

4. Бутко, М. Інвестиційні аспекти підвищення конкурентоспроможності економіки [Текст] / М. Бутко // Економіка України. – 2004. – № 4. – С. 40–45.
5. Гриценко А. А. Развитие форм обмена, стоимости и денег [Текст] / А. А. Гриценко. – К. : Основа, 2005. – 187 с.
6. Губський, Б. В. Інвестиційні процеси в глобальному середовищі [Текст] / Б. В. Губський. – К. : Наук. Думка, 1998. – 390 с.
7. Экономический словарь [Текст] / под ред. А. Н. Азрилияна. – 2-е изд. – М. : Институт новой экономики, 2009. – 1152 с.
8. Колодко, Г. Неолиберализм и мировой экономической кризис [Текст] / Г. Колодко // Вопросы экономики. – 2010. – № 3. – С. 56–64.
9. Дикань, В. Управління якістю як фактор конкурентноздатності підприємств [Текст] / В. Дикань // Економіка України. – 1996. – № 1. – С. 43–48.
10. Гельвановский, М. И. Конкурентоспособность национальной экономики: проблемы статистического сопровождения [Текст] / М. И. Гельвановский // Вопросы статистики. – 2004. – С. 3–14.

Отримано 30.03.2011. ХДУХТ, Харків.

© Т.Ю. Носова, 2011.

УДК 331.2

**Л.Г. Войнаш**, заступник начальника управління кадрової політики кооперативної освіти і науки Укоопспілки, директор Навчально-методичного центру "Укоопосвіта" (Київ)

## **ПІДГОТОВКА ТА РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ЯК СКЛАДОВА ЕФЕКТИВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

*Розглянуто проблеми підготовки і розвитку персоналу як складової ефективної кадрової політики на підприємствах різних галузей споживчої кооперації України.*

*Рассмотрены проблемы подготовки и развития персонала как составляющей эффективной кадровой политики на предприятиях разных отраслей потребительской кооперации Украины.*

*In the article the problems of preparation and development of personnel are examined as a making effective skilled policy on the enterprises of different industries of consumer co-operation of Ukraine.*

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** Розвиток ринкових відносин в Україні вимагає ефективної діяльності підприємств різних галузей споживчої кооперації, здатної стати

запорукою її конкурентоспроможності. У зв'язку з цим постають завдання, пов'язані із забезпеченням підприємств споживчої кооперації кваліфікованими працівниками, а оптимальність пріоритетів та механізмів кадрового забезпечення розглядається як передумова виконання кооперативним сектором економіки своїх функцій. Відповідність характеристик робочої сили підприємств різних галузей споживчої кооперації стратегічним цілям діяльності досягається на основі проведення виваженої лінії кадрової політики. Ефективна кадрова політика підприємств споживчої кооперації повинна базуватись на реалізації системи заходів соціально-економічного характеру. Це вимагає створення та використання комплексного підходу щодо вирішення питань кадрової політики підприємств споживчої кооперації на основі розвитку персоналу. Вищезазначене обумовлює актуальність теми даної статті.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Аналіз стану наукової розробки проблем кадрової політики дозволяє стверджувати, що її окремі аспекти знайшли відображення у вітчизняній та зарубіжній науці. Вагомий внесок у вивчення теорії та практики формування кадрової політики внесли С.І. Бандур, Д.П. Богиня, О.А. Грішнова, В. Гурне, Г.А. Дмитренко, С.І. Дорогунцов, М.І. Магура, В.А. Кібанов, О.В. Козлова, А.М. Колот, Г. Косбіль, М.Б. Курбатова, В.Г. Лилишенко, П. Мілгром, В.М. Новіков, В.П. Пугачов, Дж. Робертс, В.О. Співак, Г.В. Щокін та ін. Окремі аспекти проблеми, пов'язані з функціонуванням ринку праці та його впливом на кадрову політику підприємств, ґрунтовно висвітлені в роботах Т.А. Заяць, С.М. Злупка, І.С. Кравченко, Г.І. Купалової, Е.М. Лібанової, І.І. Лукінова, В.В. Онікієнка, І.Л. Петрової, С.І. Пирожкова, В.А. Стешенко, М.В. Шаленко та інших учених.

Проте, необхідно констатувати, що проблеми кадрової політики підприємств різних галузей споживчої кооперації ще не стали об'єктом спеціального наукового дослідження.

**Метою даної статті** є розробка науково-теоретичних засад і практичних рекомендацій щодо розвитку персоналу як складової ефективної кадрової політики у сучасних умовах.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Кадрова політика як наукова категорія набула широкого поширення за часів домінування командно-адміністративної системи. Підходи щодо трактування її сутності, які викладені у науковій літературі тих часів, певним чином відображають природу політичних процесів у кадровій сфері підприємств різних галузей споживчої кооперації України.

Сучасний розвиток ринкових відносин призвів до якісної зміни ролі людини у виробництві, перетворюючи її у вирішальний чинник його розвитку. Конкурентоспроможність підприємств споживчої кооперації залежить від конкурентоспроможності персоналу, тому проблеми підготовки та розвитку персоналу є важливими й першочерговими у діяльності підприємств споживчої кооперації України.

Освітні послуги у системі споживчої кооперації України надають 23 вищі навчальні заклади I – IV рівнів акредитації.

Відповідно до вимог сучасного ринку праці та ефективного розвитку вищі навчальні заклади споживчої кооперації України здійснюють підготовку молодших спеціалістів, спеціалістів і магістрів за державним (галузевим) замовленням (табл. 1). За період дослідження простежується загальна тенденція зниження кількості підготовлених кадрів за державним (галузевим) замовленням, на що впливають як об'єктивні чинники, що пов'язані з розвитком національної економіки, так і суб'єктивні, які є наслідком розвитку підприємств споживчої кооперації.

**Таблиця 1 – Підготовка молодших спеціалістів, спеціалістів, магістрів у кооперативних вищих навчальних закладах за державним (галузевим) замовленням**

<b>Освітньо-кваліфікаційний рівень</b>	<b>2006 р.</b>	<b>2007 р.</b>	<b>2008 р.</b>	<b>2009 р.</b>	<b>2010 р.</b>
Молодший спеціаліст	999	1004	1031	899	679
Спеціаліст, магістр	349	325	310	323	317
Разом	1348	1329	1341	1222	996

Атестація кадрів – один із найважливіших елементів кадрової політики, який передбачає періодичний (раз на 5 років) огляд професійної придатності й відповідності посаді кожного працівника певної категорії. Склад кадрів, які підлягають атестації, встановлюють у кожній галузі діяльності відповідно до переліку посад керівників, фахівців та інших працівників.

Залежно від інформаційної бази, яку використовують виділяють такі типи атестації кадрів: 1) за мінімально необхідною інформацією (біографічними даними, виробничою характеристикою);

2) з використанням часткової додаткової інформації (даних експертної оцінки); 3) з використанням максимально повної додаткової інформації (даних експертних оцінки та індивідуально-психологічної характеристики, складеної за матеріалами психологічного обстеження) [4, с. 26].

Результати періодичної атестації керівників, професіоналів і фахівців апаратів правління споживспілок, споживчих товариств наведено в таблиці 2.

Згідно з проведеним у таблиці 2 дослідженням відмічаємо позитивні якісні характеристики працівників споживчої кооперації в усіх споживспілках, оскільки 99,5% працівників відповідають займаній посаді, тобто мають знання, вміння й навички, які створюють можливість для їх професійної реалізації та розвитку на високому рівні і виконанню стратегічної місії підприємств різних галузей споживчої кооперації.

З принципами формування кадрової політики тісно пов'язані вимоги, які висуваються до конкурентоспроможного розвитку підприємств споживчої кооперації. До основних з них відносяться:

1. Взаємозалежність та взаємозумовленість кадрової політики із загальною стратегією розвитку підприємств. У такому контексті політика управління підприємствами спрямована на кадрове забезпечення її реалізації;

2. Стабільність та гнучкість. Кадрова політика повинна поєднувати в собі дві протилежні засади: бути досить стабільною (оскільки саме зі стабільністю пов'язані певні очікування працівника) та одночасно – гнучкою (змінюватися відповідно до зміни стратегії підприємства, виробничої й економічної ситуації). Стабільними мають бути цінності, переконання та норми, що визначають поведінку працівників, а також установки поведінки роботодавців стосовно забезпечення стабільної зайнятості персоналу, тобто ті сторони, які орієнтовані на врахування інтересів персоналу й мають відношення до організаційної культури підприємств різних галузей споживчої кооперації;

3. Економічна обґрунтованість. Формування кадрової політики має спиратися на економічні розрахунки, які виходять з реальних можливостей підприємств;

4. Індивідуальний підхід до кожного з працівників та значимість ролі трудових ресурсів підприємств;

5. Орієнтація на довготривале планування;

*Таблиця 2 – Підсумки періодичної атестації керівників, професіоналів і фахівців апаратів правління споживспілок, споживчих товариств на 01.10.2009 року*

№ з/п	Споживспілка	Кількість посад згідно зі штатним розписом	Кількість працюючих на день атестації	Підлягали атестації згідно з Положенням	Відповідають займаній посаді	Відповідають займаній посаді за умов...	Не відповідають займаній посаді
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Кримська	758	737	535	534	1	0
2	Вінницька	1621	1549	1370	1370	0	0
3	Волинська	618	630	522	521	0	0
4	Дніпропетровська	609	547	438	430	7	1
5	Житомирська	1053	1036	1004	1000	4	0
6	Закарпатська	611	608	542	539	3	0
7	Івано-Франківська	372	363	328	324	2	2
8	Кіровоградська	349	332	232	231	1	0
9	Київська	548	564	465	464	1	0
10	Луганська	305	304	255	255	0	0
11	Львівська	644	626	543	543	0	0
12	Миколаївська	498	443	398	398	0	0
13	Одеська	469	465	428	419	9	0

*Продовження табл. 2*

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>
14	Полтавська	579	563	477	477	0	0
15	Рівненська	833	816	722	720	2	0
16	Сумська	371	359	300	296	4	0
17	Тернопільська	357	356	329	325	4	0
18	Харківська	531	521	398	396	2	0
19	Херсонська	551	559	396	395	1	0
20	Хмельницька	553	519	448	448	0	0
21	Черкаська	851	767	767	767	0	0
22	Чернівецька	410	392	326	315	11	0
23	Чернігівська	734	712	662	660	2	0
	Усього	14088	13638	11787	11730	54	3

6. Активність. Кадрова політика підприємств різних галузей споживчої кооперації має бути спрямована на активний вплив на роботу сил у всіх фазах її відтворення.

7. Соціальна спрямованість. Кадрова політика має орієнтуватися на одержання не лише економічного, але й соціального ефекту та забезпечувати належний соціальний захист працівників.

**Висновки.** Таким чином, підготовка й розвиток персоналу підприємств різних галузей споживчої кооперації як важлива складова кадрової політики сприятиме ефективному розвитку особистості, підвищенню продуктивності праці, конкурентоспроможності продукції, підприємства та споживчої кооперації в цілому.

#### *Список літератури*

1. Виноградський, М. Д. Управління персоналом [Текст] : навчальний посібник / М. Д. Виноградський, С. В. Беляєва. – К. : ЦНЛ, 2006. – 504 с.

2. Колпаков, В. М. Стратегический кадровый менеджмент [Текст] : учеб. пособие / В. М. Колпаков, Г. А. Дмитренко. – 2-е изд., перераб. и доп. – К. : МАУП, 2005. – 752 с.

3. Управління персоналом у XXI столітті: кадрова політика, мотивація, оплата праці [Текст] : монографія / Т. А. Костишина [та ін.] ; за ред. проф. Т. А. Костишиної. – Полтава : Полтавський Літератор, 2010. – 498 с.

4. Управління людськими ресурсами: (Понятійно-термінологічний словник) [Текст] : навч. посібник для студ. вищ. навч. закладів / за ред. Г. В. Фокіна, О. В. Антонюка, М. Ф. Головатого. – К. : МАУП, 2006. – 496 с.

5. Хміль, Ф. І. Управління персоналом [Текст] : підручник для студентів вищих навч. закладів / Ф. І. Хміль. – К. : Академвидав, 2006. – 488 с.

Отримано 30.03.2011. ХДУХТ, Харків.

© Л.Г. Войнаш, 2011.

УДК 657.1

**А.И. Нечитайло**, д-р екон. наук, проф. (*ГОУ ВПО СПбГЭИ, Санкт-Петербург*)

**Л.В. Панкова**, канд. екон. наук (*ГОУ ВПО СПбГЭИ, Санкт-Петербург*)

### **ПРИНЦИПЫ РАЗРАБОТКИ КОНЦЕПЦИЙ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА**

*Розглянуто питання моделювання концепції бухгалтерського обліку та звітності в умовах різних облікових парадигм. При цьому побудова концепції бухгалтерського обліку та звітності узгоджується з різними підходами до суті процесу управління економікою підприємства.*