форм організації праці. Забезпечення ритмічності постачання та реалізації товарів.

2. Технічні фактори. Підвищення рівня механізації та автоматизації праці. Підвищення ступеня використання наявної техніки та обладнання. Заміна обладнання більш потужним та прогресивним.

3. Технологічні фактори. Удосконалення торговельно-технологічного прогресу та технології проведення окремих операцій (вантажних, складських, фасувальних, касових). Впровадження прогресивних форм обслуговування покупців.

4. Економічні фактори. Зростання обсягу товарообігу. Зростання якості товару та широти асортименту (взаємозамінюючих та доповнюючих товарів). Скорочення апарату управління та допоміжного персоналу. Удосконалення методів планування та контролю. Удосконалення систем оплати праці та стимулювання праці. Удосконалення форм організації трудових відносин. Застосування систем участі в прибутках.

Як вже зазначалося, головним елементом ефективності використання трудових ресурсів торговельного підприємства є продуктивність праці. Адже продуктивність праці – найважливіший якісний показник використання трудових ресурсів підприємства і головний фактор зростання обсягів реалізації продукції. Під продуктивністю праці розуміють результативність праці або здатність людини реалізувати за одиницю часу певний обсяг продукції. На робочому місці, на підприємстві продуктивність праці визначається кількістю продукції, яку реалізовує працівник за одиницю часу (годину, день, рік), тобто реалізація продукції за 1 людино-день (1 людино-годину) – виробіток, або кількістю часу, що витрачається на реалізацію одиниці продукції – трудомісткість.

Необхідно зазначити, що в умовах соціально-економічної кризи багато торговельних підприємств вже провели скорочення персоналу для зниження затрат на оплату праці.

Для дослідження зміни продуктивності праці персоналу торговельних підприємств в умовах соціально-економічної кризи розглянемо дані табл. 1.

Таблиця 1

*Аналіз зміни продуктивності праці персоналу в 2006-2008 роках*

Показник	2006 рік	2007 рік	2008 рік
МПП „Санд”			
Реалізація продукції тис. грн.	2522,5	3487,8	3408,9
Чисельність працівників	37	42	41
Середня продуктивність праці одного працівника, тис. грн.	68,2	83,0	83,1
МПП „Меблі”			
Реалізація продукції тис. грн.	2324,5	3395,9	3291,2
Чисельність працівників	29	31	28
Середня продуктивність праці одного працівника, тис. грн.	80,1	109,5	117,54
ТОВ „ТОРГ”			
Реалізація продукції тис. грн.	3461,8	4380,8	4131,2
Чисельність працівників	49	54	50
Середня продуктивність праці одного працівника, тис. грн.	70,6	81,1	82,6

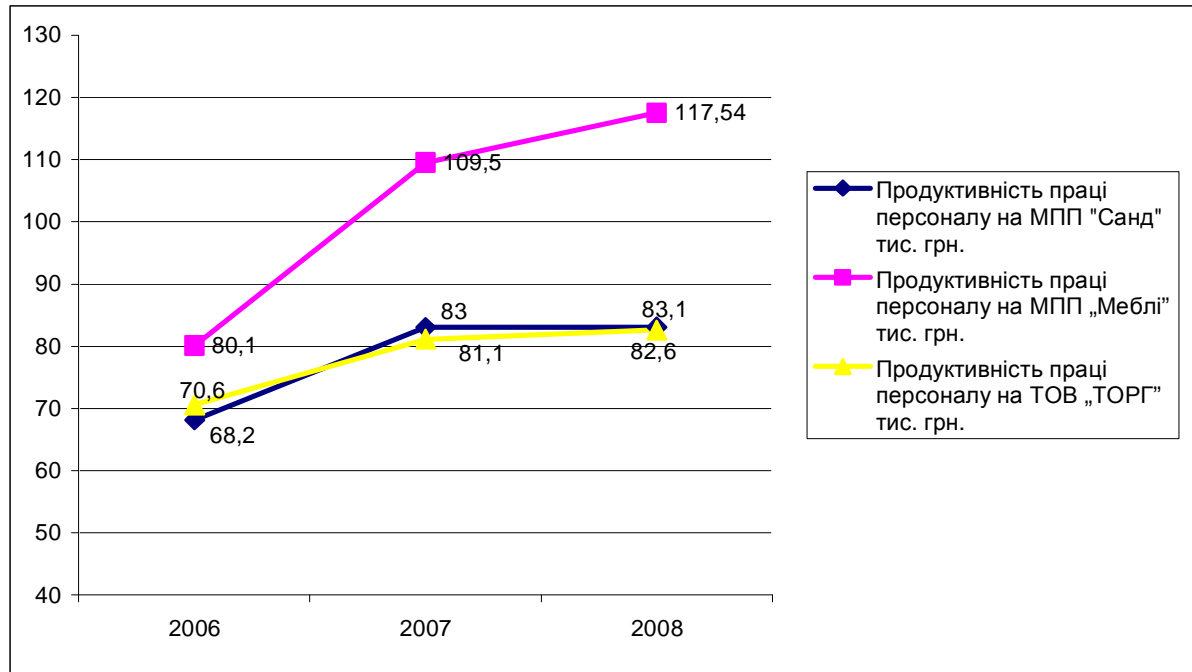
Проведені розрахунки вказують на цікаві моменти зміни продуктивності праці в **2008** році по даних торговельних підприємствах. Обсяг реалізованої продукції на МПП „Санд” в **2008** році щодо **2007** року зменшився на **78,9** тис. грн., або на **2,3%**, чисельність працюючих зменшилася на одну людину або на **2,3%**. Відповідно середня продуктивність праці майже не змінилася, збільшилася на **0,1** тис. грн.

Обсяг реалізованої продукції на МПП „Меблі” в **2008** році щодо **2007** року зменшився на **104,7** тис. грн., або на **3,1%**, чисельність працюючих зменшилася на трьох осіб, або на **9,7%**. Відповідно середня продуктивність праці персоналу підприємства збільшилася на **8,04** тис. грн., або на **7,3%**.

Обсяг реалізованої продукції на ТОВ „ТОРГ” в **2008** році щодо **2007** року зменшився на **249,6** тис. грн., або на **5,7%**, чисельність працюючих зменшилася на 4 особи, або на **7,4%**. Відповідно середня продуктивність праці персоналу підприємства збільшилася на **1,5** тис. грн., або на **1,8%**.

Проведені розрахунки свідчать, що в умовах соціально-економічної кризи відбувається призупинення темпів зростання продуктивності праці торговельного персоналу. Темпи зростання продуктивності праці в **2008** році щодо **2007** року значно менші, ніж темпи зростання продуктивності

праці в **2007** році щодо **2006** року (рис.1). Це викликано в першу чергу зменшенням чисельності працюючих і, як наслідок, зменшенням обсягів реалізації продукції торговельними підприємствами.



*Рис. 1. Динаміки зміни продуктивності праці торговельних підприємств*

Необхідно зазначити, що на торговельних підприємствах у **2008** році щодо **2007** року звільнення персоналу відбувається більшими темпами, ніж зниження обсягів реалізації продукції, що, в свою чергу, призводить до збільшення продуктивності праці.

Але дана ситуація може мати тимчасовий характер. Адже навантаження на працівників що залишилися на торговельних підприємствах, відповідно збільшується. Як наслідок – більш повне використання робочого часу, збільшується тривалість робочого дня і тим вищий стає рівень екстенсивного використання праці і, відповідно, продуктивності праці. Також підвищується міра напруженості фізичної та розумової енергії людини, витраченої за одиницю часу. Підвищення екстенсивності та інтенсивності праці має межі, визначені законодавством України, фізіологічними і психічними можливостями людського організму. Це, у свою чергу, призведе у майбутньому періоді до зниження обсягів реалізації продукції торговельних підприємств.

Необхідно зазначити, що ефективність використання трудових ресурсів підприємств залежить певною мірою від існуючої системи матеріального стимулювання праці робітників. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов роботи, що виконується, професійно-ділових рис працівника, результатів його праці та господарської діяльності торговельного підприємства. Відповідно оплату праці необхідно розглядати у взаємозв'язку із зростанням продуктивності праці.

Зі зростанням продуктивності праці повинні створюватися реальні передумови підвищення її оплати. При цьому кошти на оплату праці потрібно використовувати таким чином, щоб темпи зростання продуктивності праці випереджали темпи зростання її оплати. Тільки за такої умови створюються реальні можливості для нарощування темпів реалізації товарної продукції. Але в умовах соціально-економічної кризи та тотального зменшення витрат на оплату праці немає можливості говорити, що збільшення продуктивності праці буде супроводжуватися збільшенням заробітної плати працівників торговельних підприємств.

Відповідно при збільшенні навантаження на працівників торговельних підприємств оплата праці не змінюється, а в деяких випадках навіть зменшується. Це, в свою чергу, безперечно призведе у майбутньому періоді до зниження якості праці працівників і як наслідок, призведе до зменшення обсягів реалізації продукції торговельних підприємств.

Тим не менш, необхідно зазначити, що основною метою управління трудовими ресурсами є забезпечення мінімізації витрат підприємства на формування та утримання трудових ресурсів та максимізація результатів від їхнього використання. Відповідно для цього керівництву підприємства в умовах кризи необхідно шукати нестандартні шляхи та резерви підвищення ефективності використання трудових ресурсів на торговельних підприємствах. Адже звільнення працівників підприємства та зменшення заробітної плати з метою зниження затрат на утримання трудових ресурсів має бути останнім кроком для керівництва підприємств в умовах, що склалися.

Необхідно зазначити, що в умовах кризи внутрішні резерви зростання продуктивності праці персоналу виявляються і реалізуються безпосередньо на торговельному підприємстві. Внутрішні резерви зумовлені недостатньо ефективним використанням техніки, а також робочого часу, наявністю цілодобових і внутрішньозмінних втрат часу, прихованого безробіття, а також неефективною політикою матеріального стимулювання праці персоналу (рис. 2).

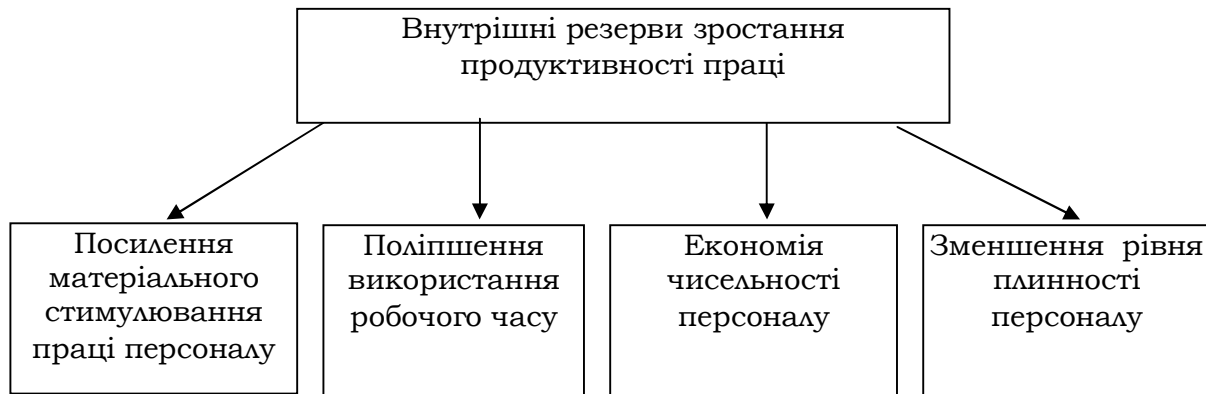


Рис. 2. Внутрішні резерви зростання продуктивності праці персоналу торговельних підприємств

За результатами проведеного дослідження можна зробити висновок, що темпи зростання продуктивності праці персоналу торговельного підприємства в умовах соціально-економічної кризи неухильно зменшуються, але їх можна підвищити за рахунок посилення матеріального стимулювання праці персоналу, за рахунок поліпшення використання робочого часу, за рахунок економії чисельності персоналу та за рахунок зменшення рівня плинності персоналу. В кожний конкретний період керівництву торговельного підприємства треба використовувати ті резерви, що дають максимальну економію праці за мінімальних витрат.

#### **Список використаних джерел:**

1. Бланк И.А. Торговый менеджмент. – 2-е изд., перераб. и доп. – К.: Эльга, Ника-Центр, 2004. – 784с.
2. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці. – К.: Знання-Прес, 2000. – 315с.
3. Марцин В.С. Економіка торгівлі: Підручник. – К.: Знання, 2008. – 603 с.
4. Тимош І.М. Економіка праці: Навч. посібник. –Тернопіль: Астон, 2001 – 347с.
5. [Електронний ресурс]. – Доступ. – <http://www.ukrstat.gov.ua/>.