

- рівень задоволеності працівника опанованою у процесі навчання професією;
- рівень задоволеності роботодавця, керівника структурного підрозділу компетентністю працівника.

ЛИТЕРАТУРА

1. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами : [пер. с англ.] / Армстронг М. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 328 с.
2. Правоторов В. Нужна ли вашему бизнесу стратегия развития персонала? [Электронный ресурс] / Правоторов В. – Режим доступа : <http://www.sibcon.com>. – Название с экрана.
3. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации : учеб.-практ. пособие / Шекшня С. В. – М. : ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1997. – 336 с.
4. Пихота А. Вкусная и полезная система обучения и развития персонала в компании «Сандора» [Электронный ресурс] / Пихота А. – Режим доступа : <http://www.Trainings.ua>. – Название с экрана.
5. Джой-Меттьюз Д. Развитие человеческих ресурсов / Джой-Меттьюз Д. – М. : Эксмо, 2006. – 432 с.

УДК 334.732:631.115.8.000.7

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В МОЛОЧАРСЬКИХ КООПЕРАТИВАХ

В. М. Микитюк, кандидат економічних наук;

Т. В. Швець, кандидат економічних наук;

А. Д. Яцкова

У системі трансформаційних перетворень в аграрному секторі економіки непересічного значення набувають процеси становлення та розвитку обслуговуючих кооперативів як важливої складової інфраструктури аграрного ринку. Формування економічно обґрунтованих кооперативних відносин в аграрному секторі є основою соціально-економічного зростання сільських громад, захисту економічних інтересів членів, розв'язання комплексу економічних і соціальних проблем, актуальних для жителів сільських територіальних громад. Створення обслуговуючих кооперативів сприяє становленню приватного сектора на селі, розширенню сфери зайнятості та підвищенню рівня життя і доходів сільського населення, формування висококваліфікованого кадрового потенціалу.

Дослідження процесів формування та функціонування сільськогосподарської кооперації передусім пов'язані з іменами Михай-

ла Туган-Барановського, О. Чайнова, Б. Мартоса, І. Витановича та ін. Суттєвий внесок у розробку цього питання зробили сучасні науковці, зокрема В. Гончаренко, В. Зіновчук, М. Малік, В. Марочко, Л. Молдаван, О. Пантелеймоненко, Г. Черевко, а також російські дослідники, зокрема І. Буздалов, О. Ніконов, О. Серова, Г. Шмельов. Окремі аспекти формування кадрового потенціалу відображені в працях вітчизняних дослідників, зокрема Г. Купалової, Е. Лібанової, К. Прокопишак та ін. Незважаючи на різноплановість підходів до висвітлення цієї тематики, у наукових виданнях ще недостатньо вивченими залишаються питання формування та використання персоналу сільськогосподарських обслуговуючих кооперативів, що і зумовило необхідність проведення даного дослідження.

У Житомирській області, як і в Україні в цілому, створено загальні передумови, необхідні для розвитку сільськогосподарської обслу-

вуючої кооперації. Її виникнення відбулося за наявності у суспільстві певних передумов, а саме: політичних, правових, економічних, соціальних і психологічних [1, 2, 4]. Автори колективної монографії «Сільськогосподарська кооперація: суть та проблеми розвитку в Україні» вважають, що сільськогосподарська кооперація у формі обслуговуючих кооперативів виникла як засіб протистояння сільськогосподарських товаровиробників комерційним посередницьким структурам, які діють у сферах, споріднених із сільським господарством [7]. Із насиченням ринку товарами і зростанням конкуренції дрібні товаровиробники неспроможні одночасно приділяти достатньо уваги веденню ефективного виробництва і здійсненню комерційних операцій. У такому випадку їх економічну стабільність можна досягати, створивши власні підприємства на кооперативних засадах і використавши професійний управлінський персонал.

Відомо, що вищою формою сільськогосподарської кооперації є створення підприємства особливого типу – сільськогосподарського кооперативу. Нині в Україні найбільш поширеними є три типи кооперативів: спеціалізовані, агроторгові доми як багатофункціональні обслуговуючі кооперативи та кооперативи при сільських громадах [3]. У першому типі кооперативів зосереджено діяльність на певних обслуговуючих функціях, що їм делегують клієнти-власники, а саме: заготівля, переробка, маркетинг сільськогосподарської продукції, матеріально-технічне постачання, інформаційно-консультативне обслуговування тощо. Другий тип – агроторгові доми як багатофункціональні обслуговуючі кооперативи (створюються здебільшого на районному рівні й об'єднують сільськогосподарські підприємства і великі фермерські господарства, здійснюють збут продукції своїх клієнтів-власників, забезпечують їх необхідними матеріально-технічними ресурсами, надають інформаційно-консультаційні послуги тощо). Третій тип – кооперативи при сільських громадах створюються дрібними приватними власниками – особистими селянськими та невеликими фермерськими господарствами, які мають спільні господарські проблеми, не вважають за доцільне користуватися сторонньою

допомогою та на основі власної ініціативи хочуть покращити своє економічне та соціальне становище за рахунок створення підприємства особливого типу [8]. Унікальність цього типу кооперативів полягає в тому, які за видами послуг, що надають членам-власникам кооперативу, він може функціонувати і як спеціалізований, і як багатофункціональний.

Кооперативи при сільських громадах є складовою інфраструктури аграрного ринку і водночас особливим видом підприємництва [8]. Їх діяльність націлена не на отримання прибутку, а для задоволення економічних і соціальних інтересів своїх членів. Для кооперативів такого типу перспективним є членство в агроторгових домах, а через них – у біржовій торгівлі, що сприятиме перетворенню дрібних товаровиробників на рівноправних суб'єктів ринку, підвищить конкурентоспроможність продукції їх членів-власників.

Кооперативи при сільських громадах почали створюватися почали з 2000 р., після прийняття Указу Президента України «Про заходи щодо формування та функціонування аграрного ринку» [6]. На підтримку даного Указу Житомирська обласна рада прийняла «Програму розвитку особистих підсобних господарств на 2000–2003 рр.» [5]. Одним із пунктів цієї програми передбачено створення на селі обслуговуючих сільськогосподарських кооперативів як вагомого елемента інфраструктури аграрного ринку. Останнім часом процес створення таких кооперативів помітно активізувався, це пояснюється як державною політикою, спрямованою на підтримку кооперативного руху, так і об'єктивною необхідністю об'єднання дрібних сільськогосподарських товаровиробників у конкурентних ринкових умовах. Тому функціонування кооперативів при сільських громадах є ефективним засобом становлення та подальшого розвитку дрібного приватного сектора на селі, покращання його фінансового стану, розширення сфери зайнятості та підвищення рівня життя і доходів сільського населення.

З метою вивчення сучасного стану діяльності кооперативів при сільських громадах, їх соціально-економічного потенціалу, ефективності його використання та основних проблем формування кадрового потенціалу

було проведено за допомогою спеціально розроблених анкет соціометричне дослідження кооперативів Житомирського регіону. Результативність анкетування у області становить 40 об'єктів дослідження, що становить 87,0 % від загальної кількості респондентів. Відсоток отриманих відповідей виявився меншим за 100 %, що пояснюється наявністю комунікаційних перешкод, які пов'язані з територіальною віддаленістю деяких кооперативів, а також із бажанням окремих респондентів зберегти конфіденційність. Цільовою аудиторією обстеження стали посадові особи обслуговуючих кооперативів (голова, виконавчий директор, члени правління).

Встановлено, що кооперативи при сільських громадах, є переважно багатофункціональними, оскільки охоплюють кілька видів діяльності й надають різні види послуг своїм клієнтам-власникам. Певна кількість кооперативів надає послуги із заготівлі та збуту молока, так звані молочарські кооперативи. Проте кількість молочарських кооперативів є обмеженою – лише 14 кооперативних підприємств.

На основі даних проведеного соціологічного дослідження здійснено кількісний і якісний аналіз персоналу молочарських кооперативів в Житомирській обла. В результаті проведеного дослідження встановлено, що вікова структура працівників кооперативів має

такий вигляд: група віком 34–50 років посідає 1 місце; 50–60 років – 2 місце; понад 60 років – 4 місце та молодь до 25 років – 5 місце. За рівнем освіти працівників молочарських кооперативів побудований рейтинг має такий вигляд: перше місце посідають працівники з середньою спеціальною освітою; друге – без спеціальної освіти і лише третє – працівники з вищою освітою. При цьому результати опитування свідчать про те, що у молочарських кооперативах регіону дослідження практично не здійснюються заходи з підвищення кваліфікації працівників.

З огляду на особливості функціонування сільськогосподарських обслуговуючих кооперативів, зумовлені дією специфічних економічних механізмів у кооперативі та його неприбутковою природою, встановлено необхідність застосування науково обґрунтованого підходу до формування складу його персоналу. Сутність запропонованої методики полягає в оптимізації чисельності найманих працівників з метою задоволення потреб у господарських послугах і максимізації прибутку членів-власників кооперативу. При цьому варто відмітити, що кількісні та якісні характеристики залучених працівників варто визначати з урахуванням спеціалізації кооперативного підприємства та наявних ресурсів (табл.).

Таблиця

Оптимальна чисельність персоналу та вартість послуг молочарського кооперативу залежно від поголів'я ВРХ

| Поголів'я ВРХ, голів | Оптимальна чисельність приймальників-здавальників (лаборантів і обліковців), осіб | Оптимальна чисельність приймальників-здавальників на молоко пункті, осіб | Витрати на обслуговування 1 голови ВРХ на рік, грн | Коефіцієнт еластичності вартості обслуговування 1 голови ВРХ |
|----------------------|---|--|--|--|
| До 50 (недоцільно) | 1 | 1 | понад 1349,82 | – |
| 51–75 | 1 | 1 | 1349,82–1078,47 | –0,4021 |
| 76–150 | 2 | 2 | 1070,88–790,15 | –0,2692 |
| 151–225 | 3 | 3 | 788,24–694,05 | –0,2438 |
| 226–250 | 4 | 4 | 693,2–674,73 | –0,2405 |

Науково-прикладне значення такого підходу полягає у можливості формування складу персоналу, що залежить від конкретних умов господарської діяльності обслуговуючого кооперативу.

В умовах молочарського кооперативу такими характеристиками є: поголів'я ВРХ, що утримують члени кооперативу, масштаби його діяльності, наявна матеріально-технічна

база. Запропонований підхід дозволяє приймати обґрунтовані управлінські рішення з метою підвищення ефективності господарювання молочарського кооперативу.

Отже, реформування аграрного сектора економіки країни сприяло створенню умов і довело необхідність відродження і подальшого розвитку обслуговуючої кооперації. В результаті дослідження встановлено, що в Житомирській обл. формується кооперативно-обслуговуючий уклад, роль і місце якого в економіці регіону постійно зростає. Створення та подальше становлення обслуговуючих кооперативів матиме непересічне значення для забезпечення комплексного розвитку сільської місцевості, який передбачає не тільки підвищення рівня доходів сільського населення, соціальну підтримку і соціальний захист інтересів селян, а й сприятиме формуванню дієвого кадрового потенціалу самих кооперативів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Горбонос Ф. В. Про теоретичні засади розвитку кооперації / Горбонос Ф. В. // Економіка АПК. – 1997. – № 2. – С. 36–38.
2. Зіновчук В. В. Організаційні основи сільсько-господарського кооперативу / Зіновчук В. В. – К. : Логос, 2001. – 380 с.
3. Зіновчук В. В. Особливості формування матеріально-технічної бази сільськогосподарських обслуговуючих кооперативів / Зіновчук В. В. // Формування і реалізація державної політики розвитку матеріально-технічної бази агропромислового комплексу в Україні. – К. : ІАЕ УААН, 2003. – С. 196–200.
4. Могильний О. М. Нормативно-правове забезпечення обслуговуючих кооперативів / Могильний О. М. // Економіка АПК. – 2000. – № 10. – С. 9–16.
5. Програма розвитку особистих підсобних господарств громадян Житомирської області на 2000–2003 рр. – Житомир : Житомирська обласна рада, 2000. – 20 с.
6. Про заходи щодо забезпечення формування та функціонування аграрного ринку : Указ Президента України № 767 від 6 черв. 2000 р. // Офіційний вісник України. – 2000. – № 23. – С. 931.
7. Сільськогосподарська кооперація: суть та проблеми розвитку в Україні / П. Т. Саблук, В. П. Ситник, М. Й. Малік [та ін.]. – К. : ІАЕ УААН, 1999. – 116 с.
8. Швець Т. В. Передумови виникнення та функції кооперативів при сільських громадах / Швець Т. В. // Таврійський науковий вісник. – 2005. – Вип. 37. – С. 221–226.

УДК 658.5.012.42

ВИМОГИ ДО УМОВ ВИКОРИСТАННЯ КОНЦЕПЦІЇ ПОСТІЙНОГО ВДОСКОНАЛЕННЯ В УПРАВЛІННІ ПРОМИСЛОВИМ ПІДПРИЄМСТВОМ

С. С. Бондаренко, кандидат економічних наук

Підвищення конкурентоспроможності вітчизняних промислових підприємств традиційно пов'язують із суттєвим поновленням продукції, що виробляється, а відтак – з новими технологіями, відмінною рисою яких мають стати енергозбереження та зменшення витрат на виробництво. Не піддаючи сумніву необхідність продуктових, технічних і технологічних інновацій у підвищенні конкурентоспроможності вітчизняних промислових

підприємств, доцільно звернутися до можливостей управлінських інструментів, які в цілому ряду випадків без серйозних капіталовкладень допомагають добитися дуже непоганих результатів – підвищити продуктивність праці, якість праці та продукції, зменшити витрати та майже повністю ліквідувати втрати, підвищити гнучкість діяльності підприємства.

Менеджмент підприємства є засобом конкурентної боротьби і робить свій доволі знач-