

соналу), або як такі, що забезпечують певний рівень формування й використання.

Таким чином, оцінка структурних елементів соціально-економічного потенціалу дало змогу виділити такі складові: природно-ресурсний; трудовий і демографічний; виробничий; інноваційний потенціали; регіональні й геополітичні аспекти соціально-економічного потенціалу; соціальний; інфраструктурний потенціали. На думку більшості дослідників, соціально-економічний потенціал є узагальнюючим показником, у якому поєднуються природні, виробничі, науково-технічні, соціально-культурні властивості економічної системи.

ЛІТЕРАТУРА

1. Алаев Э. Б. Социально-экономическая география: понятийно-терминологический словарь / Алаев Э. Б. – М. : Мысль, 1983. – 350 с.
2. Лодин В. Методы экономического обоснования территориальной организации хозяйства [Электронный ресурс] / Лодин В. – Режим доступа: <http://www.humanities.edu.ru>. – Название с экрана.
3. Минц А. А. Экономическая оценка естественных ресурсов. Научно-методические проблемы учета географических различий в эффективности / Минц А. А. – М. : Мысль, 1972. – 303 с.
4. Прогнозирование научно-технического прогресса в отраслях промышленности : метод. рек. – М. : ВНИИПИ, 1991. – Ч. III. – 165 с.

УДК 005.91

ОСОБЛИВОСТІ СТРУКТУРИ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ СПОЖИВЧОЇ КООПЕРАЦІЇ УКРАЇНИ

О. І. Глущенко

У сучасних умовах господарювання підприємства споживчої кооперації все більше уваги приділяють структурі управлінського персоналу, оскільки саме від раціональної структури залежить їх подальший ефективний розвиток. Це зумовлено тим, що склад управлінського персоналу, його освітньо-кваліфікаційний рівень, рівень компетенції, досвід, гнучкість у прийнятті рішень дозволяє будувати ефективну стратегію розвитку підприємств споживчої кооперації.

Різні аспекти управлінського персоналу, його структури висвітлені в працях зарубіжних і українських учених: В. Авдєєнко, В. Адамчука, О. Амоші, Д. Богині, С. Бандура, Н. Балтачєєвої, О. Єгоршина, Є. Ільїна, В. Гейця, О. Грішньої, М. Долішнього, В. Журавльова, Л. Івановської, А. Колота, О. Крушельницької, А. Файоля, В. Казаніва, Є. Маслової, Ю. Од-

єгова, Ф. Тейлора, Ф. Хміля, М. Чумаченко, А. Чухна Л. Шаульської та ін.

Метою статті є висвітлення особливостей структури управлінського потенціалу підприємств Полтавської облспоживспілки та виявлення закономірностей взаємозв'язку між нею й економічним розвитком підприємств споживчої кооперації.

Сучасний розвиток підприємств споживчої кооперації обумовлений, з одного боку, її роллю в забезпеченні товарами й послугами сільського населення, а з іншого – жорсткою конкуренцією з іншими підприємствами, які мають конкурентні переваги у вигляді більш розвиненої матеріально-технічної й технологічної бази, фінансових ресурсів тощо. У таких умовах функціонування підприємств споживчої кооперації необхідно досліджувати управлінську ланку, від якої залежить прийняття управлінських рішень, які сприятимуть

ефективному розвитку, посиленню конкурентних позицій на ринку товарів і послуг.

Згідно з показниками фінансово-господарської діяльності підприємств споживчої кооперації за 2006–2010 рр., у структурі управ-

лінського персоналу відбувалися зміни, які, на нашу думку, можна охарактеризувати як негативні, оскільки спостерігалось постійне підвищення питомої ваги керівників на тлі скорочення обсягів діяльності (табл. 1).

Таблиця 1

Структура управлінських працівників підприємств Полтавської облспоживспілки за 1990–2010 рр. [2, 3]

Показник	Рік						Відхилення питомої ваги у 2010 р., % до	
	1990	2006	2007	2008	2009	2010	1990 р.	2006 р.
	Загальна чисельність управлінських працівників, осіб	2042	1123	1155	1107	1006	921	–
У тому числі керівники	1056	668	617	594	568	535	–	–
Інші управлінські працівники	986	455	538	513	438	386	–	–
Питома вага, %								
Керівники	51,7	59,5	53,4	53,7	56,5	58,1	–1,4	6,4
Інші управлінські працівники	48,3	40,5	46,6	46,3	43,5	41,9	1,4	–6,4

Згідно з розрахунками табл. 1 протягом 1990–2010 рр. відбувалося скорочення управлінських працівників, що було викликане зменшенням обсягів діяльності підприємств споживчої кооперації та низьким рівнем оплати праці цих працівників, але у структурі управлінських працівників спостерігалось підвищення питомої ваги керівників: у 2010 р. вона становила 58,1 %, що було менше за по-

казник 1990 р. на 1,4 % та більше за показник 2006 р. на 6,4 %. З огляду на тенденції, слід детально дослідити доцільність такої чисельності керівників й іншого управлінського персоналу на підприємствах, їх розподілу за категоріями та досвідом роботи (табл. 2).

Дані й розрахунки табл. 2 дозволяють стверджувати про наявність певних позитивних змін у структурі управлінського персоналу.

Таблиця 2

Структура управлінського персоналу підприємств Полтавської облспоживспілки за досвідом роботи за 2006–2010 рр. [2, 3]

Показник	Рік					Відхилення у структурі 2010 р., % до	
	2006	2007	2008	2009	2010	2006 р.	2009 р.
	Чисельність управлінців всього, в тому числі за досвідом роботи	100	100	100	100	100	–
До 5 років	39,7	33,6	32,8	31,8	32,3	–7,4	0,4
5–10 років	40,8	47,1	40,6	42,6	41,6	0,8	–1
Більше ніж 10 років	19,5	19,3	26,6	25,6	26,1	6,6	0,5

Можна спостерігати, що найбільшу питому вагу протягом усього періоду становили працівники з досвідом роботи від 5 до 10 років, що свідчить про достатню стабільність управлінських кадрів. Зростання питомої ваги управлінських працівників, які працюють на таких посадах більше 10 років, зростала і у

2010 р. становила 26,1 %, що було більше за показник 2006 р. на 6,6 % та більше за показник 2010 р. на 0,5 % і також, на нашу думку, є позитивною тенденцією. Зростання у 2010 р. порівняно з 2009 р. питомої ваги молодих керівних кадрів свідчить про влиття у колективи підприємств споживчої кооперації нових мо-

лодих управлінських працівників, які мають творчий, інноваційний потенціал.

Певні проблеми у забезпеченості управлінським персоналом підприємств Полтавської облспоживспілки, з одного боку, свідчать про наявність резервів щодо її удосконалення й

оптимального заповнення штатного розкладу, а з іншого – потребують детального дослідження причин і наслідків такої забезпеченості підприємств управлінськими кадрами (табл. 3).

Таблиця 3

Забезпеченість підприємств Полтавської облспоживспілки управлінськими працівниками за 2006–2010 рр. [2, 3]

Показник	Рік					Відхилення 2010 р., %, до 2006 р.
	2006	2007	2008	2009	2010	
<i>Управлінський персонал, усього</i>						
Передбачено штатним розписом, осіб	1193	1184	1156	1023	952	–
Фактично працює, осіб	1123	1155	1107	1006	921	–
Забезпеченість кадрами, %	94,1	97,6	95,8	98,3	96,7	2,6
<i>Керівники середньої ланки</i>						
Передбачено штатним розписом, осіб	532	510	488	461	432	–
Фактично працює, осіб	528	493	473	453	425	–
Забезпеченість кадрами, %	99,2	96,7	96,9	98,3	98,2	–1,0
<i>Головні спеціалісти</i>						
Передбачено штатним розписом, осіб	281	272	254	225	192	–
Фактично працює, осіб	237	237	219	198	166	–
Забезпеченість кадрами, %	84,3	87,1	86,2	88	86,5	–2,2
<i>Спеціалісти</i>						
Передбачено штатним розписом, осіб	276	328	307	258	239	–
Фактично працює, осіб	257	312	294	249	224	–
Забезпеченість кадрами, %	93,1	95,1	95,8	96,5	95,7	2,6

Згідно з розрахунками табл. 3 можна спостерігати недостатню забезпеченість управлінськими кадрами протягом п'яти років. Так, у 2010 р. забезпеченість керівниками становила 98,2 %, що було більше за показник 2006 р. на 2,6 %, забезпеченість керівниками середньої ланки була меншою за показник 2006 р. на 1 %, головними спеціалістами – на 2,2 %, а спеціалістами – перевищувала показник 2006 р. на 2,6 %. Такі тенденції спричинені нераціональною структурою управлінського персоналу, тому слід удосконалювати механізм формування й використання управлінського персоналу на підприємствах споживчої кооперації.

Ми зробили спробу знайти закономірності взаємозв'язку між структурою управлінського персоналу та результатами діяльності підприємств споживчої кооперації (рис.).

На рис. наведені дані, що наочно підтверджують проблеми, які ми визначили у структурі управлінського персоналу. Отже, питома вага керівників майже не змінюється, але коливання чистого прибутку є значними. Зрозуміло, що вони залежали від багатьох як зовнішніх, так і внутрішніх чинників, але, на нашу думку, можна виявити залежність між стабільністю, слабким рухом чисельності й структури управлінського персоналу і недосконалістю прийнятих управлінських рішень, які призводили до коливання прибутку.

Отже, виявлені особливості у структурі управлінського персоналу дозволяють стверджувати про наявність проблем, які полягають у слабкому оновленні управлінських кадрів, низькій питомій вазі молодих працівників, що впливає на прийняття управлінських рішень, які б сприяли більш ефективному економічно-



Рис. Взаємозв'язок між структурою управлінського персоналу та чистим прибутком Полтавської облспоживспілки за 2006–2010 рр. [1–3]

му розвитку підприємств споживчої кооперації України.

ЛІТЕРАТУРА

1. Основні показники господарської діяльності підприємств Укоопспілки за 2004–2008 роки. – К. : Укоопспілка, 2009. – 290 с.
2. Основні показники господарської діяльності Полтавської облспоживспілки за 2008 рік. – Полтава : ПОС, 2009. – 113 с.
3. Основні показники господарської діяльності Полтавської облспоживспілки за 2010 рік. – Полтава : ПОС, 2011. – 126 с.

УДК 338.24:658.003.13

ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ ЕФЕКТИВНОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Г. Ф. Герєга

У сучасних кризових і непрогнозованих умовах глобального й національного економічного середовища, коли динамічно зростають дестабілізуючі фактори впливу на суб'єкти господарювання, проблема забезпечення їх стабільного функціонування споріднюється із результативним і ефективним здійсненням ними всіх фінансово-економічних операцій. Щоб їх забезпечити, необхідно розвинути поняття «ефективність функціонування під-

приємства», адаптувати його до сучасних економічних умов, урахувавши необхідність набуття довгострокового потенціалу (ринкової капіталізації) економічними суб'єктами постіндустріального типу.

В умовах глобалізації, перманентних фінансово-економічних кризових проявів, рецесійних і стагнаційних процесів в економіці, флуктуації ринків капіталів, які спричиняють додаткові загрози втрати капіталу окремим