

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ В СИСТЕМЕ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЙ КООПЕРАЦИИ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

MAIN TRENDS IN IMPROVING THE MANAGEMENT OF HUMAN RESOURCES IN THE SYSTEM OF CONSUMER COOPERATION, BELGOROD REGION

*ДОЦЕНКО А.Н., канд. экон. наук, доцент кафедры экономики
Белгородского университета кооперации, экономики и права
E-mail: ann-docenko@yandex.ru*

*DOTSENKO A., Candidate of economic Sciences, associate Professor,
Economics Chair, Belgorod University of Cooperation, Economics and Law
E-mail: ann-docenko@yandex.ru*

Аннотация

В современных условиях трудовые ресурсы являются важнейшим фактором, определяющим качество работы предприятия и достижение поставленных перед ним текущих и стратегических целей. Особая роль трудовых ресурсов в деятельности организаций потребительской кооперации обусловлена тем, что только в результате их взаимодействия с материальными, финансовыми, управленческими и иными ресурсами достигается осуществление технологически и экономически эффективного процесса.

Abstract

In modern conditions labour resources are an important determinant of the quality of work of the enterprise and achievement of its tactical and strategic objectives. The special role of labor resources in the activities of consumer cooperation organizations is determined by the fact that the implementation of a technologically and economically efficient process is achieved only as a result of their interaction with material, financial, managerial and other resources.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, потребительская кооперация, управление, производительность труда, эффективность, заработная плата, потенциал.

Key words: human resources, consumer cooperatives, management, productivity, efficiency, salary, potential.

Трудовые ресурсы являются главным элементом экономического потенциала любой организации. Без них организация не сможет существовать, и, тем более, достичь своих целей. Поэтому управление трудовыми ресурсами имеет очень важное значение для всех организаций.

Главное, что составляет сущность управления трудовыми ресурсами, - это системное, планомерно организованное воздействие с помощью взаимосвязанных организационно-экономических и социальных мер на процесс формирования, распределения, перераспределения рабочей силы на уровне предприятия, на создание условий для использования трудовых качеств работника (рабочей силы) в целях обеспечения эффективного функционирования предприятия и всестороннего развития занятых на нем работников. На предприятиях должна проводиться эффективная кадровая политика, соответствующая стратегии развития организации.

Эффективное управление в системе потребительской кооперации Белгородской области в современных условиях возможно лишь при реализации целенаправленной кадровой политики. Именно поэтому, сегодня возрастает потребность в обеспечении кооперативных организаций высококвалифицированными кадрами, подготовленными с учетом последних достижений науки и умеющими применять новейшие технологии в своих отраслях, но и без системного подхода к рациональному использованию трудового ресурса невозможно качественно обновить кадровый потенциал и повысить эффективность работы. Руководство организаций потребительской кооперации Белгородской области должно осознавать, что человеческие ресурсы заслуживают внимания, поскольку они важный фактор принятия стратегических управленческих решений, определяющих будущее общества. Цели управления трудовыми ресурсами должны являться частью общих целей деятельности организаций потребительской кооперации и быть подчинены им.

Трудовой потенциал является главным элементом ресурсного потенциала организаций потребительской кооперации Белгородской области, от качества и эффективности использования, которого во многом зависят результаты деятельности предприятий и их конкурентоспособность. Учитывая значение трудовых ресурсов для эффективного функционирования предприятий, необходимо проводить постоянный мониторинг состояния и динамики трудовых ресурсов.

За 2012-2014 годы среднесписочная численность работников кооперативных организаций Белгородской области постоянно снижалась (табл. 1). По итогам 2014 г. наибольшее количество работающих отмечается в Прохоровском райпо (342 чел.) и Ракитянском райпо (241 чел.).

Таблица 1

Динамика показателей по труду и заработной плате организаций потребительской кооперации Белгородской области за 2012-2014 годы

Показатели	2012 г.	2013 г.	2014 г.	Отклонение (+;-)	
				2013/2012	2014/2013
Средняя численность работников, чел.	2574	2128	1862	-446	-266

Доля административно-управленческого аппарата в общей численности, %	16,3	16,1	16,8	-0,2	0,7
Удельный вес молодежи в общей численности работающих, %	15	15	13	0	-2
Удельный вес работников, имеющих высшее и среднее профессиональное образование, %	49	53	54	4	1
Текучесть кадров, %	19	27	31	8	4
Производительность труда 1-го работника в месяц, тыс. руб.	99,9	104,4	106,1	4,5	1,7
Среднемесячная заработная плата, руб.	12013	12594	13410	581	816

Доля административно-управленческого аппарата в общей численности работников потребительских обществ Белгородской области возрастает с 16,3% в 2012 г. до 16,8% в 2014-м.

Негативной оценки заслуживает снижение удельного веса молодежи в общей численности работающих на 2 процентных пункта к 2014 г.

В анализируемый период работал персонал, имеющий высшее и среднее профессиональное образование. В кооперативных организациях постоянно проводятся подготовка и переподготовка кадров. В 2014 г. использовано 279 тыс. руб. на подготовку и переподготовку кадров.

За анализируемый период текучесть кадров в системе потребительской кооперации Белгородской области возрастает до 31%. По итогам 2014 г. стабильность персонала составляет 69%.

В 2014 г., по сравнению с предыдущим периодом, повысилась эффективность использования трудовых ресурсов, улучшилась социальная защищенность работников. Среднемесячная заработная плата за 2014 г. составила 13410 рублей.

Среднемесячная заработная плата ни в одном потребительском обществе не превышает среднюю, сложившуюся по административному району, а в целом по системе в 2014 г. – на 48% ниже, чем по Белгородской области. По совокупному объему деятельности наблюдается диспропорция между ростом производительности труда (101,5%) и средней заработной платой (106,5%).

Управление трудовыми ресурсами в организациях потребительской кооперации Белгородской области должно охватывать широкий спектр функций - от приема до увольнения работника (рис. 1).

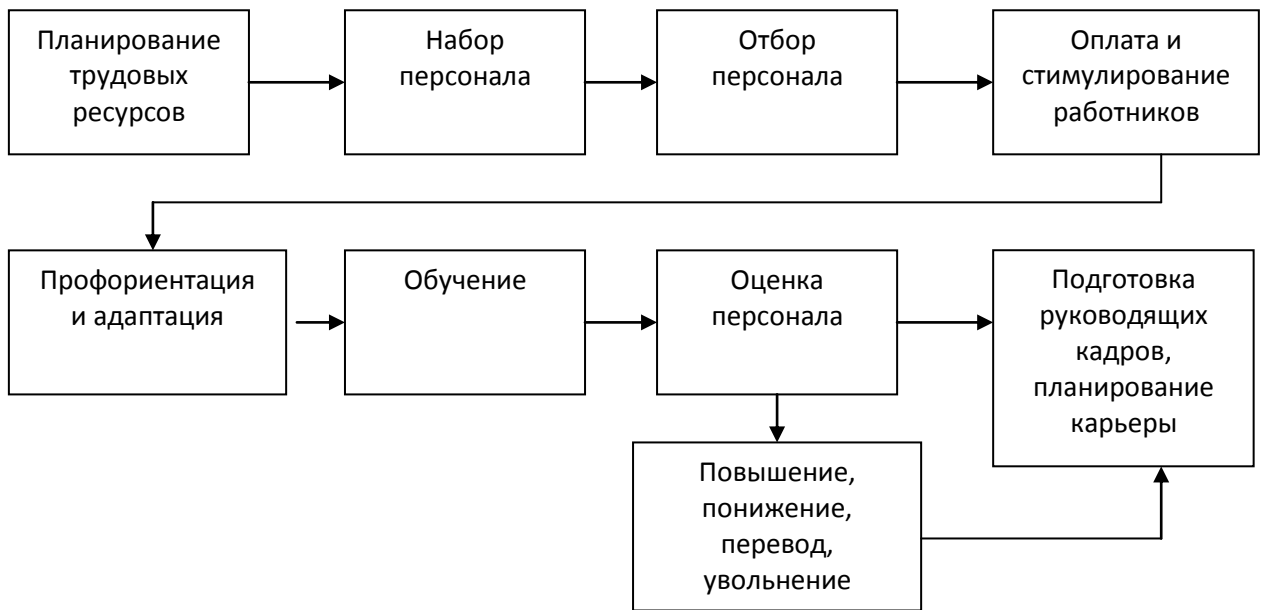


Рис. 1. Управление трудовыми ресурсами в организациях потребительской кооперации Белгородской области

При планировании ресурсов руководитель должен определить потребности в необходимых трудовых ресурсах с учетом целей организации. Планирование состоит из нескольких этапов: оценка наличных ресурсов, оценка будущих потребностей, разработка программы удовлетворения этих потребностей. На первом этапе руководителю нужно определить, какое количество людей необходимо для выполнения конкретной операции, чтобы достичь целей организации. Также следует оценить качество труда. Вторым этапом является прогноз численности трудовых ресурсов, которые потребуются для достижения краткосрочных или долгосрочных целей, то есть следует оценить рынок труда и определить количество имеющейся рабочей силы. Заключительным этапом является определение программы удовлетворения потребностей организации в трудовых ресурсах.

Этап набора персонала предполагает создание резервов потенциальных кандидатов на все имеющиеся должности и, в последующем, отбор наиболее подходящих людей на эти должности. Набор проводится в соответствии с будущими потребностями в трудовых ресурсах, здесь учитываются количество имеющейся в наличии рабочей силы, текучесть, увольнения, выход на пенсию и пр. Также набор можно проводить внутри организации с помощью продвижения своих сотрудников по служебной лестнице (планированию карьеры).

На этапе отбора осуществляется отбор наиболее подходящих работников из потенциальных кандидатов. Отбирается такой человек, который имеет наилучшую подготовку и квалификацию для занимаемой должности. Необходимо учитывать образование, опыт, профессиональные навыки, личные качества. Отбор кадров должен проводиться с помощью испытаний, собеседований. Эти методы отбора кадров предполагают оценку

способностей кандидатов к выполнению конкретной деятельности, уровня интеллекта, уверенности в себе, навыка межличностных отношений.

Важное значение для работника имеет вознаграждение, предлагаемое за его труд, - заработная плата. Она поощряет человека к достижению желаемых целей организации. Заработная плата определяется на основе анализа уровня заработной платы, прибыльности организации, условий на рынке труда. Помимо заработной платы, большое значение имеют предоставляемые организацией льготы. К ним относятся: оплата больничных, отпусков, медицинское страхование, пенсионное обеспечение, оплата обучения детей сотрудников.

Программа по развитию трудовых ресурсов должна включать повышение потенциала работников, формирование персонала, обладающего более высокими способностями к выполнению стоящих перед ними задач. Это приводит к росту производительности труда в организации, а, следовательно, к повышению дохода. Профессиональная ориентация и адаптация персонала являются первым этапом в повышении эффективности труда. Процесс адаптации предполагает приспособление человека к организации, осознание того, что является важным в этой организации. Процесс профессиональной ориентации включает обучение специальным навыкам для более эффективной работы в конкретной организации.

Забываясь о высокой производительности труда, организации потребительской кооперации должны уделять внимание повышению компетентности своих трудовых ресурсов. В этот этап входят разработка специальных учебных программ, обучение и переподготовка работников. Обучение проводится при поступлении нового служащего в организацию, при повышении в должности или при отсутствии нужных навыков для выполнения работы. Оценка результатов трудовой деятельности определяет, насколько эффективно выполняются обязанности, какова степень эффективности труда. Этот этап позволяет выявить наиболее перспективных работников. Оценка результатов деятельности необходима для реализации следующих функций: административной, информационной и мотивационной.

Повышение или понижение в должности, перевод или увольнение определяются административной функцией. Она включает продвижение по службе тех, кто может эффективно выполнять свои обязанности на новой должности; перевод на другую должность или понижение в должности, когда служащий не справляется с обязанностями на своей должности, и прекращение трудового договора. Информационная функция дает служащим информацию об эффективности их работы. Мотивационная функция должна мотивировать человека к хорошей работе с помощью вознаграждения или повышения в должности.

Подготовка руководящих кадров. На этом этапе разрабатываются программы обучения руководителей. Подготовка может осуществляться с помощью проведения различных лекций, курсов, семинаров, деловых игр.

С целью выявления возможностей увеличения трудового потенциала необходимо организовать отдельный учет населения, ранее работавшего в системе потребительской кооперации, но уволенного по сокращению штатов, пайщиков потребительской кооперации, не работающих в системе.

Цели управления трудовыми ресурсами будут достигнуты лишь в том случае, если управление потребительскими обществами станет рассматривать человеческие ресурсы организации как ключ к ее эффективности. Чтобы добиться этого, управление должно обеспечивать развитие профессиональных кадров в качестве существенного условия, выполнение которого невозможно без тщательного планирования, кропотливой работы и оценки.

На наш взгляд, для совершенствования системы управления трудовыми ресурсами организаций потребительской кооперации Белгородской области должны определить цели, а также решить задачи, представленные в таблице 2.

По нашему мнению, первоочередными задачами управления трудовыми ресурсами в потребительских обществах Белгородской области являются следующие:

1. Следует систематически проводить обучающие семинары со специалистами потребительской кооперации по финансовым, юридическим, кадровым и другим вопросам, мастер-классы по различным отраслям деятельности.

2. Совместно с образовательными учреждениями продолжить работу по подготовке и переподготовке кадров всех работников системы.

3. Повысить мотивацию всех категорий работников в достижении высокопроизводительного труда.

4. Продолжить работу по укреплению и обновлению кадрового потенциала, закреплению молодежи, полному обеспечению квалифицированными кадрами.

Таблица 2

Цели и задачи совершенствования системы управления трудовыми ресурсами организаций потребительской кооперации Белгородской области

Цели	Задачи
Повышение конкурентоспособности предприятия в рыночных условиях	Обеспечение потребности предприятия в рабочей силе в необходимых объемах и требуемой квалификации
	Достижение обоснованного соотношения между организационно-технической структурой производственного потенциала и структурой трудового потенциала
	Повышение эффективности управления персоналом, достижение

	целей управления при сокращении издержек на рабочую силу
Повышение эффективности деятельности, в частности достижение максимальной прибыли	Полное и эффективное использование потенциала работника и производственного коллектива в целом
	Обеспечение условий для высокопроизводительного труда, высокого уровня его организованности, мотивированности, самодисциплины, выработка у работника привычки к взаимодействию и сотрудничеству
	Согласование производственной и социальных задач (балансирование интересов предприятия и интересов работников, экономической и социальной эффективности)
Обеспечение высокой социальной эффективности функционирования коллектива	Закрепление работника в организации, формирование стабильного коллектива как условие окупаемости средств, затрачиваемых на рабочую силу (привлечение, развитие персонала)
	Обеспечение реализации желаний, потребностей и интересов работников в отношении содержания труда, условий труда, вида занятости, возможности профессионально-квалификационного и должностного продвижения т.д.

Таким образом, конечный результат повышения эффективности использования трудовых ресурсов находит выражение либо в приросте реализованной продукции, либо в снижении себестоимости, что равнозначно получению дополнительной прибыли. Поэтому в современных условиях особое значение приобретает совершенствование методов управления трудовыми ресурсами организаций потребительской кооперации Белгородской области, что позволит повысить социально-экономическую эффективность деятельности.

Литература:

1. [Алябьева М.В.](#) Развитие кадрового маркетинга в организациях розничной торговли // [Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права](#). - 2012. - № 1(41). - С. 94-97.
2. [Доценко А.Н.](#) Повышение эффективности использования трудового потенциала как фактора стабилизации экономического роста организаций потребительской кооперации // Инновационные технологии в кооперативном образовании как фактор развития экономики: Материалы Междунар. научно-практич. конф. проф.-препод. состава и аспирантов, 22-24 апр. 2009 г. - В 7 ч. - Белгород, 2009. - Ч. 7. - С. 249-257.
3. [Доценко А.Н.](#) Кадровый потенциал потребительской кооперации Белгородской области и его развитие // Научный вестник Полтавского ун-та экономики и торговли. - 2013. - № 3(59). - С. 26-29.
4. [Клименко О.И.](#), Шупило О.М. Организационное поведение как фактор управления трудовой деятельностью работников // [Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права](#). - 2014. - № 1(49). - С. 114-120.
5. [Клименко О.И.](#) Социологическое исследование состояния и проблем регламентаций трудовых отношений (на примере потребительских обществ Белгородской обл.) // [Вестник Белгородского ун-та кооперации, экономики и права](#). - 2013. - № 3(47). - С. 36-41.
6. [Еникеева Г.А.](#), Давыдов Р.Н. Некоторые аспекты мотивации трудовой деятельности // [Вестник Белгородского ун-та кооперации, экономики и права](#). - 2011. - № 1(37). - С. 98-101.
7. Основные показатели социально-экономической деятельности потребительской кооперации Белгородской области за 2014 год. - Белгород, 2015.
8. Снитко Л.Т., Шкляр И.И. [Управленческие аспекты социально-трудовых отношений на предприятии](#) // [Вестник Белгородского ун-та кооперации, экономики и права](#). - 2013. - № 1 (45). - С. 45-51.
9. Снитко Л.Т., Кононенко Р.В., Оберемко В.В. Экономика труда: Учебное пос. – Белгород: БУКЭП, 2015. – 247 с.
10. [Тарасова Т.Ф.](#), Снитко О.А. Системный подход к управлению ресурсами хозяйствующего субъекта // [Вестник Белгородского ун-та кооперации, экономики и права](#). – 2013. - № 3(47). - С. 82-90.

References:

1. Alyabyev M. Development of personnel marketing in retail organizations // Bulletin of Belgorod University of Cooperation, Economics and Law. - 2012. - № 1(41). - P. 94-97.
2. Dotsenko A. Improving the efficiency of use of labour potential as a factor of stabilization of the economic growth of consumer cooperation organizations // Innovative technologies in cooperative education as a factor of economic development: materials of international scientific-practical conference of the

faculty and graduate students 22-24 APR. 2009. - Belgorod, 2009. - Part 7. - Pp. 249-257.

3. Dotsenko A. Personnel potential of consumer cooperation, Belgorod region and its development // Scientific Bulletin of Poltava University of Economics and trade. - 2013. - № 3(59). - P. 26-29.

4. Klimenko O., Supilo O. Organizational behavior as a factor in the management of labour activity of workers // Bulletin of Belgorod University of cooperation, Economics and law. - 2014. - № 1(49). - P. 114-120.

5. Klimenko O. A sociological study of the status and problems of regulations of labour relations (on the example of consumer societies of the Belgorod region) // Bulletin of Belgorod University of cooperation, Economics and law. - 2013- № 3(47). - P. 36-41.

6. Enikeeva G., Davydov R. Some aspects of work motivation // Bulletin of Belgorod University of cooperation, Economics and law. - 2011. - № 1(37). - P. 98-101.

7. Main indicators of socio-economic activity of consumer cooperation, Belgorod region for 2014. - Belgorod, 2015.

8. Snitko L., Shklyar I. Managerial aspects of social and labour relations at the enterprise // Bulletin of Belgorod University of cooperation, Economics and law. - 2013. - № 1(45). - P. 45-51.

9. Snitko L., Kononenko R., Oberemko V. labor Economics: textbook. – Belgorod: Publishing house of BUCAP, 2015. – 247 p.

10. Tarasova T., Snitko O. Systematic approach to the management of the entity // Bulletin of Belgorod University of Cooperation, Economics and Law. - 2013. - № 3(47). - P. 82-90.