

Л.В. ДРОБИШ, канд. екон. наук, доц., Вищий навчальний заклад Укоопспілки “Полтавський університет економіки і торгівлі”

КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВ СИСТЕМИ СПОЖИВЧОЇ КООПЕРАЦІЇ УКРАЇНИ: ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ

У статті розглядаються проблеми формування та використання кадрового потенціалу підприємств системи споживчої кооперації України як одного із важелів забезпечення їх конкурентоспроможності у ринкових умовах господарювання. Виявлено основні причини низької якості людських ресурсів та їх вплив на ефективність використання кадрового потенціалу підприємств.

Запропоновано шляхи підвищення ефективності використання кадрового потенціалу підприємств системи споживчої кооперації України, що слугуватиме зміцненню їх конкурентних позицій на ринку товарів та послуг.

The article is dedicated to the problems of forming and deployment of human resources in organizations of the system of consumer cooperatives in Ukraine, because human resources play an important role in the achieving of the required competitive position of these organizations in the modern market conditions. The main reasons of the low quality of labour forces are determined by the author, their influence on the deployment effectiveness of human resources in organizations is shown in this article too.

The possible ways of the deployment effectiveness increase of human resources in organizations of the system of consumer cooperatives in Ukraine are suggested by the author, the practical use of these proposals can improve the competitive positions of these organizations at the market of goods and services.

Постановка проблеми. Основою стабільності соціально-економічного росту будь-якого підприємства є професіоналізм і творчі здібності працівників. Тому значна увага нині повинна приділятися людським ресурсам, які виступають основним потенціалом успішної діяльності тієї чи іншої господарської системи. Конкурентні позиції підприємств на ринку залежать від персоналу, який має бути орієнтований на здобуття конкурентних переваг в освіті, результатах праці, здатний до інтелектуально-професійного розвитку, розробки і впровадження інновацій на рівні світових стандартів, створення конкурентоспроможної продукції [1]. Згідно вимог сучасного ринку праці висококваліфікований фахівець повинен володіти не лише відповідними професійними знаннями, постійно прагнути до підвищення свого кваліфікаційного рівня, але й вирізнятися високою професійною мобільністю [2], що є визначальним у підвищенні конкурентоспроможності як кожного працівника, так і підприємства в цілому. Тому ефективність кадрового потенціалу будь-якого підприємства буде залежати від вирішення проблем підбору, підготовки й раціонального використання персоналу. Однак стосовно окремих галузей економіки ці питання ще не досить досліджені й потребують ретельного вивчення, що зумовлює актуальність даного дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Як свідчать результати наукових досліджень вітчизняних і зарубіжних економістів з питань соціально-трудової сфери ефективність діяльності будь-якої галузі економіки залежить від ефективності використання кадрового потенціалу – якості та рівня використання людських ресурсів [2]. Проблеми щодо підвищення якості робочої сили, її ролі у досягненні високих кінцевих результатів діяльності підприємств, конкурентоспроможності працівників, підвищення ефективності використання кадрового потенціалу активно обговорюються останнім часом багатьма вченими. Так, теретичні й практичні аспекти конкурентоспроможності працівників досліджували вітчизняні (С. І. Бандур, Д. П. Богиня, О. А. Грішнова, А. М. Колот, М.В. Семикіна та ін.) та зарубіжні (М. О. Волгін, Р. П. Колосова, Р.А. Фатхутдинов та ін.) вчені. Проблемам розвитку трудових ресурсів, якості людських ресурсів, використання трудового потенціалу присвячені праці вітчизняних вчених В. С. Васильченко, О. А. Грішнєвої, А. М. Гриненко, Є. П. Качан, Г. В. Осовської, О. В. Крушельницької, Д. Г. Шушпанова і ін.. Проте недостатньо дослідженими залишаються питання формування та використання кадрового потенціалу підприємств і організацій у розрізі видів економічної діяльності, зокрема в системі споживчої кооперації України.

Постановка цілей. Метою дослідження є виявлення проблем формування кадрового потенціалу підприємств і організацій системи споживчої кооперації України та пошук шляхів ефективного його використання в контексті підвищення конкурентного статусу галузі на ринку товарів та послуг.

Виклад основного матеріалу. Ефективність потенціалу підприємств залежить від їх кадрового складу та рівня використання людських ресурсів. У цьому зв'язку нами досліджено окремі аспекти кадрового потенціалу підприємств, що безпосередньо впливають на ефективність його використання (освітній і професійно-кваліфікаційний рівень працівників). На жаль, проведені за останні роки реформи в українській економіці призвели до значного погіршення якісного складу працівників більшості галузей, наслідком чого було зниження ефективності використання їх кадрового потенціалу.

Так, упродовж 2000-2009 рр. у системі споживчої кооперації України постійно зменшувалася загальна чисельність працюючих й тих працівників, які мають високий освітній рівень (табл. 1).

Як видно з табл. 1, найбільш стрімкі темпи скорочення працівників у системі Укоопспілки були у 2001 р. (на 16,9 %), у тому числі працівників з повною та базовою вищою освітою на 10,8 %. Починаючи з 2005 р., темпи скорочення чисельності працюючих у системі Укоопспілки мали тенденцію до уповільнення.

Таблиця 1- Темпи зміни чисельності працюючих у системі Укоопспілки

Показник	Темпи зміни чисельності працюючих, у відсотках до попереднього року							
	роки:							
	2000	2001	2002	2005	2006	2007	2008	2009
Система Укоопспілки								
Працювало всього	84,3	83,1	89,2	90,8	91,2	91,8	89,9	89,1

З них працівники з вищою освітою	88,4	84,6	93,3	90,1	92,9	93,5	94,7	91,9
у тому числі:								
- працівники з повною та базовою вищою освітою	94,2	89,2	97,9	94,7	99,5	96,3	96,6	98,9
- працівники з неповною вищою освітою	85,3	83,2	91,8	88,2	89,9	92,1	93,8	88,2
Полтавська облспоживспілка								
Працювало всього	80,3	76,8	92,7	89,8	93,1	95,9	91,5	90,8
З них працівники з вищою освітою	85,7	83,3	94,2	94,6	94,6	94,0	93,0	93,8
у тому числі:								
- працівники з повною та базовою вищою освітою	88,9	90,8	107,0	102,4	96,3	104,1	93,9	99,5
- працівники з неповною вищою освітою	84,8	81,2	90,3	91,4	93,8	90,6	92,5	90,8

Джерело: Показники господарсько-фінансової діяльності підприємств і організацій системи Укоопспілки [4; 5; 6]

Зокрема, у 2009 р. чисельність працюючих зменшилася лише на 10,9 %, тоді як у 2000 р. цей показник складав 15,7 %. Слід зазначити, що у 2008-2009 рр. скорочення чисельності працюючих було більш інтенсивне (на 10,9 %), ніж у 2005-2007 рр. (на 8,2 %). Причиною цього була низька мотивація праці та організаційно-структурні зміни у діяльності підприємств і організацій системи споживчої кооперації. Скорочення чисельності працюючих негативно позначилося на обсягах їх діяльності та прибутковості. Якщо у 2002-2008 рр. простежувалася чітка тенденція до зростання прибутку, то у 2009 р. він зменшився порівняно з 2008 р. на 44,6 млн. грн. [6].

Позитивним слід відзначити те, що у цей період уповільнилися темпи вивільнення працівників з повною та базовою вищою освітою. У 2009 р. порівняно з 2008 р. чисельність цих працівників зменшилася на 1,1 %, тоді як у 2001 р. порівняно з 2000 р. – на 10,8 %. Значно вищими за аналізований період були щорічні темпи скорочення працівників з неповною вищою освітою (у 2000 р. 14,7 % і у 2009 р. 11,8 %). У цілому чисельність працюючих у системі Укоопспілки у 2009 р. порівняно з 2000 р. зменшилася на 71,5 %, або на 162,4 тис. осіб., у тому числі працівників з повною та базовою вищою освітою на 37,2 %, або на 7,5 тис. осіб (розраховано автором за [4; 6]). Високими були темпи скорочення чисельності працюючих і у розрізі облспоживспілок. Зокрема, у Полтавській облспоживспілці загальне зменшення чисельності працюючих за 2000-2009 рр. склало 72,3 %, або на 7,3 тис. осіб, у тому числі працівників з повною та базовою вищою освітою – на 64,0 %, або на 2,9 тис. осіб. При цьому середнє щорічне скорочення чисельності працюючих у цій облспоживспілці складало 11,1 %, що в певній мірі зумовлювало погіршення показників господарської діяльності. Внаслідок цього у 2001 р. Полтавська облспоживспілка отримала збитки на суму 7,8 млн. грн. (рис. 1).

На нашу думку, основні причини високої плинності кадрів у системі Укоопспілки та облспоживспілках пов'язані з погіршенням їх економічного стану внаслідок втрати ринків збуту продукції, зменшення обсягів діяльності, закриття підприємств, а також низької мотивації праці й неефективної роботи

кадрових служб. Масовий відтік висококваліфікованих кадрів із системи споживчої кооперації у 1991-1999 рр., а це переважно працівники керівної ланки, які покликані розробляти і втілювати у життя стратегію розвитку кожного господарюючого суб'єкта з метою ефективного функціонування галузі, призвів до закриття і збанкрутіння значної кількості суб'єктів господарювання. Лише упродовж 2000-2001 рр. неефективна кадрова політика підприємств і організацій системи Укоопспілки та погіршення якості їх кадрового потенціалу (порівняно низька частка працівників з вищою освітою) стали однією з причин збитковості діяльності – за підсумками роботи були одержані збитки в сумі 62,1 млн. грн. і 53,9 млн. грн. відповідно (див. рис. 1). Як наслідок – втрата конкурентних позицій на ринку товарів та послуг.

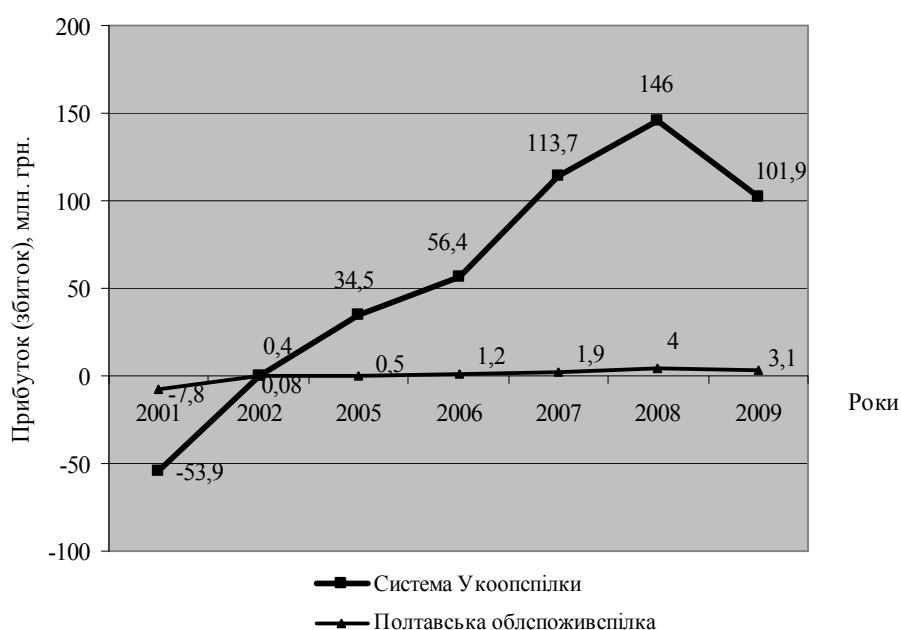


Рис. 1. Показники фінансового результату діяльності підприємств і організацій системи споживчої кооперації за 2001-2009 рр. [4; 5; 6]

Разом з тим, як свідчать результати дослідження якісного складу працівників підприємств і організацій системи споживчої кооперації, питома вага фахівців з повною та базовою вищою освітою у загальній чисельності працюючих щорічно збільшувалася (табл. 2) і у 2009 р. становила 52,0 % проти 30,7 % у 1990 р..

Таблиця 2 – Питома вага працівників з вищою освітою системи Укоопспілки у загальній чисельності працюючих за 1990, 2000-2009 рр.

Роки	Питома вага працівників з вищою освітою у загальній чисельності працюючих, %					
	Система Укоопспілки			Полтавська облспоживспілка		
	працівники з вищою освітою, всього	працівники з повною вищою освітою	працівники з базовою вищою освітою	працівники з вищою освітою, всього	працівники з повною вищою освітою	працівники з базовою вищою освітою
1990	30,7	5,7	25	34,2	7	27,2

2000	41,2	9,9	31,3	48	10,4	37,6
2001	42	10,7	31,3	52,2	12,3	39,9
2002	43,9	11,7	32,2	53	14,2	38,8
2003	45,3	12,6	32,7	54,9	14,5	40,4
2004	46,4	13,7	32,7	53,2	15,6	37,6
2005	46,1	14,3	31,8	56,1	17,8	38,3
2006	46,9	15,6	31,3	56,9	18,4	38,5
2007	47,8	16,4	31,4	55,8	19,4	36,4
2008	50,4	17,6	32,8	56,7	19,9	36,8
2009	52	19,5	32,5	58,5	21,8	36,7

Джерело: Показники господарсько-фінансової діяльності підприємств і організацій системи Укоопспілки [4; 5; 6]

Судячи з наведених показників, забезпеченість висококваліфікованими фахівцями підприємств і організацій системи Укоопспілки у 2000-2009 рр., ніби покращилася. Так, у 2000-2001 рр. основна кількість облспоживспілок була забезпечена висококваліфікованими фахівцями лише на 40-50 %, з яких вищу повну освіту мали 8-12 % працівників [2], а у 2009 р. цей показник складав, відповідно, 45-60 % і 12-20 %. Найменш забезпеченими фахівцями з повною вищою освітою у 2009 р. були наступні облспоживспілки: Ріненська, Волинська і Житомирська. Невисокий відсоток висококваліфікованих фахівців у загальній чисельності працюючих свідчить про порівняно низький якісний склад як працівників системи споживчої кооперації в цілому, так і окремих її облспоживспілок. Зокрема, у Полтавській облспоживспілці цей показник у 2009 р. складав 21,8 %, що на 2,3 % вище, ніж у цілому по системі Укоопспілки [6]. Хоча проти 1990 р. питома вага працівників з вищою повною освітою у загальній чисельності працюючих по системі споживчої кооперації зростає більше ніж у три рази, це не слід розцінювати позитивно й говорити про покращення якості кадрового складу підприємств і організацій. Адаже збільшення цього показника (при стійкій тенденції зменшення чисельності працівників з вищою освітою) було обумовлено різким скороченням працюючих взагалі. Погіршення якісного складу працівників підприємств і організацій системи Укоопспілки стало одним із факторів зниження ефективності їх кадрового потенціалу.

З метою підвищення ефективності кадрового потенціалу даної галузі проводиться постійна ротація кадрів: заміщено більшість керівних посад у облспоживспілках висококваліфікованими спеціалістами, які володіють інструментарієм ринкового ведення господарства, значна частина керівників підрозділів пройшла підвищення кваліфікації. Зменшилась також кількість працівників, що обіймали керівні посади і не мали відповідної профільної вищої освіти. Отже, можна зробити висновок, що для підвищення ефективності кадрового потенціалу системи Укоопспілки та окремих облспоживспілок потрібні фахівці з вищою повною освітою, особливо економічною (бухгалтери, економісти, фінансисти) та технологічних спеціальностей, що зумовлено розвитком виробничої діяльності.

Формування кадрового складу підприємств і організацій системи

споживчої кооперації відбувається в основному за рахунок випускників вищих навчальних закладів Укоопспілки, якими у 2009 р. було підготовлено 3,5 тис. спеціалістів і магістрів, 9,3 тис. молодших спеціалістів, що, відповідно, на 64,8 % і 5,8 % більше, ніж у 2001 р. [4; 6]. Але стабілізувати ситуацію з кадровим забезпеченням підприємств і організацій даної системи неможливо тільки за рахунок збільшення випуску фахівців. Низька мотивація праці на підприємствах і в організаціях спонукає до звільнення компетентних фахівців, що призводить до втрати конкурентних позицій галузі на ринку (середня заробітна плата у 2009 р. становила лише 1200 грн. [6], тоді як по Україні вона складала 1906 грн. [7, с. 204]). Тому у майбутньому конкурентоспроможність системи споживчої кооперації, перш за все, буде залежати від ефективного формування та належного використання кадрового потенціалу. З огляду цього для підприємств системи споживчої кооперації актуальним завданням нині є визначення загальної стратегії та системного підходу у роботі з кадрами, пошук інших методів, окрім матеріальних стимулів, залучення висококваліфікованих працівників і закріплення їх на робочих місцях. На нашу думку, вирішення даної проблеми повинно базуватися на подальшому удосконаленні кадрової роботи та спрямовуватись на ринкові умови господарювання, забезпечення кожного робочого місця, кожної посади персоналом відповідної професії та належної кваліфікації [3].

Реалізація запропонованих нижче заходів слугуватиме більш ефективному використанню кадрового потенціалу підприємств і організацій системи споживчої кооперації та підвищенню конкурентних позицій на ринку: враховувати перспективи розвитку підприємств і організацій у процесі формування та використання кадрового потенціалу; потребу у працівниках, у тому числі й висококваліфікованих фахівцях, економічно обґрунтовувати згідно стратегії розвитку господарюючих суб'єктів системи споживчої кооперації; особливу увагу приділяти довгостроковим аспектам кадрової політики, яка повинна базуватися на науково обґрунтованому плануванні; налагодити тісні зв'язки підприємств і організацій системи споживчої кооперації з навчальними закладами, центрами зайнятості з питань підготовки й укомплектування кадрами; проводити постійне оцінювання персоналу з метою виявлення відповідності конкретним виробничим потребам; удосконалити мотиваційний механізм; забезпечити соціальну захищеність працівників; усувати причини плінності кадрів.

Отже, в ринкових умовах ефективність використання кадрового потенціалу, передумови до економічної стабільності галузі й підвищення конкурентних позицій на ринку товарів та послуг забезпечать: комплексне вирішення кадрових проблем, впровадження нових і удосконалення існуючих форм і методів кадрової роботи, розробка стратегічної кадрової політики.

Висновки. Аналіз формування та використання кадрового потенціалу підприємств і організацій системи Укоопспілки дав змогу зробити такі висновки.

1. На підприємствах і в організаціях системи споживчої кооперації України утримується чітка тенденція до зменшення чисельності працюючих. У загальній чисельності працюючих низькою є частка висококваліфікованої робочої сили, що характеризується зменшенням чисельності працівників з вищою освітою.

2. Актуальною залишається проблема щодо насичення підприємств і організацій системи споживчої кооперації висококваліфікованими фахівцями з економіки та підприємництва (бухгалтерами, економістами, фінансистами), а також харчових технологій та інженерії.

3. Однією із головних причин звільнення висококваліфікованих фахівців з підприємств і організацій системи споживчої кооперації (їх переходу в інші структури) є нестабільність у роботі системи споживчої кооперації та низька мотивація праці порівняно з іншими галузями. Тому зниженню плинності кадрів має сприяти удосконалення мотиваційного механізму.

4. Удосконалення кадрової політики в системі Укоопспілки слугуватиме підвищенню ефективності використання кадрового потенціалу, сприятиме реформуванню її діяльності та зміцненню конкурентних позицій на ринку товарів та послуг. Тому підприємства повинні приділяти особливу увагу довгостроковим аспектам кадрової політики, яка має базуватися на науково обґрунтованому плануванні.

Перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Недостатньо ефективного використання кадрового потенціалу підприємств і організацій системи споживчої кооперації України стало однією з головних причин погіршення їх економічного стану та втрати міцних конкурентних позицій на ринку. Тому ефективність діяльності системи Укоопспілки у майбутньому залежатиме від вибору дієвих важелів підвищення ефективності використання кадрового потенціалу кожного підприємства і організації, що потребуватиме подальших досліджень цієї проблеми.

Список літератури: 1. Семикіна М. В. Конкурентоспроможність персоналу підприємства: теорія і практика регулювання / М. В. Семикіна, О. О. Смирнов : Монографія / За ред. Семикіної М. В.. – Кіровоград : КОД, 2008. – 208 с. 2. Дробиш Л. В. Проблеми кадрового забезпечення підприємств і організацій системи споживчої кооперації / Л. В. Дробиш // Регіональні перспективи. – 2003. – № 4-5 (29-30). – С. 68-70. 3. Дробиш Л. В. Кадрова робота в системі споживчої кооперації та напрямки її удосконалення / Л. В. Дробиш // Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України. Серія : Економічні науки. – 2007. – С. 99-101. 4. Показники господарсько-фінансової діяльності підприємств і організацій системи Укоопспілки за 1999-2003 рр. – Київ, 2004. – С. 128, 138. 5. Показники господарсько-фінансової діяльності підприємств і організацій системи Укоопспілки за 2004-2008 рр. – Київ, 2009. – 118 с. 6. Показники господарсько-фінансової діяльності підприємств і організацій системи Укоопспілки за 2009 рік. – Київ, 2010. – 103 с. 7. Праця України 2009 : стат. зб. – К. : Держкомстат України, 2010. – С. 204.

Надійшла до редколегії 15.10.10