

СЕКЦІЯ 4 ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ

УДК 331.101.3:658:621(477)

Базалійська Н.П.

аспірант,

асистент кафедри управління персоналом і економіки праці
Хмельницького національного університету

АНКЕТУВАННЯ ЯК ВИЗНАЧАЛЬНИЙ МЕТОД СИСТЕМНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ЯКІСНОЇ СКЛАДОВОЇ ТРУДОВОЇ ПОВЕДІНКИ РОБІТНИКА МАШИНОБУДІВНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Визначено соціально-економічну необхідність системного дослідження трудової поведінки робітника на машинобудівному підприємстві. Встановлено методологічну сутність трудової поведінки робітника. Проаналізовано методи вивчення трудової поведінки робітника. Охарактеризовано анкетування як визначальний метод дослідження трудової поведінки. Розроблено комплексну анкету дослідження якісної складової трудової поведінки робітника на машинобудівному підприємстві.

Ключові слова: трудова поведінка робітника, якісна складова трудової поведінки, оцінювання трудової поведінки робітника, анкета-тест, комплексна анкета дослідження якісної складової трудової поведінки робітника.

Базалийская Н.П. АНКЕТИРОВАНИЕ КАК ОПРЕДЕЛЯЮЩИЙ МЕТОД СИСТЕМНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ КАЧЕСТВЕННОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОЧЕГО МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Определена социально-экономическая необходимость системного исследования трудового поведения работника на машиностроительном предприятии. Установлена методологическая сущность трудового поведения работника. Проанализированы способы исследования трудового поведения работника. Охарактеризовано анкетирование как определяющий метод исследования трудового поведения. Разработана комплексная анкета исследования качественной составляющей трудового поведения работника на машиностроительном предприятии.

Ключевые слова: трудовое поведение работника, качественная составляющая трудового поведения, оценка трудового поведения работника, анкета-тест, комплексная анкета исследования качественной составляющей трудового поведения работника.

Bazaliyska N.P. QUESTIONING AS THE DETERMINING METHOD OF COMPREHENSIVE RESEARCH OF QUALITATIVE COMPONENT OF THE LABOUR BEHAVIOR OF WORKER OF MACHINE BUILDING ENTERPRISE

In article is determined socio-economic necessity for systematic of research of labour behavior of worker at a machine building enterprise. The methodological essence of labour behavior of worker is installed. Methods of research of labour behavior of worker are analyzed. Questionnaires as the determining method of research of labour behavior of worker are characterized. A complex questionnaire of research of qualitative component of labour behavior of worker at a machine building enterprise is designed.

Keywords: labour behavior of worker, qualitative component of labour behavior, evaluation of the labour behavior of worker, questionnaire-test, complex questionnaire of research of qualitative component of labour behavior of worker.

Постановка проблеми. Початок ХХІ століття характеризується прискореним ускладненням економічних, соціальних, політичних та екологічних умов існування людства, що спричинює непередбачуваність суспільного розвитку країни. Тому світова наукова спільнота дійшла висновку, що традиційна модель економічного зростання вичерпала себе, оскільки вона передбачає значні соціально-економічні загрози для суспільства, тому що з її контексту зник головний, центральний фактор суспільно-економічного розвитку – людський. Нова модель економічного зростання має базуватися на ресурсах, які практично є невичерпними: на знаннях, компетенції, виробничих здібностях, соціально-психологічних якостях, психофізіологічних цінностях людини як працівника. Саме вони формують продуктивну, компетентну трудову поведінку працівника, яка є рушійною силою сучасної економіки.

В умовах глобалізації національної економіки конкурентоспроможність машинобудівних підприємств у першу чергу визначається ефективністю індивідуалізованого управління трудовою діяльністю працівників, оскільки саме людині відводиться провідне місце у системі суспільного виробництва в цілому та забезпечення прибутковості підприємства зокрема.

Однак традиційність дослідження виробничої сфери машинобудівного підприємства, яка формувалася в

країні роками (концентрація уваги дослідників виключно на матеріально-виробничих, фінансових ресурсах), не дозволяє нам сьогодні потужно використовувати найважливіший потенціал виробничого персоналу – трудову поведінку робітників підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Оскільки трудова поведінка являється міждисциплінарним поняттям, відповідно її сутність розглядають науковці, що вивчають соціологію, психологію, соціальну психологію, економічну психологію та економіку. Так, С. Рубінштейн розглядає поведінку як форму активності людини відносно діяльності, конкретно вказує на те, що праця – це типовий атрибут поведінки людини [1, с. 502]. Головним елементом поведінки виступає вчинок, але не враховано цілеспрямовану сторону трудової діяльності індивіда на підприємстві, яка складається із чітко регламентованих трудових дій працівника у виробничому процесі. Відомий соціолог Г. Дворецька ототожнює поняття «трудова поведінка» і «трудова діяльність» [2, с. 219]. Таке твердження є невірним, адже трудова поведінка є лише елементом трудової діяльності працівника. Трудова поведінка є більш конкретизованим, індивідуалізованим щодо безпосередньої праці людини на конкретному робочому місці. Ю. Платонов вважає, що все розмаїття соціально-психологічних явищ можна об'єднати у певні блоки, які можна сприймати як інтегральні показни-

ки поведінки людей, до яких він відносить взаємодію, взаєморозуміння і взаємостосунки [3, с. 7]. Відповідно до трактування Ю. Платонова, поведінка виступає елементом своєрідної кооперації людей у межах виробничого середовища підприємства, а не сукупністю дій працівника, спрямованих на виконання певного виробничого завдання.

Серед економістів трудова поведінка аналізується в працях А.В. Дороніна [4], де поведінка персоналу організації є формою діяльності індивіда, яка не може бути чітко регламентована і впорядкована раціонально через те, що вона суб'єктивна; А.А. Полу-бедової [5], де окреслено методологічні засади управ-лінського впливу на внутрішні особистісні джерела активізації трудової поведінки підлеглих та формування колективного практичного інтелекту на під-приємстві; В.І. Ковальнової [6], де визначено вну-трішні й зовнішні фактори управління трудовою поведінкою, враховано відмінності трудової діяль-ності жінок і чоловіків, вплив організаційної куль-тури на трудову поведінку працівників; В.А. Войтко [7], де охарактеризовано поведінку як категорію ді-яльності виробничої організації.

У цілому аналіз фундаментальних публікацій з основ вивчення трудової поведінки дозволяє говори-ти про фрагментарність та односторонність її досліджен-ня, виокремлення лише окремих її складових – або соціальних, або психологічних, або економічних.

Тому, здійснюючи оцінювання трудової поведін-ки працівника, необхідно комплексно врахувати усі елементи індивідуальної трудової поведінки на кон-кретному робочому місці під час виконання певного виробничого завдання та чітко визначити методи про-цедури оцінювання трудової поведінки працівника.

Ефективність трудової діяльності працівників досліджували такі науковці: М. Колот [10] – оцін-ка якісних і кількісних результатів праці, інно-ваційність праці, процесів навчання та розвитку персоналу підприємства; В.Г. Щербак [8, с. 60] – ін-дивідуальні показники трудової діяльності (результативність, продуктивність, якість трудової діяль-ності); А.В. Гниря [9] – оцінка трудової діяльності працівників промисловості в умовах інтелектуаліза-ції праці; Л.М. Спенсер та С.М. Спенсер [11] – по-казники професійної компетентності та виробничої результативності персоналу промислової організації.

Проаналізувавши праці науковців, можна ствер-джувати про узагальненість оцінювання трудової ді-яльності працівників промислового підприємства та відсутність показників, які б характеризували ре-зультати індивідуальної, притаманної виконанню конкретного виробничого завдання, трудової пове-дінки працівника певного підрозділу підприємства.

Постановка завдання. Враховуючи існуючі тен-денції узагальненого оцінювання трудової діяльності працівників промислових підприємств та актуальну необхідність виокремлення методів виміру й оцінки трудової поведінки робітників, метою нашого дослі-дження є визначення найбільш досконалого методу системного дослідження трудової поведінки робітни-ка машинобудівного підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Незва-жаючи на постійне застосування на підприємстві поняття «трудова поведінка робітника», визначе-ність його в науковій літературі зустрічається дуже рідко. Відповідно, нерозглянутими залишаються основні складові трудової поведінки робітника, за-сади ефективного управління трудовою поведінкою, сукупність методів її оцінювання, взаємозв'язок з елементами трудової мотивації тощо.

Ми вважаємо, що трудову поведінку робітника слід розглядати як регульований комплекс цілеспря-мованих, свідомих актів, учинків і дій робітника, пов'язаних із збігом його індивідуальних психофізі-ологічних, особистісних, професійно-кваліфікаційних можливостей із процесно-функціональними вимога-ми виробничого процесу, закріпленими за певним робочим місцем, та спрямованих на одночасне досяг-нення індивідуально-особистісних та виробничих ці-лей машинобудівного підприємства.

Аналіз досліджень щодо вивчення засад управлін-ня працею працівників показав, що до теперішньо-го часу ефективність трудової діяльності робітників оцінюється в основному в економічному аспекті, в ін-тересах власників підприємств. Однак майже не вра-ховується сама соціально-економічна сутність тру-дової діяльності особистості, соціально-психологічні та психофізіологічні засади формування ефективної трудової поведінки робітника в межах відповідного робочого місця та існуючих виробничих умов.

Правильна, об'єктивна оцінка трудової поведін-ки робітника – основа успішної кадрової політики і ключовий елемент прибуткової стратегічної про-грами покращення системи управління персоналом всього машинобудівного підприємства.

Системне дослідження трудової поведінки робіт-ника машинобудівного підприємства ускладнює на-явність певних суперечностей:

- термінологічна невизначеність поняття «трудова поведінка робітника»;
- відсутність методологічного інструментарію оці-нювання трудової поведінки робітника в межах ви-робничого підрозділу;
- помилкове ігнорування важливості оцінювання індивідуальної трудової поведінки робітників як із сторони керівництва машинобудівних підприємств, так і безпосередньо самими робітниками;
- використання виключно «стандартної» проце-дури атестації із застарілими листами оцінювання трудової діяльності робітників на машинобудівному підприємстві;
- недостатня обізнаність робітників стосовно са-мої процедури оцінювання їх трудової поведінки та врахування результатів даної оцінки у процесі ви-значення стимулюючих заходів відносно даного ро-бітника тощо.

Ігнорування важливості процесів оцінювання тру-дової поведінки робітників на підприємстві буде су-проводжуватися наступними подіями:

- неадекватна оцінка ділових і особистісних яко-стей робітників, результатів їх діяльності призводить до прийняття неправильних кадрових рішень щодо звільнень, мотивації, кар'єрного розвитку робітників;
- професійно-кваліфікаційна невідповідність робіт-ника поставленому виробничому завданню в рази змен-шує рівень продуктивності їх праці та знищує будь-які можливості впровадження на підприємстві сучасних технологій та інноваційного розвитку робочих місць;
- відсутність інформації про індивідуальні психо-фізіологічні, професійно-кваліфікаційні, особистісні якості робітника не дозволить системно виявляти та використовувати резерви їх трудової активності, ін-телектуального та виробничого потенціалу, продук-тивності праці;
- обмеженість використання показників індивіду-алізованої трудової діяльності (коефіцієнтів оцінки трудової поведінки робітника, його конкурентоспро-можності) призведе до знищення зацікавленості ро-бітника у продуктивному і якісному виконанні ним своїх виробничих обов'язків тощо.

Тому слід приділяти достатньо уваги процесам системного і комплексного дослідження трудової поведінки робітників і сприяти отриманню об'єктивної інформації стосовно кожного робітника на підприємстві.

Дослідження трудової поведінки робітника передбачає використання показників двох груп: якісних і кількісних, що пов'язано з наявністю двох складових трудової поведінки – внутрішньої, яка відображена у психофізіологічних здібностях, особистісних та професійних якостях робітника, і зовнішньої, що виступає результатом реалізації здібностей робітника у виробничому процесі.

Відповідно, під час виокремлення кількісних та якісних критеріїв оцінювання трудової поведінки робітника будемо спиратися на підхід, викладений у праці Т.М. Бондаренко, який передбачає, що кількісні показники виражені абсолютними величинами, якісні – відносними величинами; кількісні критерії мають одиниці вимірювання, якісні виражаються в умовних величинах, рейтингових оцінках, балах тощо [12, с. 278].

Оцінювання зовнішньої, кількісної складової трудової поведінки робітника машинобудівного підприємства досить широко представлено у науковій літературі, тому в нашому дослідженні зосередимося на



Рис. 1. Оцінювання складових трудової поведінки робітника машинобудівного підприємства*

*Джерело: складено автором

дослідженні якісної складової трудової поведінки робітника. Процедура оцінювання кількісної складової трудової поведінки робітника складається із огляду результативності, якості трудової діяльності та потреб працівників у навчанні, а також моніторингу ефективності за усіма складовими оцінювання (рисунок 1).

Розглянемо основні методи дослідження трудової поведінки робітника на машинобудівному підприємстві (таблиця 1).

На думку автора, для дослідження трудової поведінки робітника на машинобудівному підприємстві слід застосовувати методи, які:

- надаватимуть як об'єктивну інформацію за результатами трудової діяльності робітників, так і суб'єктивну, отриману шляхом оцінювання якостей робітників кваліфікованими спеціалістами;
- потребуватимуть найменших матеріальних затрат на їхнє застосування і водночас будуть найбільш результативними в системному отриманні інформації про робітників;
- будуть найбільш зрозумілими і найбільш прийнятними безпосередньо для робітників;
- передбачатимуть однокритеріальність в оцінюванні робітника для отримання достовірних і чітких даних про складові трудової поведінки робітника тощо.

Найбільш раціональним методом, який відповідає зазначеним вимогам, є анкетування, однак використовувати його треба у поєднанні з елементами тестування та експертного оцінювання, поетапне застосування яких сприятиме формуванню певної інформаційної системи оцінних характеристик трудової поведінки робітників, і надалі необхідне застосування даних цієї системи з метою ефективного управління трудовою поведінкою та цілісною трудовою діяльністю робітників на машинобудівному підприємстві.

У таблиці 2 представлено особливості найбільш визначних і відомих тестів-анкет дослідження індивідуальних якостей особистості.

Наведені приклади практичного використання методу анкетування свідчать про реальну перспективу і доцільність застосування заздалегідь продуманих,

Таблиця 1

Методи дослідження якісної складової трудової поведінки робітника

Метод дослідження	Сутність методу	Результат дослідження
Біографічний	Аналіз даних автобіографії робітника	Лист із даними щодо освіти, особистих якостей, кар'єрного розвитку
Співбесіда	Бесіда із робітником в режимі «запитання-відповідь» з метою отримання конкретних даних про робітника	Система запитань із відповідями щодо індивідуальних особливостей трудової діяльності
Спостереження	Застосування методу моментних спостережень, фотографії робочого дня, самофотографії, спостереження за трудовою поведінкою в неформальній обстановці	Звіт про ефективність реалізації трудової поведінки робітника на робочому місці та у соціальному виробничому середовищі
Виробнича гра	Аналіз професійно-кваліфікаційних знань робітника в процесі виконання певної виробничої ролі	Оціночні показники професійно-кваліфікаційних якостей робітника
Аналіз виробничої ситуації	Аналіз трудової поведінки в процесі вирішення конкретної виробничої задачі	Перелік прихованих, потенційних складових трудової поведінки робітника
Тестування	Визначення індивідуальних психологічних якостей, виробничих здібностей робітника за допомогою тестової системи	Психофізіологічний портрет робітника
Експертне оцінювання	Оцінювання складових трудової поведінки робітника кваліфікаційними експертами на підприємстві	Діаграма професійно-кваліфікаційних якостей робітника
Анкетування	Комплексне, системне дослідження усіх складових трудової поведінки робітника за допомогою багатогранних анкет оцінювання професійно-кваліфікаційних, соціально-психологічних, психофізіологічних, особистісних якостей робітника	Анкета комплексної оцінки реальних і потенційних можливостей реалізації трудової поведінки робітника

Джерело: складено автором

Таблиця 2

Світова практика застосування тестів-анкет дослідження індивідуальних якостей особистості

Назва тесту-анкети	Призначення	Результат анкетування
Тест ММРІ Міннесотського університету	Дозволяє зробити десять вимірів особистості відповідно до патологічних категорій, описаних у психіатрії	Профіль особистості (співвідношення екстраверсії та інтроверсії)
Багатофакторна анкета особистості Р.Б. Кеттела (тест 16 PF)	Призначена для визначення психічного профілю людини за поверхневими особистими властивостями	Профіль особистості як сполученням за парами таких факторів, як замкнутість-товариськість, емоційна усталеність-нестійкість, підлеглість-домінантність, боязкість-сміливість
Тест МРІ Айзенка	Спрямований на встановлення ступеня нейротизму суб'єкта	Рівень стабільності-нестабільності нервових процесів особистості
Шкала LOC Роттера	Дозволяє установити «фокус контролю» індивідуума	Рівень контролю особою результатів своєї діяльності та спрямованості її суб'єктивної оцінки
Тест К. Леонгарда	Спрямований на виявлення акцентуації характеру	Рівень зосередженості особистості у процесі діяльності
Тест інтелекту Г.Ю. Айзенка	Дозволяє визначити швидкість мислення, завзятість, рівень самоконтролю	Коефіцієнт інтелекту IQ особи

Джерело: узагальнено та доповнено автором на основі [14]

надійних і валідних тестів-анкет під час дослідження структури особистості, соціально-психологічних особливостей працівників підприємства та складових трудової поведінки робітників.

Анкетування виступає тим методом, який дозволяє визначити різні властивості і якості особистості, такі як темперамент, характер, інтелект, мотиви трудової поведінки, фізіологічні особливості, фактори, що впливають на трудову поведінку. Анкети виявляють сторони особистості робітника за допомогою

аналізу та групування відповідей випробуваного робітника конкретного виробничого підрозділу машинобудівного підприємства. Відповіді зазвичай мають форму меню, тобто потрібно вибрати один із варіантів передбачених відповідей. Враховуючи певні недоліки анкетування (суб'єктивізм, невідповідний рівень знань сутності дослідження тих, яких анкетують, тощо), необхідно поєднувати анкетування з тестами. Перевіркою правильності застосування певного тесту є його валідність (відповідність тому, для чого він призначений) і надійність (тест дозволяє отримувати ті самі результати, незалежно від кількості опитуваних і контингенту).

Анкетування слід також поєднувати із експертним оцінюванням. Експертні висновки найбільш компетентних в області трудової діяльності робітників машинобудівного підприємства дозволяють на основі якісного набору якостей та властивостей трудової діяльності робітників сформулювати та закріпити перелік запитань анкет, які достатньо повно здатні охарактеризувати якісну складову трудової поведінки робітника. Подальша процедура оцінювання у формі бальної оцінки є кількісним відображенням ступеню прояву тієї чи іншої ознаки (групи ознак) трудової поведінки робітника (рисунок 2).

Сформована автором анкета міститиме перелік запитань, відповіді на які дозволять:

- по-перше, визначити основні формуючі елементи якісної складової трудової поведінки робітника, тобто отримати інформацію про сприятливість умов виробничого середовища підрозділу підприємства, в яких відбуватиметься одночасно формування та реалізація трудової поведінки робітника;

- по-друге, охарактеризувати індивідуалізовані складові трудової поведінки кожного робітника відповідного підрозділу машинобудівного підприємства шляхом виокремлення найбільш важливих професійних, ділових, психофізіологічних та соціально-етичних якостей індивідуума;

- по-третє, узагальнити результативні показники реалізації якісної складової трудової поведінки робітника;

- по-четверте, встановити інтегративні показники оцінювання трудової поведінки

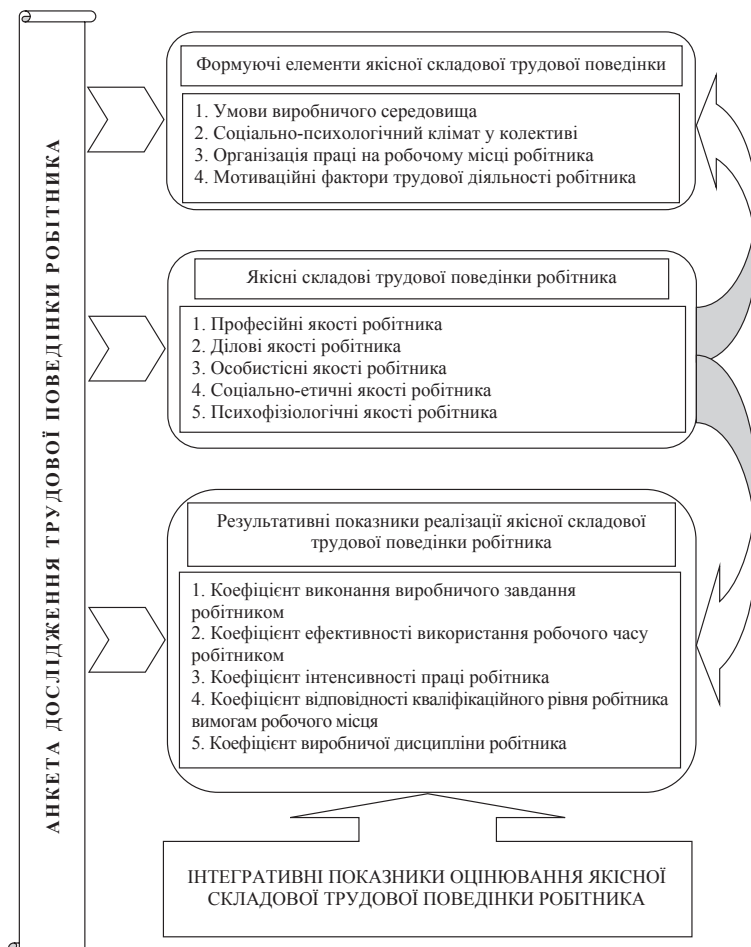


Рис. 2. Основні елементи комплексної анкети дослідження якісної складової трудової поведінки робітника на машинобудівному підприємстві*

*Джерело: складено автором

робітника, на основі яких у подальшому провести якісну, ефективну, мотиваційну процедуру атестації робітників в підприємстві.

Висновки з проведеного дослідження. Застосування анкетування як спеціального методу врахування внутрішніх поведінкових особливостей робітника дозволить менеджменту машинобудівного підприємства виконати одне з основних завдань – створити та впровадити таку організацію праці, яка б сприяла максимально ефективному використанню «людського фактору», його фізичного, психічного та соціального потенціалу без втрат для організму робітника та з вигодою для машинобудівного підприємства

Перспективою наших подальших досліджень є розробка комплексної методики анкетування усіх сторін трудової діяльності робітників на машинобудівному підприємстві з метою дослідження теоретичних засад впровадження інструментарію контролінгу в управління трудовою поведінкою робітників на підприємстві.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Словарь психолога-практика / сост. С.Ю. Головин. – 2-е изд. пер. и доп. – Минск : Харвест, 2003. – 976 с.
2. Дворецька Г.В. Соціологія : навчальний посібник / Г.В. Дворецька. – К. : КНЕУ, 1999. – 340 с.
3. Платонов Ю.А. Социальная психология поведения : учебное пособие / Ю.А. Платонов. – СПб. : Питер, 2006. – 464 с.
4. Доронін А.В. Оцінка трудової поведінки персоналу / А.В. Доронін, А.О. Полубедова // Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія – Економіка. – Черкаси : ЧДТУ, 2011. – Випуск 28, Ч. III. – С. 61-66.
5. Полубедова А.А. Предпосылки изменения парадигмы управления трудовым поведением персонала предприятия / А.А. Полубедова // Бизнес-Информ. – 2011. – № 9. – С. 213–217.
6. Ковалева В.И. Инструменты управления поведением персонала производственной организации / В.И. Ковалева // «Бизнес Информ»: научный информационный журнал – 2007. – № 10(2). – С. 127-131.
7. Войтко В.В. Використання соціоніки для прогнозування поведінки колективу / А.В. Доронін, В.В. Войтко // Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки. – № 3(6). – Черкаси : ЧДТУ, 2002. – С. 125-132.
8. Щербак В.Г. Створення та використання конкурентних переваг персоналу в сучасних технологіях управління підприємством : наукове видання / В.Г. Щербак. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2006. – 164 с.
9. Гниря А.В. Створення системи показників для вимірювання та оцінки продуктивності праці / А.В. Гниря // Управління розвитком : збірник наукових статей. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2006. – № 4. – С. 51-54.
10. Колот А.М. Мотивація персоналу : підручник / А.М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 345 с.
11. Спенсер Л.М. Компетенции на работе / Л.М. Спенсер, С.М. Спенсер ; пер. с англ. – М. : НИРО, 2005. – 384 с.
12. Бондаренко Т.М. Розмежування кількісних і якісних показників з метою конкретизації оцінки залежності результативних ознак від факторних / Т.М. Бондаренко // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 8(110). – С. 277-282.
13. Магура М.И. Оценка работы персонала, подготовка и проведение аттестации / М.И. Магура, М.Б. Курбатова. – 2-е изд., доп. и перераб. – М. : ЗАО «Бизнес школа «Интел-синтез», 2002. – 176 с.
14. Лучшие психологические тесты для профотбора и профориентации. – Петрозаводск : Петроком, 1992. – С. 28-41.

УДК 339.13.024:339.142(477)

Безугла Т.В.

*аспірант кафедри міжнародної економіки
Харківського державного університету харчування та торгівлі*

ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ТОВАРООБІГУ ЯК ПОКАЗНИКА СТІЙКОСТІ СФЕРИ ТОРГІВЛІ В УКРАЇНІ

Стаття присвячена аналізу товарообігу України як основного показника стійкості торговельних підприємств. Проаналізовано структуру оптового та роздрібного товарообігу в позитивних та негативних умовах існування. Розглянуто, наскільки стійкі торговельні підприємства України. Наведено напрями підвищення товарообігу. Удосконалено науково-практичні рекомендації щодо доцільних заходів і механізмів забезпечення стійкого розвитку підприємств торгівлі.

Ключові слова: стійкість, роздрібний товарообіг, оптовий товарообіг, підприємства торгівлі, ринок, галузь, доходи, витрати.

БЕЗУГЛА Т.В. ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ТОВАРООБОРОТА КАК ПОКАЗАТЕЛЯ УСТОЙЧИВОСТИ СФЕРЫ ТОРГОВЛИ В УКРАИНЕ

Статья посвящена анализу товарооборота Украины как основного показателя устойчивости торговых предприятий. Проанализирована структура оптового и розничного товарооборота в положительных и отрицательных условиях существования. Рассмотрено, насколько устойчивы торговые предприятия Украины. Приведены направления повышения товарооборота. Усовершенствованы научно-практические рекомендации относительно целесообразных мер и механизмов обеспечения устойчивого развития предприятий торговли.

Ключевые слова: устойчивость, розничный товарооборот, оптовый товарооборот, предприятия торговли, рынок, отрасль, доходы, расходы.

Bezuga T.V. TRENDS IN THE DEVELOPMENT OF TRADE AS INDICATORS FOR SUSTAINABLE SECTOR TRADE IN UKRAINE

The article analyzes the trade turnover of Ukraine as the main indicator of the stability of commercial enterprises. The structure of the wholesale and retail trade turnover in the positive and negative conditions of existence. Considered as resistant to commercial enterprises of Ukraine. Improved scientific and practical recommendations on appropriate measures and mechanisms to ensure sustainable development of trade. These trends increase turnover.

Keywords: stability, retail turnover, wholesale turnover, trading enterprises, mart, industry, income, costs.