

**Висновки.** Оцінка діяльності служби управління персоналом ефективна лише в тому випадку, якщо чітко зрозуміла мета і розроблені показники. Поєднання економічного і соціально аспектів показника ефективності дає змогу обґрунтовано долучити до системи оцінки такі важливі критерії як рівень задоволення потреб персоналу, стан стосунків у колективі та поєднати їх з економічними результатами діяльності персоналу.

#### Список використаних джерел

1. Экономико-математический энциклопедический словарь. / Гл. ред. В.И. Данилов – Данильян. -М.: Большая Российская энциклопедия: «ИНФРА-М», 2003. – С. 655.
2. Марр Р., Шмидт Г. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики. М.: МГУ, 1997, – С. 95-96.

**Annotation.** *In the article the analysis of problem of choice of indexes is carried out for determination of socio-economic efficiency of management a personnel, different approaches are considered to determination of management efficiency. A conclusion is done in relation to rozvitu analytical work on efficiency of management a personnel on an enterprise.*

**Key words:** *management efficiency, social efficiency, economic efficiency, indexes of efficiency.*

**19**

УДК [658.3:334.735](477)

*Л.В. Рудич, аспірант, Полтавський університет споживчої кооперації України, Полтава*

## **ДЕЯКІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ СИСТЕМИ СПОЖИВЧОЇ КООПЕРАЦІЇ УКРАЇНИ**

*Обґрунтовано власне розуміння людського потенціалу системи споживчої кооперації; розкрито умови формування людського потенціалу в системі споживчої кооперації України.*

**Ключові слова:** *система споживчої кооперації України, людський потенціал системи споживчої кооперації України, пайовик.*

**Постановка проблеми.** Визначальною світовою тенденцією початку XXI ст. на національному і міжнародному рівнях стало визнання пріоритетної ролі соціальної орієнтації розвитку економіки, її спрямованості на підвищення рівня життя людей. В цьому контексті особливої актуальності набуває приклад системи споживчої кооперації України щодо формування її людського потенціалу. Адже саме ця система демонструє практичний досвід реалізації принципів соціальної економіки.

**Аналіз основних досліджень і публікацій.** Як показують дослідження, активне вивчення проблеми формування й розвитку людського потенціалу у вітчизняній науковій літературі висвітлюються в працях таких українських науковців, як Д. Богиня, Н. Дудіна, Н. Ільченко, Т. Костишина, Г. Куліков, Л. Лісогор, В. Нижнік, М. Семикіна, Е. Лібанова, В. Шамота, Г. Дмитренко, М. Долішній, А. Чухно, О. Грішнова, А. Колот, А. Коровський, В. Петюх та ін.

Особливості розвитку людини в системі споживчої кооперації дослідували: О. Величко, Л. Войнаш, Ю. Гавриленко, Л. Дробиш, С. Семів, Л. Степанов, Л. Шимановська-Діанич та ін.

Проте, незважаючи на значну кількість наукових праць, до сьогодні не існує комплексного дослідження питання формування людського потенціалу в системі споживчої кооперації України. Саме це й породжує **актуальність** обраної нами теми.

**Постановка завдання.** Метою даної роботи є: розкрити особливості формування та розвитку людського потенціалу в системі споживчої кооперації України.

Основними завданнями є: 1) обґрунтувати власне розуміння людського потенціалу системи споживчої кооперації; 2) розкрити умови формування людського потенціалу в системі споживчої кооперації України.

**Виклад основного матеріалу.** Споживча кооперація є однією з головних соціально-економічних систем для якої характерна двоїста природа кооперації, поєднання соціальної функції і комерційної діяльності, наявність складного багатогалузевого господарського комплексу. Саме це і визначає особливості формування її людського потенціалу.

Первинною ланкою споживчої кооперації є споживче товариство, яке об'єднує масових споживачів (робітників, службовців, селен, ремісників, домогосподарок) для спільних закупок, частково і виробництва товарів з наступним продажем їх своїм членам і населенню. Споживче товариство об'єднує пайовиків переважно у територіальних межах. Воно є багатофункціональною і багатofункціональною структурою, яка включає крім торгівлі, заготівлі, громадське харчування, виробництво тощо. У споживчому товаристві трудова участь його членів не обов'язкова.

Як показує аналіз, споживча кооперація зацікавлює людей і позитивно сприяє формуванню їх потенціалу саме завдяки принципам своєї побудови і дії.

На наш погляд, носіями людського потенціалу споживчої кооперації є члени споживчої кооперації (пайовики) та працівники системи.

Права членів споживчих товариств визначені Законом України «Про споживчу кооперацію» та статутами споживчих товариств. За яким вищим органом управління споживчих товариств є загальні збори його членів. Вони приймають статут, визначають розміри вступного і обов'язкового внеску, обирають керівників та контролюють органи товариства, а також вирішують інші питання, пов'язані з його діяльністю [1, с. 7].

Від того, як члени споживчих товариств вирішують нагальні питання споживчої кооперації залежить ефективність її діяльності і конкурентоспроможність на національному ринку. Саме на цій підставі ми включаємо членів споживчих товариств до складу її людського потенціалу.

Як показує аналіз, в найбільшій мірі характерним в споживчій кооперації є прояв і поєднання матеріальних і соціальних потреб (інтересів). Матеріальні інтереси полягають у задоволенні матеріальних потреб – отримання необхідних товарів за пільговими цінами. А соціальні інтереси – у соціальній орієнтації господарської діяльності, соціальному захисті і соціальній підтримці пайовиків і робітників, забезпечення їх соціальних гарантій. З цієї точки зору споживча кооперація є привабливою особливо для малозабезпечених і слабозахищених верств населення.

Нинішній стан соціального захисту в системі споживчої кооперації і завдання на перспективу були розглянуті на ХХ з'їзді споживчої кооперації України [2].

Важливим кроком у вирішенні завдань захисту соціально-економічних інтересів членів споживчих товариств стало прийняття Верховною Радою Закону України «Про кооперацію». Згідно цього Закону споживчим товариствам надано право реалізувати товари і послуги за цінами і тарифами, окремо для членів споживчих товариств та інших фізичних і юридичних осіб. Члени споживчих товариств мають можливість купувати товари і отримувати послуги за цінами їх фактичної собівартості.

Оскільки більша частина працівників є одночасно й пайовиками, то вони користуються вищезазначеними соціальними пільгами. Так, накопичені кошти на фондах кооперативних виплат використовуються для щорічних доплат працівників системи після виходу їх на заслужений відпочинок (пенсію). Однак для працівників розробляють додаткові заходи, спрямовані на підвищення доходів, організацію оздоровлення, відпочинку, поліпшення умов праці, проведення виховної, культурно-масової і спортивної роботи. В останні роки кооперативні організації і їх профспілки суттєво посилили роботу в цих напрямках.

Так, починаючи з 2005 року кожна кооперативна організація не має заборгованості з виплати заробітної плати, ліквідовано заборгованість з заробітної плати. Хоч рівень заробітної плати працівників споживчої кооперації залишається ще низьким.

Узагальнюючи варто наголосити, що умови, в яких формується людський потенціал споживчої кооперації України визначили специфіку (особливості) цього процесу в системі.

1. Члени споживчих товариств можуть бути працівниками системи але вони, на нашу думку, входять до складу їх людського потенціалу, оскільки приймають участь у керуванні і вирішенні головних питань споживчої кооперації. Але формується ця частина людського потенціалу споживчої кооперації специфічно, не так як працівники, а як власники (господарі).

2. У споживчі товариства об'єднується найбільш необхідні частини населення, які хочуть себе захистити і економічно, і соціально. Це теж зумовлює специфіку їх формування. Пайовиків не вибирають, вони самі на добровільній основі входять до споживчої кооперації.

3. Багатопрофільна структура споживчої кооперації потребує працівників різних спеціальностей, професій і кваліфікації, формування яких має свою специфіку.

4. Цілі і завдання споживчої кооперації, а також принципи її побудови в найбільшій мірі співпадають з сучасною моделлю (концепцією) людського розвитку, отже, позитивно сприяють формуванню конкурентоспроможного людського потенціалу.

5. Довгий час споживча кооперація України функціонувала в умовах адміністративно – командної економічної системи СРСР. Внаслідок цього вона втратила своє призначення і свою кооперативну сутність, що негативно вплинуло на стан формування людського потенціалу системи.

6. Після того як Україна стала незалежною почалося відродження споживчої кооперації, створення нових соціально-економічних передумов діяльності організацій і підприємств. Однак це процес проходив складно і повільно, оскільки у державі склалася нестабільна економічна ситуація, викликана світовою фінансовою кризою. Але навіть в цих умовах споживча кооперація України намагалася (на скільки це було можливо) виконувати свої функції.

7. Формування людського потенціалу в споживчій кооперації здійснюється за власні кошти, джерелом яких є власна господарська діяльність. Для підготовки і перепідготовки кадрів споживча кооперація має власну систему освіти.

**Висновки та перспективи подальших розвідок.** Отже, серед умов формування конкурентоспроможного людського потенціалу в споживчій кооперації України слід розрізняти ті, які сприяють і ті які негативно впливають на цей процес.

Подальші дослідження варто присвятити проблемі мотивації розвитку людського потенціалу в системі споживчої кооперації.

#### Список використаних джерел

1. Закон України «Про споживчу кооперацію». – К., 1992. – 15 с.
2. Бабенко С. Про роботу Ради і правління Укоопспілки у 2004-2008 роках та заходи щодо підвищення ефективності господарювання кооперативних організацій і підприємств України // Вісті центральної спілки споживчих товариств, 26 березня 2009 року. – С. 3-7.

**Annotation.** *The own understanding of human potential in the system of consumer cooperation was grounded; the conditions of human potential forming in the system of consumer cooperation in Ukraine were disclosed*

**Key words:** *system of consumer cooperation in Ukraine, human potential system of consumer cooperation in Ukraine.*

**20**

УДК 331.2

**С.В. Рукасов, аспірант, Національний університет харчових технологій, м. Київ**

## **НАПРЯМИ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ У МОТИВАЦІЙНИХ СИСТЕМАХ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

*Проаналізовано критерії ефективності системи мотивації праці, її дії на досягнення стратегічних цілей підприємства. Опрацьовано специфіку підприємств, вплив особливості їх корпоративної культури при розробці систем мотивації персоналу.*

**Ключові слова:** *мотиваційна система, оцінка персоналу, заробітна плата, грошова винагорода, рівень мотивації праці.*

У даний час формується новий тип працівника з високою загальноосвітньою і професійною підготовкою. На усіх ведучих підприємствах перевага віддається не тільки працівникам з високою кваліфікацією, але в більшій мірі тим, що наділені здатністю до творчості, інноваційного пошуку, адаптацією з колективом і умовами виробництва. Формування трудової мотивації відбувається при взаємодії багатьох складових. Одні з них зв'язані з формуванням особистості працівника, його вихованням, освітою, професійною підготовкою, культурним розвитком, ціннісною орієнтацією. Інші фактори – приведення самого процесу праці, його змісту й умов праці, трудових відносин відповідно до вимог, що пред'являє до них працівник нового типу (самовираження, само-реалізація).

В даний час на перший план виступає політика угоди, ради, узгодження інтересів. Це потрібно для створення оптимальних умов для найбільш повної реалізації трудового потенціалу працівників.

А.Я. Кібанов відзначає, що мотивація праці, діяльності створює: інтерес до професійних проблем та творчої праці, прагнення до розширення кругозору; орієнтація на перспективу (з урахуванням минулого досвіду), орієнтацію на успіх та досягнення; готовність до соціальних конфліктів в інтересах працівників та справи, кінцевих результатів виробництва; готовність до обгрунтованого ризику [1, с. 358].

Динамічний процес розвитку в усіх країнах тісно пов'язаний з швидкою зміною кількісних параметрів національних систем освіти, виникненням нових концептуальних підходів до організації, змісту та методів навчання. Однією з загальноосвітніх тенденцій стало поступове дозрівання концепції