

Л. В. Степанова, аспірант кафедри управління персоналом і економіки праці, ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СПОЖИВЧОЇ КООПЕРАЦІЇ УКРАЇНИ

АНОТАЦІЯ. У статті розглянуто сучасний стан розвитку трудового потенціалу в Україні та сформовано концептуальні засади розвитку трудового потенціалу споживчої кооперації України.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Розвиток трудового потенціалу, концептуальні засади, підвищення кваліфікації, кадрова політика.

АННОТАЦИЯ. В статье рассмотрено современное состояние развития трудового потенциала в Украине и сформированы концептуальные аспекты развития трудового потенциала потребительской кооперации Украины.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Развитие трудового потенциала, концептуальные аспекты, повышение квалификации, кадровая политика.

ABSTRACT. The article reviews the current state of development of labor potential of Ukraine formed the conceptual basis and development of labor potential of consumer cooperatives in Ukraine.

KEY WORDS. The development of labor potential, conceptual framework, training, personnel policies.

Вступ. В умовах соціалізації української економіки все актуальнішими стають питання розвитку трудового потенціалу. Споживча кооперація займає важливе місце серед галузей економіки України та має значний трудовий потенціал. На цьому тлі вирішення проблем його розвитку також є дуже важливим, так як створює фундамент ефективного функціонування підприємств і галузі в цілому.

Проблемами розвитку трудового потенціалу підприємства останніми роками цікавилися і мали певні наукові здобутки у цій сфері такі українські вчені, як: Базиліук Б.Г., Данюк В.М., Колот А.М., Крушельницька Я.В., Петрова І.Л., Петюх В.М., Цимбалюк С.О. та ін. Їх розробки доводять актуальність проблеми та визначають низку невирішених проблем у розвитку

трудового потенціалу і, трудового потенціалу споживчої кооперації зокрема.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження концептуальних засад розвитку трудового потенціалу споживчої кооперації України, для чого нами зроблено спробу розглянути як загальні програми розвитку трудового потенціалу України, так і стратегічні напрями розвитку споживчої кооперації України, зокрема ті, що стосуються розвитку трудового потенціалу.

Результати. Розвиток трудового потенціалу, в першу чергу, реалізовується через підготовку кадрів та підвищення їх кваліфікації.

Згідно даних держкомстату України у 2008 році в Україні пройшли підвищення кваліфікації 1022,7 тис. осіб [1, с. 95].

Галузі, в яких чисельність працівників, що підвищили кваліфікацію, була найбільшою, були такими у 2008 році: промисловість — 431,2 тис. осіб, освіта — 153,7 тис. осіб, діяльність транспорту та зв'язку — 126,5 тис. осіб, охорона здоров'я та надання соціальної допомоги — 123,6 тис. осіб. Такі тенденції пов'язані, на нашу думку, перш за все, з обов'язковістю підвищення кваліфікації працівників у цих галузях економіки. Позитивною тенденцією є те, що підвищення кваліфікації відбувається у промисловості безпосередньо на виробництві. Так, у 2008 році 347,4 тис. осіб (80,6 % від загальної чисельності навчених) мали підвищення кваліфікації на виробництві; у діяльності транспорту та зв'язку — 91 тис. осіб (71,9 % від загальної чисельності навчених). В освіті та охороні здоров'я відбувалися протилежні явища і більшість працівників підвищували кваліфікацію у навчальних закладах, що обумовлюється специфікою цих галузей.

Серед регіонів України найбільша чисельність працівників, що підвищували кваліфікацію, спостерігалася у Донецькій області (149,7 тис. осіб), у Дніпропетровській області (116,1 тис. осіб), у м. Київ (81,4 тис. осіб). Такі тенденції пов'язані також із специфічним розташуванням названих областей і м. Київ, які вимагають підвищення кваліфікації через гостру конкуренцію на ринку праці.

Дослідження підвищення кваліфікації за професійними групами дозволяє стверджувати, що у 2008 році в промисловості найбільшою була питома вага професіоналів і спеціалістів, які підвищували кваліфікацію (17,8 %), в діяльності транспорту спостерігалася аналогічна тенденція і питома вага професіоналів і спеціалістів складала 21,6 % від загальної чисельності тих, що підвищували кваліфікацію, в освіті їх питома вага була 89,6 %, в охороні здоров'я — 89,8 % (рис. 1).



Рис. 1. Питома вага працівників за професійними групами у загальній чисельності тих, що підвищували кваліфікацію у 2008 р.

Такі тенденції можна вважати позитивними, але також слід відмітити як негативний момент низьку питому вагу керівників, які підвищували кваліфікацію, оскільки, на нашу думку, від розвитку управлінського потенціалу залежить стратегічні напрями розвитку підприємства в цілому.

Дослідження загальнодержавної цільової соціальної програми «Збереження і розвиток трудового потенціалу України на 2008—2017 роки» дозволяє зробити висновки, що вона буде спрямована на:

- сталий соціально-економічний розвиток, зростання оплати праці, підвищення матеріального добробуту населення, насамперед працюючого;

- створення належних умов та охорони праці в усіх галузях виробництва та сфери послуг для повноцінного відтворення трудового потенціалу і професійно-інтелектуального розвитку;

- створення можливостей для продуктивного використання трудового потенціалу через відповідне економічне підґрунтя;

- збалансований розвиток регіонів, підвищення його якості та конкурентоспроможності;

- розроблення і впровадження сучасної системи мотивації праці;

— практичну реалізацію соціальних гарантій зайнятого і незайнятого населення;

— впровадження комплексу заходів профілактики захворюваності, особливо професійної;

— зміцнення охорони здоров'я, суттєвий розвиток медичної науки;

— широке впровадження програми здорового способу життя, заходів із пропаганди безпечних та нешкідливих умов праці, зниження ризику втрати здоров'я і життя працюючих на виробництві [2].

У споживчій кооперації України спостерігаються аналогічні тенденції щодо розвитку трудового потенціалу, які ґрунтуються на засадах системного підвищення кваліфікації працівників.

Дослідження Стратегії розвитку споживчої кооперації України на 2004—2015 роки дозволяє стверджувати, що більшість напрямів, які стосуються розвитку трудового потенціалу споживчої кооперації розглянуто й враховано, серед яких:

— забезпечення постійного зростання професійного рівня керівників, фахівців та кваліфікованих робітників, формування в кожній кооперативній організації галузевого замовлення на підготовку перепідготовку, підвищення кваліфікації працівників з урахуванням періодичності навчання не менше одного разу на п'ять років, аналіз ефективності проведених стажувань і вибір місця їх проведення;

— здійснення постійного контролю за підготовкою фахівців, що проводиться на замовлення кооперативних організацій навчальними закладами Укоопспілки, надання за результатами проходження практики студентів оцінки якості їх підготовки, взаємодія з навчальними закладами при розробці варіативних компонент освітньо-кваліфікаційних характеристик та освітньо-професійних програм з метою урахування регіональних особливостей та вимог замовника на підготовку фахівців відповідних напрямів;

— удосконалення практики організації на базі кращих споживспілок, споживчих товариств, проведення семінарів з актуальних проблем кооперативної діяльності, обміну досвідом роботи;

— розповсюдження досвіду роботи передових організацій, підприємств галузей діяльності споживчої кооперації;

— зміцнення співпраці науки і практики, продовження активної участі науково-педагогічних працівників кооперативних вищих навчальних закладів із залученням науковців науково-дослідних інститутів НАН України та практичних працівників у

підготовці та проведенні науково-практичних конференцій, семінарів, круглих столів та інших заходів з перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів із впровадженням результатів такої співпраці у повсякденну роботу кооперативних організацій та підвищення ефективності діяльності кооперативів, забезпечення високорентабельного господарювання;

— вивчення можливості запровадження системи рейтингової оцінки професійного рівня працівників, результати якої повинні бути тісно пов'язані з оплатою праці та просування по службі;

— удосконалення системи моральних і матеріальних стимулів, що дозволить зацікавити як самого працівника, так і керівників системи споживчої кооперації в підвищенні рівня професіоналізму, ділової активності [3, с. 52].

Серед пропонованих нами напрямів, що дозволять підвищувати професійну придатність, кваліфікацію та сприятимуть розвитку трудового потенціалу підприємств споживчої кооперації, є такі:

— проведення спеціальних курсів та семінарів з оцінювання персоналу підприємств різних галузей споживчої кооперації, які дозволяють визначити професійну придатність працівника до специфіки галузі. З цією метою слід розробити відповідні методики оцінювання професійних і особистісних якостей працівників торгівлі, промисловості, заготівель згідно з вимогами до діяльності в цих галузях;

— розробка кадрової політики для підприємств різних галузей споживчої кооперації, яка була б спрямована на розвиток професійних якостей працівників та спрямованість на результативність господарської діяльності;

— розробка мотиваційного механізму, що був би спрямований на розвиток трудового потенціалу підприємств споживчої кооперації, спираючись на поєднання особистого професійного розвитку працівників та винагороду за працю.

Висновки. Ефективна різнобічна діяльність системи споживчої кооперації в нових економічних умовах можлива лише при здійсненні цілеспрямованої кадрової політики на всіх рівнях управління.

Основними завданнями кадрової політики, спрямованої на розвиток трудового потенціалу, є збереження і постійне вдосконалення кадрового потенціалу кооперативних підприємств, організацій, установ, формування керівників і працівників нового типу та створення ефективної системи соціального захисту працівників споживчої кооперації.

Література

1. Праця України 2008: Статистичний збірник. — Державний комітет статистики України: № 09/4-11/162. — К., 2009. — 322 с.
2. Загальнодержавна програма «Збереження і розвиток трудового потенціалу України на 2008—2017 роки» / [Електронний ресурс]. — Джерело доступу: <http://zakon.nau.ua>.
3. Про Стратегію розвитку споживчої кооперації України (2004—2015 рр.). — К.: Укоопспілка, 2004. — 62 с.

Стаття надійшла до редакції 17.06.2010 р.

УДК 368.914:364.35

А. Г. Стожок, канд. екон. наук., доц.,
Відкритий міжнародний університет
розвитку людина «Україна»

СОЦІАЛЬНА ВРАЗЛИВІСТЬ ТА ЇЇ ОСОБЛИВОСТІ В ПЕРІОД КРИЗИ

АНОТАЦІЯ. У статті охарактеризовано основні чинники соціальної вразливості в основі якої лежить нестійке економічне становище, зумовлене фінансово-економічною кризою, розглянуто основні заходи пом'якшення їх впливу на соціальний стан різних верств населення.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Соціальна вразливість, соціальні ризики, соціальна підтримка, соціальна допомога, соціальний захист, соціальне страхування, соціальна стабільність.

АННОТАЦИЯ. В статье охарактеризованы основные факторы социальной уязвимости в основе которой лежит неустойчивое экономическое состояние, обусловленное финансово-экономическим кризисом, рассмотрены основные мероприятия смягчения их влияния на социальное состояние разных слоев населения.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Социальная уязвимость, социальные риски, социальная поддержка, социальная помощь, социальная защита, социальное страхование, социальная стабильность.

THE SUMMARY. The article describes main factors of social vulnerability, which is based on unstable economic standing caused by economic crisis and considers main measures in order to soften their affect on social standing of different sections of the population.

KEYWORDS. Social vulnerability, social risks, social support, social help, social defense, social security, social stability.