

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-55-42>

УДК 658:65.012.8:339

ЗАСАДИ СТВОРЕННЯ ЗОВНІШНЬОГО ІНФОРМАЦІЙНОГО ПОЛЯ БЕЗПЕКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТОРГОВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

PRINCIPLES OF CREATING AN EXTERNAL INFORMATION FIELD OF SECURITY ACTIVITIES OF COMMERCIAL ENTERPRISES

Мельник Степан Іванович

доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри,
Львівський державний університет внутрішніх справ
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3782-5973>

Равлінко Зоряна Петрівна

кандидат юридичних наук, докторант,
Львівський державний університет внутрішніх справ
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8380-6912>

Дуфенюк Оксана Михайлівна

кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри,
Львівський державний університет внутрішніх справ
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6529-4036>

Menlyk Stepan, Ravlinko Zoryana, Dufeniuk Oksana
Lviv State University of Internal Affairs

Раніше існуючі пріоритети в безпековій діяльності стосовно ліквідації наслідків внутрішніх загроз втратили актуальність через суттєвість впливу в межах останніх кількох років новітніх факторів. COVID-19 та нова фаза військової агресії вимагає трансформації системи економічної безпеки в межах кожного торговельного підприємства незалежно від масштабів його діяльності. Такі зміни полягають в розширенні інформаційного поля, зокрема його зовнішньої частини, задля провадження безпекової діяльності виходячи із необхідності завчасного виявлення зовнішніх і внутрішніх загроз та усіх нових можливостей, використання яких дозволяє покращити конкурентні позиції. Розглянуто параметри однієї із багатьох точок зовнішнього інформаційного поля, яка передбачає ретельне відстеження змін в чисельності працівників торговельних підприємств задля встановлення тенденцій та на цій основі коригування стратегії розвитку.

Ключові слова: торговельне підприємство, безпекова діяльність, роздрібна торгівля, оптова торгівля, працівник, кадровий склад.

The previously existing priorities in security activities related to the elimination of the consequences of internal threats have lost their relevance due to the significant impact of the latest factors in the last few years. COVID-19 and the new phase of military aggression require the transformation of the economic security system within the limits of each trade enterprise, regardless of the scale of its activity. Such changes consist in the expansion of the information field, in particular its external part, for the implementation of security activities based on the need for early detection of external and internal threats and all new opportunities, the use of which allows improving competitive positions. The purpose of the study is to generalize official statistical data and the work of representatives of scientific schools to determine trends in the change in the number of employees of trade enterprises as one of the components of information support for their security activities. In order to form the basis of the creation of an external information field for the safe operation of trade enterprises, the following methods were applied: induction and deduction, comparison and systematization – in the study of trends in the change in the number of trade enterprises and the employees

employed in them; synthesis and analysis – to determine the importance of the influence of individual factors on the staff of trading enterprises; morphological analysis – to clarify the principles of implementing security activities in relation to those threats that arise due to changes in the qualitative and quantitative composition of the personnel of trade enterprises; graphic – for visual representation of theoretical and methodical material; abstract-logical – for theoretical generalizations and research conclusions. The parameters of one of the many points of the external information field, which involves careful tracking of changes in the number of employees of trade enterprises in order to establish trends and adjust the development strategy on this basis, are considered. It was revealed that within 2010–2022 there was a strengthening of the personnel potential of large enterprises and optimization of the personnel composition of small enterprises. It has been proven that the level of motivation in trade enterprises is not high enough, which provokes the emergence of new threats to their security. It is justified that the detected changes should be systematically monitored by security subjects to adjust the personnel policy of a certain enterprise.

Keywords: trade enterprise, security activity, retail trade, wholesale trade, employee, personnel.

Постановка проблеми. Менеджмент торговельного підприємства традиційно визначає параметри стратегії економічного розвитку виходячи із галузевих тенденцій, що встановлюються як результат розрахунку ряду типових показників, до числа яких відносять: кількість суб'єктів торгівлі, сукупний товароборот, розмір торговельних площ, ефективність у розрахунку на один квадратний метр площі тощо. Такий перелік надає загальне уявлення про конкурентне середовище, але не може в повній мірі задовольнити потреби суб'єктів безпеки, оскільки для останніх важливі не самі факти зміни в діяльності торговельних підприємств регіону чи країни загалом, а розуміння ймовірних наслідків стосовно можливого виникнення в майбутньому нової загрози чи посилення негативного впливу уже відомої, або появи можливостей щодо яких важливо сформулювати безпечну основу для використання задля посилення конкурентних позицій. Відтак актуальним є розширення зовнішнього інформаційного поля через визначення більшої кількості точок, які мають першочергово відстежуватися в ході безпекової діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика функціонування та розвитку торговельних підприємств перебувала в полі зору таких науковців як В. Апопій [1], Н. Бшарат [2], Т. Гуштан [1], Г. Кошельок [3], С. Сіраш [4], Н. Слободянюк [4], О. Шалева [1], М. Юнацький [4], J. Wertz [6] та інші. В публікаціях названих та інших науковців визначено та здійснено спроби теоретично розглянути можливі варіанти практичного покращення діяльності торговельних підприємств в складних умовах національної економіки та виходячи із сучасних тенденцій в активному застосуванні цифрових технологій.

Постановка завдання. Метою дослідження є узагальнення матеріалів Державної служби статистики України та напрацювань

представників наукових шкіл для визначення тенденцій у зміні чисельності працівників торговельних підприємств як однієї із складових інформаційного забезпечення їх безпекової діяльності.

Виклад основного матеріалу дослідження. Перед ретельним розглядом такої важливої точки у зовнішньому інформаційному просторі як зміна чисельності працівників зайнятих в торгівлі, коротко охарактеризуємо загалом динаміку кількості підприємств оптової та роздрібною торгівлі. Так, в межах 2010–2022 рр. спостерігаються кілька хвиль у зміні кількості торговельних підприємств. Можна виокремити першу хвилю у період 2010–2016 рр., коли мало місце скорочення кількості підприємств за КВЕД 46 із 80218 до 61317 одиниць, тобто на 23,56% та відповідно стосовно КВЕД 47 з 22237 до 14077 одиниць (36,7%). Друга хвиля охарактеризувалася поступовим зростанням учасників ринку за зазначеними видами економічної діяльності, відповідно за КВЕД 46 до 78003 та КВЕД 47 до 15188 одиниць, хоча рівень 2010 р. не був досягнутий. Позитивна динаміка була припинена COVID-19 та розгортанням військових дій по всій території країни в межах зазначених видів економічної діяльності з відповідним зменшенням у 2022 р. на 34,25% та 34,61%. Скорочення кількості підприємств в межах першої хвилі пояснюється впливом широкого переліку факторів. Заслуговує на увагу позиція Г. Кошельок, у відповідність з якою «...характерною тенденцією розвитку оптової торгівлі останніх років в Україні є поступове скорочення кількості оптових підприємств за рахунок укрупнення, злиття, об'єднання малих і середніх оптових структур, розвиток оптово-роздрібною мережі» [3, с. 82]. Вважаємо, що упродовж 2019–2022 рр., тобто другої низхідної хвилі, ці ж процеси були посилені впливом COVID-19 та високою активністю військових дій.

Через зростання активності у застосуванні цифрових технологій відбувається трансформація діяльності торговельних підприємств, але результативність і в подальшому в значній мірі залежить від наявності та якості трудових ресурсів через необхідність контакту із споживачем в онлайн чи офлайн форматі [1, с. 20; 2, с. 63; 4, с. 130; 6], а також для активнішого створення контенту, який за своїм змістом має підштовхувати до результативної дії, тобто покупки (рис. 1).

В динаміці чисельності зайнятих працівників прослідковується схожість змін із кількістю торговельних підприємств за основними видами економічної діяльності. Низхідна хвиля 2010–2015 рр. змінюється висхідною в період 2016–2019 рр. та подальшою різноспрямованою динамікою у 2020–2021 рр. й різким скороченням у 2022-му. В межах видів економічної діяльності наявні певні структурні зрушення у кількості зайнятих працівників, які простежуються у крайніх часових точках, зокрема частка за КВЕД 45 зменшилася із 6,72% у 2010 р. до 6,24% у 2022-му, за КВЕД 46 – скоротилася відповідно із 52,28% до 46,82% та за КВЕД 47 – зросла з 41,0% до 46,94%. Загалом такі зрушення вказують на оптимізацію кадрового складу в оптовій торгівлі та його збільшення стосовно підприємств роздрібною торгівлі для більш якісного обслуговування споживачів.

Зроблені узагальнення стали підставою для деталізації змін стосовно КВЕД 46 та 47 за масштабами діяльності підприємств (рис. 2–3).

Попри те, що в структурі за масштабами діяльності малі підприємства займають домінуючу частку, для прикладу, у 2022 р. – 96,4%, але стосовно зайнятих працівників такий показник складає лише 51,4%. В умовах 82 великих підприємств у цьому ж році були зайняті 72605 осіб, що в структурі складало 16,0%. Додатково необхідно взяти до уваги те, що скорочення кількості зайнятих працівників відбувалося в основному не за рахунок великих (2010 р. – 77750 та 2022 р. – 72605 осіб), а малих (відповідно 353669 та 233484 осіб) та середніх (217401 та 148033 осіб) підприємств. Ці аналітичні дані дозволяють визначити факт збереження кадрового потенціалу великими підприємства як основи посилення їх конкурентних позицій і намагання малого бізнесу оптимізувати свої витрати за рахунок зменшення кількості працівників.

Схожість в динаміці кількості зайнятих працівників підприємств за КВЕД 47 поєднується із відмінностями в розподілі за масштабами діяльності (рис. 3).

Попри наявність хвиль в межах досліджуваного періоду, крайні точки вказують на наявність тенденцій до зростання кількості зайнятих працівників на великих підприємствах (для прикладу, 2010 р. – 177573 та у 2022 р. – 254236 осіб) із збільшенням їх частки в структурі за масштабами діяльності (відповідно, 34,9% та 55,8%). Протилежна ситуація складається щодо малих підприємств, тобто скорочення із 151030 у 2010-му до 52316 осіб у 2022-му із втратою у структурі 18,2 пунктів. Відтак можна стверджувати про активність

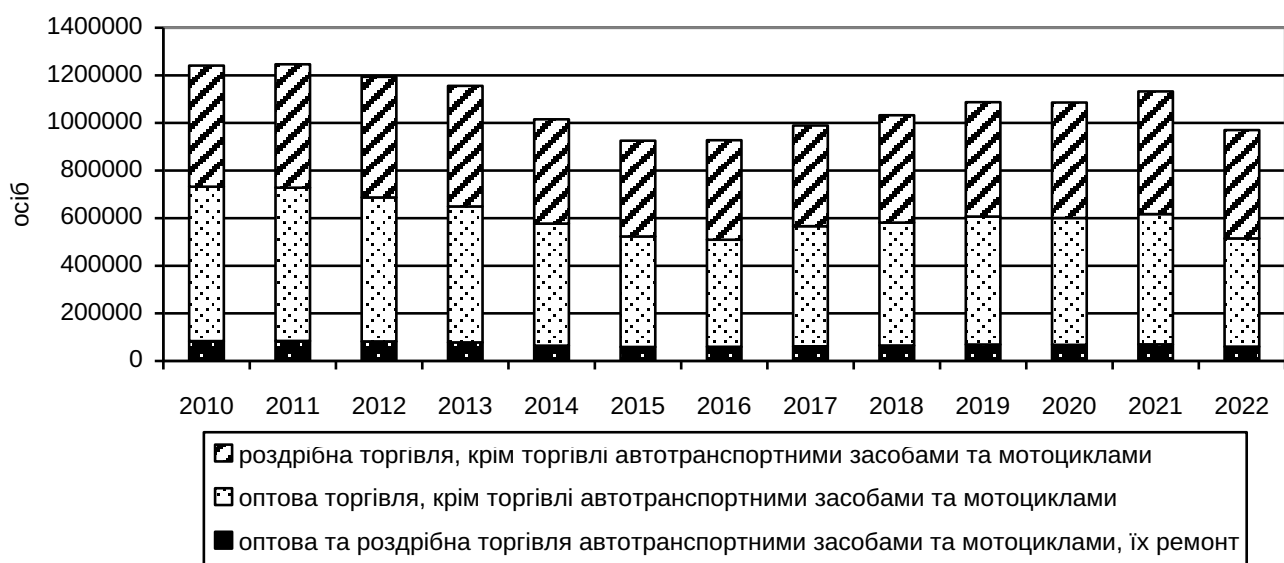


Рис. 1. Динаміка кількості зайнятих працівників на торговельних підприємствах

Джерело: сформовано на основі [5]

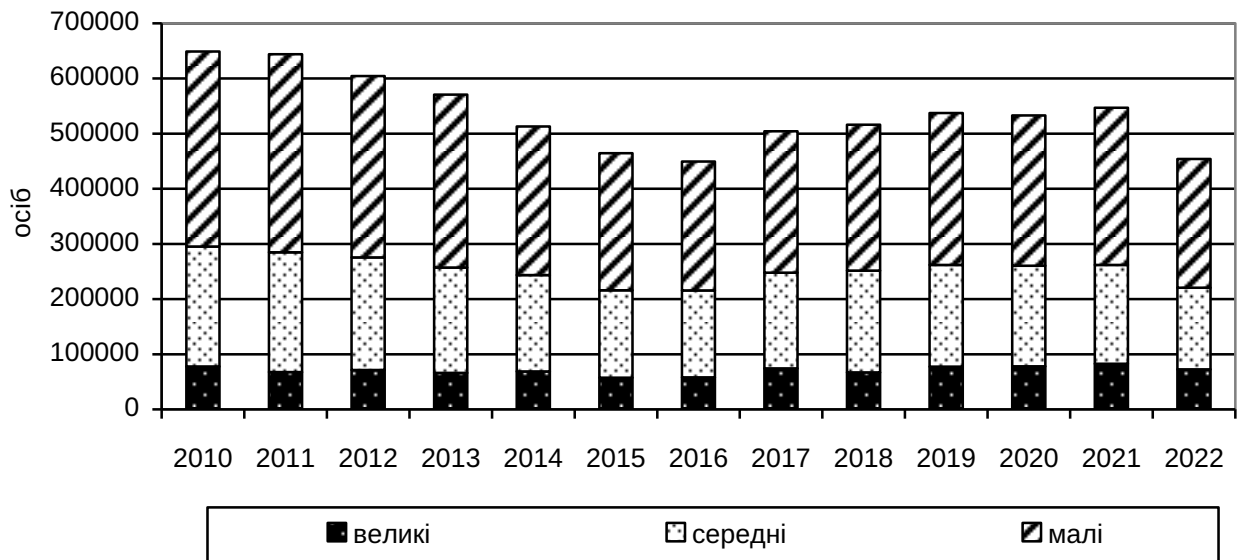


Рис. 2. Динаміка кількості зайнятих працівників торговельних підприємств (КВЕД 46) за масштабами їх діяльності

Джерело: сформовано на основі [5]

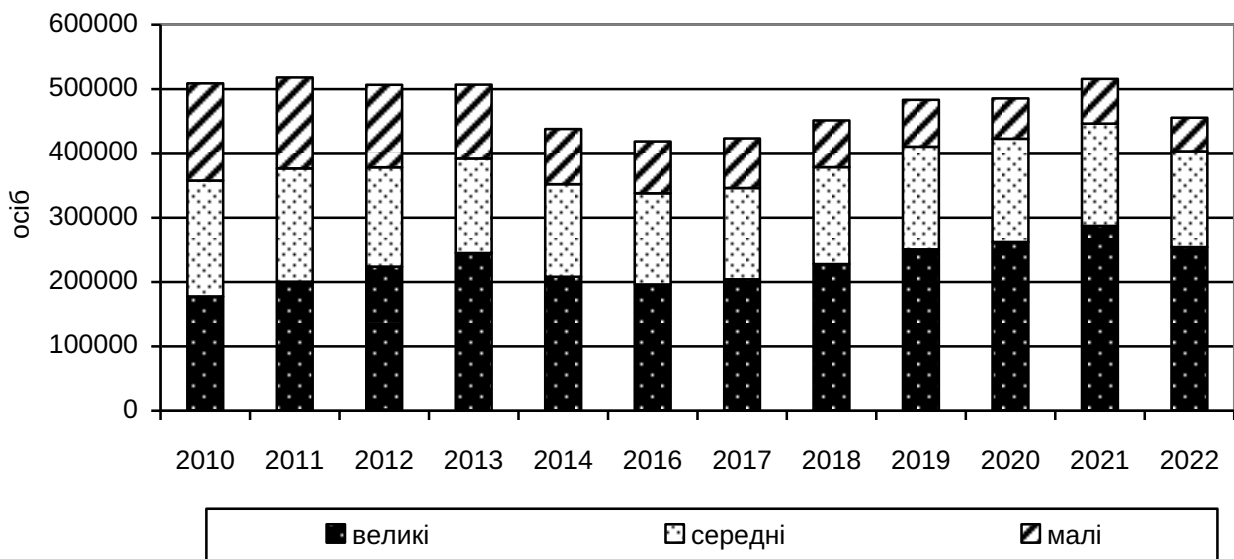


Рис. 3. Динаміка кількості зайнятих працівників торговельних підприємств (КВЕД 47) за масштабами їх діяльності

Джерело: сформовано на основі [5]

великих підприємств стосовно збереження й покращення якості кадрового складу, коли на малих застосовується політика оптимізації й економії витрат на заробітній платі, що провокує високу плінність кадрів. Ці висновки знаходять підтвердження і у величині й динаміці такого показника як середня кількість працівників на одному підприємстві, що було розраховано за КВЕД 46 і 47 (рис. 4).

Спостерігається незначне коливання середньої кількості зайнятих працівників на

підприємствах оптової торгівлі (КВЕД 46) із позитивним зростанням у 2022 р. до 8,85 осіб. Стосовно ж підприємств роздрібної торгівлі (КВЕД 47) наявне, хоч із мінімальним відхиленням, різке зростання розрахованого показника, зокрема стосовно крайніх точок, тобто із 22,88 у 2010 р. до 45,85 осіб у 2022-му.

Здійснена деталізація показника середньої кількості зайнятих працівників у розрізі масштабів діяльності підприємств дала змогу виявити наступні факти (осіб): за КВЕД

46 у 2010 р. великі – 863,89, середні – 81,48 та малі – 4,57, коли у 2022-му, відповідно, 885,4, 84,16 та 4,72; стосовно КВЕД 47 у 2010 р. великі – 3061,6, середні – 161,3 та малі – 7,17, а у 2022-му, відповідно, 4309, 206,07 та 5,72. В цілому такі результати повністю підтверджують раніше висловлені припущення стосовно кадрової політики різних за типами підприємств через відмінні конкурентні позиції та здатність використовувати кадрових потенціал для більш повної реалізації ринкових

можливостей або лише з метою врівноваження доходів і витрат.

Додатково нами було визначено рівень й проведено порівняння такого показника як середньомісячна заробітна плата (рис. 5) з метою виявлення факторів, що впливають на роботу персоналу.

На нашу точку зору, визначальним є не лише зміна величини середньої заробітної плати за певним видом економічної діяльності, а порівняння із ситуацією загалом в національній еко-

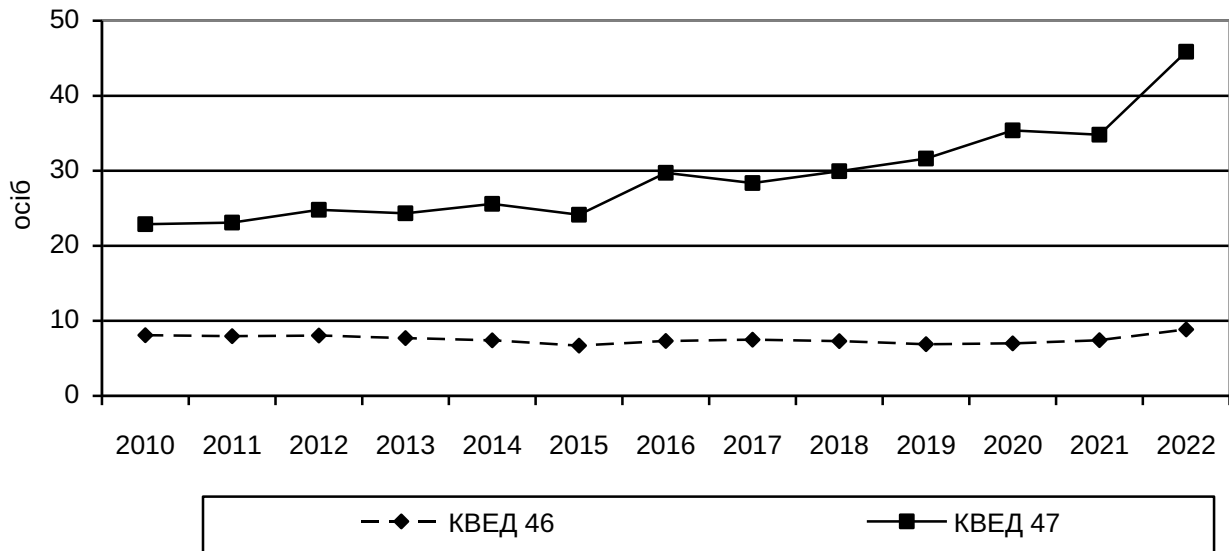


Рис. 4. Динаміка середньої кількості зайнятих працівників на торговельних підприємствах
Джерело: сформовано на основі [5]

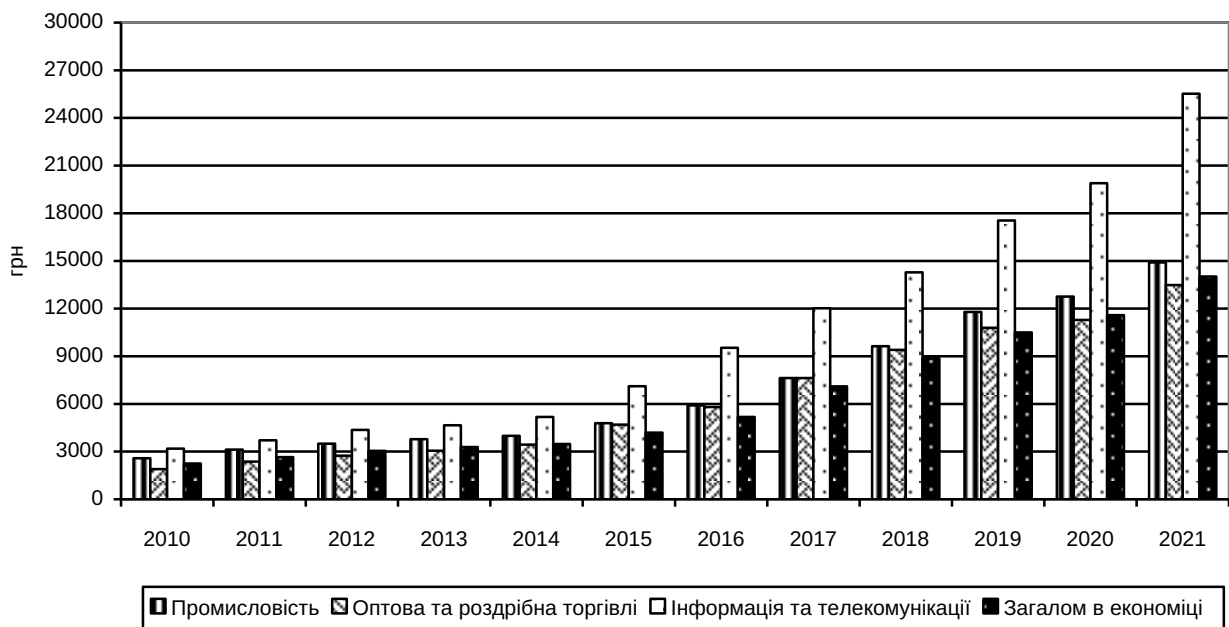


Рис. 5. Динаміка середньомісячної заробітної плати
Джерело: сформовано на основі [5]

номіці і стосовно її окремих секторів. Важливим є той факт, що розрахований показник в торгівлі у 2021 р. складала 13488 грн, коли в промисловості 14902 грн. і в сфері інформації та телекомунікацій – 25530 грн., але це також було нижче і за середній рівень по економіці. Ці дані фактично пояснюють високу плинність кадрів в торгівлі, що безпосередньо негативно впливає на рівень кадрової безпеки та економічної безпеки загалом відповідних підприємств.

В цілому стосовно розглянутої інформаційної точки в період 2010-2022 рр. фіксуються тенденції щодо чисельності зайнятих працівників, що загалом відповідають характеру зміни кількості підприємств, але у розрізі типів за масштабами діяльності наявні відмінності, що полягають в посиленні кадрового потенціалу великих та оптимізації кадрового складу малих підприємств. Встановлені видозмінення повинні систематично відстежуватися суб'єктами безпеки для коригування кадрової політики певного підприємства.

Висновки. Сучасні реалії функціонування торговельних підприємств потребують в питаннях забезпечення їх економічної безпеки послуговуватися не лише даними стосовно власної діяльності та безпосередніх конкурентів, але розширювати межі зовнішнього інформаційного поля на основі відстеження змін загалом в галузі, національній економіці та стосовно трансформації торгівлі завдяки впровадженню цифрових технологій та все активнішому переходу у віртуальне середовище.

В межах дослідження було зосереджено увагу лише на одній інформаційній точці – зміні чисельності працівників, але отримані результати доводять важливість формування цілісного уявлення про вплив усіх факторів задля прийняття результативних управлінських рішень в процесі безпекової діяльності. Подальші дослідження доцільно проводити стосовно визначення інших точок в межах зовнішнього інформаційного поля.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Апопій В. В., Шалева О. І., Гуштан Т. В. Тенденції розвитку спеціалізації у роздрібній торгівлі України. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2016. Вип. 10. С. 18–22.
2. Бшарат Н. Сучасний стан та тенденції розвитку потенціалу конкурентоспроможності торговельних підприємств України. *Інвестиції: практика та досвід*. 2019. № 18. С. 62–69.
3. Кошельок Г. В. Сучасний стан і перспективи розвитку оптової торгівлі в Україні. *Інтелект XXI*. 2018. № 1. С. 80–85.
4. Слободянюк Н. О., Юнацький М. О., Сіраш С. С. Огляд сучасних тенденцій розвитку торгівлі в Україні та світі. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2019. Вип. 25. С. 128–132.
5. Статистичні дані. Державна служба статистики України. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 14.10.2023).
6. Wertz J. 5 Trends That Will Redefine Retail In 2019. *Forbes*. URL: <https://www.forbes.com/sites/jiawertz/2018/11/28/5-trends-that-will-redefine-retail-in-2019/#13142f0d6526> (дата звернення: 14.10.2023).

REFERENCES:

1. Apopii V. V., Shaleva O. I., Hushtan T. V. (2016) Tendentsii rozvytku spetsializatsii u rozdribnii torhivli Ukrainy [Trends in the development of specialization in the retail trade of Ukraine]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu – Scientific Bulletin of the Uzhhorod National University*, vol. 10, pp. 18–22.
2. Bsharat N. (2019) Suchasnyi stan ta tendentsii rozvytku potentsialu konkurentospromozhnosti torhovelnykh pidpriemstva Ukrainy [The current state and trends in the development of the potential of competitiveness of trade enterprises of Ukraine]. *Investytsii: praktyka ta dosvid – Investments: practice and experience*, no. 18, pp. 62–69.
3. Koshelok H. V. (2018) Suchasnyi stan i perspektyvy rozvytku optovoi torhivli v Ukraini [The current state and prospects for the development of wholesale trade in Ukraine]. *Intelekt KhKhl – Intelligence XXI*, no. 1, pp. 80–85.
4. Slobodianiuk N. O., Yunatskyi M. O., Sirash S. S. (2019) Ohliad suchasnykh tendentsii rozvytku torhivli v Ukraini ta sviti [Overview of modern trends in the development of trade in Ukraine and the world]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu – Scientific Bulletin of the Uzhhorod National University*, vol. 25, pp. 128–132.
5. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy (2023) Statystychni dani [Statistics]. Available at: <https://www.ukrstat.gov.ua/> (accessed 14 October 2023).
6. Wertz J. (2018) 5 Trends That Will Redefine Retail In 2019. *Forbes*. Available at: <https://www.forbes.com/sites/jiawertz/2018/11/28/5-trends-that-will-redefine-retail-in-2019/#13142f0d6526> (accessed 14 October 2023).