

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЙ КООПЕРАЦИИ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ И ЕГО РАЗВИТИЕ

А. Н. ДОЦЕНКО, кандидат экономических наук
(Белгородский университет кооперации, экономики и права)

Аннотация. Наличие кадрового потенциала организаций потребительской кооперации выступает основополагающим условием ведения хозяйственной деятельности и активной реализации их социальной миссии. В этой связи необходимым является разработка направлений развития кадрового потенциала и улучшения использования трудовых ресурсов.

Ключевые слова: потребительская кооперация, потенциал, кадры, кадровый потенциал, персонал, трудовые ресурсы, мотивация, конкурентоспособность, эффективность.

В современных условиях трудовые ресурсы являются важнейшим фактором, определяющим качество работы предприятия и достижение поставленных перед ним текущих и стратегических целей. Особая роль трудовых ресурсов в деятельности предприятия обусловлена тем, что только в результате их взаимодействия с материальными, финансовыми, управленческими и иными ресурсами достигается осуществление технологически и экономически эффективного процесса.

Нехватка квалифицированных кадров, подготовленных для решения новых задач в современных условиях, является одним из основных ограничений развития потребительской кооперации. Качественное кадровое обеспечение многоотраслевой деятельности организаций потребительской кооперации Белгородской области становится главным резервом развития системы.

Ключевые проблемы, определяющие направления развития кадровой и образовательной политики потребительской кооперации Белгородской области, являются следующие:

1. Высокий уровень ротации кадров, обусловленный недостаточной мотивацией труда, низким уровнем материального стимулирования и социального обеспечения.

2. Отсутствие достаточного притока высококвалифицированных специалистов и моло-

дежи. Ограниченные возможности карьерного роста молодых работников.

3. Отставание в применении современных методов и инструментов работы.

4. Отсутствие эффективного взаимодействия между системой кооперативного образования и организациями потребительской кооперации.

Кадровый потенциал является главным элементом ресурсного потенциала организаций потребительской кооперации Белгородской области, от качества и эффективности использования которого во многом зависят результаты деятельности предприятий и их конкурентоспособность. Учитывая значение трудовых ресурсов для эффективного функционирования предприятий необходимо проводить постоянный мониторинг состояния и динамики трудовых ресурсов.

За 2010–2012 гг. среднесписочная численность работников кооперативных организаций Белгородской области постоянно снижалась (табл. 1). За анализируемый период численность работников по отраслевой структуре претерпела существенные изменения. По итогу 2012 г. наибольшее количество работающих отмечается в Ракитянском райпо (290 чел.) и Вейделевском райпо (254 чел.).

По половому составу в системе потребительской кооперации Белгородской области за анализируемый период наибольший удельный

Таблица 1

Динамика показателей кадрового потенциала потребительской кооперации Белгородской области за 2010–2012 гг.

Показатели	2010 г.	2011 г.	2012 г.	Отклонение (±)	
				2011/2010	2012/2011
Численность работников, чел.	3157	2783	2518	–374	–265
Удельный вес молодежи в общей численности работающих, %	17,0	16,0	15,0	–1	–1
Удельный вес работников, имеющих высшее и среднее профессиональное образование, %	47,0	56,0	49,0	9	–7
Текучесть кадров, %	19,0	20,0	19,0	1	–1

вес занимают женщины (более 80 %). Удельный вес молодежи в общей численности, работающей по итогу 2012 г., остается на уровне 15 %. В анализируемый период работал персонал, имеющий высшее и среднее профессиональное образование.

За анализируемый период текучесть кадров в системе потребительской кооперации Белгородской области остается довольно высокой – 19 %. Стабильность персонала за исследуемый период составляет 81 %.

В целом, в 2012 г. по сравнению с 2010 г. происходит повышение эффективности использования трудовых ресурсов потребительской кооперации Белгородской области и средств на оплату их труда, что подтверждает увеличение производительности труда, рентабельности труда и заработной платы, зарплатоотдачи.

Управление трудовыми ресурсами имеет очень важное значение для всех кооперативных организаций Белгородской области. Главное, что составляет сущность управления трудовыми ресурсами, – это системное, планомерно организованное воздействие с помощью взаимосвязанных организационно-экономических и социальных мер на процесс формирования, распределения, перераспределения рабочей силы на уровне предприятия, на создание условий для использования трудовых качеств работника (рабочей силы) в целях обеспечения эффективного функционирования предприятия и всестороннего развития занятых на нем работников. На предприятиях должна проводиться эффективная кадровая политика, соответствующая стратегии развития потребительской кооперации.

Эффективное управление в системе потребительской кооперации Белгородской области в современных условиях возможно лишь при реализации целенаправленной кадровой политики. Именно поэтому сегодня возрастает потребность в обеспечении организаций в высококвалифицированных кадрах, подготовленных с учетом последних достижений науки и умеющих применять новейшие технологии в своих отраслях, но и без системного подхода к рациональному использованию трудового ресурса невозможно качественно обновить кадровый потенциал и повысить эффективность работы. Руководство кооперативных организаций должно осознавать, что человеческие ресурсы заслуживают внимания, поскольку они – важный фактор принятия стратегических управленческих решений, определяющих будущее организаций.

По нашему мнению, к числу основных задач управления трудовыми ресурсами в системе потребительской кооперации Белгородской области нужно отнести:

- обеспечение районных, сельских потребительских обществ высококвалифицированными и заинтересованными работниками;
- эффективное использование мастерства и способностей работников;
- совершенствование систем мотивации персонала;
- повышение уровня удовлетворенности трудом всех категорий персонала;
- развитие и поддержание на высоком уровне системы обучения персонала;
- сохранение благоприятного социально-психологического климата;

- управление внутриорганизационным движением персонала к взаимной выгоде работников и администрации;
- управление деловой карьерой сотрудников;
- влияние на творческую активность персонала, помощь в реализации инновационных планов организации;
- совершенствование методов оценки деятельности работников и аттестации управленческого и производственного персонала;
- обеспечение высокого уровня жизни работников, который делает работу в организации желанной.

Решение данных задач позволит сформировать единую систему работы с кадрами всех уровней и направлений, их закрепления в потребительской кооперации, стимулирования на эффективный и качественный труд.

Достижение основной цели кадровой политики – сохранение и развитие кадрового потенциала, обеспечение высокого качества подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов, создание эффективной системы социальной защиты работников потребует усиления ответственности руководителей и специалистов за результаты социальной и экономической деятельности потребительской кооперации Белгородской области. В этих целях следует:

- руководителям и специалистам райпо отказаться от оценки деятельности потребительской кооперации как чисто хозяйственной организации, сконцентрировать внимание на ее социальной миссии, проводить в жизнь кооперативную идеологию, философию, культуру;
- расширять и укреплять взаимодействия с органами государственной власти и органами местного самоуправления;
- обеспечивать рост профессионального уровня руководителей и специалистов, разрабатывать планы переподготовки, повышения квалификации работников и их реализацию с учетом установленной периодичности обучения не реже одного раза в пять лет;
- систематически проводить на базе первичных организаций семинары по актуальным

проблемам кооперативной деятельности, обмену опытом работы;

- иметь резерв кадровиков для выдвижения на руководящие должности, активнее выдвигать женщин и молодежь;
- заключать с назначаемыми руководителями договоры;
- укреплять взаимосвязь науки и практики, продолжать активное участие учебных заведений в подготовке и проведении научно-практических конференций, семинаров, мероприятий по переподготовке и повышению квалификации кадров, оказанию помощи организациям в повышении эффективности работы, высоко rentable хозяйствования;
- беречь кооперативное единство, пресекать всякие проявления бюрократизма и сепаратизма, безответственности, бесхозяйственности, усилить контроль со стороны пайщиков за работой органов управления райпо, предусматривать в уставе меры ответственности руководителей, игнорирующих законы, допускающих нарушения и злоупотребления, не обеспечивающих эффективную работу организаций.

Основной целью в организации работы с персоналом в системе потребительской кооперации Белгородской области должно стать овладение механизмом управления трудовой деятельностью работников в строгом соответствии с принципом эффективного использования личностного потенциала каждого. Этот принцип может быть реализован по трем основным направлениям:

- 1) создание необходимых условий для всестороннего развития личностного потенциала работников кооперативных организаций;
- 2) обеспечение условий для наиболее полной мобилизации потенциала работников организации на реализацию социальной миссии и достижение стоящих перед ними задач;
- 3) постоянное и систематическое развитие профессиональных качеств работников в соответствии с долгосрочными задачами развития кооперативных организаций.

Поскольку задачи кадровых служб кооперативных организаций заключаются в реализации кадровой политики и координации деятельности по управлению персоналом, по-

требуется существенное расширение круга их функций, перехода от чисто кадровых вопросов к разработке стимулирования трудовой деятельности, управлению профессиональным продвижением, предотвращению конфликтов, изучению рынка трудовых ресурсов.

Эффективное использование трудовых ресурсов является одним из решающих факторов усиления конкурентоспособности и инновационной восприимчивости кооперативных организаций Белгородской области и поэтому выступает в качестве одного из важнейших условий эффективности использования экономического потенциала. Для повышения эффективности использования трудовых ресурсов необходимо выявить резервы роста производительности труда работников, так как от нее зависит успех в развитии организаций.

Таким образом, подводя итог, можно сформулировать, что кадровая служба в современных условиях должна быть организатором и координатором всей работы с персоналом кооперативных организаций Белгородской области. Ее назначение состоит в том, чтобы не только руководствоваться в осуществлении

кадровой политики интересами администрации, но и действовать с учетом трудового законодательства, реализации социальных программ, принятых как на федеральном, так и на территориальном уровне.

ЛИТЕРАТУРА

1. Белгородская область 2012 (данные за 2011 год) / Статистический ежегодник : стат. сб. – Белгород : Белгородстат, 2012. – 614 с.
2. Кадровая политика и стратегия управления персоналом : учеб.-практ. пособие / А. Я. Кибанов, Л. В. Ивановская ; под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т управления. – М. : Проспект, 2012. – 60 с.
3. Лысенко Ю. Ю. Опыт формирования кадрового резерва на предприятии / Лысенко Ю. Ю. // Отдел кадров. – 2009. – № 1. – С. 12–17.
4. Основные показатели социально-экономической деятельности потребительской кооперации Белгородской области за 2008–2012 годы. – Белгород : [б. и.], 2013. – 23 с.
5. Соломанидина Т. О. Мотивация трудовой деятельности персонала : учеб. пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 312 с.

А. М. Доценко, кандидат економічних наук (Белгородський університет кооперації, економіки і права, Росія). **Кадровий потенціал споживчої кооперації Белгородської області та його розвиток.**

Анотація. Наявність кадрового потенціалу організацій споживчої кооперації є основоположною умовою ведення господарської діяльності й активної реалізації їх соціальної місії. З огляду на це, необхідно розробити напрями розвитку кадрового потенціалу та поліпшити використання трудових ресурсів.

Ключові слова: споживча кооперація, потенціал, кадри, кадровий потенціал, персонал, трудові ресурси, мотивація, конкурентоспроможність, ефективність.

A. M. Dozenko, Cand. Econ. Sci., associate professor (Belgorod University of Cooperative, Economics and Law, Russia). **Personnel potential of the consumer cooperation, Belgorod region and its development.**

Summary. Availability of personnel potential of the organizations of consumer cooperation is the basic condition for economic activities and the active implementation of their social mission. In this regard, it is necessary to the development of directions of development of personnel potential and improved use of labour resources.

Keywords: consumers' cooperative potential, human resources, personnel potential, staff, human resources, motivation, competitiveness, efficiency.