

О. Kuz'min, N. Kolinko

**FEATURES OF GUIDANCE OF INNOVATIVE ACTIVITY: CHRONOLOGY OF THEORY, CONTEMPORANEITY AND PROSPECTS**

The article is devoted the analysis of the historical foreshortening of development of theory of guidance and its influence on the modern theories of guidance, which are based on forming as a leader future, directionfinding his development, selection of effective style of guidance and application of new forms of power, with the purpose of achievement of social, economic, scientific and technical progress.

*Key words:* guidance, керівник-innovator, innovative activity.

© О. Кузьмін, Н. Колінко

Надійшла до редакції 20.05.2011

УДК 005.95:658.1

**ТЕХНОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ  
ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА****ІРИНА МАЛЬЦЕВА,**

*кандидат наук з державного управління, доцент  
Донецького національного університету*

У статі наведено результати аналізу діяльності підприємства торговельно-збутової мережі, а саме: асортимент, обсяги виробництва та реалізації, професійний склад персоналу підприємства, вікову структуру, дані про рух робочої сили, причини звільнення співробітників. Запропоновано впровадження інформаційної технології, яка забезпечує одночасну обробку даних по декількох філіях підприємства, а також їх накопичення та зберігання.

*Ключові слова:* виробництво, асортимент, обсяг, продукція, персонал, кадровий потенціал, людські ресурси, освіта, плинність, інформаційні технології.

**Постановка проблеми.** У процесі розвитку економіки України реалізація товарів через торговельні підприємства, на яких відбувається перетворення товарної форми вартості на грошову та створюється економічна основа для оновлення виробництва, має особливе значення. Для підвищення ефективності торговельних підприємств необхідно проводити постійні кількісні і якісні зміни, викликані застосуванням передової технології, удосконаленням техніки й устаткування, методів управління.

Першорядне значення торговельно-збутової мережі полягає в прискоренні руху й реалізації товару, а також у збереженні його кількості і якості на всьому шляху від виробництва до споживача.

Ключовим фактором для успішної діяльності торговельно-збутової мережі в умовах ринкових відносин є ефективне використання трудових можливостей працівників, яке сприяє росту товарообігу, задоволенню сукупного попиту населення та одержанню комерційного успіху.

З одного боку, для підприємства необхідно, щоб у його розпорядженні була достатня кількість персоналу відповідної кваліфікації в потрібний час і необхідному місці. З іншого боку, працівники зацікавлені в сприятливих умовах праці та високих заробітках. Координацію та облік цих інтересів здійснює служба персоналу.

До її функцій, окрім виконання технічних операцій із обробки та підготовки документів, зберігання та обліку даних про людські ресурси, належить планування, координація, контроль та аналіз діяльності співробітників.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання планування, управління та організації кадрів досліджували багато вітчизняних і закордонних учених: О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук [6], Т. А. Костішина [5], В. М. Олуйко [7], Г. О. Титоренко [3], С. В. Шекшня [8] та ін.

У їхніх роботах проаналізовано основні моделі та методи управління персоналом, нормативна база, сучасний стан кадрових служб підприємств різних сфер діяльності, існуючі комп'ютерні програми в області управління людськими ресурсами. Однак недостатньо приділено уваги специфіці технології управління персоналом для підприємств торговельно-збутової мережі.

**Метою** статті є визначення основних напрямків поліпшення технології управління, яка використовується кадровою службою торговельного підприємства.

**Об'єкт** дослідження - типове торговельне підприємство.

**Виклад основного матеріалу.** У світовій торговельній практиці існують такі види об'єднань: ланцюгові торговельні організації, добровільні оптовоздрібні ланцюги та великі торговельні корпорації.

№ 4 (111) травень-червень 2011 р.

Сутність ланцюгових торговельних організацій полягає в тому, що велике торговельне підприємство створює власну ланцюгову мережу підприємств або укладає договори з малими та середніми торговельними структурами, на основі яких останні як філії одержують право на реалізацію певних товарів на конкретному ринку під торговельною маркою головного підприємства.

Оптово-роздрібні ланцюги створюються на довгостроковій основі оптовими та роздрібними структурами з метою збереження своїх позицій на ринку. При цьому вони залишаються самостійними юридичними особами, які будуть здійснювати загальну комерційну стратегію, розробляти колективну збутову політику, формувати торговельний асортимент за єдиними принципами й погоджувати інші рішення.

Прикладом торговельної корпорації може бути структура, створена для реалізації продукції, але яка могла б узяти участь у розміщенні замовлень на вільних потужностях, закупівлю на вигідних умовах сировини та матеріалів. Досвід закордонних країн свідчить про швидкий розвиток великих торговельних корпорацій, які становлять основу економічної могутності та конкурентоспроможності країни як на внутрішньому, так і на зовнішніх ринках.

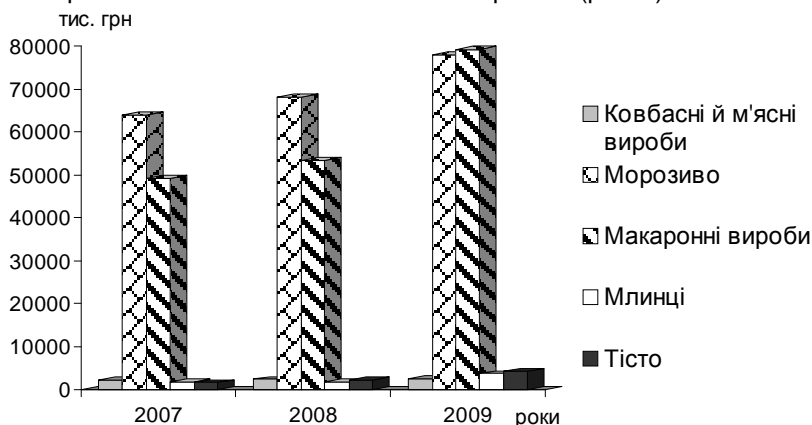


Рис. 1. Структура виробництва продукції в 2007-2009 рр.

Протягом 2007-2009 рр. підприємство збільшувало обсяг виробництва продукції. Приріст обсягу виробленої продукції в 2009 р. порівняно з 2007 р. склав 49139,9 тис. грн або 41 % (рис. 2).

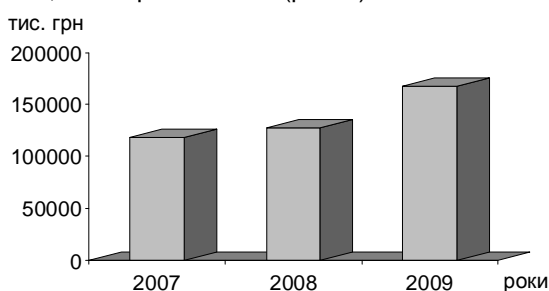


Рис. 2. Обсяг виробництва продукції в 2007-2009 рр.

За цей же період спостерігається зростання обсягу реалізації. Так, у 2009 р. приріст склав 42605,1 тис. грн, а в 2008 - 9789,2 тис. грн (рис. 3).

У цей час досліджуване підприємство продовжує нарощувати потужності та збільшувати виробництво, що дозволяє поступово створювати нові робочі місця.

Ефективність роботи підприємства залежить від

розглянемо діяльність типового оптово-роздрібно-го торговельного підприємства, створеного для задоволення потреб населення в продовольчих товарах, росту матеріального добробуту своїх співробітників, забезпечення зайнятості населення, збільшення надходжень у бюджет та одержання прибутку.

На сьогодні досліджуване типове підприємство реалізує заморожені напівфабрикати, морозиво, готові та консервовані продукти з м'яса, птиці, м'ясних субпродуктів і крові тварин, суцільномолочну й кисломолочну продукцію та інші продукти торговельних марок "Геркулес", "Добриня", "Глечик" на всій території України.

Торговельну мережу підприємства можна класифікувати за двома ознаками: стаціонарності та товарно-асортиментного профілю.

За першою ознакою торговельна мережа розділяється на стаціонарну (магазини); напівстаціонарну (павільйони, намети, ятки, кіоски). За другою ознакою мережа ділиться на змішану (торгує товарами однієї або більше груп); спеціалізовану (торгує окремими підгрупами й видами товарів).

Відмінною рисою реалізованого досліджуваним підприємством асортименту є його сезонність, оскільки вагому частку серед основних видів продукції займає морозиво (рис. 1).

ряду факторів, у тому числі таких, як організаційна, соціальна, функціонально-виробнича, професійно-кваліфікаційна, демографічна структури.

Організаційна структура підприємства містить у собі центральний управлінський офіс у м. Донецьк і мережу філій, умовно розподілених на три торговельних регіони - Південний, Східний і Центральний. Підприємство включає 9 філій, 13 підрозділів та 8 відділів у 22 містах України. Найбільші з них розташовані в обласних центрах - Києві, Донецьку, Дніпропетровську та Харкові. Загальна чисельність персоналу становить понад 1500 осіб.

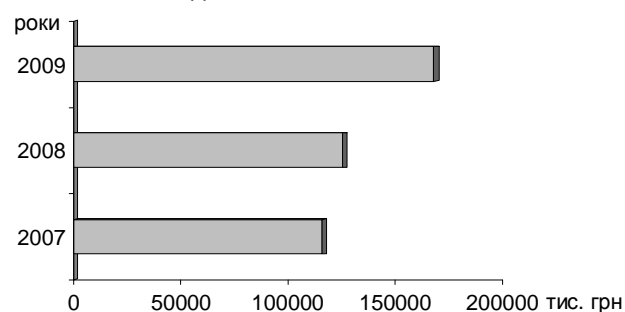


Рис. 3. Обсяг реалізації продукції за 2007-2009 рр.

До основних завдань директора та його заступників із Південного, Східного і Центрального регіонів належить розробка стратегій комплексного просування продукції, складання планів продажів із урахуванням потенціалу кожного регіону, визначення й використання методів, які дозволяють досягти бажаних результатів, здійснення заходів щодо залучення потенційних покупців, аналіз діяльності конкурентів.

Соціальна структура колективу визначається складом і поєднанням різних соціальних груп. Під соціальною групою розуміється сукупність працівників, які володіють якою-небудь загальною, об'єднуючою їх соціальною ознакою або властивістю, наприклад, рівнем освіти, професією, стажем роботи тощо [2].

Функціонально-виробнича структура складається з двох основних груп - працівників (продавців) та службовців. Перша включає працівників, а друга - керівників усіх рівнів і підрозділів, фахівців та службовців (рис. 4).

Професійно-кваліфікаційна структура складається з працівників різних професійних груп, які поділяються за рівнем кваліфікації, освіти, терміном виробничого стажу.

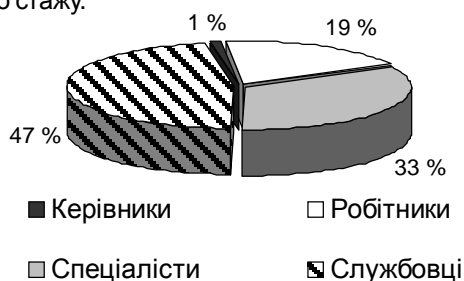


Рис. 4. Професійний склад персоналу підприємства.

Демографічна структура колективу визначається його складом за віком та статтю. Соціологічні дослідження підтверджують, що одностатевий колектив менш ефективний, ніж різностатевий. Велике значення має також об'єднання груп [4].

Основними якісними характеристиками персоналу обраного торговельного підприємства є освіта, вік, кваліфікація, професійна компетентність, інтелектуальний потенціал.

За останні три роки на підприємстві можна відзначити зміни у віковому складі працівників до 35 та 50 років. Так, у 2008 р. чисельність співробітників віком 16-34 років зросла на 8 % порівняно з 2007 р., але знизилася на 18 % у 2009 р. Попри це, на підприємстві зберігається велика питома вага молоді у віці до 34 років, яка в 2009 р. склала 57,1 % (табл. 1).

Вікова структура персоналу помітно впливає на психологічний клімат у колективі підприємства. Так, велика кількість молодих співробітників дозволяє використовувати інновації в наданні послуг. Частка співробітників у віці 50-59 років протягом аналізованого періоду залишається стабільною. Вона становить 5 % від загальної чисельності персоналу.

Інтенсивність руху персоналу аналізується за допомогою таких коефіцієнтів: прийом, звільнення, загальний оборот і заміщення (табл. 2).

У 2009 р. показник прийому співробітників значно нижчий, ніж у 2008 р., що пов'язано з нестабільним політичним та економічним станом в Україні.

Але до кінця 2009 р. загальна чисельність персоналу зросла на 35 %. Кількість звільнених співробітників залишається стабільною, що неістотно впливає на значення середньооблікової чисельності персоналу.

Відділом кадрів підприємства особлива увага приділяється аналізу плинності персоналу (табл. 3).

Таблиця 1. - Вікова структура персоналу підприємства за 2007-2009 рр.

Показник	Загальна чисельність персоналу на кінець року, осіб			Питома вага, %		
	2007 р.	2008 р.	2009 р.	2007 р.	2008 р.	2009 р.
16-34 років	510	818	669	66,4	74,8	57,1
35-49 років	218	220	444	28,3	20,2	37,9
50-54 років	24	30	30	3,1	2,7	2,5
55-59 років	16	25	29	2,2	2,3	2,5
Усього персоналу	768	1093	1172	100,00	100,00	100,00

Таблиця 2. - Рух робочої сили на торговельному підприємстві

Показники	2008 р.	2009 р.
Чисельність персоналу на початок року, осіб	768	1093
Прийнято працівників, осіб	751	510
Звільнено працівників, осіб	426	431
Чисельність персоналу на кінець року, осіб	1093	1172
Середньооблікова чисельність персоналу, осіб	802	805

Таблиця 3. - Дані та аналіз плинності кадрів

Показник	2008 р.	2009 р.
Середньооблікова чисельність персоналу, осіб	802	805
Вибуло працівників, осіб	426	431
Із них:		
за власним бажанням	426	431
Коефіцієнт плинності кадрів, %	53,1	53,5

Припустимо значення коефіцієнта плинності 5-7%. Більш високі показники негативно впливають на продуктивність персоналу.

Серед працівників підприємства було проведено дослідження з використанням методу анкетування, яке

показало, що основними причинами звільнення співробітників організації за період, який аналізується, є пропозиції іншої роботи, сімейні обставини та низька зарплата (рис. 5).

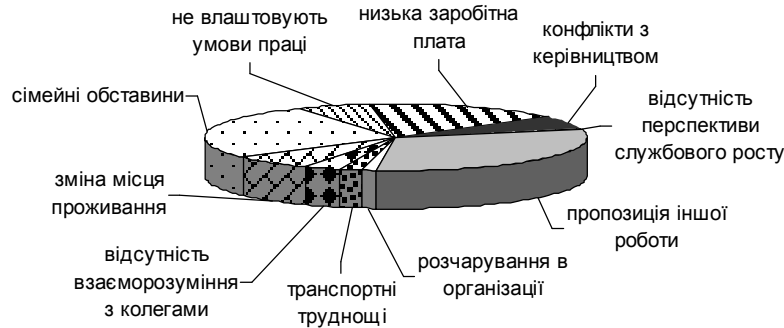


Рис. 5. Причини звільнення співробітників, %.

За період 2007-2009 рр. на підприємстві спостерігаються позитивні зміни в рівні освіти персоналу (рис. 6).

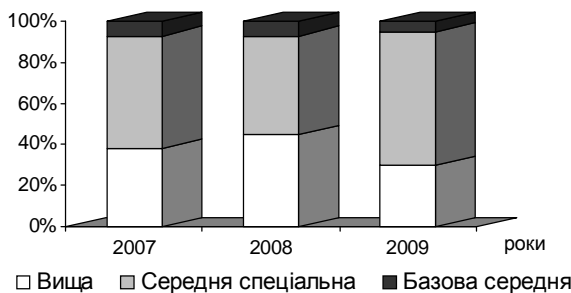


Рис. 6. Склад персоналу за рівнем освіти.

Одними з основних документів кадрового діловодства на підприємстві є особисті картки, трудові книжки, штатний розклад, дані табельного обліку про рух робочої сили, "Звіт про працю", "Звіт про використання робочого часу", "Звіт про кількість працівників, їх якісний склад та професійне навчання".

Труднощі ведення кадрового діловодства на підприємстві полягають у територіальній роз'єднаності його структурних підрозділів та великих обсягах кадрової документації. Для підвищення якості процедур та продуктивності праці працівників відділу кадрів, а також оперативної передачі необхідної інформації з філії і підрозділів у головний офіс доцільно використовувати сучасні інформаційні технології. Одним із таких продуктів може бути програма "Кадри", яку потрібно встановити у відділі кадрів головного офісу в м. Донецьку.

Основними елементами програми є [3]:

- "Кореспонденти" - особисті дані співробітників;
- "Підприємство" - повідомлення про підприємство та його структурні підрозділи;
- "Довідники" - постійна та неодноразово використовувана інформація про назви відділів та посад, типи наказів, військові звання, каталоги адрес філій у всіх регіонах України тощо.

Можна виділити такі переваги ПП "Кадри":

- відкрите налаштування та конструювання форм, необхідних для користувальницького інтерфейсу;
- можливість інтеграції із програмними продуктами сторонніх виробників;
- підтримка технології, яка спрощує установку системи, підвищує швидкодію та надійність її роботи;

- можливість розширення модулів, які мають входити до складу програми.

Ключовою перевагою цієї системи є широкий спектр функціональних можливостей:

- внесення інформації про всі регіональні представництва, підрозділи, філії й ведення обліку в кожному з них;
- оперативний облік персоналу та його переміщень на підставі наказів;
- облік лікарняних, рівня освіти, нагород, адрес, телефонів, різних документів і довідок, членів родини;
- планування й облік щорічних основних і додаткових оплачуваних, а також неоплачуваних відпусток;
- розрахунок різних типів стажу з урахуванням коефіцієнтів;
- ведення архівів по співробітниках, наказах;
- можливість здійснювати швидкий і зручний пошук необхідних даних у різних модулях системи;
- ведення кадрового обліку одночасно по декількох філіях одного підприємства;
- підготовка, аналіз різної інформації та статистичних даних у найпоширеніших форматах;
- широкі можливості експорту та імпорту даних про організацію та її співробітників;
- розподіл прав доступу користувачів на внесення змін та ін.

### Висновок

На підставі огляду наукових джерел та проведених досліджень діяльності підприємства можна зробити такі висновки:

1. Досліджуване торговельне підприємство можна віднести до однієї з типових торговельних організацій.
2. Проведений аналіз діяльності служби управління персоналом дозволив визначити динаміку структури за статтю та віком, рухом робочої сили, плинністю кадрів, а також причини звільнення співробітників, професійний склад і рівень освіти.
3. Оцінка функціонування кадрової служби досліджуваного підприємства свідчить, що складність ведення діловодства полягає в територіальному розподілі структурних підрозділів та виконанні багатьох процедур у "ручному" режимі.
4. Запропоновано використання програми "Кадри", яка ґрунтується на сучасних технологіях, що підвищують швидкість, надійність та ефективність обробки даних, а також якість рішень у системі управління персоналом торговельних організацій.

## ЛІТЕРАТУРА:

1. Валевиц Р. П. Экономика торгового предприятия / Р. П. Валевиц, Г. А. Давыдова. - Минск : ЭКО, 2009. - 208 с.
2. Данилов Е. И. Финансовое регулирование и оплата труда на предприятиях розничной торговли / Е. И. Данилов, Г. Г. Иванов, И. Б. Стукалова. - М. : Банки и биржи, 2005. - 168 с.
3. Информационные технологии управления / [под ред. Г. А. Титоренко]. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2007. - 355 с.
4. Климова Р. Н. Организация и стимулирование труда работников торговли в условиях рыночных отношений /

Р. Н. Климова, М. В. Сорокина, Р. И. Шакпанова. - СПб. : Питер, 2006. - 46 с.

5. Костишина Т. А. Оплата праці на підприємствах торгівлі різних форм власності / Т. А. Костишина. - К. : Наук. світ, 2008. - 137 с.

6. Крушельницька О. В. Управління персоналом / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. - К. : Кондор, 2006. - 296 с.

7. Олуйко В. М. Кадри в регіоні України: становлення та розвиток / В. М. Олуйко. - К. : Наук. світ, 2001. - 264 с.

8. Шекшня С. В. Управление персоналом современных организаций / С. В. Шекшня. - М. : ЗАО "Бизнес школа", 2000. - 368 с.

I. Maltseva

**PERSONNEL MANAGEMENT TECHNOLOGIES OF THE TRADE ENTERPRISE**

In clause data about movement of a labour, the reason of clearing of employees are resulted results of the analysis of activity of the enterprise of a trading-marketing network, namely assortment, volumes of manufacture and realization, professional structure of the personnel of the enterprise, age structure. Introductions of information technology, which capable simultaneously to process data on several branches of the enterprise, and also them to accumulate and keep is offered.

**Key words:** manufacture, assortment, volume, production, the personnel, personnel potential, human resources, formation, fluidity, information technologies.

© I. Мальцева

Надійшла до редакції 26.04.2011

УДК 338.71:137.2

**РИНКОВА КАПІТАЛІЗАЦІЯ АКЦІОНЕРНИХ ТОВАРИСТВ  
ТА ПРОБЛЕМИ БІРЖОВОЇ ТОРГІВЛІ В УКРАЇНІ**

ЛЮДМИЛА МАЛІЧ,

кандидат економічних наук, доцент кафедри економічного аналізу господарської діяльності  
Донецького національного університету

ОЛЕНА ХАСАНОВА,

аспірант Інституту економіки промисловості НАН України, м. Донецьк

У статті розглядається сутність ринкової капіталізації акціонерних товариств та проблеми біржової торгівлі в Україні. Показано, що ринкова капіталізація українських підприємств тісно пов'язана з розвитком фондових бірж в Україні та інфраструктури ринку, змінами в законодавчій сфері, а також рівнем розвитку корпоративного управління. Запропоновано напрями вирішення проблем біржової торгівлі в сучасних умовах господарювання.

**Ключові слова:** акціонерне товариство, ринкова капіталізація, біржова торгівля, біржа.

**Постановка проблеми та стан її вивчення.** В умовах стрімкого розвитку світового та українського фондових ринків усе більше уваги приділяється ринковій капіталізації акціонерних товариств із боку власників товариств, акціонерів, інвесторів, держави. Показник ринкової капіталізації акціонерних товариств є одним із важливих показників їх інвестиційної привабливості. Інтерес вітчизняних та іноземних інвесторів, акціонерів, власників і держави до ринкової капіталізації акціонерних товариств та фондового ринку України підтверджують актуальність теми дослідження.

Аналіз літератури [1, 6-8] показав, що зараз не існує єдиного трактування поняття "ринкова капіталізація" акціонерного товариства. Найбільш часто під цим терміном розуміється ринкова вартість усіх акцій цього акціонерного товариства. Тобто ринкова капіталіза-

ція акціонерного товариства обчислюється як сума ринкових капіталізацій усіх акцій (усіх випусків) акціонерного товариства [6]. Основне питання визначення ринкової капіталізації, таким чином, є визначення ринкової вартості акцій. Найбільш точним визначенням ринкової вартості акцій є біржова ціна. Цінні папери закритих (приватних) акціонерних товариств не можуть котируватися на біржі, отже, про ринкову капіталізацію можна говорити тільки щодо відкритих (публічних) акціонерних товариств, акції яких обертаються на біржах. Тому метою статті є аналіз стану ринкової капіталізації акціонерних товариств, визначення проблем біржової торгівлі та шляхів їх вирішення.

**Виклад основного матеріалу.** За даними Державної комісії із цінних паперів та фондового ринку Ук-

№ 4 (111) травень-червень 2011 р.