

**Г.І. Забродська**, канд. екон. наук

## **ОБҐРУНТУВАННЯ СИСТЕМИ ПОКАЗНИКІВ ОЦІНКИ ВПЛИВУ ЧИННИКІВ НА ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО ФАКТОРА ПІДПРИЄМСТВАМИ РОЗДРІБНОЇ ТОРГІВЛІ**

*Розроблено систему показників, у межах якої виділено підсистеми оцінки зовнішніх чинників різного рівня та внутрішніх чинників залежно від спрямованості впливу.*

*Разработана система показателей, состоящая из подсистемы внешних факторов разного уровня и внутренних факторов в зависимости от направленности влияния.*

*The system of indexes, consisting of subsystem of external factors of different level and internal factors depending on the orientation of influence, is developed.*

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** Вибір і обґрунтування системи показників є важливим методичним інструментом в аналітичних процедурах. У кадровому та антикризовому менеджменті використовується велика кількість найрізноманітніших показників, які систематизуються за різними ознаками. Тому обґрунтування системи показників оцінки впливу чинників на формування людського фактора підприємствами роздрібної торгівлі є актуальною науково-практичною проблемою, вирішення якої дозволить підприємствам роздрібної торгівлі оцінювати зовнішні та внутрішні умови формування як в окремому підприємстві, так і в конкурентній групі.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблеми оцінки зовнішніх чинників впливу на формування людського фактора досліджуються в працях таких науковців, як В. Васильченко, А. Гриненко, О. Грішнова, Б. Генкін, В. Кочетков, Д. Богіня, О. Гордей, Н. Гавкалова, Т. Лепейко, С. Мацюра, О. Сардак, Є. Лапін, Я. Дуткевич, В. Шамаєв та багато ін. Дослідженням цієї проблеми на підприємствах роздрібної торгівлі, в останні роки, здебільшого приділяли увагу такі вчені, як А. Мазаракі, Л. Лігоненко, Н. Ушакова, І. Бланк, Н. Власова, О. Корнілова та ін. Проте вивчення опублікованих праць і практики діяльності підприємств роздрібної торгівлі свідчать про те, що окремі аспекти систематизації показників оцінки потребують розвитку.

**Мета та завдання статті.** Метою статті є обґрунтування системи формування людського фактора в антикризовому управлінні підприємствами роздрібною торгівлі. Для досягнення мети необхідне виконання наступних завдань: виокремлення сукупності принципів, на якій ґрунтується система показників оцінки та визначення вимог до неї; обґрунтування доцільності включення окремих показників до даної системи.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Визначення людського фактора підприємства як сукупності властивостей людини та колективу, що використовуються у процесі виробничо-господарської діяльності [1], відображає наявність значної кількості різноманітних чинників.

Ефективність прийняття управлінських рішень щодо формування людського фактора підприємством роздрібною торгівлі значною мірою залежить від об'єктивності та повноти необхідної інформації, у тому числі й отриманої у процесі оцінки, що визначає актуальність проблеми утворення системи показників оцінки впливу чинників на формування людського фактора на базі застосування як зовнішніх, так і внутрішніх джерел [2].

Результати оцінки чинників впливу на формування людського фактора підприємствами роздрібною торгівлі дають можливість отримувати необхідну інформацію у будь-який період часу, відповідати певним вимогам. Оцінка має забезпечувати таке [3]:

- бути об'єктивною, що дозволить забезпечити реальність інформації та сприятиме прийняттю ефективних управлінських рішень щодо розробки та впровадження заходів формування людського фактора окремим підприємством;
- забезпечувати комплексність, тобто враховувати всі можливі чинники впливу на формування людського фактора та специфіку галузі роздрібною торгівлі;
- мати гнучку структуру, що забезпечить можливість варіації набору показників.

Також система показників оцінки впливу чинників на формування людського фактора має ґрунтуватися на сукупності принципів. Базуючись на вивченні праць вітчизняних та закордонних науковців щодо визначення принципів оцінки, урахуваючи специфіку роздрібною торгівлі та особливості, пов'язані з самим поняттям «людський фактор», доцільним є використання як загальних принципів оцінки діяльності економічної системи, так і специфічних принципів, які є обов'язковими лише під час розробки системи показників оцінки впливу чинників формування людського фактора. Ґрунтуючись на виокремлених вимогах до інформаційної системи

оцінки впливу чинників у межах формування людського фактора до базових принципів оцінки необхідно віднести такі: цілеспрямованості, системності, комплексності, структурованості та інтегрованості, взаємозв'язку та взаємозумовленості показників, а до специфічних – адекватності системи показників до зміни властивостей людського фактора; доступності інформаційного забезпечення розрахунку показників; чіткого визначення алгоритму розрахунку з метою забезпечення однозначності трактування результату різними фахівцями; оптимальності кількості показників з точки зору комплексності й системності дослідження.

У результаті дослідження чинників впливу на формування людського фактора виділено зовнішні та внутрішні стасовно підприємств роздрібної торгівлі, систематизовано зовнішні за рівнем впливу (макро-, регіональний, особистісний) і в межах кожного рівня, внутрішні – за спрямованістю впливу (економічні, демографічні, інтенсивності використання праці, мотиваційні) [4].

Ціла низка вчених, серед яких Д. Богіня, О. Гордей, Є. Лапін, С. Мацюра, О. Третьякова, Л. Шевченко, С. Сардак, В. Мандибуря, Я. Дуткевич та ін., вважають, що головними чинниками впливу на формування людського фактора є економічні, демографічні, природні, історичні.

Економічні чинники цілком залежать від існуючої економічної системи. В її умовах і визначаються економічні впливи на можливості формування властивостей людського фактора країни, а саме: рівня життя, стану здоров'я, освіти, тривалості життя тощо. Тому до основних показників оцінки належать: індекс ВВП, індекс ВВП на одну душу населення, індекс доходів населення, індекс споживчих цін, співвідношення індексів доходів та споживчих цін, доходи бюджету, видатки бюджету, дефіцит бюджету, інвестиції в основний капітал, розмір і структура потреб населення, рівень доходів та накопичень у населення, індекс частки видатків на освіту у ВВП, продукція сільського господарства та ін.

Демографічні чинники визначають ступінь забезпечення потреб регіонів трудовими ресурсами з необхідними властивостями. Широкий спектр демографічних чинників визначає перелік основних показників оцінки, до яких належать: загальна кількість населення, індекс частки економічно активного населення працездатного віку у загальній кількості населення, тривалість життя, рівень народжуваності, рівень смертності, природний приріст населення, індекс співвідношення жінок до чоловіків (статевої структури), індекс освітньої структури працездатного населення та ін.

Природно-історичні чинники визначають особливості зайнятості працездатного населення щодо пристосування властивостей населення до специфічних вимог природного середовища, традицій, звичок, особливостей розміщення, мобільності та зайнятості. Тому природно-історичні чинники оцінюються за такими основними показниками: індекс загального коефіцієнту природного приросту населення, індекс видатків на охорону здоров'я у ВВП, кількість лікарів, кількість хворих (наркоманія, злякисні утворення, активний туберкульоз), видатки бюджету на спортивні та інші оздоровчі заходи та ін.

Вплив економічних, демографічних, природно-історичних чинників на регіональному рівні доцільно оцінювати за показниками, визначеними для макрорівня, але за динамікою індексу співвідношення значень цих показників щодо регіону до загальноукраїнських.

Вплив чинників ринку праці певного регіону визначається порівняно з загальноукраїнськими значеннями за показниками: тривалості безробіття, індексу навантаження на одне робоче місце, наявності вакансій, які зареєстровані у державній службі зайнятості та ін.

Галузеві чинники оцінюються за показниками рентабельності господарської діяльності та динамікою питомої ваги збиткових підприємств галузі. Саме вони відображають можливості організації діяльності підприємства із протидії зовнішнім загрозам, що свідчить про наявність властивостей персоналу до ефективної роботи.

За думкою Є. Лапіна [5], на особистому рівні формування людського фактора накопичується індивідуальний трудовий потенціал. При цьому природні здібності необхідно розглядати як стартовий капітал, який можна значно збільшити завдяки інвестиціям в освіту, навчання та виховання. Важливою для даного дослідження також є позиція Н. Внукової, О. Гришної та ін. щодо визначення найважливішим чинником формування людського фактора індивідуума вплив родини, що обумовлюється загальним майновим станом, духовними інтересами, професійною орієнтацією, місцем проживання родини та ін., а також розвитком особистісних схильностей, пріоритетів, ставленням до праці та співпраці, капіталовкладеннями в освіту та очікуванням ефективності від них тощо. Названі чинники разом із природними здібностями характеризують «стартові» можливості індивіда, які розвиваються у процесі праці, навчання, спілкування тощо. Вплив особистісних чинників можна оцінювати за прямими можливостями щодо матеріальних вкладень у розвиток індивідуальних властивостей, що відображаються рівнем оплати праці, а також матеріальними можливостями родин (домогосподарств) щодо розвитку властивостей

членів родини завдяки вкладенням в освіту, забезпечення певного рівня життя тощо.

Спираючись на визначених особливостях людського фактора та його властивостей, визначено внутрішні чинники формування людського фактора [3; 4]:

– економічні чинники відображають фінансово-економічні результати діяльності підприємства й відповідно фінансові можливості його впливу на розвиток властивостей людського фактора. Ці чинники рекомендується оцінювати за такими основними показниками: обсяг товарообороту та його рентабельність, коефіцієнт плинності кадрів, кількість обслужених покупців, витрати збуту, ступінь задоволення споживчого попиту, собівартість закупівлі, адміністративні витрати та ін.;

– демографічні чинники впливають на структурування сукупних властивостей людського фактора на певному підприємстві тощо. Ці чинники рекомендується оцінювати за такими основними показниками: середньооблікова кількість персоналу у цілому, середньооблікова кількість працівників окремих категорій, професій, спеціальностей, рівнів кваліфікації, питома вага працівників, що підвищили кваліфікацію, середній стаж роботи на підприємстві, коефіцієнт співвідношення торговельно-оперативного та управлінського персоналу, співвідношення чоловіків та жінок, коефіцієнт участі в капіталі (власності) підприємства, коефіцієнт співвідношення прийнятих і звільнених працівників, питома вага працівників з вищою освітою та ін.;

– чинники інтенсивності використання праці впливають крізь здійснення торгово-технологічних операцій на властивості та відповідно оцінюються за такими показниками продуктивності праці: товарооборот на одного працюючого, товарооборот на одного торговельно-оперативного працівника, кількість обслужених покупців на одного продавця, кількість розрахункових операцій, виконаних одним касиром, співвідношення темпів зміни продуктивності праці та середньої зарплати, коефіцієнт співвідношення між темпами зростання фонду оплати праці та товарообороту, співвідношення темпів зміни продуктивності праці та середньої зарплати торговельно-оперативного персоналу, коефіцієнт співвідношення між темпами зростання фонду оплати праці та прибутками підприємства, коефіцієнт співвідношення між темпами зростання фонду оплати праці та ринковою вартістю підприємства (його акцій);

– мотиваційні чинники впливають на можливості індивідуального розвитку крізь сприйняття матеріальних стимулів, тому це показники динаміки оплати праці: загальна сума фонду заробітної платні, загальна сума сукупних витрат на утримання

персоналу, питома вага фонду оплати праці в поточних витратах підприємства та зміна її розміру порівняно з попередніми періодами, частка фонду оплати праці в товарообороті підприємства, питома вага у складі загального обсягу фонду оплати праці основної заробітної плати, питома вага у складі загального обсягу фонду оплати праці додаткової заробітної платні, питома вага у складі загального обсягу фонду оплати праці інших заохочувальних та компенсаційних виплат, середньомісячна заробітна платня одного працівника у цілому по підприємству, середньомісячна заробітна платня одного працівника антикризового управління підприємством, середньомісячна заробітна платня одного торгово-оперативного працівника.

Для обґрунтування доцільності включення окремих показників оцінки впливу чинників на формування людського фактора застосовано метод статистичного аналізу варіаційних рядів результатів опитування експертів. Послідовність дій при застосуванні цього методу така [6, с. 21–24]:

1. У дослідженні бальні показники оцінки експертів складають варіаційний ряд. Експертами обрано провідних фахівців підприємств роздрібної торгівлі м. Харкова. Варіаційний ряд складається із відповідей 78 експертів, що взяли участь в опитуванні. У разі визнання експертом показника значущим – виставляється 1 бал, не дуже значущим – 0 балів.

2. Результати опитування заносять до таблиці. Значення ознаки має назву варіанта, а кількість респондентів, які мають це значення, – частотою. Варіанти разом із частотами утворюють варіаційний ряд. Для опису варіаційних рядів вводяться позначення: значення ознаки  $X$  в окремих респондентів, тобто варіанти позначаються:  $x_i, i=1, 2, 3, \dots, N$ , де  $N$  – загальна кількість респондентів.

Для різних варіантів:  $k (k < N)$ , а позначення  $x_i$  при  $i = \overline{1, k}$  відповідає різним варіантам.

Загальна кількість респондентів, що оцінили показник як значущий (виставили оцінки 1) з  $X = x_i$  позначається  $N(x_i)$  або просто  $N_i$ .

Варіаційний ряд виражається таким рівнянням:

$$\sum_{i=1}^k N(x_i) = \sum_{s=1}^k N_i,$$

де  $N_i$  – частота, тобто

$$v_i = \frac{N_i}{N},$$

де  $v_i$  – частота варіанта  $x_i$ .

3. Показник є значущим, якщо  $v_i > 0,5$ . У цьому разі показники заносяться до системи показників оцінки чинників впливу на

формування людського фактора підприємств роздрібною торгівлі, оскільки це означає, що більшість експертів визнала його значущим для проведення оцінки.

У результаті застосування цієї методики та проведеної систематизації зовнішніх і внутрішніх чинників формування людського фактора підприємств роздрібною торгівлі розроблено систему показників оцінки їхнього впливу, що наведена на рисунку.

ЗОВНІШНІЙ ЧИННИК							
МАКРОРІВЕНЬ			РЕГІОНАЛЬНИЙ РІВЕНЬ				ОСОБИСТІСНИЙ
ЕКОНОМІЧНІ	ДЕМОГРАФІЧНІ	ПРИРОДНО-ІСТОРИЧНІ	ЕКОНОМІЧНІ	ДЕМОГРАФІЧНІ	ПРОРОДНО-ІСТОРИЧНІ	ГАЛУЗЕВІ	Індекс:
Індекс: ВВП на душу населення; - співвідношення індексів доходів населення та споживчих цін; - частка видатків на освіту в ВВП	Індекс: частки економічно активного населення працездатного віку; - структури (статевої, освітньої)	Індекс: загального коефіцієнта природного приросту населення (на 1000 населення); - частки видатків на охорону здоров'я у ВВП	Індекс співвідношення регіону та України: - ВВП на 1 особу та ВВП на душу населення; - доходів та споживчих цін; - частка видатків на освіту	Індекс співвідношення регіону та України: - частки економічно активного населення працездатного віку; - структури працездатного населення (статевої, освітньої)	Індекс співвідношення регіону та України: - частки економічно активного населення працездатного віку; - частка видатків на охорону здоров'я	Показники та індекси: - рентабельності діяльності підприємств торговельної галузі; - частки збиткових підприємств	Індекс: - співвідношення зарплати у торгівлі в Харківській обл. до загального рівня галузі в Україні; - частки витрат домогосподарств із середніми доходами на душу населення на місяць, нижчими за прожитковий мінімум
<b>ОЦІНКА ВПЛИВУ ЧИННИКІВ НА ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО ФАКТОРА ПІДПРИЄМСТВАМІ РОЗДРІБНОЇ ТОРГІВЛІ</b>							
ЕКОНОМІЧНІ - товарооборот; - рентабельність товарообороту; - коефіцієнт плінності персоналу	ДЕМОГРАФІЧНІ - загальна кількість працюючих; - частка працівників з вищою освітою та тих, що підвищили кваліфікацію; - середній стаж роботи на підприємстві; - співвідношення чоловіків та жінок	ІНТЕНСИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ПРАЦІ - товарооборот на одного працюючого та одного торгово-оперативного працівника; - співвідношення темпів зміни продуктивності праці та середньої зарплати			МОТИВАЦІЙНІ - середньомісячної зарплати одного працівника АУП та одного торгово-оперативного працівника; - частка фонду зарплати в товарообороті		
ВНУТРІШНІ ЧИННИКИ							

**Рисунок – Система показників оцінки впливу чинників на формування людського фактора підприємств роздрібною торгівлі**

**Висновки.** У розробленій системі оцінки впливу чинників на формування людського фактора по спрямуванню впливу на підприємство роздрібною торгівлі виокремлено підсистему показників оцінки зовнішніх чинників за рівнями формування (макро-, регіонального, та особистісного) та підсистему оцінки внутрішніх чинників, що враховує специфіку організації праці в торгово-технологічному процесі та особливості галузі, за спрямованістю впливу (економічні, демографічні, інтенсивності використання праці та мотиваційні), що дозволяє визначити можливості та проблемні місця формування людського фактора підприємств роздрібною торгівлі.

### Список літератури

1. Забродська Г. І. Людський фактор на підприємствах роздрібно торгівлі / Г. І. Забродська // Схід. – 2010. – № 1 (101). – С. 69–74.

2. Антикризове управління підприємством роздрібно торгівлі : звіт про науково-дослідну роботу (заключн.) / кер. Н. О. Власова, викон. : М. А. Дядюк [та ін.] ; Харк. держ. у-т харч. та торг. – Харків, 2006. – 306 с.

3. Забродська Г. І. Системно-інформаційне забезпечення механізму формування «людського фактора» антикризового управління підприємств роздрібно торгівлі / Г. І. Забродська // Проблеми та шляхи вдосконалення економічного механізму підприємницької діяльності : міжнар. наук.-практ. конф., 19-20 березня : матеріали. – Дніпропетровськ, 2009. – Т. 3. – С. 20–26.

4. Забродська Г. І. Розробка методичного інструментарію аналізу умов формування людського фактора антикризового управління підприємств роздрібно торгівлі / Г. І. Забродська // Схід. – 2010. – № 5 (105). – С. 27–33.

5. Лапин Е. В. Оценка экономического потенциала предприятия : монографія / Е. В. Лапин. – Сумы : Университетская книга, 2004. – 360 с.

6. Паніотто В. Стагистичний аналіз соціальних даних : монографія / В. Паніотто, В. Максименко, Н. Марченко. – К. : Академія, 2004. – 270 с.

Отримано 30.03.2012. ХДУХТ, Харків.

© Г.І. Забродська, 2012

УДК 640.40:216

**О.М. Варипасв**, канд. філос. наук, доц.

### **ФІЛОСОФІЯ ЇЖІ: КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО ОСМИСЛЕННЯ ФЕНОМЕНУ**

*Розглянуто проблеми розвитку "філософії їжі" як особливої сфери гуманітарного знання, запропоновано нову парадигму розгляду феномену їжі як одного з найважливіших проявів людської тілесності, проаналізовано зв'язок "філософії їжі" з філософськими категоріями смаку, приємного, корисного й здорового.*

*Рассмотрены проблемы развития «философии еды» как особой сферы гуманитарного знания, предложена новая парадигма рассмотрения феномена еды как одного из важнейших проявлений человеческой телесности, проанализирована связь «философии еды» с философскими категориями вкуса, приятного, полезного и здорового.*

*Development problems philosophy of food as special sphere of humanitarian knowledge are considered, the new paradigm of consideration of a phenomenon of food as one of the major displays of a human corporality is offered, communication philosophy of food with philosophical categories of taste, pleasant, useful and healthy is analyzed.*