

ся таким статистическим показателем, как “численность работников с высшим и средним образованием на 1000 работающих”. Условия труда можно косвенно отнести через статистический показатель “доля работников, получающих доплаты за работу в неблагоприятных условиях труда”.

*Т.И. Парицкая,*  
БГЭУ (Минск)

## ОЦЕНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА И МЕТОДЫ ЕГО АНАЛИЗА

Успешная реализация стратегических задач, стоящих перед предприятиями торговли, сбалансированное развитие социально-трудовых отношений в условиях нестабильности внешней среды во многом зависят от рационального использования имеющихся кадров.

В общем виде трудовой потенциал может быть представлен формулой:

$$ТП = (К 1 \dots К \dots Кп),$$

где ТП — трудовой потенциал; К1, К, Кп — компоненты трудового потенциала.

На первом этапе анализа определяются компоненты, наиболее существенные для конкретного предприятия, на втором - выделенные компоненты увязываются с конечными целями предприятия.

Исследование, проведенное по Беловелюрторгу, показало, что максимально воздействуют на конечные цели предприятия следующих 15 характерных компонентов, представленных нами в порядке убывания их значимости (см. табл. 1).

После того, как компоненты определены, каждый из них необходимо увязать с показателями, в наибольшей степени их характеризующими.

Таблица 1. Система компонентов и показателей, принятых для анализа трудового потенциала

№ п/п	Индекс	Компонент	Показатель
1	І	Здоровье	Потери рабочего времени из-за болезней и несчастных случаев на производстве
2	І об	Образование	Данные об уровне образования работников
3	І в	Возраст	Средняя выработка работника возрастной группы
4	І с	Стаж работы	Коэффициент текучести по стажу
5	І п	Профессионализм	Средний тарифный разряд работников
6	І н	Нравственность	Процент потерь рабочего времени из-за нарушений трудовой дисциплины
7	І т	Творческий потенциал	Количество инициативных предложений
8	І оп	Опыт	Уровень заработной платы
9	І о	Ответственность	Величина прироста полезно используемого времени
10	І см	Симпатии	Стремление окружения видеть конкретного работника на руководящей должности
11	І уд	Удовлетворенность работой	Наличие (отсутствие) стремления работника покинуть данное место работы
12	І кф	Конфликтность	Количество конфликтных ситуаций
13	І ст	Стремление к труду	Количество перерывов за ланий
14	І пс	Предпринимательские способности	Оценка предпринимательских способностей управленческого и среднего состава
15	І рп	Рентабельность труда	Рентабельность $\left( \frac{\text{Прибыль}}{\text{среднесписочная численность работников}} \right)$

Затем на основе построения индексной модели определяется динамика трудового потенциала и отдельных его составляющих.

Зная приоритеты и цели предприятия, следует особое внимание обратить на компоненты, от которых зависит успех в каждом конкретном случае. Так, цель “максимизация прибыли” в наибольшей степени определяется компонентами: “образование”, “рентабельность труда”, “здоровье”, “возраст”, “профессионализм”, “опыт”, “предпринимательские способности”.

Таким образом, на основании анализа динамики показателей трудового потенциала в зависимости от целей предприятия можно отслеживать изменения приоритетных компонентов и своевременно принимать меры для разрешения (или предотвращения) нежелательных для предприятия ситуаций.

*А.И. Ерчак,*  
БГЭУ (Минск)

### **К ВОПРОСУ ОБ АНАЛИЗЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЦЕНОВОЙ ПОЛИТИКИ ТОРГОВОГО ПРЕДПРИЯТИЯ**

Наиболее важным фактором в анализе эффективности ценовой политики является прибыль, причем в абсолютном выражении. Размер прибыли во многом определяет такая величина, как товарооборот (в розничных ценах). Этот показатель облегчает оценку эффективности использования средств предприятия, торговых площадей и т.п. Положительная динамика товарооборота (в сопоставимых ценах) свидетельствует о растущем интересе покупателей к данному магазину и о росте покупательского спроса в целом. Поэтому целесообразно сравнивать темпы роста товарооборота на предприятии с динамикой товарооборота по всей республике.

В системе оценки показателей эффективности валовой доход выступает скорее в качестве критерия различия между базисным и отчетным периодами, поскольку является показателем, зависящим от товарооборота и средней торговой надбавки. Поскольку последняя выступает в качестве ценообразующего элемента, то после определения уровня валового дохода рассматривается средний уровень торговой надбавки:

$$ТН = \frac{ВД}{100 - ВД} \cdot 100.$$

где ТН – торговая надбавка, %; ВД – уровень валового дохода, %.

Однако валовой доход как таковой не может выступать в качестве меры эффективности ценовой политики, поскольку его рост по отношению к товарообороту при неизменной величине последнего означает увеличение эффективности, в то же время рост по отношению к прибыли – снижение.