

- емного страхування // Законодавство України про страхування : зб. нормативних актів. – К. : Атіка, 1999. – С. 434–435.
16. Турбина К. Е. Общества взаимного страхования / К. Е. Турбина. – М. : Анкил, 1994. – 56 с.
17. Чеберяко О. Сегментація страхового ринку / О. Чеберяко // Вісник Київського національного університету ім. Тараса Шевченка. Серія «Економіка». – 2007. – № 95. – С. 80–84.
18. Press release: Majority of insurers in the EU are mutual and cooperative [Electronic resource]. – Mode of access : <http://www.icoda.info/wp-content/uploads/2010/03/Majority-of-insurers-in-the-EU-are-mutu.> – Title from display.

УДК 06.08:334.735(477)

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ СИСТЕМИ СПОЖИВЧОЇ КООПЕРАЦІЇ УКРАЇНИ

Ю. О. Єжелій

Мета статті – охарактеризувати динаміку абсолютних і відносних показників діяльності та структури персоналу споживчої кооперації України на сучасному етапі; дослідити особливості соціальної місії кооперативних організацій та головні відмінності роботи в них; провівши аналіз чисельних, кваліфікаційних та інших характеристик працівників ОСС, порівняти їх із загальнодержавними; узагальнити основні тенденції функціонування персоналу організацій Укоопспілки.

Унаслідок розвитку ринкових відносин, поширення приватного підприємництва й активного розвитку приватного сектора держава поступово вийшла з процесів соціально-економічної кооперації. Проте в системі споживчої кооперації України все ще домінує принцип адміністративно-бюрократичного верховенства. Політичний і управлінський вакуум, що виник унаслідок цього, призвів до структурної деформації системи споживчої кооперації в Україні, де відбулася поступова, послідовна й цілеспрямована надцентралізація важелів управління організацією та величезним майновим комплексом. Унаслідок цього від верхівки кооперативної піраміди було відсічено її основу – величезне соціальне середовище її рядових пайовиків. Це призвело до поширення несправедливих і недемократичних проце-

дур перерозподілу прибутків і дивідендів, до суттєвого обмеження прав рядових пайовиків, до неефективного і безконтрольного управління кооперативною власністю.

Соціальна місія – це головна мета, призначення, філософія і сенс існування системи споживчої кооперації та організацій, що її утворюють. Конкретна соціальна місія споживчої кооперації дозволяє пайовикам і працівникам господарських підприємств краще зрозуміти соціальну роль своїх організацій і підприємств, напрямки їх діяльності та оцінити правильність рішень, які приймаються органами управління [1]. Проблема кадрів і проблема розвитку галузей господарської діяльності кожної організації – це взаємозалежні проблеми. Саме тому організації споживчої кооперації прагнуть підвищити конкурентоспроможність багатогалузевої економіки, зберегти обсяги діяльності й не допустити відтоку кадрів із системи. Однак за останнє десятиліття відбулося різке скорочення чисельності працівників Укоопспілки, що зумовлено сукупністю об'єктивних і суб'єктивних причин, таких як: реорганізація райспоживспілок у районні споживчі товариства, скорочення кількості магазинів, їдалень і цехів, передача торгових площ в оренду тощо. Аналізуючи кількість персоналу, потрібно передусім відзначити вплив даного показника на

обсяг товарообороту, адже саме він відображає один із кінцевих результатів господарської діяльності організацій, тому порівняння з розміром використаних ресурсів дасть уявлення про ефективність їх використання, оскільки в узагальненому вигляді показник ефективності є співвідношенням результату і затрат.

Використовуючи графічний метод специфікації та вбудовану настройку Analysis ToolPak-ВВА пакета Excel, ми з'ясували, що збільшення обсягу товарообороту призводить до зменшен-

ня кількості працівників, тобто існує обернений зв'язок. Апроксимувавши дані чисельності персоналу споживчої кооперації України за 2001–2011 рр. функцією GROWTH табличного редактора, ми знайшли прогнозне значення кількості працівників. За допомогою отриманої моделі $Y = 0,4188x^2 - 114,06x + 9720,2$ маємо можливість з імовірністю 95 % передбачити динаміку зміни товарообороту на наступні 2012, 2014 та 2016 рр. (рис. 1).

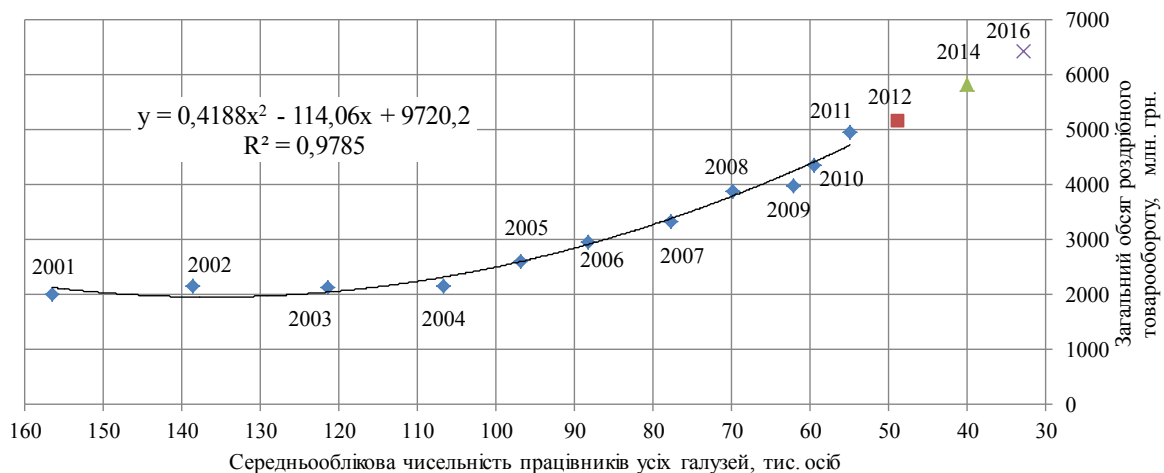


Рис. 1. Вплив середньооблікової чисельності працівників на обсяг товарообороту (поліноміальна залежність)

Таким чином, споживча кооперація України відійшла від неефективної політики управління – нарощення оборотності шляхом утримання досить значного колективу – до більш сучасних методів діяльності. Ними є робота щодо відродження повного циклу технологічних і комерційних операцій із формування товарних ресурсів і централізованої торговельної мережі, застосування сучасних підходів у забезпеченні роботи з пошуку і вибору постачальників, використання електронні та інформаційні технології, поступове вдосконалення комерційної роботи із застосуванням елементів маркетингу, здійснення подальшого реформування організаційної, структурної та територіальної діяльності, максимальне задіяння наявних можливостей і матеріально-технічної бази. Саме такими діями поліпшується важливий економічний показник у діяльності організації – виробіток.

Лідерами за кількістю персоналу системи споживчої кооперації були Рівненська та Вінницька ОСС, у яких на кінець 2011 р. працювало 4864 та 4781 особи відповідно. Найбільш негативною тенденцією відзначились саме ті облспоживспілки, як не парадоксально, які в 2001 р. мали найбільш значну кількість працівників – Черкаська та Чернігівська ОСС, їхнє скорочення відносно 2011 р. становило по 7225 та 8123 осіб відповідно. У відносних показниках за аналізований період Одеська облспоживспілка зазнала зменшення кількості працюючих на 532,58 %. Порівняння даного показника по структурі Укоопспілки в 2011 р. проти 2001 р. наведене на рис. 2.

Фонд оплати праці працівників системи споживчої кооперації з кожним роком зростає. Так, за період з 2001 по 2011 рр. фонд оплати праці зріс на 67,36 млн грн, що у відносному вираженні становить 303,5 %. Дані зрушення

можна пояснити як структурними змінами в кількості персоналу, так і зростанням мінімального рівня оплати праці в державі, що не залежить від загальної ефективності господарської діяльності Укоопспілки. Відмітимо, що в системі споживчої кооперації не простежується прямої взаємозалежності між рівнем скорочень кількості персоналу та рівнем оплати праці. За останні три роки заробітна плата зросла більше ніж удвічі, проте рівень звільнень залишився високим. Сьогодні однією з

проблем забезпечення належного рівня оплати праці є інститут мінімальної заробітної плати, який на сьогоднішній час в Україні не виконує покладеної на нього функції. Тому, порівнюючи з нею заробітну плату працівників споживчої кооперації, ми можемо лише констатувати легітимність даних виплат, адже мінімальна заробітна плата не виступає у ролі соціального стандарту оплати праці, а залишається технічним нормативом для розрахунку зарплати у бюджетній сфері.



Рис. 2. Персонал структурних одиниць системи споживчої кооперації в 2011 р. порівняно з 2001 р., осіб [3, 8]

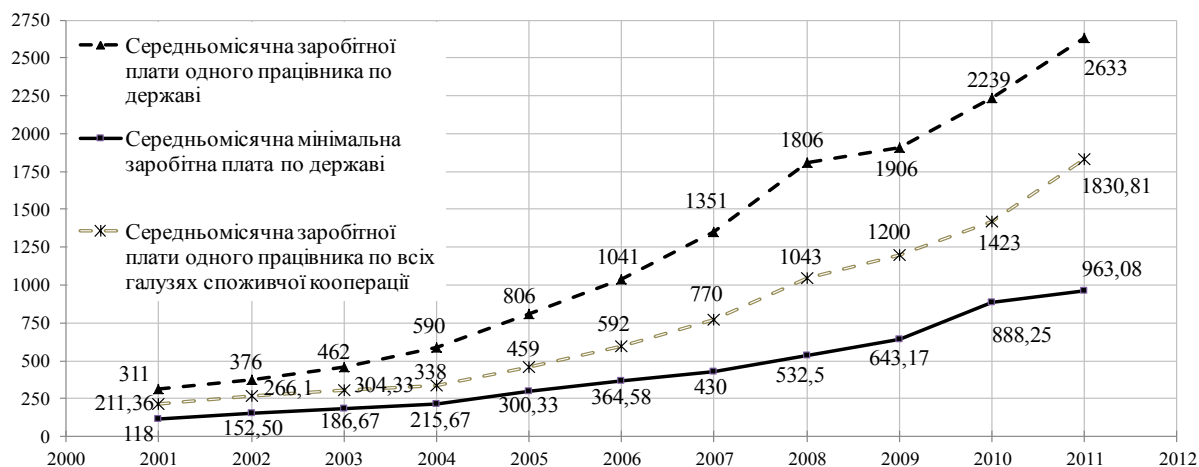


Рис. 3. Динаміка середньомісячної заробітної плати працівників системи споживчої кооперації України в розрізі середніх по державі за 2001–2011 рр., грн [2–10]

Розгляд середньомісячної заробітної плати працівників споживчої кооперації за географічною складовою засвідчує загальнодержавну специфіку розподілу: південні та східні регіони мають значно вищий рівень оплати праці порівнюючи з західними та центральними регіонами України. Так, 2011 р. найвищий розмір середньомісячної зарплати був зафіксований у Кримспоживспілці (1950 грн), Луганській (1892 грн) і Херсонській (1872 грн) облспоживспілках. Натомість даний показник найнижчим був у Львівській і Кіровоградській ОСС – 1608 грн і 1610 грн відповідно.

Скорочення обсягів загального товарообороту та чисельності працівників є основними факторами, що впливають на розмір сукупного попиту на спеціалістів із вищою та середньою спеціальною освітою. В результаті дій даних факторів загальна потреба системи споживчої кооперації в спеціалістах скоротилася в 2010–2011 рр. у цілому по Укоопспілці на 23,3 %. Однією з причин такої ситуації, на нашу думку, є той факт, що системі споживчої кооперації України притаманний один із най-

нижчих у народному господарстві рівнів заробітної плати.

Робота з кадрами – прямий обов'язок керівника організації. Тому збереження і розвиток кадрового потенціалу в значній мірі залежать від голів правлінь організацій споживчої кооперації. Забезпечення високої якості підготовки, підвищення кваліфікації і перепідготовки кадрів – невід'ємна частина кадрової політики споживчої кооперації. Розглядаючи рис. 4, можемо відзначити збільшення відносного рівня кваліфікованості персоналу за аналізовані десять років. Так, незважаючи на незначне коливання питомої ваги працівників з неповною вищою освітою в межах 29,71–34,19 %, обсяг персоналу з повною та базовою вищою освітою зріс з 10,84 % у 2001 р. до 18,46 % у 2011 р. Натомість динаміка частки середньої та спеціальної професійної освіти в структурі системи споживчої кооперації свідчить про постійне скорочення даної категорії на проміжку 2001–2009 рр. і їх незначне зростання в наступному періоді.

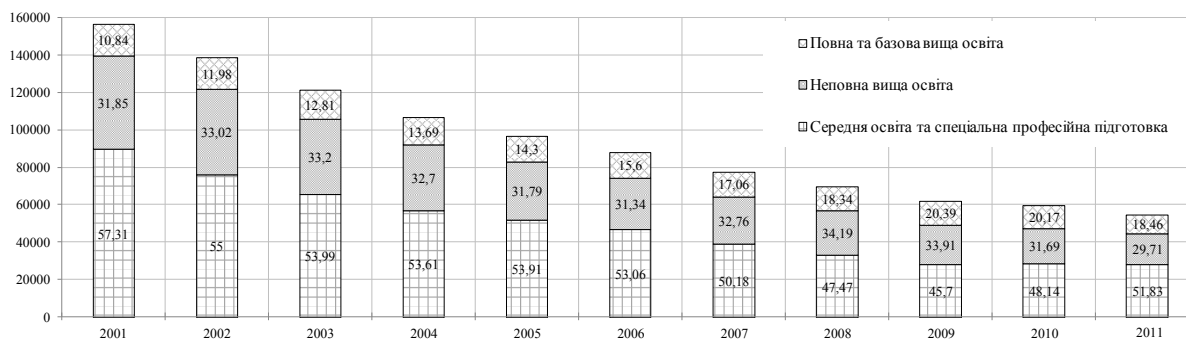


Рис. 4. Динаміка питомої ваги працівників системи споживчої кооперації України за рівнями освіти за 2001–2011 рр., % [2–10]

Спілки споживчих товариств і споживчі товариства укладають договори з навчальними закладами щодо підготовки та перепідготовки фахівців. Споживчим товариствам і їх спілкам потрібні фахівці, які добре знають особливості розвитку споживчої кооперації, кооперативні цінності та принципи. З таких фахівців може формуватися апарат управління кооперативних організацій, здатний зберегти кооперативну ідентичність і соціальну орієнтованість споживчої кооперації.

Визначивши відносні показники зміни питомої ваги працівників споживчої кооперації України за 2001–2011 рр., доцільно на їх фоні розглянути частку персоналу з вищою освітою (рис. 5). Лише станом на два останні роки було зафіксовано негативне явище в діяльності Укоопспілки – переважання більше ніж удвічі зменшення питомої ваги працівників, що мають повну, базову чи неповну вищу освіту.

Підвищенню якості підготовки фахівців сприяє розвиток наукових досліджень. Тому

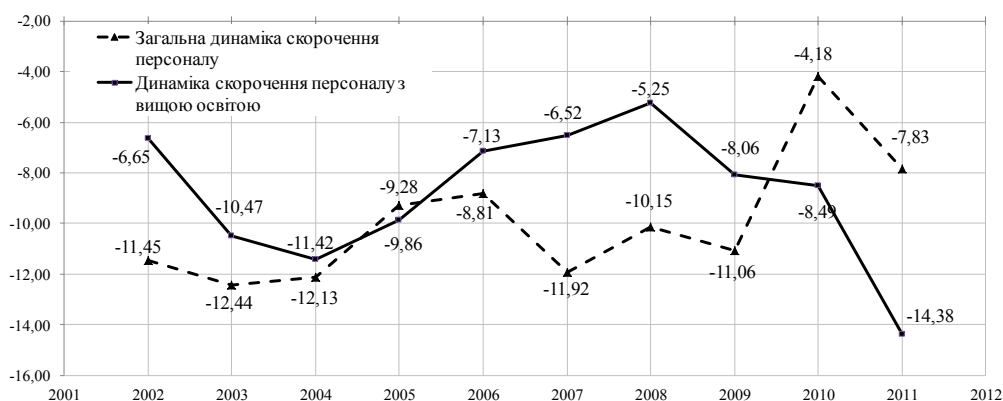


Рис. 5. Порівняння зміни частки працівників з вищою освітою із темпами скорочення загальної кількості персоналу системи споживчої кооперації України за 2001–2011 рр., % [2–10]

вищі навчальні заклади повинні посилити науково-дослідну роботу з питань реформування системи споживчої кооперації; залучати до роботи більшу кількість фахівців системи споживчої кооперації, студентів і аспірантів; проводити науково-практичні конференції та семінари з актуальних проблем розвитку споживчої кооперації.

Залежність освітнього рівня робочої сили від рівня заробітної плати підтверджують результати кореляційного аналізу по даним Укоопспілки. Для досягнення порівнюваності розмірів оплати праці персоналу системи споживчої кооперації як факторної ознаки використана не величина середньої зарплати, а індекс, що характеризує її співвідношення до середньої по державі (рис. 6).

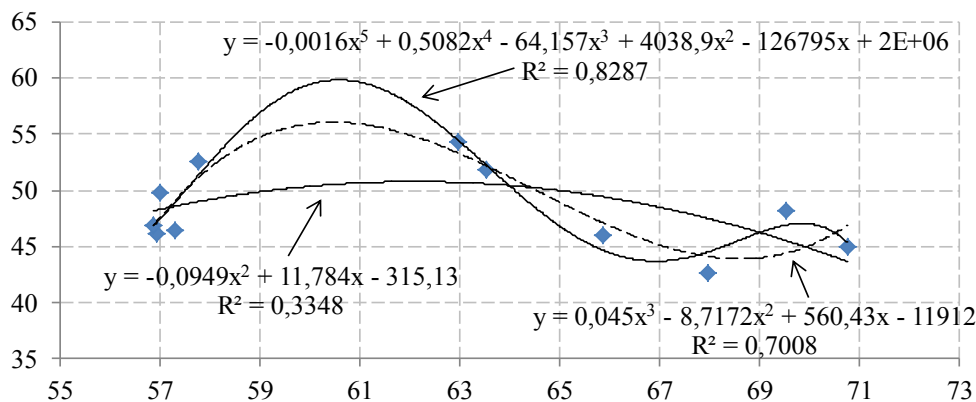


Рис. 6. Порівняння зміни частки працівників з вищою освітою із темпами скорочення загальної кількості персоналу системи споживчої кооперації України за 2001–2011 рр., %

В результаті кореляційно-регресійного аналізу виявлено тісний зв'язок факторної ознаки з питомою вагою працівників, що мають вищу освіту ($R^2 = 0,8287$). Він виражений поліноміальною функцією зі ступенем 5: $y = -0,0016x^5 + 0,5082x^4 - 64,157x^3 + 4038,9x^2 - 126795x + (2E + 06)$. Тобто частка високоосвічених кадрів системи споживчої кооперації головним чином залежить від розмірів заробітної плати і безпосередньо від її відповідності до середньої у державі.

Таким чином, проведений аналіз дозволяє виявити основні тенденції функціонування персоналу організацій та підприємств системи споживчої кооперації України:

1. В результаті загальноекономічного спаду та структурних змін економіки в 2011 р. чисельність працюючих у системі Укоопспілки

зменшилась порівняно з 2001 р. на 64,96 %. Отже, за даний період вагомо скоротилась ємність ринку праці споживчої кооперації не лише в абсолютному вираженні, але і її доля на макрорівні.

2. Невідповідність між темпами загального обсягу товарообороту і скорочення чисельності працівників призвело до зниження продуктивності праці, накопичення на підприємствах і в організаціях споживчої кооперації потенціалу прихованого безробіття.

3. Зростання розмірів середньої заробітної плати працівників системи споживчої кооперації не можна однозначно розцінювати як позитивну зміну, адже дана тенденція обумовлена насамперед зростанням мінімальної зарплати встановленої законодавством. А також потрібно відзначити, що рівень оплати праці кооперативним працівникам, значно нижчий від середньорічної у державі.

4. На формування кваліфікованої робочої сили організацій і підприємств значною мірою впливає плінність їхнього персоналу, активізована умовами функціонування ринку праці. Так, в 2011 р. вивільнення надлишкової кількості працівників здійснювався не лише за рахунок звільнень, а і за рахунок скорочення найму, тобто спостерігалось зниження плінності кваліфікованих кадрів.

У ході подальших досліджень із вказаної тематики ми будемо зосереджувати увагу на проведенні комплексної оцінки працівників окремих ланок управління та галузей діяльності, а також на детальному аналізі зв'язку результатів фінансово-господарської діяльності з показниками структури персоналу організацій та підприємств системи споживчої кооперації України.

ЛІТЕРАТУРА

1. Маркіна І. А. Менеджмент підприємства : опорний конспект лекцій / І. А. Маркіна, Р. І. Біловол, В. П. Сторожук. – Полтава : РВВ ПУСКУ, 2003. – 147 с.
2. Основні показники господарсько-фінансової діяльності підприємств і організацій Кримспоживспілки, облспоживспілок за 2010 рік / Укоопспілка. – К. : ЦССТУ Укоопспілка, 2011. – 107 с.
3. Основні показники господарсько-фінансової діяльності підприємств і організацій Укоопспілки за 2001 рік / Укоопспілка. – К. : ЦССТУ Укоопспілка, 2002. – 130 с.
4. Основні показники господарсько-фінансової діяльності підприємств і організацій Укоопспілки за 2002 рік / Укоопспілка. – К. : ЦССТУ Укоопспілка, 2003. – 133 с.
5. Основні показники господарсько-фінансової діяльності підприємств Укоопспілки за 2005 рік / Укоопспілка. – К. : ЦССТУ Укоопспілка, 2005. – 132 с.
6. Основні показники господарсько-фінансової діяльності підприємств Укоопспілки за 2006 рік / Укоопспілка. – К. : ЦССТУ Укоопспілка, 2007. – 117 с.
7. Основні показники господарсько-фінансової діяльності підприємств Укоопспілки за 2007 рік / Укоопспілка. – К. : ЦССТУ Укоопспілка, 2008. – 115 с.
8. Показники господарсько-фінансової діяльності підприємств і організацій Кримспоживспілки, облспоживспілок за 2011 рік / Укоопспілка. – К. : ЦССТУ Укоопспілка, 2012. – 53 с.
9. Показники господарсько-фінансової діяльності підприємств і організацій системи Укоопспілки за 2004–2008 роки / Укоопспілка. – К. : ЦССТУ Укоопспілка, 2009. – 118 с.
10. Показники господарсько-фінансової діяльності підприємств і організацій системи Укоопспілки за 2009 рік / Укоопспілка. – К. : ЦССТУ Укоопспілка, 2010. – 103 с.