

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ТА ОРГАНІЗАЦІЙ СПОЖИВЧОЇ КООПЕРАЦІЇ УКРАЇНИ

Білінська О.П.

У статті аналізується специфіка формування системи оцінки персоналу споживчої кооперації, особливості її розвитку, порівнюється розвиток системи оцінки в цілому та в системі споживчої кооперації, обґрунтовується доцільність застосування характерних складових сучасної системи оцінки персоналу на підприємствах споживчої кооперації.

Ключові слова: система оцінки персоналу, особливості формування системи оцінки персоналу в споживчій кооперації, характерні складові сучасної системи оцінки персоналу.

ВСТУП

Сучасні підприємства та організації функціонують в ринкових умовах, що динамічно змінюються і це зумовлює їх керівництво постійно удосконалювати систему управління персоналом і відповідно його оцінку, як її базового елементу. Головною запорукою успіху будь-якої організації є персонал підприємства, який здатний досягати поставлених цілей. Відповідно, необхідна система оцінки персоналу, яка охоплює весь процес управління та спрямована на реалізацію подальшого розвитку потенціалу організації та її працівників. Тому, в сучасних умовах ринкової економіки, дослідження питання формування системи оцінки персоналу підприємств та організацій споживчої кооперації набуває все більшої привабливості та актуальності.

Першими дослідниками та засновниками кооперативної думки в Україні були М.І. Туган-Барановський, С.В. Бородаєвський, Б.М. Мартос та ін. Серед сучасних науковців, що займаються проблемами управління в споживчій кооперації, слід відзначити роботи С.Г. Бабенко, С.Д. Гелея, Я.А. Гончарука, В.В. Апопія, І.А. Маркіної, Ф.І. Хміля, В.Т. Жигалова, М.В. Алімана, П.Ю. Балабана, та ін. Проте науковці досліджували систему споживчої кооперації з позиції загальних питань управління, але не приділяли достатньо уваги питанням управління персоналу та системи оцінки персоналу в споживчій кооперації. Ґрунтовне висвітлення проблем формування системи оцінки персоналу в споживчій кооперації дозволяє більш глибоко проаналізувати тенденції та перспективи розвитку всієї системи споживчої кооперації та потребує детального дослідження.

Метою статті є дослідження та характеристика особливостей формування системи оцінки персоналу підприємств та організацій споживчої кооперації України, визначення специфіки її проведення та основних тенденцій.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

За своєю природою кооперація є соціально-економічним явищем [1]. В її основі є економічна діяльність та соціальна ідея людства. Споживча кооперація є одночасно громадсько-масовою та господарською організацією, яка ставить перед собою громадські, суспільні та економічні цілі [2, с.5]. Головною відмінною особливістю споживчої кооперації є те, що вона являє собою єдину систему і характеризується такими ознаками: багатоцільовим характером функціонування, багатогалузевим характером діяльності, ієрархічною побудовою, функціонуванням на основі самодіяльності членів [5].

Сучасний етап розвитку українського суспільства вимагає від системи споживчої кооперації України реформування старої адміністративної економічної системи і поступову інтеграцію в ринкову економічну систему. Перехід економіки України до ринкової системи господарювання та загострення кризової ситуації поставив перед системою споживчої кооперації України ряд досить вагомих питань щодо підвищення ефективності господарювання та управління. Одним із актуальних питань є також організація ефективного управління персоналом підприємств та організацій споживчої кооперації України та безпосередньо формування його системи оцінки. Це перш за все надасть можливість підприємствам та організаціям споживчої кооперації України ефективно формувати не тільки апарат управління, а й компетентний персонал в цілому.

Дослідження літературних джерел доводить, що в системі споживчої кооперації управлінню персоналом приділялось не достатньо уваги і довгий час воно відбувалось на пострадянських засадах. Оцінка ж персоналу в споживчій кооперації здійснювалась здебільшого на етапах найму та розміщення персоналу. В кожній кооперативній організації та підприємстві розроблялись плани потреби в персоналі, створювався їх резерв та відбувалось переміщення персоналу (за необхідністю) [6, с. 69]. Тому для отримання необхідної інформації

щодо персоналу використовувалась всебічна його оцінка.

В кооперативних організаціях та підприємствах оцінка персоналу здійснюється у таких випадках : найм на роботу, відбір кандидатів для направлення у вищі та середні спеціальні навчальні заклади , зарахування до резерву, призначення на нову посаду та атестація персоналу з метою оцінки його відповідності посаді, що займається [4, с. 74] .

Основним та найбільш ефективним методом оцінки персоналу в системі споживчій кооперації вважалась і досі залишається атестація працівників, яка проводиться згідно з Положенням про порядок проведення атестації керівників та спеціалістів підприємств, об'єднань та установ споживчої кооперації України.

Згідно з цим положенням атестація керівників і спеціалістів проводиться в усіх ланках споживчої кооперації. Вона спрямована на найбільш раціональне використання спеціалістів, покращення добору, розстановки і виховання кадрів, стимулювання росту їх кваліфікації, підвищення персональної відповідальності за доручену ділянку роботи, розвиток ініціативи та творчої активності, сприяння забезпеченню

подальшого підвищення ефективності всіх галузей діяльності, якості праці, втілення в життя норм Закону України "Про споживчу кооперацію". При атестації оцінюються ділові та моральні якості працівників, рівень їх культури та здатність працювати з людьми, робляться висновки та рекомендації про їх відповідність посаді, яку займають, подальше використання [7].

В умовах всебічного розвитку, безумовно, специфіка формування системи оцінки персоналу підприємств та організацій споживчої кооперації повинна реагувати на сучасні тенденції розвитку, що відбуваються в системі оцінки персоналу в цілому. Ефективне формування системи оцінки персоналу підприємства має місце лише при умові визначення внутрішніх потреб підприємства, врахування тенденцій та розвитку системи оцінки в цілому, та динамічних змін зовнішнього середовища.

Тому, специфіку формування та розвитку системи оцінки персоналу в споживчій кооперації України необхідно проаналізувати на основі дослідження етапів її еволюційного розвитку [3]. Прикладом такої специфіки еволюційного розвитку двох підсистем може бути їх паралельна динаміка історичного формування (рис. 1.)

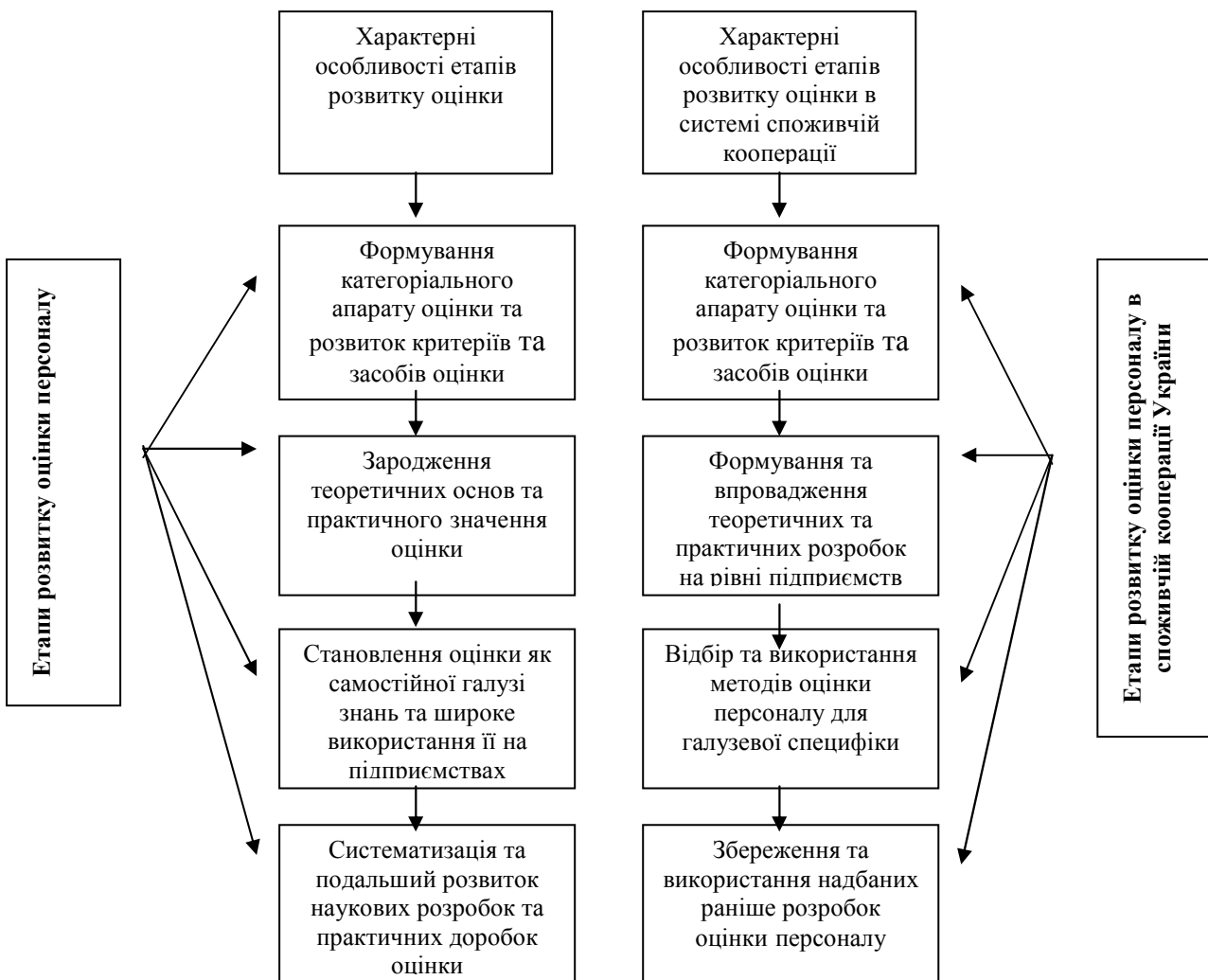


Рис. 1 Порівняльна характеристика особливостей етапів розвитку системи оцінки та етапів розвитку системи оцінки персоналу в споживчій кооперації

Сучасний розвиток системи оцінки персоналу характеризується впровадженням наукових розробок та використанням новітніх методів оцінки персоналу. В системі ж споживчої кооперації оцінка персоналу здійснюється на ґрунті застарілих розробок та використовується лише метод атестації. Разом з тим в системі споживчої кооперації важливе місце відводиться формуванню резерву управлінського персоналу.

Стратегія розвитку споживчої кооперації України 2004–2015 рр. передбачає забезпечення постійного зростання професійного рівня керівників, фахівців та кваліфікованих робітників. Як відомо, ефективна діяльність системи споживчої кооперації залежить від професійного рівня працівників та їх розвитком як спеціалістів, що безпосередньо пов'язується з ефективною системою оцінки персоналу. Нажаль, в системі споживчої кооперації майже не приділяється увага формуванню та розвитку системи оцінки персоналу. Крім залучення висококваліфікованих працівників, необхідно також

враховувати потенціал персоналу самої системи споживчої кооперації, який потребує підтримки та розвитку.

Серед сучасних складових ефективної діяльності будь-якої організації виділяють перш за все реалізацію ефективної ринково-орієнтованої стратегії, конкурентоспроможний та мотивований персонал. Характерні складові сучасної системи оцінки персоналу споживчої кооперації представлені на рис. 2

Орієнтація на сучасні надбання та розробки у сфері оцінки персоналу повинна передбачати використання новітніх наукових розробок та практичних доробок з питань оцінки. Мотиваційні механізми управління персоналом, повинні включати в себе не тільки нові форми оплати праці та системи пільг, а й нематеріальне стимулювання та системи заохочення до розвитку людини в середині організації, що в свою чергу буде ефективно впливати на розвиток всієї організації.

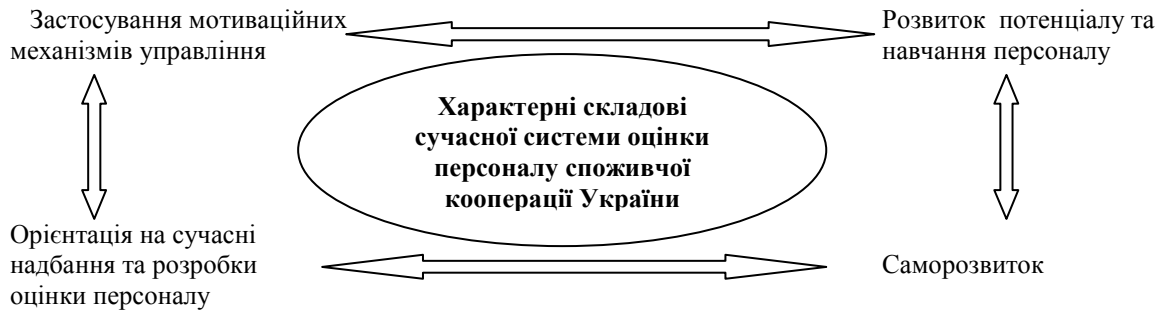


Рис. 2 Складові системи оцінки персоналу підприємств та організацій споживчої кооперації України

ВИСНОВКИ

Підсумовуючи вищесказане слід зазначити, що успішна реалізація та впровадження системи оцінки персоналу споживчої кооперації вимагає удосконалення підходів, застосування новітніх

розробок та впровадження сучасних методів оцінки персоналу. Це неодмінно сприятиме створенню ефективних результатів діяльності окремих працівників та всієї системи споживчої кооперації в цілому.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бабенко С.Г. Трансформація кооперативних систем у перехідній економіці: Монографія. – К.: Наукова думка, 2003. – 332 с.
2. Гавриленко Ю.М. Організація роботи з кадрами у споживчій кооперації: навчальний посібник. – К.: ЄАІ-прес, 1997. – 160 с.
3. Закономерности и этапы эволюционного развития оценки персонала / С.Н. Апенько // Весник Омского университета. Серия Экономика. - 2004. - № 1. - С. 69-75.
4. Основы управления кооперативным хозяйством: Учебник для кооп. техникумов / А.С. Панкратов, В.И. Блистер, М.К. Ивлиев, В.Т. Жигалов. – М.: Экономика, 1985. – 256с.
5. Маркіна І.А. Тенденції розвитку системи споживчої кооперації України. – Полтава: РВВ ПКІ, 2000. – 16 с.
6. Научные основы управления кооперативным хозяйством: Учеб. пособие для студ. кооп. вузов, обучающихся по спец. «Бухгалтерский учет и анализ хозяйственной деятельности» / Науч. Ред. В.И. Блистер. – М.: Экономика, 1984. – 200с.
7. Положення про порядок проведення атестації керівників та спеціалістів підприємств, об'єднань та установ споживчої кооперації України