

УДК 331.101

Гвоздик Н. М.

*к.е.н, доцент кафедри управління персоналом і економіки праці  
Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет  
економіки і торгівлі»*

## **ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ У СИСТЕМІ СПОЖИВЧОЇ КООПЕРАЦІЇ**

*У статті розглядаються проблеми формування та розвитку людського капіталу системи споживчої кооперації; розроблені перспективні заходи у розрізі основних напрямів формування, розвитку та використання людського капіталу для підвищення економічних та соціальних результатів роботи.*

*Ключові слова: людський капітал, формування, розвиток, інвестиції в людський капітал.*

**Постановка проблеми.** Перехід до ринкової економіки, що супроводжувався глобальними кризовими явищами, негативно позначився на розвитку системи споживчої кооперації: звузилися масштаби діяльності, знизилася віддача економічного і соціального потенціалу, погіршився соціально-економічний стан, суттєво послабилася її соціальна місія. Отже, доволі актуальним на найближчі роки залишатиметься питання стабілізації та розвитку системи споживчої кооперації України. В умовах необхідності динамічного розвитку системи споживчої кооперації питання відтворення та розвитку її людського капіталу переростає в актуальну проблему, адже посилення ролі людського фактора у формуванні конкурентоздатного соціально орієнтованого кооперативного сектора національної економіки не підлягає сумніву.

Світовий досвід і практичні дослідження неодноразово доводили, що інвестиції в людський капітал підприємств є основним фактором економічного зростання та запорукою їх ефективної діяльності та конкурентоздатності, тому

процеси відтворення людського капіталу системи споживчої кооперації України, на нашу думку, будуть мати вирішальне значення впродовж наступних років.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Серед вітчизняних вчених, роботи яких присвячені питанням формування і розвитку людського капіталу та інвестування в людський капітал, слід відзначити О.А. Грішнову, Н.С. Гавкалову, М.І. Карліна, І.С. Кравченко, Е.М. Лібанову, Л.С. Лісогор, В.М. Новікова, І.Л. Петрову, М.В. Семикіну, А.А. Чухна та інших. Серед російських дослідників слід відмітити роботи А.І. Добриніна, С.О. Дятлова, В.В. Лукашевича, Р.І. Капелюшнікова, М.М. Крітського, А.В. Кир'янова, В.І. Марцинкевича, Д.А. Нестерової, І.В. Соболевої, К.І. Сабір'янової, О.Д. Циренової та інших авторів.

**Формування цілей статті.** Метою статті є аналіз проблем формування та розвитку людського капіталу споживчої кооперації України; пошук перспективних напрямів формування, розвитку та використання людського капіталу системи споживчої кооперації для підвищення економічних та соціальних результатів роботи.

**Виклад основного матеріалу.** Протягом усього свого існування споживча кооперація, незалежно від зміни соціально-економічних формацій, виступала і нині виступає соціально-орієнтованим сектором економіки з чітко вираженою соціальною спрямованістю. Важливою особливістю споживчої кооперації, що визначає її перед іншими комерційними структурами, є унікальна природа системи, яка поєднує в собі суспільну та господарсько-фінансову діяльність, статус некомерційної організації, соціально орієнтованої системи, що будується на кооперативній ідеології і культурі, принципах і цінностях кооперації, нормах моралі у бізнесі та взаємовідносинах.

Формування та розвиток людського капіталу є однією з найбільш актуальних проблем у діяльності споживчої кооперації. Підприємства зацікавлені в накопиченні людського капіталу працівників, однак за економічних умов, що склалися у системі споживчої кооперації, їм важко

нарощувати інвестиції в людський капітал, оскільки багато підприємств відчують фінансову нестабільність.

Вкладення навіть незначної суми в людський капітал підприємства дозволило б отримати більш високий рівень економічної віддачі у довгостроковій перспективі. Так, за підрахунками фахівців, у середньому збільшення освітнього рівня працівників на 10% приводить до зростання загальної продуктивної діяльності підприємства на 8,6%, тоді як збільшення на 10% інвестицій в устаткування дозволяє отримати приріст продуктивності лише на 3,4% [1, с. 96].

Для споживчої кооперації дуже важливими є питання забезпечення високого освітньо-кваліфікаційного рівня працівників, підвищення частки кадрів з вищою освітою. Для забезпечення наявних і майбутніх потреб у людському капіталі підприємствам системи варто налагодити тісне співробітництво з кооперативними ВНЗ. Здійснення замовлень на підготовку та допомога вищим навчальним закладам в організації проведення виробничих і переддипломних практик на підприємствах дасть можливість здійснювати відбір перспективних студентів шляхом їх подальшого працевлаштування на підприємстві. Це дасть змогу вирішити проблему морального старіння людського капіталу, оптимізувати вікову структуру персоналу підприємства, залучати молодь до трудової реалізації в системі Укоопспілки.

Разом з тим, найважливішим питанням забезпечення підвищення рівня якості людського капіталу, оптимізації освітньо-кваліфікаційної, вікової структури персоналу залишається мотивація персоналу до розвитку. Для цього пропонується використовувати такі її форми: оплата здобуття заочної вищої освіти та післядипломної освіти; безкоштовна професійна освіта через систему корпоративного професійного розвитку; доплати за рівень кваліфікації; доплати працівникам, що залучаються до системи професійного розвитку персоналу; доплати за знання іноземних мов, що застосовуються у трудовій діяльності тощо. Поряд із матеріальним стимулюванням розвитку, варто застосовувати й інші види стимулів, зокрема, пропагування престижності навчання, заохочення

розвитку та ін.

Корисним у забезпеченні формування людського капіталу потрібної підприємству якості може бути досвід провідних зарубіжних і вітчизняних компаній, які впроваджують в свою практику концепцію неперервного навчання персоналу з використанням таких основних форм: організація стажування, відряджень в навчальні центри, на інші аналогічні підприємства; курси та тренінги на самому підприємстві; курси та тренінги в навчальних центрах і тренінгових компаніях.

При цьому процеси розвитку персоналу на провідних зарубіжних підприємствах здійснюються з дотриманням таких основних принципів: навчання має бути орієнтоване на використання одержуваних знань і навичок у процесі роботи, тобто на придбання чи вдосконалення конкретної кваліфікації; навчання водночас має носити досить широкий характер, щоб отримана кваліфікація могла бути використана не для виконання однієї операції, а на різних ділянках виробництва та різних підприємствах компанії; навчання, придбання тієї чи іншої кваліфікації має сприяти реалізації стратегічних цілей компанії; підготовка кадрів розглядається як подвійні інвестиції – в інтелект людини та у виробництво [2, с. 76-77].

Основними пріоритетами у роботі з персоналом підприємств споживчої кооперації мають бути такі: формування активних і відданих підприємству працівників, у тому числі молоді, що зацікавлені у його процвітанні, через їх участь в управлінні або власності, планування ділової кар'єри, реалізацію їх здібностей у процесі праці; узгодження критеріїв мотивації персоналу з цілями підприємства; створення умов для позапосадової кар'єри працівників, що бажають проявити себе у роботі в тимчасових проектах з відповідним зростанням рівня оплати праці.

Перспективними для підприємств системи споживчої кооперації заходами з розвитку системи підготовки та перепідготовки кадрів на виробництві мають стати такі основні: відновлення системи виробничої практики; розвиток комплексу додаткової освіти для робітників як

безпосередньо на виробництві, так і в спеціалізованих організаціях; широке використання досвіду корпоративних університетів, економічного стимулювання підприємств, що інвестують в розвиток людського капіталу. Надзвичайно важливими заходами для підприємств споживчої кооперації мають стати розстановка та переміщення кадрів за результатами комплексного оцінювання їх професійного рівня та зниження рівня плинності кадрів.

Чи не найбільший вплив на якість людського капіталу справляє система мотивації праці персоналу. В умовах постіндустріального суспільства однією із важливих складових політики розвитку людського капіталу є принцип залежності заробітної плати від рівня освіти і кваліфікації. У цьому зв'язку в розвинутій ринковій економіці, навіть у тих випадках, коли фірма з якихось причин не може в певний період надати кваліфікованому спеціалісту роботу відповідно до його можливостей, розмір заробітної плати встановлюється, як правило, з урахуванням його загальної професійно-кваліфікаційної підготовки. Тимчасова переплата в подальшому цілковито компенсується внеском працівника в розвиток підприємства.

Разом з тим, скрутне фінансове становище багатьох підприємств системи споживчої кооперації, недостатність власних коштів вимагають пошуку та використання альтернативних джерел інвестицій у людський капітал. Найбільш перспективними альтернативними джерелами фінансування розвитку людського капіталу на даному етапі, на наш погляд, є залучення державних безпроцентних позик, оскільки отримання кредитів ускладнюється у зв'язку з неплатоспроможністю, збитковою діяльністю підприємств; залучення пайового капіталу; доходи від здачі в оренду об'єктів, які не можуть бути використані за призначенням у системі. Ми вважаємо, що розвиток цих напрямів діяльності дозволить мобілізувати додаткові кошти і дасть можливість стимулювання інвестицій у людський капітал.

Підвищенню рівня мотивації працівників до трудової діяльності має слугувати перехід від мотивації праці до мотивації професіоналізму, розробка і впровадження системи тарифікації для цілей ранжування професій та видів

робіт.

Інвестиції у охорону здоров'я працівників є важливою складовою у процесі відтворення людського капіталу підприємства. Посилення охорони праці та поліпшення умов праці на підприємстві мають на меті збереження здоров'я та працездатності персоналу через, наприклад, зниження монотонності та підвищення змістовності праці, удосконалення організації і обслуговування робочих місць, впровадження ергономічних заходів тощо. Зазначене передбачає необхідність чіткого дотримання вимог законодавства в сфері охорони праці, розслідування та попередження нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, забезпечення отримання працівниками всіх передбачених законодавством і колективними договорами пільг та компенсацій за умови праці.

Розвиток людського капіталу неможливий без здійснення належного оцінювання персоналу, для кого замало лише посадових характеристик, що містять дуже узагальнену інформацію щодо знань, професійних обов'язків і відповідальності посадових осіб.

Оцінювання персоналу має здійснюватись за двома основними напрямками: оцінювання результатів праці (для грамотної побудови ефективної системи оплати праці) та оцінювання рівня кваліфікації (для визначення відповідності знань, навичок, вмінь, кваліфікації співробітника вимогам посади) [3, с. 74].

Для забезпечення вирішення цього завдання на підприємствах Укоопспілки необхідна реалізація таких основних напрямів: створення методики оцінювання професійної компетенції персоналу; проведення періодичного оцінювання знань, вмінь, здібностей, потенціалу кожного працівника; розробка і впровадження процедури реагування керівництва підприємства на результати оцінювання компетентності працівників; розробка методики оперативного оцінювання персоналу з метою попередження зниження результатів роботи.

У сфері соціального захисту працівників підприємств Укоопспілки

першочерговими заходами мають стати: покращення умов життя, побуту та відпочинку працівників за рахунок зростання їх трудових доходів; удосконалення систем пільгового кредитування молоді, надання матеріальної допомоги працівникам з низьким рівнем доходів і пенсіонерам підприємства.

Серед заходів соціального захисту співробітників можна виділити оплату добровільного медичного страхування. Водночас, у зв'язку з обмеженістю коштів, що можуть бути спрямовані на ці цілі підприємствами споживчої кооперації, варто здійснювати оптимізацію структури, напрямів і розмірів витрат на медичне страхування працівників. Для цього можуть бути використані такі варіанти: фінансування медичного страхування роботодавцем і працівниками; зміна умов одержання медичного обслуговування; визначення переліку медичних установ, у які можуть звертатися співробітники підприємств споживчої кооперації, чи укладання прямих договорів на комплексне обслуговування з медичними установами; один із найбільш прогресивних заходів – виплата співробітникам премії за підсумками року за невикористання медичної страховки, тобто «премії за здоровий спосіб життя».

Впровадження на підприємствах системи споживчої кооперації пенсійного страхування є ще одним перспективним заходом із соціального захисту співробітників. Пенсійний план являє собою систему пенсійного забезпечення, при якій співробітники роблять періодичні відрахування в спеціальний фонд, засоби якого надалі інвестуються з метою максимізації доходу на вкладений капітал у довгостроковій перспективі. Принесений фондом дохід служить джерелом виплати пенсій колишнім співробітникам. Умовами одержання пенсії є: досягнення визначеного віку; припинення роботи на даному підприємстві; наявність мінімального визначеного стажу роботи на даному підприємстві. У той же час, управління пенсійними планами вимагає високого рівня компетентності співробітників відділів людських ресурсів і фінансів.

**Висновки.** Розвиток людського капіталу позитивно вплине на результативні показники системи споживчої кооперації, дозволить активізувати

та розширити масштаби господарської діяльності, з одного боку, і разом та завдяки покращенню якості людського капіталу забезпечити динамічний інноваційний розвиток системи із застосуванням нової техніки, новітніх інформаційних та інших технологій, сучасних підходів до організації роботи, методів господарювання тощо.

Для подальшого розвитку системи споживчої кооперації надзвичайно важливими є розробка і реалізація таких заходів у розрізі основних напрямів формування, розвитку та використання людського капіталу:

- підвищення рівня якості людського капіталу, оптимізація освітньо-кваліфікаційної, вікової структури персоналу;
- підготовка, підвищення кваліфікації та розподіл кадрів, оптимізація процесів руху персоналу;
- підвищення рівня мотивації працівників до праці; пошук альтернативних джерел інвестування людського капіталу;
- посилення охорони праці, збереження здоров'я та працездатності персоналу;
- забезпечення належного рівня оцінки;
- соціальний захист працівників.

### **Список використаної літератури**

1. Захарова О.В. Управління інвестуванням у людський капітал: методологія, оцінка, планування: монографія / О.В. Захарова. – Донецьк: «ДВНЗ ДонНТУ», 2010. – 378 с.
2. Кендюхов О. В. Кадрове забезпечення механізму управління інтелектуальним капіталом підприємства / О. В. Кендюхов // Економіка промисловості. – 2004. – № 1 (23). – С. 73–78.
3. Суков Г. С. Управление развитием персонала на машиностроительном заводе. Теория и практика: монография / Г. С. Суков, И. Я. Тупик; [под науч. ред. В. М. Данюка]; М-во



образования и науки Украины, Гос. высш. учеб. завед. «Киевский нац. экон. ун-т им. Вадима Гетьмана», Новокраматорский машиностроительный завод. – К.: КНЭУ, 2008. – 232 с.

## **ГВОЗДИК Н. М. ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СИСТЕМЕ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЙ КООПЕРАЦИИ**

*В статье рассматриваются проблемы формирования и развития человеческого капитала системы потребительской кооперации; разработаны перспективные мероприятия в разрезе основных направлений формирования, развития и использования человеческого капитала для повышения экономических и социальных результатов работы.*

**Ключевые слова:** человеческий капитал, формирование, развитие, инвестиции в человеческий капитал.

## **GVOZDIK N. M. FORMATION AND DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL IN THE CONSUMER COOPERATION**

*This article discusses the formation and development of human capital system of consumer cooperatives; developed promising activities in the context of the main directions of the formation, development and use of human capital to improve the economic and social performance.*

**Keywords:** human capital, formation, development, investments in human capital.