

- http://www.develop.com.ua/index.php?lang_id=1&content_id=1588. – Названіє с екрана.
19. Фетисова О. В. Современные тенденции развития мировой розничной торговли / О. В. Фетисова // Вестник Волгоградского государственного университета. Сер. 3: Экон. экол., – 2009. – № 2 (15). – С. 61–69.
 20. Современное развитие ритейла [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.retail.ru>. – Названіє с екрана.
 21. Global information publisher providing market research reports, statistics and online information systems on industries, countries and consumers [Electronic resource]. – Mode of access: <http://www.euromonitor.com>. – Titla from display.
 22. Ритейл бизнес в Украине – донор бюджета? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://delo.ua/business/krupnejshie-kompanii-ukrainy-ritejl-162668/>. – Названіє с екрана.
 23. Как продуктовые сети пережили кризис [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://allretail.ua/topics/31656/> – Названіє с екрана.
 24. Базарный день. Почему европейские ритейлеры ринулись в Украину [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://allretail.ua/topics/31568>. – Названіє с екрана.

УДК 005.95:334.735(477)

ПРОБЛЕМАТИКА ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ І ОРГАНІЗАЦІЙ СПОЖИВЧОЇ КООПЕРАЦІЇ УКРАЇНИ

О. П. Білінська

Поява нових підходів до управління та розвитку системи споживчої кооперації України були зумовлені нагальною необхідністю адаптації та реформування діяльності її підприємств та організацій в умовах сьогодення. Формування та розвиток ефективної системи оцінки персоналу системи споживчої кооперації набуває пріоритетного значення в сучасних умовах розвитку ринкових відносин і жорсткої ринкової конкуренції. Щоб система оцінки персоналу була найбільш доцільною та ефективною, необхідно врахувати її специфіку та кооперативну ідеологію. У ході багаторічного становлення кооперативної ідеології багато науковців, що переймаються проблемами розвитку споживчої кооперації, розкривали питання загального процесу реформування діяльності та управління її підприємств і організацій. Питання формування ефективної системи оцінки персоналу та створення відповідного організаційного механізму її впровадження та реалізації, на нашу думку, заслуговують пильної уваги.

Результати наукових досліджень свідчать про питання оцінки персоналу організацій висвітлені у працях таких закордонних науковців, як Г. Десслер, Л. Зайверт, Г. Зайцев, Г. Зім-мель, Д. Іванцевич, Д. Карнегі, Б. Карлоф, А. Кібанов, К. Флетчер, М. Магура, М. Курбатова, В. Е. Хруцкий і Р. А. Толмачев та ін. Серед вітчизняних науковців, які займаються питанням формування оціночних механізмів персоналу, можна відзначити таких: М. Виноградського, В. Данюка, Т. Деткевича, Г. Дмитренко, М. Дмитренко, А. Колота, О. Крушельницьку, Ф. Хміля, Б. Холода, В. Чернова, Г. Щокіна та ін. Незважаючи на зростання кількості досліджень, присвячених питанням оцінки персоналу, теоретичні та методологічні аспекти формування системи оцінки персоналу, особливо стосовно системи споживчої кооперації України майже не досліджені.

Тому метою та завданнями є дослідження проблематики існуючої системи оцінки персоналу підприємств споживчої кооперації України для подальшої розробки практичних рекомендацій щодо її удосконалення.

Сучасні тенденції та проблеми розвитку споживчої кооперації України спонукають більшість науковців займатися питаннями розробки її стратегії та концепцій розвитку. Крім загальних проблем розвитку споживчої кооперації, пов'язаних перш за все з нестабільною економічною ситуацією в державі, актуальності набувають також питання оновлення практичного управління в різних сферах, зокрема у сфері управління персоналом. Оцінювання та розвиток персоналу підприємств і організацій споживчої кооперації України на сьогодні, мають одне з пріоритетних значень в успішному менеджменті.

Ефективність управління персоналом підприємств і організацій споживчої кооперації залежить від багатьох складових: забезпечення організації набору та відбору персоналу, його ефективного розміщення та використання, планування, формування прозорої кадрової політики, а також формування ефективної системи оцінки та професійного розвитку. Разом з тим слід зазначити, що в існуючій системі управління персоналом, найбільша увага приділяється переважно підбору та планування персоналу, формуванню кадрового резерву та роботі з ним, кадровому діловиробництву.

Хоча останніми роками досить суттєво удосконалено стиль, форми й методи роботи з персоналом, його професійний розвиток, соціального захисту працівників системи, розроблено та затверджено Радою та правлінням Укоопспілки ряд нормативних документів, спрямованих на вдосконалення кадрової роботи [1], залишається невирішеним значне коло питань, про що свідчить досить високий рівень плинності та скорочення чисельності персоналу в усіх галузях діяльності споживчої кооперації. Запобігання таким процесам можливе не тільки за умов збереження існуючих і створення нових робочих місць, посилення соціального захисту працівників, запровадження нових видів послуг. Одним із вагомих напрямів є формування відповідної системи оцінювання та розвитку персоналу.

Існуюча наразі момент система оцінювання персоналу майже не змінювалася з радянських часів, і основним методом залишається атестація. У 2007 р. було прийняте Положення про

атестацію працівників Укоопспілки, в якому порівняно з попереднім, значно вдосконалено структуру та виділено окремі етапи атестації, разом з тим система та процес оцінки персоналу, перш за все на рівнях вищих і середніх ланок, на нашу думку, повинна досить суттєво змінитися. Згідно з Положенням про порядок проведення атестації керівників і спеціалістів підприємств, організацій, установ споживчої кооперації України для її проведення власником або уповноваженим ним органом затверджується атестаційна комісія у складі: голови, секретаря і членів комісії. До складу атестаційної комісії включаються керівники кооперативного органу, висококваліфіковані спеціалісти, представники профспілкової організації цього органу. В необхідних випадках допускається призначення кількох атестаційних комісій. Можуть бути створені комісії для атестації керівників і спеціалістів за галузями діяльності, різних рівнів управління або функціональних управлінь (відділів).

Також, необхідно зазначити, що прийняте Положення про атестацію працівників Укоопспілки не визначає ряд важливих питань щодо проведення ефективної оцінки персоналу. Перш за все не зазначена чітка процедура та строки проведення для всіх рівнів споживчої кооперації, не визначено, якого рівня кадрова служба відповідає за підготовку до проведення атестації та на основі яких критеріїв оцінюється персонал, а також те, хто відповідальний за реалізацію даного Положення. Формуючи ефективну систему оцінки персоналу споживчої кооперації необхідно враховувати також її організаційну структуру та відповідно визначити, за якими рівнями організаційної ієрархії буде проводитись оцінка персоналу.

Згідно зі Стратегією розвитку споживчої кооперації України 2004–2015 рр. професійний рівень керівників, фахівців і кваліфікованих робітників повинен зростати. На сьогодні, забезпечення професійного рівня персоналу можливе не тільки за умови впровадження ефективної політики розміщення персоналу та виявлення талановитої молоді. Необхідно також оновити всю систему оцінки персоналу з метою розвитку та вчасного виявлення потенційно якісного персоналу. У ході форму-

вання ефективної системи оцінки персоналу необхідно відбуватись поєднувати в собі не тільки новітні методи та методики сучасного управління персоналом, а й враховувати потужну власну освітню мережу та науковий потенціал.

За результатами останніх досліджень виявлено, що наразі в системі Укоопспілки працює 72832 особи, з них 36697 осіб із вищою освітою, що становить 50,4 % загальної кількості працівників, у тому числі 12814 осіб (17,6 %) закінчили вищі навчальні заклади III–IV рівнів акредитації, 23823 особи (32,8 %) – I–II рівнів акредитації. Мають професійну підготовку 21453 особи (29,5 %). Але маючи досить потужні вищі навчальні заклади в системі споживчої кооперації, які наразі навчають за направленням організацій і підприємств споживчої кооперації України 1420 осіб, система споживчої кооперації водночас не завжди доцільно використовує такий кадровий потенціал.

Тому сьогодні не доцільно розглядати систему найму та розміщення персоналу без урахування одночасного розвитку та оновлення системи оцінки персоналу всієї системи споживчої кооперації. Це перш за все дасть можливість по-новому побачити потенційні можливості молоді, підвищити використання високого якісного кадрового потенціалу за призначенням і розмежує систему оцінки персоналу за її метою. Водночас, розглядаючи систему оцінки персоналу як головну складову покращення кадрової політики в системі споживчої кооперації, є сенс запропонувати реформування та удосконалення системи, що склалася в роботі з персоналом на вищих рівнях управління.

Сучасні тенденції та політика постійного вдосконалення кадрового потенціалу підприємств споживчої кооперації вимагає не тільки формування галузевого замовлення на підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації та формування кадрового резерву, а і створення збалансованої системи оцінки персоналу всієї системи споживчої кооперації. Це, в свою чергу, дасть можливість сформувати її через розвиток потенціалу людини всередині самої організації в поєднанні з

мотиваційними механізмами управління. На сьогодні, реалізація потенціалу людини є одним із перспективних напрямів формування та ефективного розвитку конкурентних переваг організації. Водночас буде виконуватись більш ефективно молодіжна політика в системі споживчої кооперації України, яка була прийнята у 2007 р. на четвертих зборах Ради Укоопспілки дев'ятого скликання.

Отже, успішність і ефективність всієї кадрової політики системи споживчої кооперації України необхідно ототожнювати не тільки з реалізацією ринково орієнтованої стратегії та відповідно з ефективним виконанням основних функцій управління персоналу, а і з необхідністю розвитку конкурентоспроможного персоналу та формування новітніх підходів щодо системи оцінки персоналу. Така необхідність зумовлюється перш за все взаємозв'язком і взаємозалежністю основних функцій управління персоналом в системі споживчої кооперації з її системою оцінки (рис.). На кожному етапі роботи працівника в організації передбачається використання певних методів оцінки та розвитку персоналу.

Аналіз основних напрямів кадрової політики системи споживчої кооперації України та організаційної структури управлінь і відділів кадрів Центральної спілки споживчих товариств і облспоживспілок свідчить, що кадровими питаннями займаються Управління кадрової політики, кооперативної освіти і науки, на рівні районних кооперативних ланок – відділи кадрів. У низовій ланці споживчої кооперації – споживчому товаристві – інспектор з кадрів [2, с. 149]. Традиційно кадрові служби виконують функції обліку особового складу персоналу, організації прийняття, переведення та звільнення, перепідготовки та підготовки працівників, дослідженні руху працівників підприємств і організацій споживчої кооперації України.

Дослідження організаційної структури управлінь і відділів на рівні Центральної спілки споживчих товариств і облспоживспілки показує, що діюча організаційна структура апарату управління системи споживчої кооперації на обласному рівні зазнала певних змін за останні роки. Було реформовано та скороче-

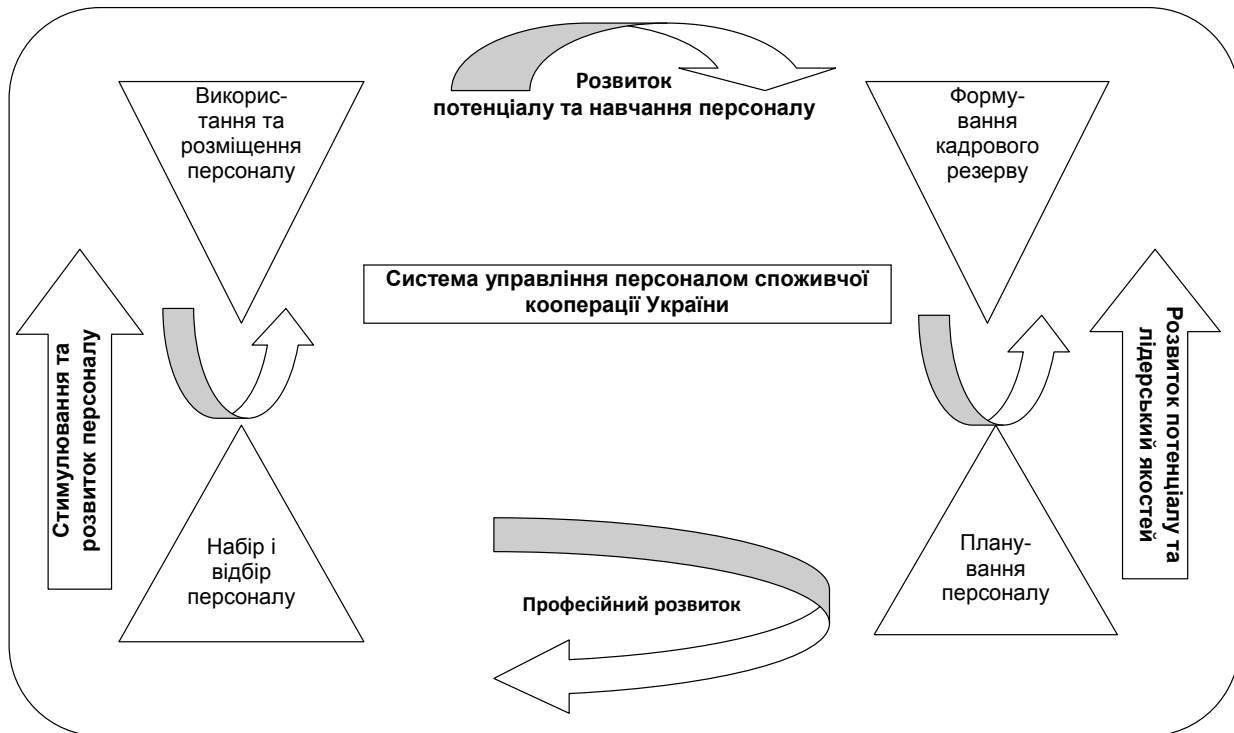


Рис. Взаємозв'язок основних функцій управління персоналом із системою оцінки персоналу споживчої кооперації України

но більшість відділів управління. Управління кадрів і організаційно-кооперативної роботи, в свою чергу, зазнали змін у назві та функціях і до їх складу входять начальник відділу, провідний інструктор і діловод. Відповідно до ієрархічної структури споживчої кооперації вважаємо, що формування системи оцінки персоналу необхідно здійснювати на трьох рівнях: Центральної спілки споживчих товариств, облспоживспілки та райспоживспілки.

Вище зазначалося, що в системі споживчої кооперації при вищих навчальних закладах існують інститути підвищення кваліфікації, на базі яких було б доцільно створювати центри для оцінки та розвитку персоналу системи споживчої кооперації України. Отже, на нашу думку, використання наявних технічних, інформаційних і людських ресурсів надасть можливість створити в системі споживчої кооперації свою систему оцінки персоналу та впровадити її модель, одночасно зберігаючи та розвиваючи потенційні можливості системи загалом.

Підсумовуючи вищезазначене, необхідно констатувати, що в ході дослідження питання

формування системи оцінки персоналу підприємств і організацій споживчої кооперації України необхідно зосереджувати увагу не лише на загальних аспектах її формування. Потреба у створенні моделі системи оцінки персоналу в системі споживчої кооперації є очевидною, на тому ми і плануємо в подальших дослідженнях зосередитися саме на цьому питанні.

ЛІТЕРАТУРА

1. Войнаш Л. Основні напрями кадрової політики в кооперативних організаціях і підприємствах Укоопспілки / Войнаш Л. // Вісті Центральної спілки споживчих товариств України. – 2008. – № 17.
2. Білінська О. П. Управління споживчою кооперацією як соціально-економічною системою: теорія і практика : монографія / Білінська О. П. – Полтава : РВВ ПУСКУ, 2008. – 255 с.
3. HRЛига. Сообщество кадровиков и специалистов по управлению персоналом [Электронный ресурс] : офиц. сайт. – Режим доступа: <http://www.hrliga.com>. – Название с экрана.