

14. Ситник Н.І. Управління персоналом: Навчальний посібник [http://inkos.com.ua], 2009 с.472.
15. Толопило А.С. «Компетенции руководителя: критерии эффективности» Новые линии продвижения бизнеса.
16. Фролов Ю.В., Махотин Д.А. Компетентностная модель как основа оценки качества подготовки специалистов // Высшее образование сегодня, 2004. - № 8. – с. 34-41
17. Шишкіна Т.М. Теоретичні основи формування фахових компетенцій працівників банківської справи УДК [378:336.7-05] (042.3)
18. Щур Оксана «Практика Управління» Березень 2007
19. Інтернет ресурс: smart-edu.com.

В. Михальская, Т. Павлюк

Экономическая эффективность компетенций руководителя фирмы

Определены компетенции руководителя. Исследована сущность экономической эффективности компетенций руководителя предприятия. Показан процесс наращивания бизнес-компетенций руководителя. Рассмотрены негативные личностные факторы управленцев.

V. Myhalskaya, T. Pawluk

Economic efficiency competencies head of the firm

Opredeleny kompetentsyy the head. Essence of research ekonomycheskoj effectiveness competencies head of the company. Displaying naraschyvaniya business-process skills the head. Address the Negative Factors lychnostnye upravlentsev.

Одержано 19.03.12

УДК 658.3:334.735(477)

Ю.Г. Кропивка, асп.

ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Еволюційні підходи до формування персоналу в системі споживчої кооперації України

У статті розглянуто погляди вчених щодо періодів розвитку системи споживчої кооперації України, виокремлено і охарактеризовано еволюційні підходи до формування персоналу на підприємствах і в організаціях споживчої кооперації України, здійснено порівняння періодів розвитку споживчої кооперації України і процесу формування персоналу

персонал, формування персоналу, споживча кооперація України, періоди розвитку споживчої кооперації України, підходи до формування персоналу на підприємствах і в організаціях споживчої кооперації України

Діяльність будь-якого суб'єкта господарювання, в тому числі підприємства та організації системи споживчої кооперації України, розпочинається із формування персоналу, який у процесі роботи буде змінюватися, поповнюватися та оновлюватися відповідно до виробничо-господарських потреб соціально-економічної системи.

Дослідження проблеми формування персоналу на підприємствах і в організаціях споживчої кооперації України в теоретичному і практичному аспектах проведено в роботах вчених: Апопія В.В., Алімана М.В., Бабенко С.Г., Блістера В.І., Величко О.В.,

Власенка В.А., Войнаш Л.Г., Гавриленко Ю.М., Гелей С.Д., Дубової І.П., Жигалова В.Т., Іванченко А.І., Криштафович Л.Ф., Лобач К.В., Петренко С.М., Шимановської-Діанич Л.М. Проте, сьогодні чітко не виокремлено еволюційних підходів до формування персоналу на підприємствах і в організаціях споживчої кооперації України. Саме тому дослідження особливостей формування персоналу в системі споживчої кооперації України є актуальним.

Метою статті є виокремлення еволюційних підходів до формування персоналу на підприємствах і в організаціях споживчої кооперації України. Для її реалізації у статті поставлені і вирішені такі завдання:

- розглянути погляди вчених щодо періодів розвитку споживчої кооперації України;
- визначити і охарактеризувати еволюційні підходи до формування персоналу на підприємствах і в організаціях споживчої кооперації України.

Проведене дослідження дозволяє стверджувати, що науковці виділяють шість основних періодів розвитку споживчої кооперації України.

У межах дослідження звернемо увагу на особливості формування персоналу на підприємствах і в організаціях системи споживчої кооперації України на кожному етапі її розвитку.

Період з 60-х років XIX ст. до початку XX ст. можна визначити як період зародження споживчої кооперації. Гелей С.Д. зазначає, що в умовах капіталістичної економіки саме робітникам, селянам, ремісникам, а також рядовим службовцям потрібні були нові ефективні способи і форми соціального захисту, організації, що сприятимуть захисту їх перед експлуатацією. Такими організаціями в XIX ст. стали профспілки, різного роду громадські об'єднання, що лобіювали економічні інтереси людей праці, і, звичайно, кооперативи [6, с. 140-141].

Отже, як бачимо, процес формування персоналу кооперативів XIX ст. не відзначався характерними особливостями. Кооперативи формували ремісники, робітники, службовці, селяни, які мали у своєму розпорядженні відповідні кошти і бажали, в першу чергу, отримати соціальний захист. Саме для захисту своїх інтересів як споживачів, для спільної економічної боротьби за зменшення експлуатації, перш за все, з боку торгового капіталу, робітники, а згодом і інші верстви населення почали об'єднуватися в кооперативні товариства.

Новий етап процесу формування національної кооперативної ідеології в Україні припадає на початок XX ст. Це підтверджується в працях вітчизняних вчених. Так, Шимановська-Діанич Л.М. і Власенко В.А. визначають період з початку XX ст. до 1917 року – періодом інтенсивного розвитку кооперативного руху в Україні, який характеризують значні темпи розвитку споживчої кооперації у сільській місцевості, наявність різноманітних видів споживчих товариств (виникають кредитні і сільськогосподарські кооперативи), формування законодавчої бази для заснування спілок споживчих товариств і створення першої офіційної спілки – Споживчого товариства півдня Росії [17, с. 52-53].

1916 рік можна вважати роком впровадження елементів маркетингу персоналу на підприємствах і в організаціях споживчої кооперації України, що передбачає співробітництво споживчих товариств із навчальними закладами. За даними І.Витановича, в 1917 році 100 членів Полтавської спілки споживчих товариств відрахували 104913 гривень на утримання «Просвіт», народних домів, громадських бібліотек, на стипендії учням та кооперативну освіту. Щодо кооперативної освіти, то власне Полтавська спілка могла бути прикладом для України. Уже в 1916 році вона влаштувала короткотермінові та довготермінові курси в м. Полтаві, а також курси-

наради з обліку в м. Кобеляках. Спілка засновує також кооперативну школу в Полтаві, на базі якої пізніше було організовано технікум [11, с. 145-146].

З 1920 року, на нашу думку, розпочинається наступний етап розвитку системи формування персоналу на підприємствах і в організаціях споживчої кооперації України. Згідно з науковими працями Гавриленка Ю.М., саме в 1920 році було відкрито Київський кооперативний інститут. У лютому 1922 р. розпочав свою освітню діяльність Полтавський кооперативний технікум [5].

Цікаві висновки щодо особливостей формування персоналу в системі споживчої кооперації України у даний період роблять Лобач К.В. і Бабенко Л.Л. У своїх працях вчені зазначають, що при підборі і розташуванні персоналу перевага надавалася не професійній компетентності, а партійній приналежності [14].

У вересні 1924 р. вийшла постанова ЦК РКП(б) «Про підбір робітників для торговельних, кооперативних і кредитних закладів», у якій висувалося завдання повного оволодіння комуністами теорією (принципами, ідеологією) кооперації, у тому числі й споживчої [11, с. 191].

Значний внесок у дослідження проблеми формування персоналу підприємств і організацій споживчої кооперації України зробила Петренко С.М. Науковець робить висновки, що до 1930 р. споживча кооперація України не мала своїх навчальних закладів. Підготовка кооперативних працівників в Україні здійснювалася через спеціальні навчальні заклади Наркомосу: промислово-економічні технікуми з кооперативними відділеннями, школи конторського та торгового учнівства, школи з кооперативним нахилом, школи селянської молоді, а також споживчий факультет Київського інституту ім. В.Я. Чубаря. Однак, ці заклади повністю не могли забезпечити систему споживчої кооперації фахівцями. Тому на місцях влада організовувала різні курси для рахівників, управлінського апарату і залучала до викладання кращих фахівців-практиків. У грудні 1930р. Об'єднаний пленум ЦК і ЦКК ВКП(б) указав на необхідність «зосередити особливу увагу на підготовці молодих пролетарських фахівців-кооператорів через мережу навчальних закладів і короткострокових курсів продавців і працівників громадського харчування, широко залучаючи на ці курси членів родин робітників» [15]. Як результат, у 1930 р. споживчий факультет Київського кооперативного інституту ім. В.Я. Чубаря виокремили в самостійний вуз – Київський економіко-товарознавчий інститут споживчої кооперації – КЕТІСК. На кінець 1930 р. в Україні діяли також Луганський інститут споживчої кооперації і Харківський вечірній інститут споживчої кооперації [10].

Період з 1940-х до середини 1980-х років – вважається періодом відновлення діяльності споживчої кооперації у післявоєнний час з метою налагодження забезпечення населення продуктами харчування та речами першої необхідності [17, с. 53]. Для забезпечення потреб у працівниках у 60-ті роки ХХ ст. в системі Укоопспілки було відкрито 5 кооперативних технікумів: Донецький, Харківський, Сімферопольський, Київський, Сумський. На початок 70-х років ХХ ст. підготовку фахівців для галузей споживчої кооперації України здійснювали 19 технікумів та 20 професійно-технічних училищ системи, 395 підприємств-школ [5, с.22].

У той же час, слід зазначити, що проблемам формування персоналу в системі споживчої кооперації України приділяється недостатньо уваги. Це підтверджується науковими працями вчених цього періоду. Так, Блістер В.І., Курак С.В., Ракітських В.П. зазначають, що вживані в окремих кооперативних організаціях і на підприємствах форми та методи підбору працюючих не завжди гарантують повне використання здібностей окремих працівників. Відсутність єдиних принципів підбору співробітників, несистематична розробка планів потреби в них, недостатня увага до молодих працівників, страх втрати власного місця керівником, невисунення на

відповідальні посади найбільш здібних підлеглих призводять до того, що все ще велику роль відіграють випадкові чинники у підборі і розташуванні персоналу. Відповідальність за правильний підбір і ефективне використання персоналу покладається на керівників кооперативних організацій і підприємств. Вчені відзначають, що у 70-х роках ХХ ст., коли підвищуються вимоги до апарату управління, актуального значення набуває проблема професійного підбору і розташування персоналу [2, с. 89 - 91]. Порядок прийняття робітників і службовців на роботу на підприємства, в установи і організації споживчої кооперації регулюється Інструкцією про порядок прийняття на роботу, переведення, звільнення і облік кадрів в системі споживчої кооперації, затвердженою постановою від 12 липня 1978 року (протокол №29) Правління Центроспілки за погодженням з Президією ЦК профспілки працівників державної торгівлі і споживчої кооперації [9, с. 14].

З середини 80-х рр. ХХ ст. по 1991 рік – кооперативна система, як і вся економіка постсоціалістичних країн, опинилася у кризовому стані. Вона втратила значну частину свого ресурсного потенціалу, відповідно скоротила свій внесок у загальнодержавний ВВП та національний дохід. Різко скоротилася кількість робочих місць. Зменшилася кількість трудових колективів, виявилася негативна тенденція до занепаду соціальної сфери [1, с. 28-31]. При цьому, результати дослідження дали змогу відзначити, що починаючи з 1980 року поряд із кризовим станом економіки країни та кооперативної системи комуністична партія і Радянська держава приділяють величезну увагу підбору, розташуванню, підготовці та вихованню працівників, правильному формуванню і розвитку трудових колективів соціалістичних підприємств. Це повною мірою актуально і для трудових колективів споживчої кооперації. На Х з'їзді уповноважених споживчої кооперації СРСР (листопад 1979р.) підкреслювалося, що удосконалення обслуговування села нерозривно пов'язане з поліпшенням підбору, розташування і виховання кадрів, підвищенням відповідальності за виконання своїх службових обов'язків [8].

З 1991 року і до останнього часу відбувається відокремлення від держави системи споживчої кооперації України, подолання кризових явищ, активний пошук шляхів адаптації системи до нових умов господарювання, реформування відносин власності [16, с. 37-38].

Таким чином, 1991 рік можна вважати початком наступного етапу розвитку системи формування персоналу на підприємствах і в організаціях споживчої кооперації України.

Характерною особливістю системи формування персоналу споживчої кооперації 90-х років ХХ століття є те, що правління Укоопспілки здійснює заходи щодо координації навчальних планів і програм освітніх установ різного рівня акредитації. У 1995 році на базі тоді ще Полтавського кооперативного інституту створений учбовий комплекс "Освіта", на базі Львівської комерційної академії – комплекс "Академія" як координаційні центри навчально-методичної роботи. Їх завданням є якісне вирішення проблеми підготовки фахівців завдяки чому підготовка фахівців навчальних закладів I рівня акредитації проводиться у скорочені терміни навчання (за 3-3,5 роки), а це означає економію коштів і часу [13].

Дослідження дало змогу визначити, що тривалий період планування чисельності персоналу вирішувалося керівниками вищих ланок управління системи споживчої кооперації. Затверджена планова (нормативна) чисельність працівників доводилася до керівників організацій базових ланок для безпосереднього виконання. Поряд з цим, доцільно зазначити, що анкетне обстеження Вінницької, Львівської, Київської, Харківської та Черкаської облспоживспілок, що було проведене Дубовою І.П., показало, що 95 % працівників кадрових служб організацій районних та низових ланок

використовують штатний метод визначення кількісної та якісної потреби в персоналі. Потреба в персоналі визначається прямим підрахунком кількості посад для заміщення спеціалістами, які мають спеціальну освіту. Близько 5% опитаних працівників застосовують штатно-нормативний метод, хоча останні примірні нормативи чисельності керівників і службовців були затверджені понад 20 років тому. Отже, у споживчій кооперації в даний період розвитку бракує відповідних методик планування чисельності трудових ресурсів, а ті, що збереглися з часів Радянського Союзу, неприйнятні в умовах становлення ринкових відносин. Тривожним явищем є як абсолютне, так і відносне зменшення ролі такого джерела набору, як навчальні заклади. Відповідно, знизилася і частка молодих спеціалістів у загальній чисельності прийнятих на роботу працівників [7, С.36]. Це свідчить про неефективність процесу формування персоналу на підприємствах і в організаціях споживчої кооперації України у 90-ті роки ХХ століття.

Наступне десятиліття, на нашу думку, доцільно виокремити в окремий етап розвитку системи формування персоналу споживчої кооперації України. Відзначимо, що саме на початку ХХІ століття вперше у системі споживчої кооперації України був використаний термін «маркетинг робочої сили» у праці Величко О.В. Науковець стверджує, що в умовах ринкових перетворень в Україні ринок праці споживчої кооперації можна розглядати як систему взаємовідносин між підприємствами і організаціями та найманими працівниками згідно з попитом і пропозицією робочої сили та її відтворенням. Необхідні умови для маркетингової діяльності на ринку праці споживчої кооперації – це формування ринку робочої сили; конкуренція, як між працівниками, так і між підприємствами та організаціями в ролі покупців робочої сили; вільний вибір працівника та роботодавця щодо прийняття рішення про найм; відносна свобода у пересуванні робочої сили на міжкваліфікаційному та міжгалузевому рівнях. Особливої уваги заслуговує використання концепції маркетингу до управління внутрішнім ринком праці, оскільки кожне підприємство та організація споживчої кооперації зацікавлені у підвищенні своєї конкурентоспроможності та досягненні поставлених цілей. Таким чином, управління маркетингом робочої сили на ринку праці споживчої кооперації в умовах ринкової трансформації – це система, яка охоплює дослідження, аналіз, планування попиту і пропозиції робочої сили з метою забезпечення підприємств і організацій різних галузей кваліфікованими співробітниками, раціональної зайнятості та зниження рівня безробіття [3].

Відмітимо, що поряд зі змінами, які відбуваються в системі управління персоналом споживчої кооперації України, в досліджуваному періоді продовжується акцентуалізація уваги на наборі молодих спеціалістів, які щойно закінчили вищі навчальні заклади.

Ще одним важливим аспектом розвитку процесу формування персоналу у системі споживчої кооперації України є розробка правлінням Укоопспілки Концептуальних положень розвитку кадрового потенціалу і організації роботи з кадрами в системі Центральної спілки споживчих товариств України на 2001 - 2005 роки [12].

Відмітимо внесок у процес вирішення даної проблеми Войнаш Л.Г. [4]. На її думку, в період ринкових трансформаційних подій в економіці України, у тому числі її кооперативному секторі, здійснено цілий ряд організаційно-практичних заходів щодо удосконалення стилю, форм і методів роботи з персоналом, його професійного розвитку, соціального захисту працівників системи, посилення впливу на всі складові цієї роботи. Розроблено і затверджено Радою та правлінням Укоопспілки ряд важливих нормативних документів, спрямованих на удосконалення кадрової роботи.

У результаті теоретичних досліджень визначено, що маркетинг персоналу включає такі складові як планування якісної та кількісної потреби в персоналі, набір, відбір, найм та розташування персоналу. У споживчій кооперації на сучасному етапі термін «маркетинг персоналу» майже не вживається і передбачає добір та розташування працівників. Політика добору та розташування персоналу у системі споживчої кооперації України передбачає: заміщення посад відповідними фахівцями згідно із затвердженим Переліком посад, що рекомендуються для заміщення фахівцями з вищою повною, вищою базовою та неповною вищою освітою на підприємствах, в установах і організаціях споживчої кооперації України; проведення атестації персоналу з метою визначення його відповідності займаним посадам; набір працівників винятково з професійною освітою; впровадження сучасних методик тестування і визначення професійних знань претендентів; запровадження системи конкурсного відбору працівників на керівні посади; розташування персоналу за програмами службового просування (висновками атестаційних комісій); формування резерву управлінського персоналу. Водночас, на практиці не завжди дотримуються цих положень, що у кінцевому результаті веде до порушень у кадровій роботі. Перш за все, це стосується заміщення посад фахівцями з відповідною освітою [4].

Отже, можна зробити висновок, що науковці виділяють шість основних періодів розвитку споживчої кооперації України. При цьому, в межах зазначених періодів можна виокремити вісім еволюційних підходів до формування персоналу на підприємствах і в організаціях системи споживчої кооперації України.

Перспективами подальших досліджень у даному напрямі є дослідження методичних і практичних аспектів управління маркетингом персоналу на підприємствах і в організаціях споживчої кооперації України на сучасному етапі.

Список літератури

1. Апопій В.В. Споживча кооперація України: проблеми сучасного розвитку / В.В. Апопій, С.Г. Бабенко, Г.І. Башнянін, Л.К. Бесчасний, О.Д. Вовчак. – Кн.1. – Львів: Коопосвіта, 1999. – 366 с.
2. Блистер В.И. Научные основы управления кооперативным хозяйством / В.И. Блистер: Учебник для кооп. Ин-тов. М., «Экономика», 1977. – 280 с., С. 89 – 91.
3. Величко О.В. Проблеми управління маркетингом робочої сили на ринку праці споживчої кооперації / О.В. Величко // Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України: Серія: Економічні науки. – 2007. - №1 (21). – С.110 – 112.
4. Войнаш Л.Г. Основні напрями кадрової політики в кооперативних організаціях і підприємствах Укоопспілки / Л.Г. Войнаш // ВІСТІ. Діловий випуск. – 25/04/2008. – С. 20 – 23.
5. Гавриленко Ю.М. Організація роботи з кадрами у споживчій кооперації: Навчальний посібник для студентів / Ю.М. Гавриленко. – Донецьк: «САІ-ПРЕС», 1997. – 160 с.
6. Гелей С.Д. Теорія та історія кооперації / С.Д. Гелей, Р.Я. Пастушенко: підручник. – К.: Знання, 2006. – 513с.
7. Дубова І.П. Проблеми кадрового менеджменту в системі споживчої кооперації України / І.П. Дубова // Проблеми розвитку споживчої кооперації України в ринковому середовищі: збірник наукових праць учасників міжнародної науково-практичної конференції (19-20 листопада 1998р.). – Львів: Коопосвіта, 1998. – Ч.2. – 360 с. – С. 36 – 39.
8. Жигалов В.Т. Формирование трудовых коллективов и работа с кадрами в потребительской кооперации / В.Т. Жигалов. – К: Вища шк., 1981. – 32 с.
9. Іванченко А.І. Довідник з трудового права для працівників споживчої кооперації / А.І. Іванченко, В.І. Прокопенко. – К.: Політвидав України, 1983. – 156 с.
10. Інформаційний бюлетень Вукоопспілки. – 1930. - №5. – С.8.
11. Історія споживчої кооперації України: Підручник / М.В. Аліман, С.Г. Бабенко, С.Д. Гелей, Я.А. Гончарук, [та ін.]. – Львів: Ін-т українознавства НАН України, 1996. – 384 с.
12. Концептуальні положення розвитку кадрового потенціалу і організації роботи з кадрами в системі Центральної спілки споживчих товариств України на 2001-2005 роки / Правління УКООПСІЛКА // ВІСТІ. Діловий випуск. – 08/12/2000. – N49. – С.4-6.Вкл.

13. Криштафович Л.Ф. Кадровий потенціал споживчої кооперації / Л.Ф. Криштафович // ВІСТІ. Діловий випуск. – 04/07/2003. – С.10-11.
14. Лобач К.В. Кадрова політика більшовиків у галузі споживчої кооперації України в період НЕПУ / К.В. Лобач, Л.Л. Бабенко // Вісник Полтавського державного сільськогосподарського інституту. – 12/2001. - №5-6. – С. 129 – 130.
15. Петренко С.М. Особливості підготовки кадрів споживчої кооперації України (1929-1933рр.) / С.М. Петренко // Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України: Серія: Економічні науки. – 2010. - №3(42). – С.112 – 116.
16. Сторожук В.П. Управління підприємствами та організаціями споживчої кооперації на засадах функціонального підходу: Монографія / В.П. Сторожук. – Полтава: РВВ ПУСКУ, 2008. – 155с.
17. Шимановська-Діанич Л.М. Організаційно-економічний механізм управління розвитком підприємств та організацій споживчої кооперації України: теорія і практика: Монографія / Л.М. Шимановська-Діанич, В.А. Власенко. – Полтава: РВВ ПУЕТ, 2010. – 341 с.

Ю. Кропивка

Эволюционные подходы к формированию персонала на предприятиях и в организациях потребительской кооперации Украины

В статье рассмотрены подходы ученых относительно периодов развития потребительской кооперации Украины, выделены и охарактеризованы эволюционные подходы к формированию персонала на предприятиях и в организациях потребительской кооперации Украины, выполнено сравнение периодов развития потребительской кооперации Украины и процесса формирования персонала в кооперативных предприятиях и организациях.

J.Kropivka

Evolution of approaches to the formation of consumer cooperatives enterprises and organizations personnel in Ukraine

The article informs about the views of different scientists on the periods of Consumer Cooperatives in Ukraine, isolated and characterized the evolution approaches to the formation of enterprises personnel and consumer cooperative organizations in Ukraine, compared to the periods of Consumer Cooperatives in Ukraine and the formation of enterprises personnel and organizations of consumer cooperatives in Ukraine.

Одержано 22.03.12