

## Література

1. Дериховська В. І. Модель оцінки рівня розвитку персоналу підприємства/ В.І. Дериховська// Економіка розвитку: наук. журнал. — Х. : ХНЕУ, 2012. — Вип. 1(61). — С. 114—117.
2. Єфремов В.С., Хаников І.А. Ключова компетенція організації як об'єкт стратегічного аналізу // Менеджмент в Росії і за кордоном. — 2002. — № 2. — С. 37—45.
3. Клецова К. В. Формування компетенцій персоналу як основа забезпечення його конкурентоспроможності на ринку праці [Електронний ресурс] / К.В. Клецова// Вісник східноукраїнського національного університету ім. В. Даля: наук. журнал. — 2010. — №1(143). — Режим доступу: [http://www.nbu.gov.ua/portal/soc\\_gum/vsunu/2010\\_1\\_1/index.html](http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/vsunu/2010_1_1/index.html).
4. Крейнер С. Ключові ідеї менеджменту. — М.: Инфра-М, 2002. — 347 с.
5. Криворучко О. М. Оцінення важливості ізнес-процесів для досягнення цілей підприємства/ О. М. Криворучко, Ю. О. Когут// Стандартизація. Сертифікація. Якість. — 2011. — №4(71). — С. 50—56.
6. Кузнецова І. О. Модель компетенцій менеджера як складова ключової здібності підприємства/ І. О. Кузнецова // Сталій розвиток економіки. — 2011. — №2. — С. 228—234.
7. Мясоєдов С. П. Міждисциплінарний словник з менеджменту. — М.: Справа, 2005. — 256 с.
8. Прахалад К., Рамасвами М. Майбутнє конкуренції. Створення унікальної цінності разом із споживачами. — М.: Олімп-Бізнес, 2006. — 352 с.
9. Сардак О. В. Формування моделі компетенцій персоналу в умовах маркетингової орієнтації підприємств/ О. В. Сардак// Економічні науки: зб. наук. праць. Серія «Економіка та менеджмент». — 2010. — Вип. 7(26), Ч. 3. — С. 3—11.
10. Хамел Г., Прахалад К. К. Конкуруючи за майбутнє. Створення ринків завтрашнього дня. — М.: ЗАТ «Олімп-Бізнес», 2002. — 288 с.
11. Хамел Г., Прахалад К., Томас Г., О'Ніл Д. Стратегічна гнучкість. — СПб.: Пітер, 2005. — 384 с.

Стаття надійшла до редакції 28.07.2014 р.

УДК 331.1

**Глуценко О.І.,**

викладач,

кафедра економіки підприємства,

ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

### УПРАВЛІНСЬКИЙ ПЕРСОНАЛ СПОЖИВЧОЇ КООПЕРАЦІЇ: СТАН І ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

*У статті досліджено наявність управлінського персоналу у підрозділах Полтавської облспоживспілки. Проведено групування і районування за рангом середньої наявності управлінського персоналу.*

*В статье исследовано наличие управленческого персонала в отделах Полтавского облпотребсоюза. Проведена группировка и районирование по рангу среднего наличия управленческого персонала.*

*This article explores the presence of management personnel in the Poltava regional consumer units. A study group, and zoning ranking middle management personnel available.*

**Ключові слова.** Управлінський персонал, районування за середньою наявністю управлінського персоналу, ефективність використання управлінського персоналу.

**Ключевые слова.** Управленческий персонал, районирование по среднему наличию управленческого персонала, эффективность использования управленческого персонала.

**Key words.** Management, zoning at an average availability of management personnel, efficiency of management personnel.

**Вступ.** У сучасних умовах багато питань розвитку соціально-трудої сфери залишаються невирішеними, зокрема дослідження стану й ефективності використання управлінського персоналу.

Деякі аспекти використання управлінського персоналу були розглянуті у наукових працях учених Г. Десслера, М. Мескона, М. Альберта, Ф. Хедоурі, Монді Р. Уейна, А. М. Колота, О. А. Грішнєвої, Н. Д. Лук'янченко, І. Л. Петрової, Т. А. Костишиної, Т. Ю. Базарова, Б. Л. Єрьоміна, А. Я. Кібанова, Г. В. Щокіна та інших.

Не зважаючи на масштабність досліджень цих науковців необхідною є оцінка структури, наявності управлінського персоналу, в споживчій кооперації України зокрема.

**Постановка завдання.** Метою даної статті є дослідження стану управлінського персоналу Полтавської облспоживспілки, окреслення проблем у його використанні та визначення напрямів підвищення ефективності використання управлінського персоналу споживчої кооперації України.

**Результати дослідження.** Аналіз структури управлінського персоналу передбачає вивчення його динаміки і структури у торговій, кадровій, бухгалтерській та економічній службах, де зосереджено найбільшу чисельність управлінських працівників райспоживспілок.

Оцінка динаміки управлінського персоналу у торговій службі дозволяє зробити висновки про низьку його наявність у райспоживспілках (табл. 1).

*Таблиця 1*

**ПОКАЗНИКИ УСЕРЕДНЕНОЇ НАЯВНОСТІ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ  
ТОРГОВОЇ СЛУЖБИ ПОЛТАВСЬКОЇ ОБЛСПОЖИВСПІЛКИ ЗА 2010-2012 РР. [1-3]**

Райспоживспілки	Середнє значення показника за 2010-2012 рр.		
	Заступник голови правління з торгівлі	Товарознавець	Інженер-технолог громадського харчування
1	2	3	4
В.Багачанська	1,00	0,33	0,00
Гадяцька	1,00	1,00	0,33
Глобинська	0,33	0,67	0,33
Гребінківська	0,33	0,33	0,00
Диканська	1,00	1,00	1,33
Зіньківська	1,00	1,67	0,33
Карлівська	1,00	0,33	1,00
Кобеляцька	1,67	2,33	1,00
Козельщинська	0,67	0,33	0,67
Котелевська	1,00	0,33	0,00
Кременчуцька	0,33	2,00	0,67
Лохвицька	0,67	0,00	0,00
Лубенська	1,00	1,00	0,00
Машівська	1,00	0,33	0,00
Миргородська	1,00	1,33	0,33
Н.Санжарська	1,00	1,00	0,33

Райспоживспілки	Середнє значення показника за 2010-2012 рр.		
	Заступник голови правління з торгівлі	Товарознавець	Інженер-технолог громадського харчування
Оржицька	0,67	0,67	0,33
Пирятинська	1,00	1,00	0,33
Полтавська	1,67	1,00	0,00
Решетилівська	1,67	1,33	1,00
Семенівська	0,00	1,33	0,67
Хорольська	1,00	1,00	0,00
Чорнухинська	0,00	0,00	0,33
Чутівська	0,33	0,33	1,00
Шишацька	0,00	0,67	0,33

Тенденції, що спостерігаються з розрахунків табл. 1, дозволяють стверджувати, що у Полтавській облспоживспілці недосконалість кадрової політики виражається, насамперед, у наявності управлінського персоналу. Так, у Лохвицькій райспоживспілці спостерігаються найнижчі показники (0,67; 0; 0), що свідчить про відсутність протягом трьох років спеціалістів товарознавців та інженерів-технологів, що знижує конкурентоспроможність персоналу та райспоживспілки загалом. Аналогічні негативні тенденції спостерігаються також у Чорнухинській та Шишацькій райспоживспілках (рис. 1).

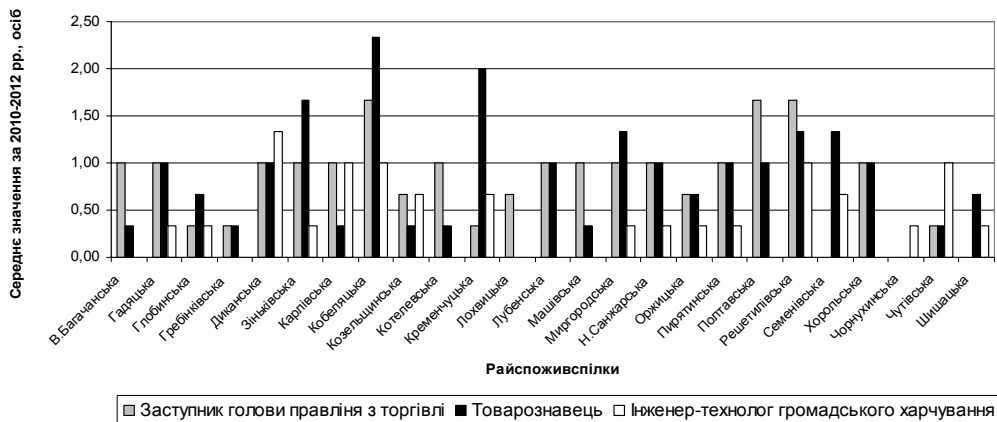


Рис. 1. Показники усередненої наявності управлінського персоналу торгової служби Полтавської облспоживспілки за 2010-2012 рр. [1-3]

Розрахунки табл. 1 та дані рис. 1 свідчать про найвищу наявність управлінського персоналу у торговій службі Кобеляцької, Кременчуцької, Полтавської та Решетилівської райспоживспілок, що є позитивним і вимагає розроблення для райспоживспілок-аутсайдерів пропозицій з урахуванням досвіду цих райспоживспілок.

Дослідження наявності управлінського персоналу в економічній службі дозволило зробити висновки про негативні тенденції, які характеризують неефективність кадрової політики облспоживспілки (рис. 2).

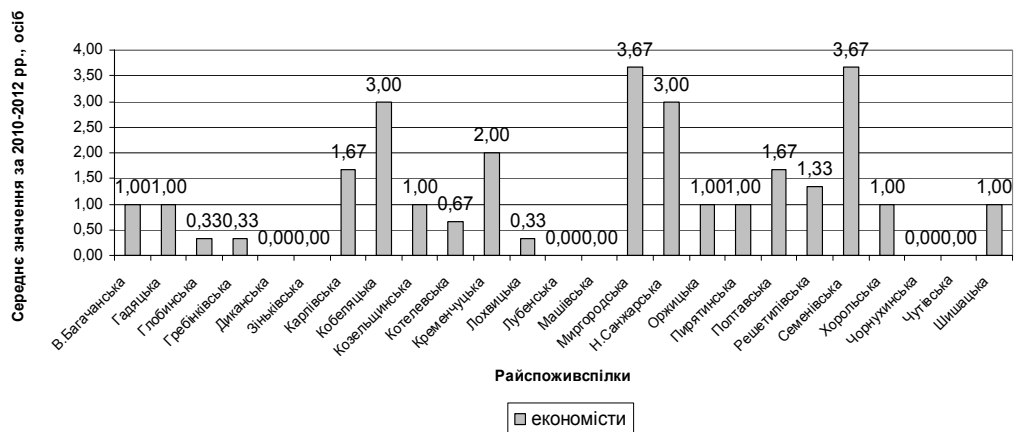


Рис. 2. Показники усередненої наявності управлінського персоналу економічної служби у Полтавській облспоживспілці за 2010-2012 рр. [1—3]

Дослідження виявило, що протягом 2010—2012 рр. деякі райспоживспілки (Диканська, Зіньківська, Лубенська, Машівська, Чорнухинська, Чутівська) не були забезпечені економістами. Позитивні тенденції спостерігалися у Миргородській (3,67), Семенівській (3,67), Кобеляцькій (3) і Н.Санжарській (3) райспоживспілках.

У бухгалтерській службі у 2012 р. відбувалося значне підвищення чисельності управлінського персоналу, що вплинуло на високі показники середньої наявності за 2010—2012 рр. (рис. 3).

Найвищий рівень наявності управлінських кадрів у бухгалтерській службі Полтавської облспоживспілки спостерігався у Кременчуцькій (7,67), Полтавській (6,33) і Диканській (5,67) райспоживспілках, що, з одного боку, зумовлене наявністю спеціалістів з освітою у найбільших містах і селах Полтавської області, а з іншого, можна пояснити ефективною кадровою політикою і дієвим мотиваційним механізмом у цих підрозділах, що приваблює працівників на робочі місця.



Рис. 3. Показники усередненої наявності управлінського персоналу в бухгалтерії Полтавської облспоживспілки за 2010-2012 рр. [1—3]

Управлінський персонал кадрової служби складався протягом трьох років із заступників голів правління з кадрів, начальників відділів кадрів, головних спеціалістів з кадрів, інструкторів з кадрової роботи, інструкторів з організаційно-кооперативної роботи та юрисконсультів. Управлінський персонал зазнав різкого скорочення у 2012 році, що було викликане загальним скороченням чисельності працівників у Полтавській облспоживспілці. Такі зміни викликали зменшення середньої наявності управлінських кадрів у всіх райспоживспілках (рис. 4).

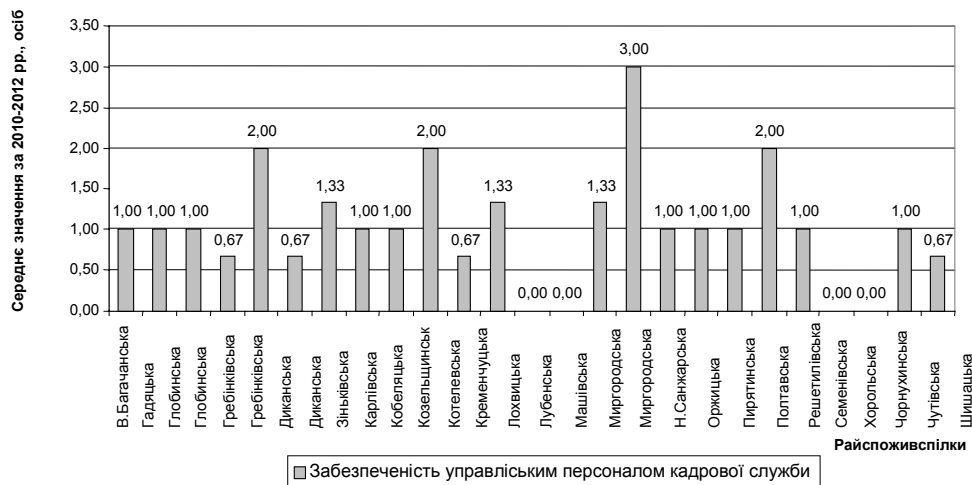


Рис. 4. Показники усередненої наявності управлінського персоналу кадрової служби Полтавської облспоживспілки за 2010—2012 рр. [1—3]

Розрахунки підтверджують тенденції, які характеризують найбільшу наявність управлінських кадрів, і у кадровій службі зокрема, Н.Санжарської, Диканської, Решетилівської та Котелевської райспоживспілок. Негативні тенденції наявності управлінського персоналу спостерігалися у Лубенській, Машівській, Хорольській, Чорнухинській райспоживспілках, що спричиняє, на нашу думку, погіршення показників ефективності використання управлінського персоналу загалом. Відсутність та зниження чисельності управлінського персоналу в кадрових службах призводить до погіршення роботи з кадрами, неефективну оцінку персоналу та його діяльності, що в свою чергу, знижує загальні результати діяльності райспоживспілок і Полтавської облспоживспілки в цілому.

Загальні дані про наявність управлінського персоналу Полтавської облспоживспілки представлено у табл. 2.

Таблиця 2

**РАНЖУВАННЯ РАЙСПОЖИВСПІЛОК ЗА РІВНЕМ НАЯВНОСТІ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ ПОЛТАВСЬКОЇ ОБЛСПОЖИВСПІЛКИ ЗА 2010-2012 РР.**

Райспоживспілки	Торгова служба	Економічна служба	Бухгалтерія	Кадрова служба	Сума середніх	Ранг за сумою
1	2	3	4	5	6	7
В.Багачанська	1,00	1,00	3,00	1,00	6,00	15
Гадяцька	2,00	1,00	3,67	1,00	7,67	11
Глобинська	1,33	0,33	1,33	1,00	4,00	22
Гребінківська	0,33	0,33	1,00	0,67	2,33	24

1	2	3	4	5	6	7
Диканська	4,00	0,00	5,67	2,00	11,67	5
Зіньківська	2,67	0,00	3,67	0,67	7,00	14
Карлівська	2,33	1,67	4,00	1,33	9,33	9
Кобеляцька	4,67	3,00	3,00	1,00	11,67	5
Козельщинська	1,67	1,00	2,33	1,00	6,00	15
Котелевська	1,00	0,67	1,00	2,00	4,67	21
Кременчуцька	2,67	2,00	7,67	0,67	13,00	1
Лохвицька	0,67	0,33	5,33	1,33	7,67	11
Лубенська	1,67	0,00	3,67	0,00	5,33	20
Машівська	1,00	0,00	1,67	0,00	2,67	23
Миргородська	2,33	3,67	4,67	1,33	12,00	3
Н.Санжарська	2,00	3,00	4,67	3,00	12,67	2
Оржицька	1,67	1,00	1,67	1,00	5,33	19
Пирятинська	2,00	1,00	4,67	1,00	8,67	10
Полтавська	2,33	1,67	6,33	1,00	11,33	7
Решетилівська	4,00	1,33	4,67	2,00	12,00	4
Семенівська	2,00	3,67	4,33	1,00	11,00	8
Хорольська	1,67	1,00	3,00	0,00	5,67	18
Чорнухинська	0,67	0,00	0,00	0,00	0,67	25
Чутівська	2,00	0,00	4,33	1,00	7,33	13
Шишацька	1,33	1,00	3,00	0,67	6,00	15

Найкраще забезпечені управлінським персоналом усі служби у Кременчуцькій, Н. Санжарській і Миргородській райспоживспілках, а найгірше становище — у Чорнухинській, Гребінківській і Машівській райспоживспілках Полтавської облспоживспілки.

Ми розподілили райспоживспілки за рангом наявності управлінського персоналу на такі групи: висока наявність (1—6 ранг), середня (7—12), нижче середнього (13—18), низька наявність (19—25) і побудували схему їх районування (рис. 5).

Такі тенденції вимагають більш детального дослідження взаємозв'язків ефективності використання управлінського персоналу та ефективності діяльності Полтавської облспоживспілки і розроблення напрямів її підвищення.

**Висновки.** На нашу думку, підвищення ефективності використання управлінського персоналу споживчої кооперації передбачає реалізацію таких напрямів:

— створення програм із запобігання плинності управлінського персоналу, заснованих на підвищенні рівня корпоративної культури, підтриманні кооперативних цінностей;

— оцінювання управлінського персоналу за прогресивними методиками, що буде забезпечувати більш адекватне формування кадрового резерву та кар'єрного просування цієї категорії працівників;

— створення умов та проведення заходів щодо підвищення кваліфікації управлінського персоналу, спрямованих на отримання знань з інноваційного менеджменту, управління персоналом тощо.

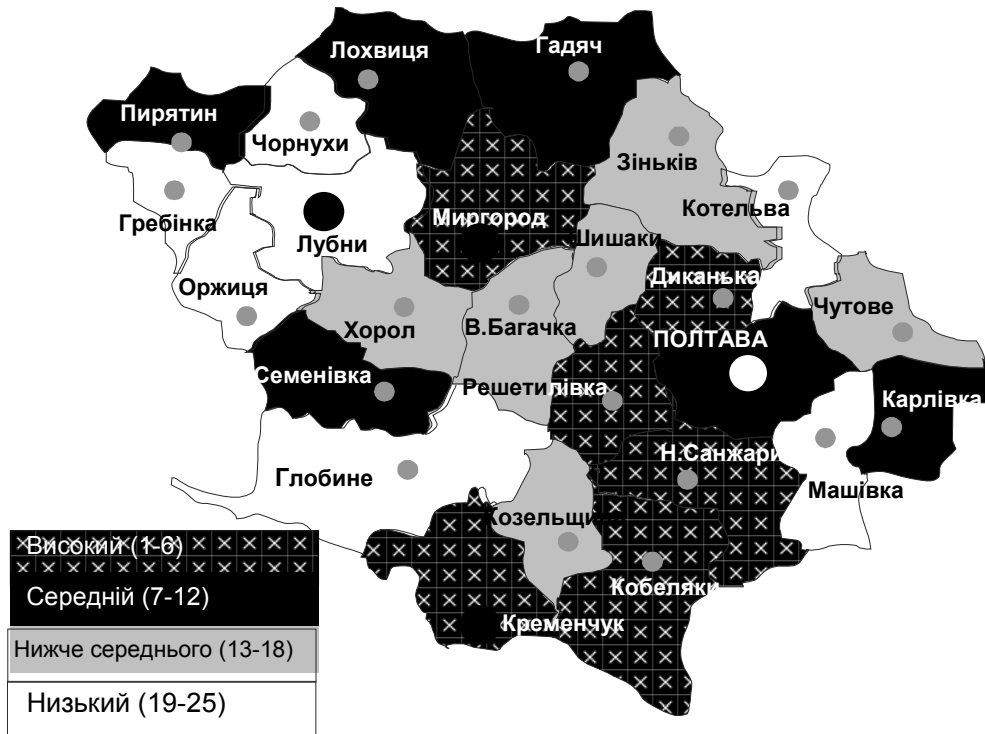


Рис. 5. Районування за рангом усередненої наявності управлінського персоналу Полтавської облспоживспілки за 2010-2012 рр.

Проведений аналіз дозволяє виявляти проблеми у забезпеченості споживчої кооперації управлінським персоналом, а запропоновані напрями спрямовані на удосконалення соціально-трудової сфери та підвищення ефективності діяльності споживчої кооперації України.

### ***Література***

1. Основні показники господарської діяльності Полтавської облспоживспілки за 2010 рік. — Полтава: ПОС, 2011. — 126 с.
2. Основні показники господарської діяльності Полтавської облспоживспілки за 2011 рік. — Полтава: ПОС, 2012. — 142 с.
3. Основні показники господарської діяльності Полтавської облспоживспілки за 2012 рік. — Полтава: ПОС, 2013. — 113 с.

Стаття надійшла до редакції 02.09.2014 р.