

## 6. Висновки

Державні інвестиції в освіту забезпечують формування людського капіталу, який з часом дає суспільству чималу капіталовіддачу як на мікро-, так і на макрорівнях. Для освітнього комплексу України чинниками підвищення соціально-економічної ефективності вважаються, перш за все, децентралізація освіти та перехід від моделі “державного контролю” до “державного нагляду” з метою стимулювання ініціативи на місцях, адекватного розуміння сигналів ринку, відповідності освітніх послуг потребам економіки, формування затребуваної пропозиції інтелектуально-трудоного капіталу для усіх сфер, секторів і галузей економічної системи України.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Вифлеемский А. Роль образовательного комплекса в постиндустриальном обществе / А. Вифлеемский // Вопросы экономики. – 2001. – № 8. – С. 115–121.
2. Воронкова В. Г. Управління людськими ресурсами: філософські засади / В. Г. Воронкова, А. Г. Беліченко, О. М. Попов. – К.: ВД “Професіонал”, 2006. – 574 с.
3. Галиця І. Комерціалізація інтелектуальної власності та прикладних наукових досліджень / І. Галиця // Економіка України. – 2001. – № 2. – С. 70–78.
4. Гірченко Т. Професійне навчання та підвищення кваліфікації кадрів у системі ефективного трудовикористання / Т. Гірченко // Економіка України. – 1995. – №10. – С. 86–88.
5. Економіка України: стратегія і політика довгострокового розвитку / [за ред. В. М. Гейця]. – К.: Фенікс, 2003. – 1008 с.
6. Карлін М. І. Стимулювання праці в освітньо-науковій сфері: проблеми теорії і практики / М. І. Карлін. – Луцьк: Вежа, 2000. – 192 с.
7. Ливни Э. Проблема качества высшего образования: конкуренция, государственное регулирование и связь с рынком труда / Э. Ливни, Л. Полищук // Экономические исследования и образование. – 2004. – Июль. – С. 9–15.
8. Майер Д. М. Основні проблеми економіки розвитку / Дж. М. Майер, А. Філіпенко. – К.: Либідь, 2003. – 688 с.
9. Малий І. Й. Держава і ринок: філософія взаємодії / І. Й. Малий, М. І. Діба, М. К. Галабурда. – К.: КНЕУ, 2005. – 358 с.
10. Нуреев Р. Теории развития: новые модели экономического роста (вклад человеческого капитала) / Р. Нуреев // Вопросы экономики. – 2000. – №9. – 136 с.
11. Огнев’юк В. О. Освіта в системі цінностей сталого людського розвитку / В. О. Огнев’юк. – К.: Знання України, 2003. – 448 с.
12. Фініков Т. Сучасна вища освіта: світові тенденції та Україна / Т. Фініков. – К.: Таксон, 2002. – 176 с.
13. Хроменков Н. А. Образование. Человеческий фактор. Общественный прогресс / Н. А. Хроменков. – М.: Педагогика, 1989. – 192 с.

УДК 331.522.4:378+334.735

Горін І. І.

## ПІДГОТОВКА КАДРІВ ЯК ШЛЯХ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ФІНАНСОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

*Анотація.* Аналізуються проблеми кадрового потенціалу ВНЗ споживчої кооперації України та стратегії підбору кваліфікованого персоналу для вищих навчальних закладів на сучасному етапі розвитку вищої школи.

*Ключові слова:* персонал, кадровий потенціал, освіта, вищі навчальні заклади, споживча кооперація

Horin I.

## TRAINING AS A WAY TO INCREASE THE EFFECTIVENESS OF FINANCIAL MANAGEMENT

*Summary.* This article is devoted to the human resources problems of consumer cooperation among the higher educational establishments of Ukraine. The strategies of the qualified personnel selection for higher educational establishments at the higher education developing stage are also analyzed.

*Keywords:* personnel, human resources, education, higher educational establishments, consumer cooperation

### 1. Вступ

Основою стабільності соціально-економічного розвитку будь-якого підприємства є професіоналізм і творчі здібності працівників. Тому значна увага нині повинна приділятися людським ресурсам, які

виступають основним потенціалом успішної господарської діяльності підприємств, у тому числі кооперативних. Конкурентні позиції підприємства 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 [10]. Згідно з вимогами 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 [5], що є визначальним у підвищенні конкурентоспроможності кожного працівника. Тому ефективність кадрового потенціалу будь-якого підприємства буде залежати від вирішення проблем підбору, підготовки й раціонального використання персоналу. Однак щодо окремих галузей економіки ці питання ще не досить вивчені, що зумовлює актуальність даного дослідження.

## 2. Огляд літературних джерел

Як свідчать результати наукових досліджень вітчизняних і зарубіжних економістів, ефективність діяльності будь-якої галузі економіки залежить від ефективності використання кадрового потенціалу – якості та рівня використання людських ресурсів [5]. Проблеми щодо підвищення якості робочої сили, її ролі у досягненні високих кінцевих результатів діяльності ВНЗ, конкурентоспроможності працівників, підвищення ефективності використання кадрового потенціалу активно обговорюються останнім часом багатьма вченими. Теоретичні й практичні аспекти конкурентоспроможності працівників досліджували вітчизняні та зарубіжні вчені: С. І. Бандур, Д. П. Богиня, О. А. Грішнова, А. М. Колот, М. В. Семикіна, М. О. Волгін, Р. П. Колосова, Р. А. Фатхутдінов та ін. 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 та 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.

## 3. Кадровий потенціал підприємств системи споживчої кооперації України: формування та використання

Ефективність потенціалу підприємств залежить від їх кадрового складу та рівня використання людських ресурсів. У цьому зв'язку нами дослідже-

но 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 росту безробіття, погіршення якісного складу працівників більшості галузей та зниження ефективності використання їх кадрового потенціалу.

На даний час у системи споживчої кооперації України діють 23 вищих навчальних заклади, серед них такі авторитетні, як Львівська комерційна академія і Полтавський університет економіки та торгівлі IV рівня акредитації, Вінницький кооперативний та Хмельницький кооперативний торговельно-економічний інститути III рівня акредитації. Крім того, фахівців різних галузей економіки готують 19 кооперативних коледжів і технікумів. Щорічно навчальні заклади Укоопспілки випускають 12 тисяч студентів, які стають не тільки кадровим поповненням підприємств Укоопспілки, а працюють за фахом у багатьох галузях національної економіки України. На міжнародному рівні співпрацює з Вищими навчальними закладами більш ніж 20 країн світу, серед яких Великобританія, США, Франція, Німеччина та Росія [6]. Станом на 01.10.2011 р. у ЛКА 535 студентів, а в ПУЕТ – 655 студентів і 1835 студентів кооперативних вищих закладів I рівня акредитації навчаються за скеруванням організацій і підприємств споживчої кооперації України, а загальний контингент студентів становить 40,0 тис. осіб, тобто лише 7-8% студентів для себе готує споживча кооперація.

У 2011 р. ВНЗ споживчої кооперації не отримали державного замовлення від Укоопспілки, а тому доцільно у 2012 р. відновити таку практику для підготовки фахівців для потреб споживчої кооперації чисельністю не менше 10% загального набору. Це буде сприяти вчасному омолодженню кадрового потенціалу споживчої кооперації, підвищить мотивацію випускників шкіл і дасть можливість працювати за обраним фахом у системі.

У зв'язку зі зниженням загальної кількості випускників шкіл протягом останніх п'яти років (2007-2011рр.) чисельність студентів і чисельність викладачів з кожним роком зменшується, що наглядно видно на прикладі ЛКА (табл. 1).

В роки реформування економіки України обсяги діяльності споживчої кооперації скоротилися, що об'єктивно призвело до зменшення потреби в

Таблиця 1

### Чисельність студентів і викладацько-обслуговуючого персоналу ЛКА за 2007-2011 рр. (осіб)

Роки/кількість	Студенти	Викладачі	Фахівці	Робітники
2007	8310	433	215	206
2008	8220	422	242	226
2009	7671	397	256	213
2010	6487	365	244	197
2011	5604	353	250	206

Джерело: Довідка ЛКА про чисельність студентів і викладацько-обслуговуючого персоналу.

кадрах. Тому упродовж 2007-2011 рр. у системі споживчої кооперації України щорічно зменшувалася загальна чисельність працюючих й тих працівників, які мають високий освітній рівень (табл. 2).

му, так і окремих її облспоживспілок (табл. 3). Покращення якості частково обумовлено різким скороченням працюючих. Водночас штат споживчої кооперації проводить постійно ротацію кадрів: замі-

Таблиця 2

**Чисельність працюючих у системі Укоопспілки за 2007-2011 рр.**

(тис. осіб)

Показники	Роки						
	2007	2008	2009	2010	2011	2011 в % до 2007	2011 в % до 2010
Загальна чисельність працівників	88,3	81,0	75,6	67,2	59,5	67,4	88,5
З них працівники з вищою освітою	41,4	38,7	36,7	33,7	30,9	74,6	91,7
У тому числі:							
- працівники з повною та базовою вищою освітою	13,8	13,3	12,8	12,7	12,0	87,0	94,5
- працівники з неповною вищою освітою	27,6	25,4	23,9	21,0	18,9	68,5	90,0

*Джерело:* Показники господарсько-фінансової діяльності підприємств і організацій системи Укоопспілки [7,8,9].

Як видно з даних табл. 2, чисельність працюючих у системі Укоопспілки у 2011 р., порівняно з 2007 р., зменшилася на 28,8 тис. осіб або на 32,6%, у тому числі працівників з повною та базовою вищою освітою на 1,8 тис. осіб або на 13,0% та працівників з неповною вищою освітою на 8,7 тис. осіб або на 31,5%. Високими були темпи скорочення чисельності працюючих і у розрізі облспоживспілок. Основною причиною значного зниження чисельності працівників у системі Укоопспілки та облспоживспілках є зменшення обсягів діяльності в умовах швидкого росту гіпермаркетів та високої конкуренції у роздрібній торгівлі.

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 збільшується (табл. 3) і у 2011 р. сягнула 51,9 % проти 46,9 % у 2007 р.

Високий відсоток висококваліфікованих фахівців у загальній чисельності працюючих (51,9%) свідчить про порівняно високий якісний склад як працівників системи споживчої кооперації у ціло-

щено більшість керівних посад у облспоживспілках висококваліфікованими спеціалістами, які володіють інструментарієм ринкового ведення господарства, значна частина керівників підрозділів пройшла підвищення кваліфікації, що сприяє підвищенню ефективності кадрового потенціалу споживчої кооперації в цілому. Зменшилась також кількість працівників, що обіймали керівні посади і не мають відповідної профільної вищої освіти.

В сучасних умовах економічної стабілізації і поступового економічного розвитку споживчої кооперації виникає потреба подальшого підвищення ефективності кадрового потенціалу системи Укоопспілки: потрібні фахівці з вищою повною освітою, особливо економістів, фінансистів, юристів, менеджерів тощо.

На даний момент у системі споживчої кооперації за штатним розписом не передбачено потреби у фахівцях фінансового менеджменту. Тому всі фахівці (спеціалісти) скеровані на облікову роботу. Це негативно впливає на ефективне використання капіталу і рентабельність споживчої кооперації.

Таблиця 3

**Питома вага працівників з вищою освітою системи Укоопспілки у загальній чисельності працюючих за 2007-2011 рр.**

Роки	Питома вага працівників з вищою освітою у загальній чисельності працюючих, %		
	працівники з вищою освітою	працівники з повною та базовою вищою освітою	працівники з неповною вищою освітою
2007	46,9	15,6	31,3
2008	47,8	16,4	31,4
2009	48,6	17,0	31,6
2010	50,2	18,9	31,3
2011	51,9	20,2	31,7

*Джерело:* Показники господарсько-фінансової діяльності підприємств і організацій системи Укоопспілки [7,8,9].

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 втрати (звільнення за власним бажанням) компетентних фахівців, що призводить до зниження конкурентних позицій споживчої кооперації на ринку (середня заробітна плата у 2010 р. становила лише 1423 грн, тоді як по Україні вона складала 2247 грн). Тому в майбутньому конкурентоспроможність системи споживчої кооперації буде залежати перш за все від ефективного формування, економічного стимулювання та належного використання кадрового потенціалу.

З вищенаведеного для підприємств системи споживчої кооперації актуальним завданням нині є визначення загальної стратегії та системного підходу до формування і використання кадрового потенціалу, тому потрібно:

1) добиватися держзамовлення на обґрунтовану кількість підготовлених фахівців потрібних системі;

2) у роботі з кадрами провести перегляд посадових ставок висококваліфікованим працівникам і вести пошук інших методів стимулювання з врахуванням продуктивності праці і кінцевих фінансових результатів.

На нашу думку, вирішення даних проблем повинно базуватися на подальшому удосконаленні кадрової роботи, з врахуванням ринкових умов господарювання.

#### **4. Висновки**

Для удосконалення кадрового потенціалу підприємств і організацій системи Укоопспілки потрібно:

1. Підвищити посадові ставки й удосконалити мотиваційний механізм, що буде сприяти зниженню плинності висококваліфікованих фахівців на підприємствах системи споживчої кооперації.

2. Добиватися відновлення держзамовлення на підготовку фахівців для потреб споживчої кооперації в попередніх обсягах.

3. Підвищити ефективність використання наявного кадрового потенціалу підприємств і організацій системи споживчої кооперації України і на цій основі покращити економічний стан і зміцнити конкурентні позиції на ринку.

4. Повніше використання кадрового потенціалу ВНЗ системи Укоопспілки для підготовки і перепідготовки кадрів потрібних кваліфікацій.

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 ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Богиня Д. П. Трансформаційні процеси в системі формування національного ринку праці: інституційний аспект / Д. П. Богиня // Україна: аспекти праці. – 2005. – №1. – С. 3-8.

2. Грішнова О. А. Освіта – головний чинник економічного і соціального розвитку України / О. А. Грішнова // Вісник ТАНГ, 2003. – №5/2. – С. 17-53.

3. Державний комітет статистики України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>

4. Дробиш Л. В. Кадрова робота в системі споживчої кооперації та напрямки її удосконалення / Л. В. Дробиш // Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України. – 2007. – С. 99-101. – (Серія „Економічні науки”).

5. 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.

6. Офіційний сайт Укоопспілки: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.coop.com.ua>

7. Показники господарсько-фінансової діяльності підприємств і організацій системи Укоопспілки за 2004-2008 рр. – К., 2009. – 118 с.

8. Показники господарсько-фінансової діяльності підприємств і організацій системи Укоопспілки за 2009 рік. – К., 2010. – 103 с.

9. Показники господарсько-фінансової діяльності підприємств і організацій системи Укоопспілки за 2010 рік. – К., 2010. – 107 с.

10. Семикіна М. В. Конкурентоспроможність персоналу підприємства: теорія і практика регулювання: монографія / [М. В. Семикіна, О. О. Смирнов; за ред. М. В. Семикіної]. – Кіровоград : КОД, 2008. – 208 с.