

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ,
ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСПЛКИ
«ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ»**

На правах рукопису

РУДИЧ ЛЕСЯ ВАСИЛІВНА

УДК [331.101.262:334.735]:[330.59:316.334.55]

**ЛЮДСЬКИЙ ПОТЕНЦІАЛ СПОЖИВЧОЇ КООПЕРАЦІЇ ЯК ЧИННИК
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ЖИТТЯ СІЛЬСЬКОГО НАСЕЛЕННЯ**

Спеціальність 08.00.07 – демографія, економіка праці,
соціальна економіка і політика

**Дисертація
на здобуття наукового ступеня кандидата
економічних наук**

Науковий керівник
доктор економічних наук, професор
Костишина Тетяна Адамівна

ПОЛТАВА – 2016

ЗМІСТ

| | |
|---|-----|
| ВСТУП | 4 |
| РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ | 12 |
| 1.1. Концептуальні підходи до визначення сутності та чинників формування людського потенціалу | 12 |
| 1.2. Особливості людського потенціалу споживчої кооперації в контексті забезпечення якості життя сільського населення | 50 |
| 1.3. Соціальна відповідальність споживчої кооперації як чинник формування людського потенціалу та забезпечення якості життя сільського населення | 67 |
| Висновки до розділу 1 | 83 |
| РОЗДІЛ 2. ОЦІНКА ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ СПОЖИВЧОЇ КООПЕРАЦІЇ | 88 |
| 2.1. Аналіз діяльності споживчої кооперації як умови формування і використання людського потенціалу | 88 |
| 2.2. Оцінка носіїв людського потенціалу споживчої кооперації України | 105 |
| 2.3. Оцінка взаємозв'язку та впливу людського потенціалу на розвиток споживчої кооперації України | 120 |
| 2.4. Модель оцінки людського потенціалу споживчої кооперації в контексті забезпечення якості життя сільського населення | 135 |
| Висновки до розділу 2 | 147 |
| РОЗДІЛ 3. ОБҐРУНТУВАННЯ КОНЦЕПТУАЛЬНИХ ЗАСАД І СТРАТЕГІЧНИХ ПРІОРИТЕТІВ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ СПОЖИВЧОЇ КООПЕРАЦІЇ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ЖИТТЯ СІЛЬСЬКОГО НАСЕЛЕННЯ ... | 150 |

| | |
|---|-----|
| 3.1. Інституційні засади формування людського потенціалу споживчої кооперації в контексті забезпечення якості життя сільського населення | 150 |
| 3.2. Методичні підходи до побудови оптимізаційної моделі розвитку людського потенціалу споживчої кооперації | 164 |
| 3.3. Стратегія соціальної відповідальності споживчої кооперації як складової формування людського потенціалу та забезпечення якості життя сільського населення..... | 180 |
| Висновки до розділу 3 | 200 |
| ВИСНОВКИ | 204 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ | 211 |
| ДОДАТКИ..... | 235 |

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Визначальним аспектом стратегії розвитку України в глобалізованому середовищі є підвищення рівня конкурентоспроможності національної економіки. Досягнення високого рівня її розвитку в умовах інноваційно-технологічних змін можливе лише за високої якості людського чинника, що сприяє зростанню інтересу економічної науки до людини, її якісних характеристик. Найбільш повною категорією, що достатньою мірою відповідає багатофункціональності людини в контексті розвитку суспільства, є «людський потенціал», що зумовлює актуальність його дослідження на рівні держави, регіонів, господарюючих суб'єктів, зокрема у споживчій кооперації.

Споживча кооперація є однією зі складових національної економіки, тому формування та використання її людського потенціалу обумовлюють соціально-економічний розвиток держави, зокрема забезпечення гідного рівня та якості життя сільського населення.

Дослідження проблем економіки праці та людського розвитку здійснювали такі відомі зарубіжні вчені: Г. Беккер, Дж. Вейзі, Н. Вулфолк, О. Генісаретський, Е. Денісон, М. Кремер, С. Мордовін, С. Овсянніков, Ю. Одегов, У. Петті, А. Сміт, М. Фрідман, Т. Шульц. Значний внесок у розробку положень теорії людського потенціалу зробили українські дослідники: О. Амоша, В. Антонюк, С. Бандур, Д. Богиня, О. Грішнова, М. Долішній, Т. Заяць, С. Злупко, І. Каленюк, А. Колот, Т. Костишина, І. Кравченко, Г. Куліков, І. Курило, В. Лич, Е. Лібанова, Л. Лісогор, О. Макарова, Д. Мельничук, Г. Назарова, В. Нижник, В. Новіков, О. Новікова, І. Петрова, В. Петюх, С. Пирожков, В. Пищ, М. Семикіна, Л. Семів, О. Стефанишин, О. Цимбал, А. Чухно та інші. Наукові аспекти розвитку споживчої кооперації визначили у своїх працях М. Аліман, В. Апопій, С. Бабенко, Л. Войнаш, В. Гончаренко, Я. Гончарук, О. Нестуля та інші.

Віддаючи належне науковим напрацюванням учених у дослідженні цієї проблематики, потрібно зазначити, що питання, пов'язані з людським потенціалом споживчої кооперації, недостатньо повно досліджені, тому є потреба науково обґрунтувати концептуальні засади та пріоритетні напрями формування людського потенціалу споживчої кооперації в контексті забезпечення якості життя сільського населення та відповідним чином удосконалити методику й технологію його оцінювання.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертаційна робота виконана згідно з планом наукових досліджень кафедри управління персоналом і економіки праці за темами: «Розробка теоретико-методологічних основ розвитку та управління персоналом» (номер державної реєстрації ДР № 0112U001078), де дисертантка розробила науково-теоретичні та методичні основи формування управлінських рішень щодо прогнозування розвитку людського потенціалу, зокрема методичні підходи до побудови оптимізаційної моделі розвитку людського потенціалу споживчої кооперації; «Ефективність інвестицій в людський капітал на підприємствах в сучасних умовах» (номер державної реєстрації ДР № 0112U001077), у межах якої проведена оцінка взаємозв'язку й впливу людського потенціалу на розвиток споживчої кооперації України.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є поглиблення теоретико-методичних засад і розробка науково-прикладних рекомендацій щодо формування і використання людського потенціалу споживчої кооперації в контексті забезпечення якості життя сільського населення.

Відповідно до визначеної мети поставлено такі завдання:

визначити складові й чинники формування людського потенціалу;

обґрунтувати теоретичні засади та поглибити розуміння сутності людського потенціалу споживчої кооперації як економічного поняття у системі ринкових економічних відносин;

дослідити соціальну відповідальність споживчої кооперації як чинника

формування й використання людського потенціалу та забезпечення якості життя сільського населення;

розробити теоретико-методичні підходи до системи соціально-економічних індикаторів оцінки людського потенціалу з позиції забезпечення якості життя сільського населення;

обґрунтувати концептуальні підходи формування та використання людського потенціалу та визначити перспективи посилення його впливу на якість життя сільського населення;

сформувати методичні підходи до розвитку людського потенціалу на основі оптимізаційної моделі;

розробити стратегію соціальної відповідальності споживчої кооперації як складової формування і використання людського потенціалу та чинника забезпечення якості життя сільського населення.

Об'єктом дослідження є людський потенціал як чинник забезпечення розвитку споживчої кооперації та якості життя сільського населення.

Предметом дослідження є сукупність теоретичних положень і науково-методичних підходів до формування й використання людського потенціалу споживчої кооперації в контексті забезпечення якості життя сільського населення.

Методи дослідження. Методологічною основою дисертаційної роботи є загальнонаукові та спеціальні методи й підходи, що ґрунтуються на сучасних наукових засадах економічної науки, дослідженнях вітчизняних і зарубіжних учених сфери людського потенціалу.

У процесі дослідження застосовано такі методи: *абстрактно-логічний* – для дослідження змісту понять і категорій економіки праці; *ретроспективного аналізу та синтезу* – для узагальнення основних теоретичних підходів до поняття людського потенціалу; *класифікації та типології* – для визначення чинників формування людського потенціалу, а також чинників, що окреслюють перспективи поліпшення якості життя сільського населення; *економіко-статистичний* – для вивчення, групування, порівняння, оцінки та інтерпретації

фактичних даних формування та використання людського потенціалу; *графоаналітичний* – для наочного подання статистичного матеріалу та схематичного зображення теоретичних і практичних положень дисертаційної роботи; *економіко-математичного моделювання* – для формування методичних підходів до прогнозування розвитку людського потенціалу споживчої кооперації; *системного аналізу* – для визначення інституційних засад формування людського потенціалу та розробки стратегії соціальної відповідальності споживчої кооперації.

Інформаційну базу дисертаційної роботи становлять законодавчі та нормативні акти України, статистичні дані Державного комітету статистики України, статистична та фінансова звітність Центральної спілки споживчих товариств України, довідково-інформаційні видання, наукові дослідження вітчизняних і зарубіжних авторів, матеріали науково-практичних конференцій тощо.

Наукова новизна одержаних результатів. Наукові результати, одержані автором і винесені на захист, полягають у розробленні теоретико-методичних засад і науково-практичних рекомендацій щодо формування й використання людського потенціалу, оцінювання його результативності в контексті розвитку споживчої кооперації та забезпечення якості життя сільського населення. Основні положення дисертації, які визначають її наукову новизну та винесені на захист, полягають у такому:

удосконалено:

– наукові підходи щодо обґрунтування складових людського потенціалу, що, на відміну від інших, визначаються трьома базовими сутнісними компонентами: як природними (не залежать від усвідомлення та волевиявлення людини), так і сформованими, накопиченими, розвиненими (знання, вміння та здібності, здоров'я, культура), що виступають інтегруючою основою для повноцінної життєдіяльності окремої людини, соціальної групи, господарюючого суб'єкта та сприяють досягненню соціально-економічних результатів, які мають суспільну та особистісну значимість. При визначенні

структури людського потенціалу автор враховує, що саме ці компоненти містять певну кількість похідних, об'єктивно претендують на базові ролі в життєдіяльності людини і є комплексно достатніми для розрахунку та оцінки людського потенціалу;

– трактування поняття «людський потенціал споживчої кооперації» як наявного та потенційного обсягу й рівня освітніх характеристик, професійних компетенцій, природно-біологічних і психологічних особливостей, моральних, етнокультурних і духовних характеристик, носіями яких є члени споживчих товариств і спілок, які представлені пайовиками (працюючими і непрацюючими), і визначаються станом здоров'я, рівнем знань, умінь, здібностей і культури, що можуть бути реалізовані для досягнення стратегічних життєвих цілей, розвитку споживчої кооперації, забезпечення якості життя сільського населення;

– підходи до визначення поняття «соціальна відповідальність споживчої кооперації» як інструмента реалізації її економічної та соціальної політики, координатора відносин з державними інститутами і суспільством, контролю за додержанням режиму законності, відповідальності учасників соціальних відносин, захисту інтересів соціальних груп. На відміну від існуючих, таке визначення має сутнісний комплексний підхід: як складова формування людського потенціалу, як визначальний чинник забезпечення розвитку споживчої кооперації та якості життя сільського населення;

– теоретико-методичні підходи до оцінки людського потенціалу на основі обґрунтування і розробки системи показників, які, на відміну від запропонованих раніше, інтегруються за блоками: знання, вміння та здібності; культура; здоров'я; рівень добробуту сільського населення; гарантія отримання певного доходу; забезпеченість житлом, що дає змогу враховувати об'єктивні регіональні відмінності й особливості під час визначення концептуальних засад і стратегічних пріоритетів формування й використання людського потенціалу в контексті забезпечення якості життя сільського населення;

набули подальшого розвитку:

– науково-методичні підходи до визначення інституційних засад формування й використання людського потенціалу, які, на доповнення вже діючих державних програм, ґрунтуються на комплексному врахуванні рішень Укоопспілки, облспоживспілок і особливостей стану регіонів за рівнем розвитку людського потенціалу та спрямовані на економічний розвиток споживчої кооперації і забезпечення якості життя сільського населення;

– методичні підходи до побудови оптимізаційної моделі, які, на відміну від існуючих, уможливають на основі формування стратегічних цілей розвитку людського потенціалу, моделей його аналізу, окреслення образу ефективного пайовика як носія людського потенціалу споживчої кооперації, виявлення чинників і ступеню їх впливу, що створює підґрунтя для формування ефективних управлінських рішень і коригуючих дій щодо розвитку людського потенціалу споживчої кооперації та забезпечення якості життя сільського населення;

– стратегія соціальної відповідальності споживчої кооперації як складова формування і використання людського потенціалу, що, на відміну від існуючих, базується на реалізації потреби в людському потенціалі, носіями якого стають творчі, креативні особистості із розвиненими різноманітними характеристиками, враховує зовнішні та внутрішні чинники, резерви та напрями її реалізації з метою підвищення обсягів державних, кооперативних інвестицій у людський розвиток, забезпечення ефективної зайнятості, компенсаційної політики, гідних умов праці, підвищення конкурентоспроможності робочих місць, особистісного та професійного рівня працівників, що сприятиме розвитку споживчої кооперації та забезпеченню якості життя сільського населення.

Практичне значення отриманих результатів. Основними практичними результатами дисертаційної роботи є розробка методології дослідження людського потенціалу споживчої кооперації, науково-прикладних рекомендацій щодо формування й використання людського потенціалу споживчої кооперації в контексті забезпечення якості життя сільського населення.

Результати дисертації були використані в процесі аналізу та оцінки взаємозв'язку людського потенціалу з показниками соціально-економічного стану споживчої кооперації і формування управлінських рішень щодо розвитку людського потенціалу Полтавської обласної спілки споживчих товариств (акт впровадження № 25/3 від 12.03.2015 р.). Результати дослідження, запропоновані автором, використовуються в навчальному процесі Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі» в ході розробки навчально-методичних комплексів із навчальних дисциплін напряму підготовки / спеціальності «Управління персоналом і економіка праці» галузі знань 0305 «Економіка і підприємництво»: «Людський розвиток», «Управління персоналом», «Психологія управління і конфліктологія» (акт впровадження № 05-30/630 від 14.03.2015 р.).

Особистий внесок здобувача. Усі наукові результати, викладені у дисертації, отримані автором особисто. З наукових праць, опублікованих у співавторстві, у дисертації використано лише ті ідеї та положення, які є індивідуальним здобутком автора.

Апробація результатів дисертації. Основні теоретичні й практичні положення та результати дисертації доповідалися на 14 міжнародних і вітчизняних наукових і науково-практичних конференціях, таких як: Міжнародна науково-практична конференція «Господарський механізм: сутність, структура, подальше вдосконалення на сучасному етапі» (Полтава, 18–19 квітня 2008 р.); VII Международная научно-практическая конференция «Актуальные проблемы и перспективы развития экономики Украины» (Алушта, 26–28 сентября 2008 г.); Міжнародна науково-практична конференція «Споживча кооперація XXI століття: уроки трансформаційних реформ і перспективи розвитку» (Полтава, 20–21 листопада 2008 р.); Міжнародна науково-практична Інтернет-конференція «Сучасні макроекономічні проблеми України та шляхи їх вирішення» (Полтава, 24–25 лютого 2009 р.); Міжнародна науково-практична конференція «Економічна безпека і проблеми господарсько-політичної трансформації соціально-економічних систем» (Полтава, 15–16

травня 2009 р.); II Міжнародна науково-практична конференція «Управління персоналом у XXI столітті: кадрова політика, мотивація, оплата праці» (Полтава, 21–22 січня 2010 р.); III Міжнародна науково-практична конференція «Проблеми та перспективи соціально-економічного розвитку України в XXI столітті» (Кам'янець-Подільський, 15–16 квітня 2010 р.); Міжнародна науково-практична конференція «Національна економіка у сучасній глобальній економічній системі: механізми функціонування, динаміка, економічна безпека» (Полтава, 23–24 квітня 2010 р.); Наукова інтернет-конференція «Людський фактор в економіці та його перспективи в сучасній Україні» (Тернопіль, 19 травня 2010 р.); V Міжнародна науково-практична конференція «Управління персоналом у XXI столітті: кадрова політика, мотивація, оплата праці» (Кома-Руга, 25 вересня – 2 жовтня 2013 р.); VI Міжнародна науково-практична конференція «Управління персоналом у XXI столітті: розвиток, формування конкурентоспроможності, оплата праці» (Полтава, Нетанія, Ізраїль, 16–23 вересня 2014 р.); VII Міжнародна науково-практична конференція «Управління персоналом у XXI столітті: розвиток, формування конкурентоспроможності, оплата праці» (Полтава, Шиле, Туреччина 9–16 вересня 2015 р.); II Міжнародна науково-практична конференція «Трансформаційні процеси економічної системи в умовах сучасних викликів» (Тернопіль, 24–25 вересня 2015 р.); Міжнародна науково-практична Інтернет-конференція «Трансформація соціально-трудової сфери: сучасні виклики, тенденції, домінанти інноваційного розвитку» (Київ, 2–6 листопада 2015 р.).

Публікації. Основні результати дисертаційної роботи відображає 21 наукова праця загальним обсягом 11,2 друк. арк., із них 1 розділ у колективній монографії обсягом 1,4 друк. арк., 9 статей – у фахових виданнях обсягом 4,7 друк. арк., 1 стаття – у зарубіжному науковому виданні, 10 публікацій у матеріалах конференцій.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ

ДОСЛІДЖЕННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ

1.1. Концептуальні підходи до визначення сутності та чинників формування людського потенціалу

У сучасних умовах розвитку національної економіки основним критерієм соціально-економічного прогресу суспільства є людина та її розвиток, що обумовлює актуальність економічних досліджень.

У процесі аналізу та характеристики трудової та іншої діяльності людини в економічній науці використовується досить розширений категоріальний апарат. Основною категорією досліджень є робоча сила», що визначається як загальна кількість осіб працездатного віку від 16 років і до прийнятого в країні пенсійного віку, працюючих або безробітних [198, с. 4]. За іншим підходом, робоча сила являє собою сукупність потреб, інтелектуальних та організаторських здібностей, набутих знань і досвіду, що використовуються в процесі виробництва матеріальних благ і надання послуг [50, с. 278]. В сучасних умовах трактування цієї категорії розширене і не обмежується здатністю людини до праці, вона визначає роль людини як виробника економічних благ.

Перехід людства до інформаційної (постіндустріальної) економіки характеризується зміною пріоритетів: набувають актуальності й вагомості інформація, наука, знання, що вимагає розуміння важливості всебічного розвитку людини.

Виникає потреба у пошуку об'ємної категорії, яка б у найбільшій мірі відповідала багатofункціональності людини в контексті розвитку суспільства. Це зумовлює введення в науковий обіг і господарську практику таких категорій, як «трудоий потенціал», «трудоі ресурси», «кадровий потенціал», «людський капітал», «людські ресурси», «людський фактор» тощо.

З огляду на те, що в умовах трансформаційних процесів особливо цінною є не стільки і не лише можливість людини виконувати певну роботу в теперішньому часі, скільки її потенційна здатність відповідати певному рівню і в майбутньому, недостатньо обмежуватися наявними ресурсами працівників, необхідно забезпечувати їх постійне примноження і розвиток. З огляду на це виникає необхідність переходу від поняття «ресурси» (в значенні запаси) на поняття «потенціал» (можливості розвитку та збільшення цінності людини).

Отже, актуальним є категорія «людський потенціал», яка в сучасних умовах найповніше відображає потреби сучасного розвитку, включає самоцінність людини та відображає її роль і місце у формуванні соціально-економічних систем. Сьогодні вона не є суто економічною, оскільки охоплює фізичні, психічні можливості працівника, психологію людини, особливості її поведінки у групі та суспільстві, знаходиться на стику знань, що ускладнює її вивчення і використання.

Характерною рисою теоретичного рівня пізнання та однією з його переваг є з'ясування сутності досліджуваного явища [6, с. 59]. З філософського погляду категорія сутності розкриває внутрішній зміст предмета, що виражається в єдності всіх багаточисленних і суперечливих форм його буття [166, с. 695]. А сутність будь-якого об'єкта дослідження насамперед відображається в його визначенні. З іншого боку, будь-яке теоретичне дослідження потрібно описати, проаналізувати та уточнити зміст понятійного апарату. Зміст поняття певною мірою збігається з його визначенням [6, с. 94].

Відносно сутності поняття «людський потенціал» варто зазначити, що перші дослідження аспектів людського розвитку з'явилися в часи античності [5, с. 381]. Згодом класична школа звернула увагу на якісний людський розвиток, зокрема, розглядала людський потенціал у сфері трудових відносин [126, 163]. Маржинальний напрям в економічній думці виокремлює фізичну, моральну, розумову складові людського потенціалу [93, с. 46]. Теоретичні положення марксизму з приводу цієї проблеми є суперечливими та стримували цілісність людського розвитку, розглядали людину як ірраціональну форму

капіталу [90]. Кейнсіанська школа зосередила увагу на розвитку здібностей людини та розширенні її особистого вибору [66, с. 10].

Проблематика людського потенціалу досягла свого розквіту у ХХ ст. що пов'язано з виникненням концепції людського розвитку, яку розробили економісти під керівництвом Махбубом уль-Хака за активної підтримки Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй (ПРООН), що базувалася на тому, що «Справжнім багатством країни є її народ. Мета розвитку полягає у створенні для людей умов, в яких їхнє життя було б довгим, здоровим і наповненим творчістю» [212, с. 1]. Вона викладена у всесвітніх і національних щорічних доповідях. Кожна з яких присвячена конкретній проблемі та тенденціям розвитку людського потенціалу.

Починаючи з 2001 р. ПРООН видає «Журнал про людський розвиток», у якому публікуються тематичні праці. В Україні з 1995 р. публікуються Звіти про людський розвиток, а з 2003 р. вчені Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України готують щорічні науково-аналітичні доповіді «Людський розвиток в Україні».

У «Доповіді про розвиток людини за 1990 р.» поняття «розвиток людського потенціалу» трактується як процес розширення людського вибору, так і досягнутий рівень добробуту людей. Зокрема розширення вибору на будь-якому етапі розвитку людства пов'язане з трьома ключовими проблемами: прожити довге і здорове життя; набути знань; мати доступ до ресурсів, необхідних для гідного рівня життя [204, с. 1].

Оскільки в основі формування й реалізації людського потенціалу лежить діяльність населення, результативність якої, у свою чергу, визначається якістю компонентів людського потенціалу, фахівці інституту демографії та соціальних досліджень сформулювали рекомендації, що можуть бути використанні при обґрунтуванні напрямів соціальної політики, значущість якої зростає в умовах, коли економічний розвиток і конкурентоспроможність країни визначаються, насамперед, станом та ефективністю її людського потенціалу.

Розвиток людського потенціалу неможливий без розширення можливостей вибору – кола імовірнісних сценаріїв самореалізації людини. Людський розвиток передбачає турботу про людину, прагнення розширити можливості її вибору жити повноцінним життям в умовах свободи та поваги її гідності. Матеріальне благополуччя розглядається лише як одна з базових можливостей вибору, але воно не є всепоглинаючою метою. Людський розвиток може також трактуватися і щодо зростання здібностей людини, її спроможності досягати поставленої мети. Формування та розвиток здібностей залежить від використання наявних економічних, соціальних і політичних можливостей, що надає соціальне і природне навколишнє середовище, від доступності необхідних ресурсів, а також від реалізації прав людини розпоряджатися альтернативними «пакетами» товарів та послуг, що забезпечуються на основі власності та (або) шляхом обміну. Очевидно, що матеріальні ресурси є саме засобом, хоча і дуже важливим, людського розвитку, тоді як результат використання цих ресурсів, його віддзеркалення у сформованих людських здібностях є кінцевою метою. Трактування людського розвитку як процесу зростання людських здібностей обумовлює важливість ідеї «бідності за можливостями», що поширює трактування бідності з традиційно використовуваного низького рівня середньодушових доходів на відсутність чи обмеженість можливостей задоволення комплексу людських потреб, передусім ключових – в довгому і здоровому житті, знаннях, доступі до економічних ресурсів, необхідних для гідного рівня життя.

Принциповими особливостями концепції людського розвитку є:

акцентування уваги на активності людей як суб'єктів процесу власного розвитку;

увага не лише до реальних або потенційних працівників, а до всіх людей загалом, включаючи непрацездатних та економічно не активних;

постійний моніторинг і аналіз реалізації можливостей людського розвитку, широкий горизонт аналізу;

підхід до освіти як до процесу, що має самостійну цінність, як до важливої складової загальної культури людства, а не лише як до умови покращання продуктивних здібностей людей; визнання високої значущості невиробничої діяльності жінок, підтримання рівноправності жінок у суспільстві та підвищення їх статусу;

надання пріоритетності тим секторам, що сприяють підвищенню якості життя, навіть якщо вони безпосередньо не впливають на виробництво доходу (житлове будівництво, охорона навколишнього середовища, санітарія тощо);

підтримка самореалізації й розвитку індивіда не лише з боку економічних та фінансових інститутів, а й з боку неурядових, громадських організацій, закладів культури, церкви тощо.

Людський розвиток можна розглядати з двох точок зору: як процес розширення людських можливостей (напрямок та швидкість поступу) і як досягнутий рівень розвитку. Коли йдеться про розширення вибору, то мається на увазі, що фактично цей вибір стосується безкінечно великого кола проблем, які впливають на життя людей, і коло це історично й територіально змінюється.

Основними складовими аспектів людського розвитку визнано три групи можливостей – цінностей людини:

1) довге й здорове життя, що цінне як саме по собі, так і з огляду на різні непрямі переваги, тісно пов'язані з більшою тривалістю життя, наприклад, збільшення можливостей скористатися перевагами освіти, високого рівня життя тощо;

2) знання – для самореалізації, повноправної та багатогранної участі в житті сучасного суспільства, істотного особистого внеску в це життя цінність освіченості особливо висока і дедалі зростає;

3) доступ до ресурсів, необхідних для гідного рівня життя, що створює матеріальні передумови та розширює можливості вибору, включаючи ведення здорового способу життя, забезпечення територіальної і соціальної мобільності тощо, хоча й не визначає використання цих можливостей [79, с. 36-41].

Концепція людського розвитку постійно поглиблюється і доповнюється вітчизняними вченими. На думку О. А. Грішної в глобальному масштабі вона включає такі основні аспекти:

Реалізацію базових можливостей. Тобто наділення людини певними правами ще не означає наявності можливості для їх реалізації; вибір буде обмеженим, якщо немає можливості його здійснити. Наділення правами також передбачає можливість людей брати участь у прийнятті рішень, що стосуються їхнього життя. Люди не повинні бути пасивними одержувачами, а мають брати активну участь у процесі власного розвитку.

Співробітництво. Люди живуть у складному сплетінні соціальних структур – від родини до держави. Розвиток людини неминуче пов'язаний з проблемою культури – способами організації громадського життя людей, але почуття соціальної злагоди, засноване на культурі й загальних цінностях і переконаннях, формує розвиток кожної людини окремо. Якщо люди співпрацюють в інтересах взаємного збагачення, це призводить до розширення індивідуального вибору. Тому розвиток людини стосується не лише окремих людей, а й того, як вони взаємодіють і співробітничать у суспільстві.

Справедливість. Справедливість зазвичай розглядають з погляду рівномірності багатства або доходу, але розвиток людини передбачає ширший підхід – забезпечення справедливості стосовно базового потенціалу і можливостей. Забезпечення справедливості в деяких випадках може призводити до нерівномірного розподілу ресурсів. Бідні, наприклад, потребують більшого обсягу державної допомоги, ніж багаті. Хворі або інваліди потребують більшого обсягу ресурсів для забезпечення однакового потенціалу у порівнянні з іншими людьми.

Сталість. Сталий людський розвиток дає змогу задовольняти потреби нинішнього покоління без зменшення можливостей майбутніх поколінь задовольняти їхні потреби. Тому він пов'язаний з поняттям справедливості між різними поколіннями людей. Разом з тим від покоління до покоління має передаватися не стільки певний обсяг багатства, скільки потенціал для

забезпечення належного рівня людського розвитку, зокрема, відсутність бідності і збереження можливостей вибору.

Безпеку. Загрози різного роду небезпек – безробіття, злочинність, насильство, переслідування, соціальні вибухи, хвороби, екологічні катастрофи що – перешкоджають реалізації людських прав та можливостей. Людський розвиток вимагає забезпечення для кожної людини хоча б мінімального рівня безпеки в усіх сферах життя [39, с. 10-18].

Як бачимо, концепція людського розвитку є основною методологічною базою обґрунтування категорії «людський потенціал», поєднує питання виробництва товарів та послуг, їх розподілу з засадами формування і використання можливостей людей і розглядає людські здібності як кінцеву мету суспільного прогресу. Відповідно людський потенціал розглядається як першочергова складова національного багатства і рушійна сила економічного зростання.

Зокрема в «Доповіді про розвиток людини за 1997 рік» зазначається, що «Потенціал людини являє собою різні комбінації функціональних якостей людини, які він може забезпечити, і відображає свободу придбання цих функціональних якостей». При цьому «...функціональні якості людини відображають те корисне, що ця людина може зробити або забезпечити собі, наприклад, добре харчуватися, довго жити і брати участь у житті суспільства» [45]. На нашу думку, таке трактування вимагає подальшої конкретизації.

Категорія «людський потенціал» широко відображена в сучасній економічній літературі, проте незважаючи на довготривалий процес еволюції, багато питань все ще залишаються дискусійними, зокрема різняться підходи щодо сутності, структури та факторів розвитку.

Дослідження сучасних наукових поглядів щодо трактування людського потенціалу свідчить, що наразі не склалося єдиного концептуального підходу, тому, на наше переконання, необхідно розглянути основні найпоширеніші визначення (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Наукові підходи до трактування категорії «людський потенціал»

| Автори | Визначення |
|---|--|
| С. В. Мочерний | <i>Людський потенціал</i> – міра втілених у людині природних здібностей, таланту, рівня освіти, кваліфікації та їх здатності приносити прибуток [50, с. 216] |
| С. Ю. Трубич, З. М. Пушкар | <i>Людський потенціал</i> – це не лише сукупні можливості, наявний запас рис і здібностей, якими природа наділила людську істоту, але й усі сформовані, накопичені та розвинуті властивості та якості індивіда за рахунок інвестицій в людину. <i>Людський потенціал</i> – певний ресурс, реалізація якого в процесі життєдіяльності призводить до певних значимих як із погляду особистості, так і суспільства результатів, які мають соціальну значимість [177, с. 188] |
| Л. К. Семів | <i>Людський потенціал</i> за величиною більший, ніж людські ресурси, а тому їх не можна ототожнювати [160, с. 31] |
| Н. В. Ушенко | <i>Людський потенціал</i> – можливості людини, які можуть бути реалізовані за належних умов [183, с. 138] |
| О. В. Стефанишин | <i>Людський потенціал</i> – це можливості, надані людськими ресурсами у певний час і у майбутньому, які можуть бути використані чи не використовуватись для досягнення певної мети; це здібності людини загалом (вроджені й набуті), які не залежать від їх використання у матеріальному чи нематеріальному виробництві [170, с. 29] |
| Д. П. Богиня, О. А. Грішнова | <i>Людський потенціал</i> – інтегральна оцінка кількісних і якісних характеристик економічно активного населення [14 с. 42] |
| С. С. Овсянніков | <i>Людський потенціал</i> – сукупність можливостей окремих осіб, суспільства, держави в галузі використання людських ресурсів, які можуть бути задіяні і використані з метою виконання певних завдань і досягнень поставлених цілей [116, с. 149] |
| Р. В. Яковенко | <i>Людський потенціал</i> – це сукупна чисельність населення, що спроможна здійснювати економічну діяльність шляхом споживання матеріальних і нематеріальних благ, забезпечення діяльності держави через фіскальний механізм, через участь у процесі створення сукупного продукту як носіїв робочої сили, підприємницьких і творчих здібностей. Людський потенціал включає усе населення, в тому числі безробітних і непрацездатних [199, с. 101] |
| Р. А. Смирнова, Т. В. Кузькенко | <i>Людський потенціал</i> – це не лише трудові ресурси, але і рівень їх освіти, кваліфікації, здоров'я, потреб, якості життя [188, с. 369] |
| Б. Г. Юдін, Н. А. Носов, О. І. Генісаретський | <i>Людський потенціал</i> – деяка прогнозна характеристика можливостей, перспектив цієї спільноти людей реалізувати свої інтереси, досягти своїх цілей [30, с. 11–12] |

Продовження табл. 1.1

| Автори | Визначення |
|----------------------------------|---|
| І. В. Соболева | <i>Людський потенціал</i> – накопичений населенням запас фізичного та морального здоров'я, загальнокультурної і професійної компетентності, творчої, підприємницької і громадської активності, що реалізується в різноманітних сферах діяльності, а також на рівні та у структурі потреб розглядає людський потенціал [164, с. 12] |
| М. В. Марченко | <i>Людський потенціал</i> – сукупність функціональних якостей, притаманних людині як носію робочої сили, які визначають можливості її самореалізації в тій чи тій сфері діяльності [92, с. 12] |
| Н. В. Вулфолк | <i>Людський потенціал</i> являє собою системну характеристику (оціночну та прогностичну) певного типу соціально-економічної спільноти людей, із одного боку, і сукупність індивідуальних потенціалів членів соціуму – з іншого [28, с. 11] |
| С. К. Мордовін | <i>Людський потенціал</i> – це одна з оціночних і прогностичних характеристик конкретної спільноти, визначеного типу соціуму, але він не складається із потенціалів або реальних можливостей окремих особистостей, не є інтеграцією особистісних потенціалів. Людський потенціал має дещо іншу сутність, соціальну і за походженням, і за проявами [108, с. 47–48] |
| С. Д. Валентей Л. І. Нестеров | <i>Людський потенціал</i> – здатність до одержання та використання інформації і знань [20, с. 92–93] |
| Н. М. Римашевська | <i>Людський потенціал</i> – це не обсяги виробництва та відповідний рівень доходу, а можливості людського вибору, які розширюються. Людський потенціал – це сукупні можливості суспільства й держави, які визначають могутність країни вчора, сьогодні й завтра. На макрорівні людський потенціал є складною соціально-економічною системою, на нього впливає низка факторів і заходів, тому його стан характеризується сукупністю показників, які доповнюють один одного: життєвий потенціал населення; інвестування у формування та нагромадження людського потенціалу; науковий потенціал суспільства; потенціал зайнятості; освітній потенціал; потенціал здоров'я; культурний потенціал [145, с. 12-13, 5] |
| Г. М. Гузенко | <i>Людський потенціал</i> – це сукупні можливості окремої людини або населення країни, регіону, іншої спільноти до економічної, соціальної діяльності та до власного розвитку [42, с. 30] |
| І. М. Кравченко | <i>Людський потенціал</i> – наявні в даний момент чи в майбутньому людські можливості, які можуть бути використані в будь-якій сфері суспільно корисної діяльності для досягнення поставленої мети. Людський потенціал характеризується, по-перше, умовами для його відтворення; по-друге, умовами для його формування і розвитку; по-третє, умовами для його реалізації [73, с. 125-126] |

Продовження табл. 1.1

| Автори | Визначення |
|------------------|---|
| А. В. Квітка | <i>Людський потенціал</i> – складна й багатогранна міждисциплінарна категорія. Економічний зміст її визначено як сукупність якостей: фізичного і морального здоров'я, структури цінностей, потреб, мотивів, загальних і професійних знань, здібностей і досвіду, а також умінь їх використовувати у суспільному виробництві. Відповідні комбінації людських якостей конвертуються в ринковій економіці у історично минулі форми капіталу: людського, соціального, інтелектуального, культурного та інші. Як активи вони сприяють зростанню продуктивності праці і приносять економічним суб'єктам доходи [65, с. 187] |
| Л. В. Шаульська | <i>Людський потенціал</i> – сукупна здатність певної людської спільноти (народу, територіальної громади, трудового колективу підприємства тощо) і окремої людини до економічної і соціальної діяльності та розвитку [196, с. 93–94] |
| С. М. Задорожна | <i>Людський потенціал</i> є соціально-економічною категорією, зміст якої розкривається у елементарному прояві якісних і кількісних біологічних, фізіологічних, духовних, моральних, творчих, соціальних, економічних та інтелектуальних властивостей індивіда, соціальних груп або населення країни, які лише за умови їх ефективного використання забезпечать його розширене відтворення» [58, с. 15] |
| Г. Г. Руденко | <i>Людський потенціал</i> – здатність, можливість і необхідність людей працювати в умовах постіндустріального суспільства, яке базується на інформаційних та інтелектуальномістких технологіях [146, с. 190] |
| Т. І. Заславська | <i>Людський потенціал</i> являє собою інтегральну характеристику життєздатності суспільства (країни, держави) як суб'єкта власного відтворення, розвитку і взаємодії з іншими товариствами [61, с.14] |

Аналіз наведених та інших існуючих наукових трактувань свідчить, що більшість дослідників одностайні в тому, що в основі досліджуваного поняття лежать людські можливості, які можуть бути використані та визначаються певними умовами. Розбіжність у визначеннях в першу чергу обумовлена підходами науковців до рівня носія людського потенціалу та структури досліджуваного поняття. Незважаючи на це, всі наведені трактування мають наукове значення і залежно від авторського підходу, поставленої мети та принципів дослідження, що характеризують своєрідність погляду науковця на

проблему вивчення, в тій чи тій мірі розкривають сутність людського потенціалу. Складність, багатовекторність і різноаспектність об'єкта дослідження зумовлює подальший пошук способів розкриття його сутності.

Вважаємо, що в ході аналізу сутності людського потенціалу слід упершу чергу визначитися з трактуванням базового поняття «потенціал» і лише з урахуванням цього проводити подальші дослідження. Етимологічно термін «потенціал» (від лат. *potencia*) «можливості, наявні сили, запаси, засоби, що можуть бути використані». У контексті дослідження поняття «потенціал» важливо підкреслити, що головною в ньому є людина незалежно від віку, сфери та виду діяльності. Кожна людина, група людей, населення країни характеризуються певним потенціалом.

Поняття «потенціал» широко використовують у суспільній науці і публіцистиці. Зокрема в економічній літературі його найчастіше вживають як кількісну оцінку різноманітних явищ: природний потенціал, інвестиційний потенціал, інтелектуальний потенціал, економічний потенціал, трудовий потенціал і т. ін.

Наприклад, потенціал у фізиці співвідноситься з роботою, яка ще не виконана, але може бути зроблена. Тож, використовуючи такий загальнонауковий метод пізнання як аналогія, що дає можливість глибше вивчити предмет дослідження внаслідок перенесення властивості одного явища на інше, зауважимо, що потенціал окремої людини, групи людей, населення країни доцільно співвідносити із майбутнім, а точніше можливостями в майбутньому щось зробити, досягти поставлених цілей.

Аналіз показав, що багатогранність досліджуваного поняття зумовлює розбіжності у наукових підходах. Наведемо лише окремі з них. Наприклад, С. В. Мочерний потенціал трактує як наявні ресурси економічного суб'єкта, їх оптимальну структуру та вміння раціонально використовувати ці ресурси для досягнення поставленої мети [50, с. 13].

Ресурсного методологічного підходу дотримується і В. Н. Марков, що вказує на такі особливості потенціалу:

потенціал людини є ресурсним показником, і тому він може мати певну чисельну оцінку величини;

цей ресурс не є раз і назавжди заданим, він постійно відновлюється в ході життєдіяльності;

потенціал людини реалізується у її взаємовідносинах із довкіллям, насамперед суспільством, і в цьому контексті є набором напрямів (векторів), за якими здійснюється ця взаємодія;

потенціал людини характеризується системною якістю [89, с. 253].

Значно ширше, ніж узагальнену характеристику ресурсних можливостей у тій чи тій сфері діяльності, визначає потенціал С. І. Пирожков. Це поняття вчений розглядає як системне утворення, зміст і функції якого розкриваються у процесі взаємозв'язку та взаємодії його складових ресурсів, реалізація яких у ході життєдіяльності призводить до певних, значимих для особистості та суспільства, особистих досягнень. Дослідник наголошує, що головна особливість поняття «потенціал» полягає в тому, що він є інтелектуальною мірою оцінки можливостей тієї чи тієї системи, які можуть бути реалізовані зараз або в майбутньому [127, с. 19].

З метою поглиблення розуміння змісту потенціалу, на нашу думку, доцільно представити науковий підхід О. М. Левченко. Автор зазначає, що потенціал являє собою єдність просторових і часових характеристик і концентрує у собі одночасно три рівні зв'язків:

він відображає минуле, оскільки являє собою сукупність властивостей, накопичених системою в процесі її становлення, і обумовлює її здатність до функціонування та розвитку;

потенціал характеризує сучасність із погляду застосування і використання наявних здібностей;

потенціал орієнтований на розвиток, тобто на майбутнє, оскільки в процесі трудової діяльності працівник не лише реалізує свої наявні здібності, але й набуває нових професійних знань і навичок.

Тобто являючи собою єдність стабільного та мінливого станів, потенціал

містить у собі як „потенцію” елементи майбутнього розвитку. Отже рівень потенціалу, характеризуючи сучасний стан системи, зумовлений взаємодією всіх трьох перерахованих вище станів, що і відрізняє його від таких, на перший погляд близьких йому понять, як „ресурс” і „резерв” [77, с. 14].

Людський потенціал пов'язаний із якісними характеристиками, із запасом знань і здібностей людини та можливістю їх постійно оновлювати та нарощувати. Відмінною його особливістю є орієнтація на творчий початок у людині, його інтелектуальний потенціал, потреба у творчості, як зовнішній формі духовних потреб, здатність до генерування нових знань шляхом переробки інформації на основі загальновідомого знання.

Поняття «людський потенціал» включає психологію, особливості поведінки людини в соціумі, її фізичні можливості. Проте в економічній науці людський потенціал розглядається лише в тій мірі, в якій його розвиток і реалізація визначає соціальну й економічну ефективність відтворювальних процесів.

Питання структури людського потенціалу до цього часу лишається дискусійним. Застосовуючи структурний підхід, проаналізуємо компонентні складові людського потенціалу, що підтверджує багатофункціональність людини та дозволить обґрунтувати сутність досліджуваного поняття (табл. 1.2).

Таблиця 1. 2

**Наукові підходи українських учених
до компонентної структури людського потенціалу**

| Автори | Складові людського потенціалу |
|------------------|---|
| О. В. Стефанишин | Здоров'я, мобільність, творчість, інформація, біологічна, демографічна, інтелектуальна, екологічна, етнокультурна, соціальна, екогомологічна, екологічна, культурна, етнокультурна, сакральна, освітня компоненти, політична діяльність, використання часу, громадянський порядок і безпека [170, с. 25–26] |
| В. М. Лич | Здоров'я, уміння працювати в колективі, творчий потенціал, активність, організованість, освіта, професіоналізм, ресурси робочого часу [78, с. 56] |

Продовження табл. 1.2

| Автори | Складові людського потенціалу |
|--|--|
| Е. М. Лібанова | Соціально-демографічний потенціал, що включає чисельність населення, гендерну та поколінну збалансованість, стан здоров'я й ривалість життя населення, рівень освіти населення; соціально-економічний потенціал відображається у рівні та структурі економічної активності та зайнятості населення, його кваліфікаційно-професійному складі, характері і умовах праці, рівні добробуту населення, ступені затребуваності та використання інтелектуальних ресурсів; діяльнісний потенціал, що втілюється в інноваційній активності, ділових якостях і творчих потенціях індивідів та можливостях їх реалізації; соціокультурний потенціал, який визначається станом науки, освіти й культури, особливостями менталітету й світогляду населення, його мотивацією, ціннісною орієнтацією та культурною інтеграцією різних верств населення [79, с. 35–36] |
| М. І. Пітюлич, М. І. Бібен | Природно-біологічна, освітньо-професійна, соціально-мотиваційна складова [128, с. 13] |
| С. М. Злупко | Демографічна, інтелектуальна, мотиваційна, екогомологічна, екологічна, культурна, етнокультурна, соціальна, економічна, здоров'я, мобільність, творчість (підприємливість), освітня компонента [62, с. 75–78] |
| О. Ф. Новікова, О. І. Амоша, В. П. Антонюк | Демографічний, здоров'я, освітньо-професійний, інтелектуальний, діяльнісний, соціально-економічний, соціально-ментальний, громадсько-політичний потенціал [186, с. 17–18] |
| М. І. Долішній | Інтелектуальний, професійний, морально-психологічний потенціал [46, с. 88] |
| С. І. Пирожков | Демографічна, соціально-економічна, соціально-психологічна складова [127, с. 16] |
| В. М. Нижник, О. І. Поліщук | Соціальний, адаптаційний, життєвий, трудовий, споживчий, духовний потенціал [114, с. 16] |
| С. Ю. Трубич, З. М. Пушкар | Потенціал здоров'я, демографічний, життєвий, освітній, культурний, соціальний потенціал [176, с. 190] |
| В. В. Близнюк | Життєвий, духовно-творчий (інтелектуальний), соціальний, споживчий, адаптаційний, трудовий (професійно-кваліфікаційний) потенціал [12, с. 31] |
| М. А. Ажажа | Здоров'я, добробут, рівень освіти, соціально-психологічна гнучкість [1, с. 16] |

Продовження табл. 1.2

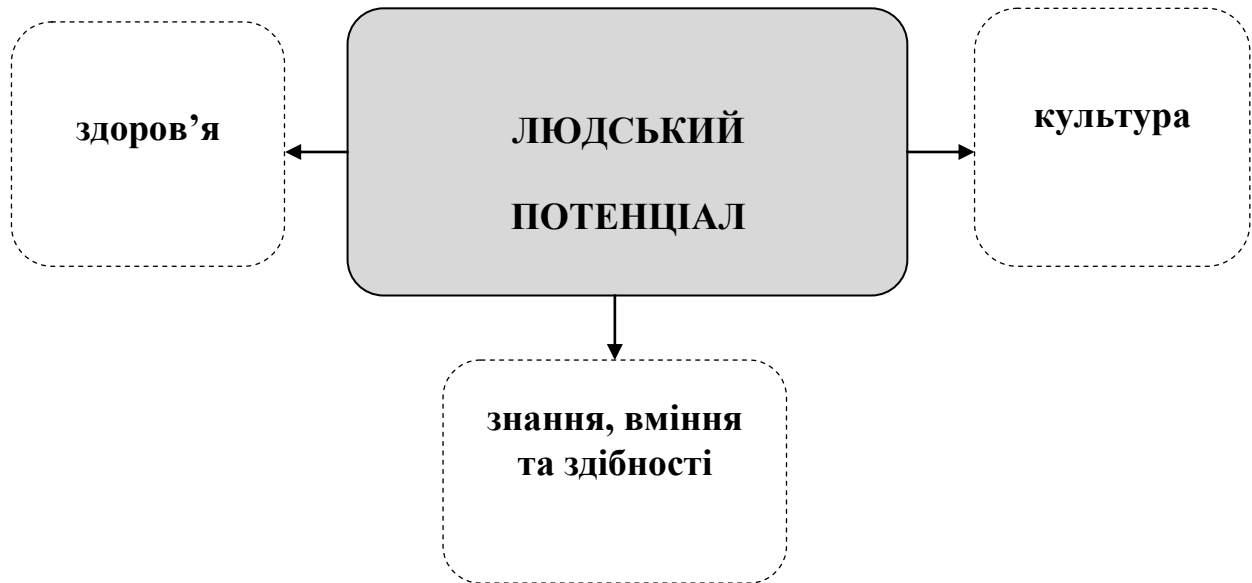
| Автори | Складові людського потенціалу |
|-------------------|--|
| А. В. Квітка | Трудовий, інтелектуальний, культурний потенціал, фізичне здоров'я [65, с. 187] |
| Л. В. Козарезенко | Здоров'я, вміння, здатність засвоювати і створювати нові знання та технології, наявність свободи економічного вибору здоров'я, вміння і здатність засвоювати і створювати нові знання та технології, наявність свободи економічного вибору [69, с. 59] |
| Т. І. Заславська | Соціально–демографічний, соціально–економічний, соціокультурний та діяльнісний потенціал сус пільства [61, с. 14] |

Як показує дослідження, усі вчені одностайні в тому, що складові людського потенціалу мають розвиватися взаємодоповнюючи одна одну. Кожен дослідник визначає певну кількість складових людського потенціалу: від трьох у С. І. Пирожкова до двадцяти у О. В. Стефанишин. Визначення структури людського потенціалу відбувається як за рахунок включення нових елементів, так і за рахунок поділу наявних складових. Деякі зосередили увагу на природі складових елементів людського потенціалу та об'єднують їх у групи.

Однак переважна більшість вітчизняних і зарубіжних авторів у структуру людського потенціалу включає компоненти, які безпосередньо характеризують цю категорію: здоров'я, знання, вміння, професіоналізм, досвід, освіту, творчість, моральність, кваліфікацію, навички, компетентність, життєву мудрість, стаж роботи, мобільність тощо. Тобто кожен науковець у структуру людського потенціалу довільно включає той чи той набір компонентів. Причому в цьому наборі бачимо складові, які близькі за змістом, між деякими практично не можна провести чіткої межі. Більшість із запропонованих компонентів є похідними від певних базових сутнісних компонент.

На думку автора, складові людського потенціалу визначаються трьома базовими сутнісними компонентами як природними (не залежать від усвідомлення та волевиявлення людини), так і сформованими, накопиченими,

розвиненими: знання, вміння та здібності, здоров'я, культура, що є інтегруючою основою для повноцінної життєдіяльності окремої людини, соціальної групи, господарюючого суб'єкта та сприяють досягненню соціально-економічних результатів, які мають суспільну та особистісну значимість (рис 1.1) [150, с. 171]



**Рис. 1.1. Базові складові структури людського потенціалу
(визначено автором)**

У ході визначення структури людського потенціалу автор враховує, що саме ці компоненти містять певну кількість похідних (рис. 1.2), об'єктивно претендують на базові ролі у життєдіяльності людини і є комплексно достатніми для розрахунку та оцінки людського потенціалу.

Проаналізуємо детальніше кожен зі складових людського потенціалу.

Базовою цінністю у структурі людського потенціалу є здоров'я, яке багато в чому визначає життєвий шлях індивіда. Адже безперечно, що у здорової людини набагато більше шансів досягти матеріального та соціального благополуччя. Стан здоров'я у значній мірі визначає можливості індивідів в усіх сферах людського життя, є як найважливішою передумовою людського розвитку, так і його прямим наслідком.

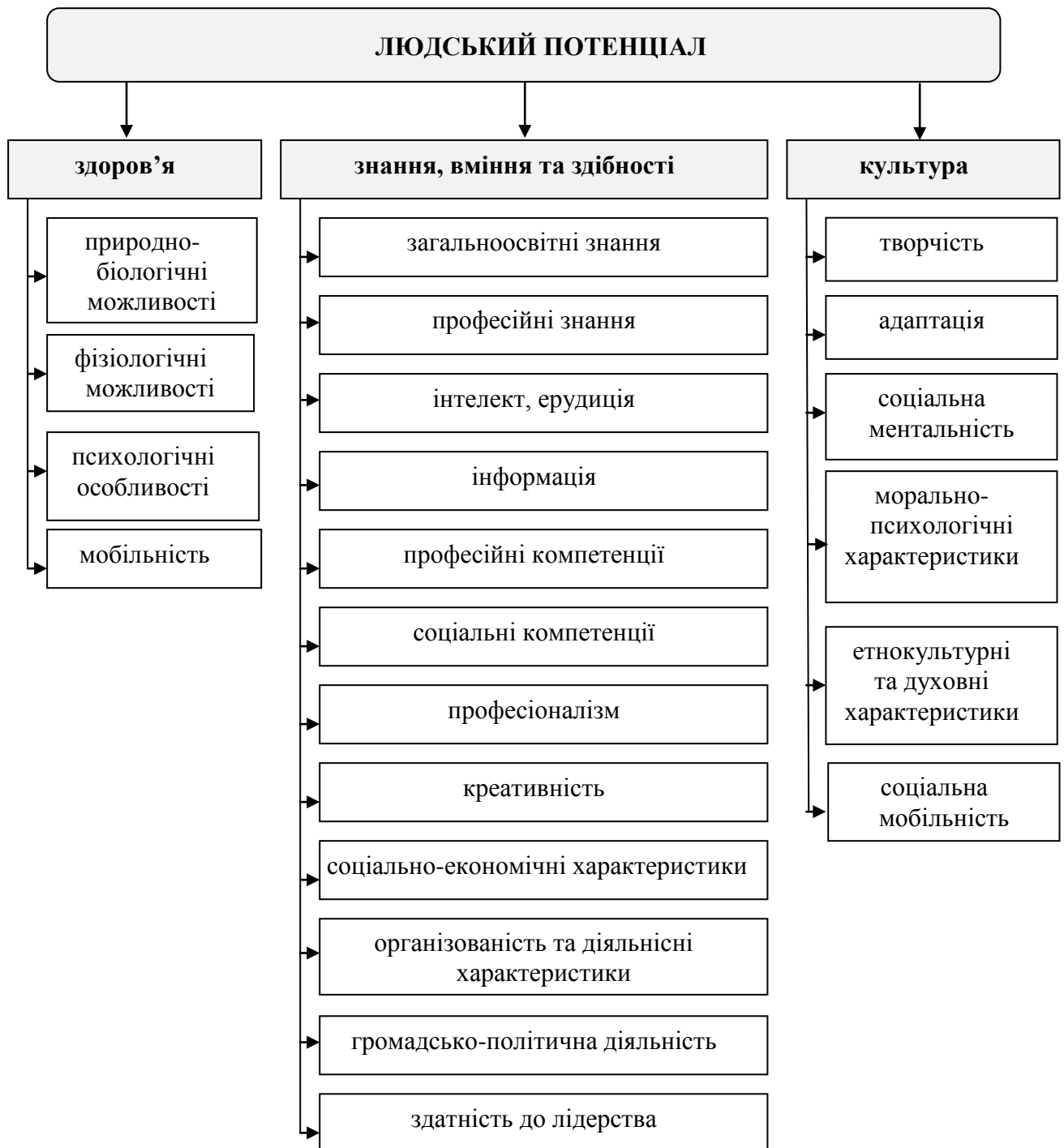


Рис. 1.2. Структурно-логічна схема розширеної сутності людського потенціалу щодо базисних компонентів

Сьогодні фахівці інституту демографії та соціальних досліджень привертають увагу до проблеми здоров'я, підкреслюючи, що специфіка феномену здоров'я як складової людського потенціалу полягає і в тому, що його водночас можна розглядати як безцінний, універсальний та незамінний засіб для досягнення всього розмаїття життєвих цілей індивіда, найнеобхіднішу

умову для повноцінного розвитку людини, виконання нею своїх численних функцій-ролей як пов'язаних з трудовою діяльністю, так і з реалізацією найголовнішого людського призначення – батьківства чи материнства. Здоров'я, таким чином, сприймається не тільки і не стільки як здатність до фізично благополучного існування, скільки здатність до виконання соціально-трудових функцій, до відтворення сукупності людських здібностей та потреб взагалі. При цьому і ступінь розвитку різноманітних здібностей, творчих можливостей особистості, і повнота їх реалізації, інтенсивність та результативність життєдіяльності індивіда є не тільки залежними, а й, певною мірою, похідними від стану його здоров'я [79, с. 41-43].

Відтак і на суспільному рівні станом здоров'я населення визначається формування і належна реалізація таких значущих властивостей-здібностей сукупного суб'єкта суспільної життєдіяльності, як трудова мобільність, інтелектуальний рівень, освітньо-професійні спроможності індивідів тощо.

Саме здоров'я населення – постійна основа його економічної продуктивності, те підґрунтя, на якому формується почуття персонального благополуччя кожного члена суспільства. Збільшення можливостей людини у царині збереження і поліпшення здоров'я, нехай і не миттєво, однак неодмінно обертається суспільними надбаннями, у тому числі й суто економічного характеру, оскільки забезпечує більш повне використання багатогранних творчих можливостей людини, подовження періоду активної працездатності у житті індивідів, сприяє підвищенню інтенсивності трудової діяльності, власне „волі до життя і праці”, стимулює розквіт економічно значущих якісних характеристик населення. [79]. Такий підхід влучно підтверджує позицію автора відносно базових складових людського потенціалу, зокрема здоров'я.

Починаючи із середини ХХ ст., у світі спостерігаються суттєві зміни що до оцінки ролі здоров'я в житті кожної людини та суспільства загалом. Так, Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ) визначає здоров'я, як стан благополуччя. Благополуччя являє собою динамічний стан розуму, що характеризується деякою психічною гармонією між спроможностями,

потребами й очікуваннями працюючого і тими можливостями і вимогами, що висуває навколишнє середовище [123, с. 19]. Саме цим і було започатковано розуміння здоров'я, як проблеми загальнонаціональної, яка не обмежується лише рівнем медицини. Показники здоров'я, фізичного та психічного самопочуття стали розглядати політики як рівень благополуччя (якість життя) суспільства загалом і його окремих прошарків. Сьогодні в науковій літературі існує близько ста трактувань досліджуваної категорії. Узагальнивши їх, зауважимо, що здоров'я, являє собою здатність людини до оптимального фізіологічного, психологічного та соціального функціонування. А втрата здатності повноцінно виконувати трудові функції є найпоширенішим, найзначнішим і найнебезпечнішим наслідком хвороби людини.

Індивідуальне здоров'я оцінюється за персональним самопочуттям, наявністю чи відсутністю захворювань, працездатністю, фізичним станом і розвитком, відсутністю захворювань, особистим відчуттям буття, радості життя, здатністю працювати. Відповідно до концепції людського розвитку здоровою є та людина, фізіологічний і психічний стан якої дозволяє їй робити бажаний вибір і вести той спосіб трудового, сімейного, громадського життя, який вона вважає кращим.

Стан здоров'я окремої людини, як певний рівень досконалості саморегуляції організму, фізичної і соціальної адаптації людини, недопущення і швидкості подолання хвороб, визначає її функціональні якості, створює передумови для адаптації і самовираження в різних сферах людської діяльності. З погляду трудової реалізації людини він підвищує ефективність праці, сприяє зростанню освітнього та культурного рівнів. Зокрема, хвороба спричиняє втрату доходів через втрату робочого часу чи низьку продуктивність праці. Хоча здоров'я не зводиться до здатності брати участь у трудовій (професійній) діяльності. Не менш важливою є здатність народжувати та виховувати дітей, брати участь у житті суспільства тощо.

Суспільне здоров'я являє собою такий стан, таку якість суспільства, яка забезпечує умови для активного, продуктивного способу життя, не обтяженого

захворюваннями, фізичними та психічними порушеннями, і в кінцевому рахунку визначає фізичний потенціал нації.

Тому не викликає сумніву той факт, що високий рівень захворюваності та низька тривалість життя населення країни негативно впливає на розвиток людського потенціалу, обмежує можливості для його реалізації. Стан здоров'я людей негативно впливає на економічний розвиток як окремого суб'єкта господарювання, так і країни загалом. Адже низький рівень здоров'я стримує розвиток економіки (непродуктивна праця) – це по-перше; по-друге, держава мусить витратити великі кошти на лікування хворих і на соціальне страхування працівників у зв'язку з утратою працездатності; по-третє, – це упущені вигоди через невихід працівників на роботу через хворобу та втрати через зниження працездатності після хвороби.

Вищезазначене доводить, що стан здоров'я визначає спроможність людини виконувати певну роботу, розширює її можливості, зокрема у навчанні, професійній підготовці, духовному розвитку, тобто є базовою складовою у структурі людського потенціалу.

Сучасна науково-технологічна революція і перехід людства на новий ступінь розвитку цивілізації зумовлює те, що поряд з традиційною людською працею зростає роль інтелектуально-духовних якостей людини. Тобто безперечно актуалізуються такі складові, як знання, вміння, здібності та культура людини.

Досвід економічно розвинутих країн світу, які поступово перейшли від індустріальної до інформаційної, постіндустріальної стадії розвитку цивілізації, свідчить про значні успіхи у розвитку інформаційної економіки, про перехід від людини економічної до людини високоосвіченої, творчої. І, як справедливо відзначає А. А. Чухно, ці процеси є надзвичайно важливими для України, яка сьогодні ще залишається на індустріальній стадії розвитку, в стані довготривалої і глибокої економічної кризи. Все це значно ускладнює прогрес. Адже поряд із індустріальними технологіями необхідно широко використовувати інформаційні, постіндустріальні технології, поруч із

індустріальними формами праці розширювати використання постіндустріальних процесів, тобто розвиток інтелектуалізації праці завдяки її комп'ютеризації, підвищувати ініціативу та розвивати творчість працівників, формувати вміння приймати нестандартні рішення [194, с. 75]. Основою цих процесів, безумовно, є людські знання, вміння та здібності.

Дослідження показують, що знанням, як складовій людського потенціалу, сьогодні варто відводи визначальну роль. Ще Аристотель зауважував, що люди, які мають знання, є більш мудрими, ніж ті, які мають просто мудрість [5, с. 66]. За іншим підходом, знання являють собою перевірений суспільно-історичною практикою і засвідчений логікою результат процесу пізнання дійсності, адекватне її відображення у свідомості людини у вигляді представлень, понять, суджень, теорій [165, с. 171].

Аби повноцінно розкрити категорію знань, необхідно зробити огляд існуючих підходів до їх класифікації. Д. Белл виокремлює такі види знань, як практичні, інтелектуальні, корисні, розважальні, духовні, небажані [10, с. 236]. О. М. Головінов виокремлює загальні обов'язкові знання, які в однаковій мірі характеризують фахові спроможності працівників і можуть бути застосовані на рівні підприємства, галузі чи регіону, та спеціальні фахові знання, що диференціюють кваліфікацію за внутрішньо фірмовою та галузевою ознакою [33, с. 77]. При цьому варто зазначити, що перехід від загального знання до комплексу спеціальних знань перетворив знання на силу, здатну створити нове суспільство.

Досвід показує, що протягом усієї історії свого розвитку людство прагнуло до знань, завдяки чому воно і еволюціонувало. В рамках нової економіки, знання поряд із капіталом, землею і робочою силою стали самостійним чинником виробництва. Саме знання є засобом досягнення високих результатів як країни, так і організації.

Ефективність економічної трансформації в багатьох країнах Центральної та Східної Європи показує, що економічне зростання, подальший суспільно-економічний поступ можливі тільки за умови переходу до економіки знань, у

якій «порівняльні переваги країн» усе менше визначаються багатством природних ресурсів і все більше – технічними інноваціями та конкурентним застосуванням знань або їхнім поєднанням [185].

У рамках економіки знань, поряд із знаннями, що людина отримує в освітніх установах, особливої актуальності набувають знання у вигляді рішень щодо організації виробництва чи вдосконалення продукції. Отже йдеться про нове розуміння знань. В умовах сучасного господарювання знання та творчий потенціал працівників стають головним чинником ефективності економічної системи, без яких її технічний і економічний прогрес стає практично недосяжним завданням.

Сьогодні загально визнаною стала думка про те, що тільки через знання можна розвивати конкурентну економіку, яка здатна забезпечувати достойний рівень життя населення. Це притаманно й іншим сферам життєдіяльності суспільства. Як свідчить світова практика, країни з високим рівнем людського розвитку, де знання є однією з домінант, зазвичай, досягають значних успіхів.

В умовах глобалізації знання залучаються до практичної переробки ресурсів. Це призводить до радикальних змін, і саме знання, а не праця стають джерелом вартості. На противагу трудовій теорії вартості виникає теорія вартості, створювана знаннями (knowledge-value). Основоположник цієї теорії Т. Сакаїя підкреслює, що людство вступає в новий етап цивілізації, на якому рушійною силою є цінності, створені знаннями [158, с. 337–371]. У наслідок цього економіка перетворюється на систему, що функціонує на основі обміну знаннями та їхньої взаємної оцінки.

Наразі знання людини є головним чинником економічного зростання. Відставання в процесі оволодіння і створення нових знань істотно загрожує технологічній безпеці країн, і відповідно, призводить до поразки у конкурентній боротьбі. Отже, знання стають визначальним ресурсом сучасної національної конкурентоспроможності, а індивіди, які володіють знаннями і вміють їх генерувати – головним виробничим чинником.

Знання має суттєве інструментальне значення для розширення інших свобод. Освічені люди краще знають, як уникнути ризиків для здоров'я, жити довше і більш комфортно. Вони активні, більш ефективніше працевлаштовуються.

Проте, як свідчить досвід, знання, не підкріплені вміннями та здібностями, не мають сенсу, а вміння та здібності без знань – не реальні. Дослідження показали, що вміння людини є її здатністю застосовувати отримані знання в нових ситуаціях [36, с. 24]. Вміння – це готовність людини успішно виконувати певну діяльність, яка ґрунтується на знаннях і навичках.

Знання та вміння людини відповідно є основою здібностей, тобто сукупності уроджених анатомофізіологічних і набутих регуляційних властивостей, що визначають психічні можливості людини в різноманітних видах діяльності [57, с. 96]. Здібності людини виявляються процесі праці та є рушійною силою суспільного прогресу.

Ще однією складовою людського потенціалу є культура. Як основна першопричина, яка визначає потреби та поведінку людини, характеризує розвиток її творчих сил і здібностей, вона тісно пов'язана з вищезазначеними структурними компонентами людського потенціалу.

Глибоке системне дослідження феномену культури свідчить, що це явище нараховує близько сотні наукових тлумачень. На особливу увагу, на наш погляд, заслуговує підхід А. С. Запесоцького, який фіксує феноменологічну суть культури, як сукупності цінностей, норм ідеалів, що характерні для соціальної спільноти (етносу, нації, суспільства), зафіксованих і закріплених у текстах, звичаях, традиціях, що забезпечують сенс існування людини та суспільства [60, с. 150–151]. Б. В. Кульчицький підкреслює, що її джерела мають економічний, соціальний характер [75, с. 56].

Характеристика культури, як складової людського потенціалу, в першу чергу акцентується не на предметних результатах діяльності людини, а на суб'єктивних людських силах і здібностях, що реалізуються в її діяльності,

тобто на рівні інтелектуального, естетичного морального розвитку, способах і формах взаємного спілкування людей в колективі та суспільстві.

Дослідження показують, що загальна культура людини являє собою спосіб її соціальної діяльності, соціального буття, що уособлює всю сукупність присвоєних нею знань, цінностей. Високий рівень культури дозволяє їй успішно виконувати виробничі завдання, взаємодіяти з іншими людьми. При цьому варто зазначити, що людина є безпосереднім творцем і споживачем культури.

Культура накладає свій відбиток на процес відтворення людського потенціалу. У ній концентрується досвід поколінь, зберігаються і не зникають із смертю конкретної людини знання, уміння, навички, формуються і розвиваються регулятори відносин між людьми. Культурний рівень громадян у значній мірі визначає економічні досягнення суспільства, його соціально-політичну, ідеологічну, освітню і духовно-моральну структуру.

Аналізуючи роль культури в розвитку сучасного суспільства, на наш погляд, варто звернути увагу на такі основні аспекти: культура є основним джерелом розвитку освіти, сфери відпочинку, засобів масової інформації тощо; культура позитивно впливає на свідомість людини, сприяє духовному розвитку особистості та суспільства загалом; у культурі пропонується велика кількість зразків і моделей соціальної поведінки людей; культура стимулює творчість, підвищує здібність суспільства до сприйняття і пошуку нового; культура підвищує ступінь соціалізації особистості; культура вагомо впливає на освіту та виховання наступних поколінь, на інтелектуальний і емоційний розвиток людей.

Узагальнивши різні наукові підходи щодо компонентної структури, зазначимо, що в широкому розумінні людський потенціал є сукупністю можливостей окремих осіб, груп осіб, суспільства, що визначаються станом здоров'я, рівнем знань, умінь, здібностей і культури, які можуть бути реалізовані в процесі кола певних завдань або досягнення поставлених цілей [149, с. 32].

Поділяючи думку О. І. Генісаретського, Н. А. Носова, Б. Г. Юдина варто зауважити, що людський потенціал лише частково являє собою щось дане людині від природи – в значній мірі він формується і розвивається в процесах соціалізації особистості, а його реалізація визначається існуючими умовами [30, с. 10].

У ході дослідження процесу формування людського потенціалу, на наш погляд, необхідно уточнити поняття «формування» та визначити чинники, що впливають на цей процес. До того ж, слід зауважити, що воно тісно пов'язане з термінами «відтворення» і «розвиток».

Дослідження показують, що поняття «відтворення» визначається, як безперервне відновлення процесу виробництва товарів, послуг і духовних благ, на основі якого відтворюються всі елементи економічної системи – продуктивні сили, техніко-економічні, організаційно-економічні, виробничі, соціальні, культурні, правові, політичні та національні відносини та господарський механізм [91, с. 25-26].

У наукових джерелах зазначається, що відтворення людського потенціалу передбачає:

– генетичне відтворення людського потенціалу, яке відбувається природно та визначає індивідуальні антропологічні, фізичні, психофізіологічні (психомоторика, сенсорне сприйняття) та біопсихічні (темперамент, статеві та вікові особливості) характеристики людини. В основі таких характеристик лежить генотип [50, с. 395];

– онтогенезне відтворення – набуття в ході життєдіяльності індивіда здібностей, які є наслідком власних свідомих зусиль. Водночас такі здібності (здібності, вміння, знання, кваліфікація) мають соціальний характер, оскільки формуються та реалізуються тільки в межах певного соціуму [87, с. 205].

Як свідчать дослідження, під поняттям «розвиток» розуміється процес посилення, удосконалення будь-чого, а також процес переходу з одного стану в інший, більш досконалий [117, с. 523]. Поняття «формування» – це надання чому-небудь закінченості, визначеності, існування, утворення, набуття якоїсь

структури, організації, форми внаслідок тривалих, складних процесів суспільного розвитку, соціальних змін [22, с. 1544].

Розмежовуючи ці поняття в контексті співвіднесення з людським потенціалом, варто погодитись із думкою російської вченої Г. І. Поволодскої про те, що «розвиток» і «формування» в часовому аспекті є початковою і кінцевою стадіями в процесі відтворення людського потенціалу (формування – функціонування – розвиток) [129, с. 44]. Аналіз показує, що ці поняття тісно пов'язані між собою за змістом і передбачають накопичення якісних характеристик людського потенціалу за певним критерієм чи їх сукупністю та нашарування нової якості на стару.

Формування та розвиток людського потенціалу відбувається під впливом ряду чинників, які з аналітичного погляду можуть бути сприятливими, несприятливими, або впливати так чи інакше.

В економічній науці розглядаються різноманітні їх класифікації. На думку Д. П. Богині найбільш значимими є такі групи чинників: загальноб'єктивні, що визначають рівень соціально-економічного стану суспільства; чинники, що характеризують соціально-демографічний статус і загальний фізичний стан особи працівника; чинники, що характеризують соціально-психологічні якості та творчі здібності працівника; чинники, які визначають безпосередньо мотивацію праці [13, с. 8]. О. Ф. Новікова, О. І. Амоша, В. П. Антонюк вказують, що рівень людського потенціалу визначають такі групи чинників: природно-екологічні, соціально-економічні, виробничі, інституціональні, духовно-культурні, політичні [82, с. 18].

У дослідженні ми ґрунтуємося на тому, що людський потенціал як складне системне утворення безперервно формується з різною інтенсивністю як під час трудового процесу, так і поза його межами, і потребує значних інвестицій і розвинутої системи мотивації на всіх етапах його функціонування [155, 156]. Цей процес не відбувається автоматично, а передбачає складний механізм і визначається діалектичною єдністю об'єктивного та суб'єктивного, спадкового й соціального, матеріального й духовного. Відповідно чинники

впливу на формування людського потенціалу варто класифікувати за трьома напрямками (рис. 1.3).



Рис. 1.3. Напрями дії чинників формування людського потенціалу

Розглянемо особливості формування людського потенціалу з погляду системного впливу різноманітних чинників на складові людського потенціалу, рівень сформованості яких і визначає конкурентні його переваги в тій чи тій сфері діяльності.

Зокрема здоров'я індивіда формується під впливом складної системи чинників. О. М. Головінов поділяє їх на дві групи: зовнішні та внутрішні. До зовнішніх зараховує нові моделі економічного та технологічного розвитку країни, інтенсифікацію праці, підвищення вимог до якості продукції, ускладнення асортименту продукції, погіршення екологічної ситуації в країні. З-поміж внутрішніх він виокремлює стан соціальної організації виробництва, санітарно-побутові умови, якість організації громадського харчування, організацію відпочинку, організацію побутових послуг, організацію медичного обслуговування, психологічний клімат у колективі, особливості організації виробничого процесу, особливості технологічного процесу, ступінь організації виробництва, наукову організацію праці, організацію робочого місця [33, с. 108–110].

На думку В. М. Лич на стан здоров'я людини впливають такі чинники, як генетичні особливості індивіда, якість медичного обслуговування, географічні особливості території, зокрема клімат, умови праці та побуту, які впливають на фізичний і психологічний стан людини, соціально-економічний стан родини, можливість займатися фізичною культурою, соціально-правову захищеність [78, с. 71].

Аналізуючи чинники формування здоров'я, на наш погляд, варто враховувати, не лише набуту, а й спадкову його складову. Адже очевидно, що фізіологічні якості людини, отримані нею генетично, є важливим підґрунтям для формування всіх складових людського потенціалу. Насамперед, механізм впливу генетичного чинника на здоров'я обумовлюють такі спадкові якості людини, як стан моторики, можливості вербального сприйняття та просторової уяви та інші. Істотне значення має схильність людини до спадкових хвороб.

Для забезпечення та підтримки здоров'я важливим є відпочинок, харчування, доступність та можливість профілактичних заходів, екологічна ситуація та ін.

Вагомим чинником в досліджуваному контексті є система охорони здоров'я, яка покликана сприяти захисту здоров'я населення країни. Інвестиції у здоров'я є однією з форм інвестицій в людський потенціал, що забезпечує можливості для реалізації його складових та ефективності діяльності.

Підсумовуючи вищезазначене, виокремлюємо домінантні чинники формування здоров'я як складової людського потенціалу (рис 1.4).

Дані чинники позитивно впливають на людину, забезпечення її здоров'я та прямо чи опосередковано сприяють розвитку всіх інших складових людського потенціалу.

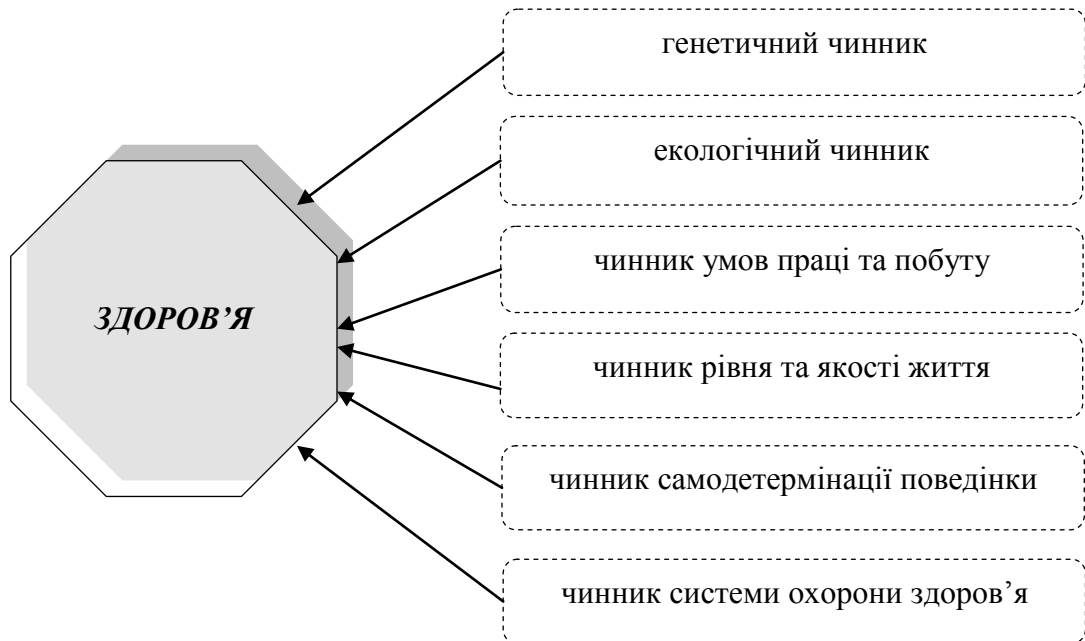


Рис. 1.4. Визначальні чинники формування здоров'я як складової людського потенціалу

Аналіз сучасних освітніх документів, наукових розробок і суспільної практики дає можливість зробити висновок про те, що система освіти є визначальним чинником процесу формування знань, умінь і здібностей людини. В контексті освітнього чинника цю складову людського потенціалу сьогодні формують дошкільна, початкова, середня, вища освіта, професійна підготовка, здобуття наукового ступеня, підвищення кваліфікації, перепідготовка (як на виробництві, так і у закладах післядипломної освіти).

Згідно із Законом України “Про освіту” метою освіти є всебічний розвиток людини як особистості та найвищої цінності суспільства, розвиток її талантів, розумових і фізичних здібностей, виховання високих моральних якостей, формування громадян, здатних до свідомого суспільного вибору, збагачення на цій основі інтелектуального, творчого, культурного потенціалу народу, підвищення освітнього рівня народу, забезпечення народного господарства кваліфікованими фахівцями [139]. Освіта впливає на людину із

самого дитинства. Сьогодні вона є однією з основних цінностей, без яких неможливий подальший розвиток суспільства.

Як найважливіша складова якості життя населення, освіта виконує пізнавальну, виховну, культурну, профорієнтаційну та інші функції.

Характеризуючи вплив дошкільної та початкової освіти на формування людського потенціалу, варто зазначити, що вони закладають підвалини для подальшого його накопичення. На цьому етапі стає очевидним схильність дитини до сприйняття нових знань і вмінь, проявляються її основні здібності. Сприйняття та запам'ятовування нової інформації, фіксація нових даних відбувається швидко і без докладання особливих зусиль з боку дитини. Важливу роль у цьому процесі відіграє генетична обумовленість людини виконувати ту чи ту роботу.

Загальна середня освіта є наступною сходинкою на шляху здобуття людиною знань. На цьому етапі формуються найстабільніші, фундаментальні знання, що є основою для подальшого розвитку та свідомого вибору й освоєння професійної підготовки. Загалом, ця освітня складова адаптує дитину до життя в суспільстві, формує загальну культуру та світосприйняття, сприяючи становленню її, як особистості. Важливим є виявлення здібностей і навичок із метою вибору раціональних підходів для подальшого розвитку та збагачення людського потенціалу.

Базові для людини знання та вміння, отримані в загальноосвітніх закладах, доповнює й оптимізує відповідно до існуючої економічної дійсності система професійної підготовки. Професійно-технічна освіта спрямована на реалізацію потреб людини з оволодіння робітничими професіями, кваліфікацією відповідно до її інтересів, здібностей і соціального замовлення суспільства та держави. Заклади ПТО зорієнтовані також на підготовку кваліфікованих кадрів з інтегрованих професій згідно з концепцією професійно-технічної освіти України, якою передбачено ступеневу підготовку робітників від початкових до вищих рівнів кваліфікації. Цілком слушно вказує А. А. Чухно на необхідність використання американського досвіду ПТО –

короткий термін навчання з опанування мистецтва працювати на рівні світових стандартів продуктивності [195, с. 47-53].

Вища освіта є фундаментом людського розвитку та прогресу суспільства, а також гарантом індивідуального розвитку, формуючи спеціальні, конкретні знання, вона сприяє професійній самореалізації індивіда.

Розглядаючи освіту крізь призму існуючої особистісно-орієнтованої парадигми зауважимо, що вона спрямована на розвиток і формування людиною у процесі діяльності своєї особистості. В цьому контексті освіта розглядається як процес і результат особистої турботи, діяльності людини, спрямованої на засвоєння знань, умінь і навичок, на розвиток своїх здібностей і можливостей. Кожна людина стає суб'єктом освіти своєї особистості, яка в подальшому в найбільшій мірі сприяє її конкурентоспроможності [201].

Прискорений розвиток усіх сфер суспільного життя, еволюція економіки та суспільної свідомості диктують необхідність перебування людини протягом усього її життя у безпосередньому чи опосередкованому процесі навчання. З огляду на це в процесі формування знань і вмінь людини варто виокремити вплив безперервної освіти, що забезпечує гнучкість і легкість орієнтації в різноманітних економічних умовах, зокрема сприяє підвищенню конкурентоспроможності людського потенціалу. В сучасному світі безперервне навчання стало запорукою успішної діяльності в будь-якій сфері. Безперервна освіта впливає на розвиток людського потенціалу у процесі навчання, підвищення кваліфікації на виробництві, додаткової освіти, самонавчання, самовдосконалення та здобуття наукового ступеня.

Зокрема самоосвіта є навчанням, яке планується та здійснюється самостійно. Цей процес передбачає вивчення відповідної літератури, участі в роботі виставок, конгресів, симпозіумів, семінарів, „круглих столів”, консультації з провідними фахівцями, вченими, викладачами вищих навчальних закладів, розробниками нових технологій тощо.

Додаткова освіта розширює кругозір людини, підвищує компетентність, професіоналізм, у процесі якої вона оволодіває новими знаннями і вміннями,

навичками, новою професією. Це стає додатковою конкурентною перевагою на ринку праці. Людина самовдосконалюється в процесі навчання, підвищення кваліфікації, отримання додаткової освіти, а також за допомогою досвіду, професіоналізму та компетенції, набутих в процесі роботи.

Сучасні теоретичні та практичні надбання свідчать, що освіта робить працю кожної конкретної людини більш продуктивною. Сформовані вміння людини дозволяють сприймати, узагальнювати, аналізувати інформацію, більш ефективно використовувати капітал, таким чином підвищуючи продуктивність. Відомо, що більш продуктивні, високоосвічені люди завжди мають великі можливості для самореалізації у різноманітних сферах професійної діяльності. Їм притаманні широкі можливості вертикальної та горизонтальної мобільності. Особи з високим рівнем освітньої підготовки виконують більш складну роботу, здатні приймати найкращі рішення, оперативно впроваджувати різноманітні нововведення. Численні дослідження показують, що рівень освіти впливає на різноманітні сторони життєдіяльності людини, зокрема на ставлення до власного здоров'я, до свого майбутнього. Так, високоосвічені люди надають перевагу здоровому способу життя, зазвичай обирають роботу, не пов'язану зі шкідливими та небезпечними умовами праці, своєчасно здійснюють профілактичні заходи щодо свого здоров'я. Для них характерний менший рівень смертності, менше симптомів різноманітних захворювань, вони частіше позитивно оцінюють своє здоров'я.

Отже, результати аналізу механізму впливу освітнього чинника на людину протягом усього її життя показали, що він прямо чи опосередковано позначається на формуванні та розвитку всіх компонентів людського потенціалу, у значній мірі визначає можливості людини в різних сферах життєдіяльності, забезпечує адаптацію до вимог навколишнього середовища.

Досвід показує, що зміни у внутрішньому та зовнішньому середовищі, тенденції розвитку ринку, ускладнення процесу реалізації обраної стратегії та процесу управління організацією, освоєння нових видів і сфер діяльності (нові продукти, розширення ринків збуту тощо), зазвичай обумовлюють потребу

підприємства в підвищенні кваліфікації своїх працівників. З іншого боку, знання, особливо здобуті багато років тому, не забезпечують людині конкурентоспроможності на ринку праці. В цьому контексті особливої ваги набуває її перепідготовка, яка часто виявляється вигіднішою для роботодавця, ніж заміна працівника. Професійна підготовка як освітня складова періодично оновлює, поглиблює, розширює, удосконалює загальні та професійно значимі знання, уміння та здібності людини, таким чином сприяє їх формуванню.

Сьогодні система підвищення кваліфікації, окрім курсів на підприємствах та інститутів підвищення кваліфікації, представлена такими новими методами, як тренінги, кейси, «мозкові штурми», ділові ігри. Основні завдання підвищення кваліфікації персоналу на підприємстві – навчити працівників самостійно мислити (у тому числі й економічно); розв'язувати комплексні проблеми, які виникають у процесі реалізації стратегії підприємства; застосовувати підприємницький підхід у процесі реалізації стратегії; працювати в команді; гнучкості управління і здатності до реалізації стратегії; більш швидкому й ефективному виконанню поставлених завдань; розвиватись до одержання вищого розряду або посадового підвищення [193, с. 173–174].

Узагальнюючи вищезазначене, виокремимо визначальні чинники формування знань, умінь і здібностей людини (рис. 1.5).

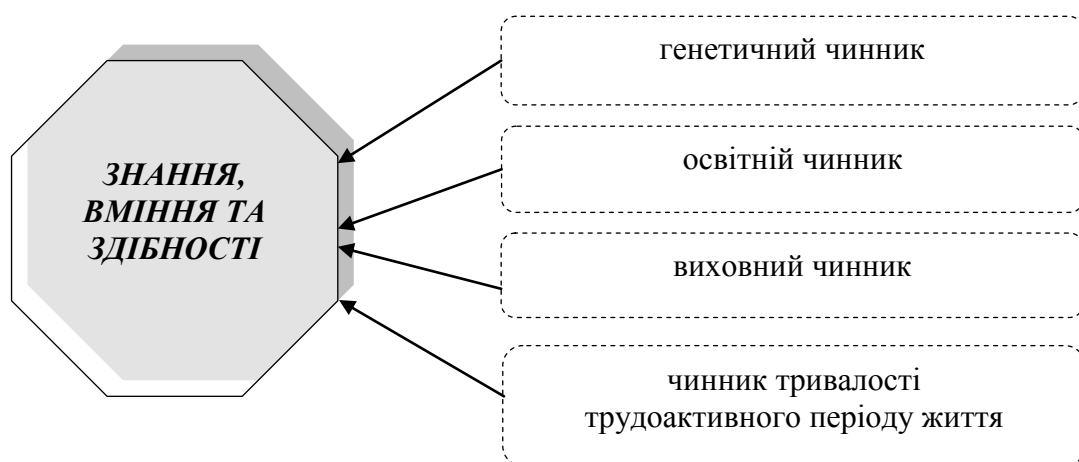


Рис. 1.5. Чинники формування знань, умінь і здібностей людини як складової людського потенціалу

Дослідження показують, що чинник виховання відіграє вагомую роль у розвитку людського потенціалу, адже він формує духовний світ людини, розвиває певний діапазон її здібностей і потреб, отже є базовою основою її культури. Чинники формування культури представлені на рис. 1.6.

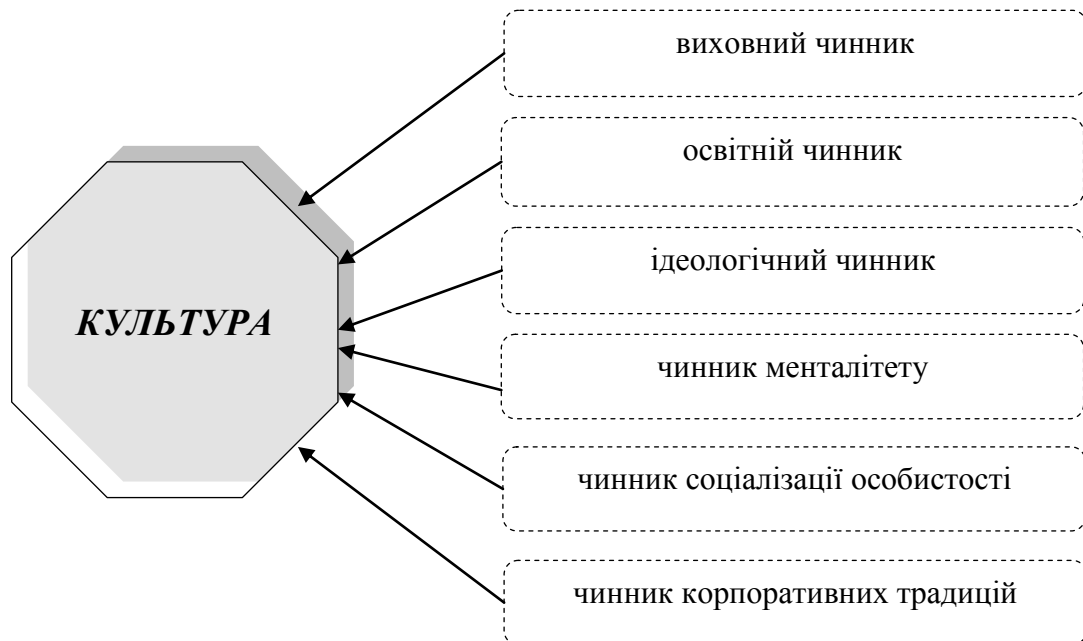


Рис. 1.6. Чинники формування культури як складової людського потенціалу

Формування культури як складової людського потенціалу, безперечно, відбувається і під впливом освіти, зокрема у процесі передачі новим поколінням культурної спадщини та ідейно-моральних цінностей, що сприяє формуванню моральних установок, моральних ідеалів і етичних норм особистості. Крім цього, культуру людини, як соціальної істоти, формують моральні норми, культурно-історичні традиції, релігія, мистецтво, наука та інші соціальні інститути, що склалися між людьми чи групами людей у процесі їх життєдіяльності. До того ж важливо зазначити, що формування світогляду, менталітету, ідеології людини, що визначають її культуру, потребує чимало часу.

Чинники формування людського потенціалу за сферами життя та діяльності людини поділяємо на демографічні, економічні та соціальні (рис. 1.7).

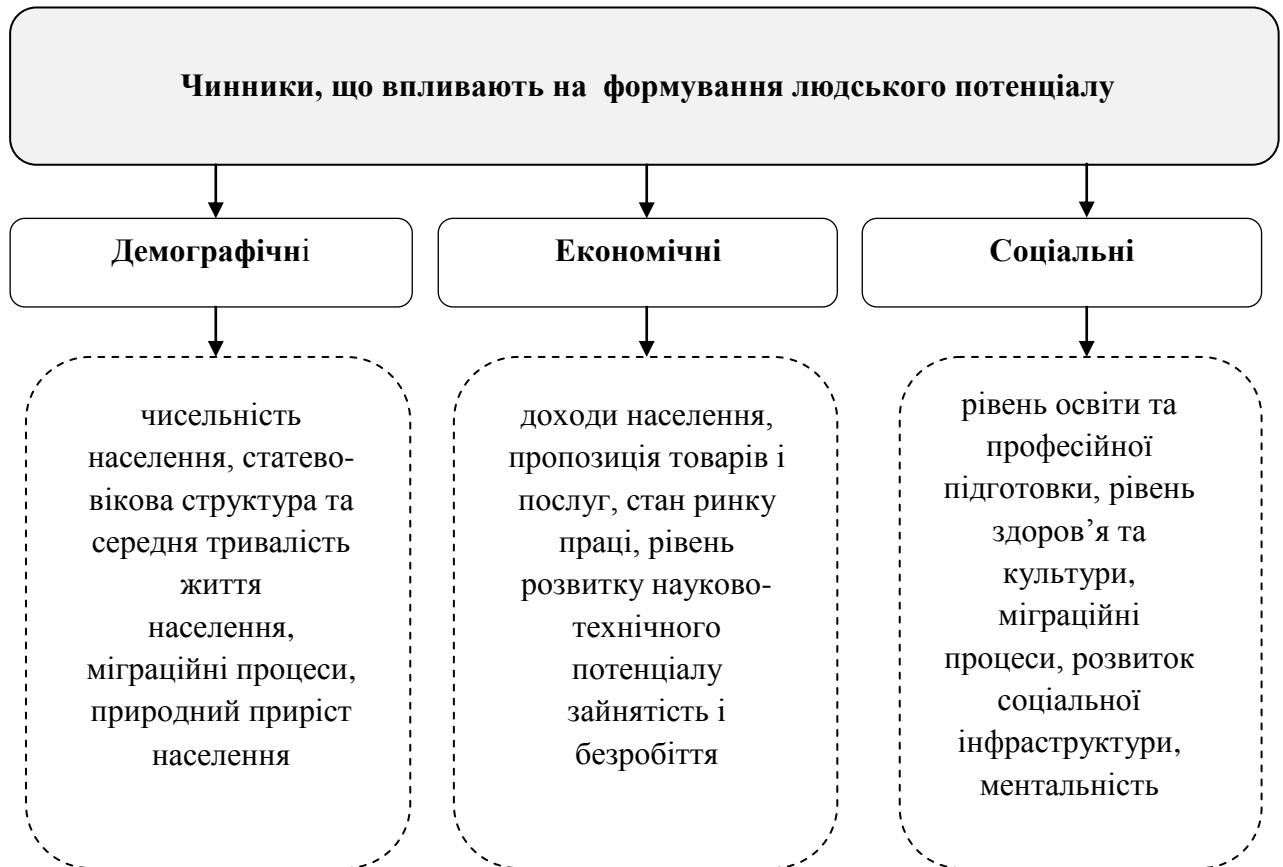


Рис. 1.7. Чинники формування людського потенціалу за сферами життя та діяльності людини

Дослідження свідчать, що процес формування людського потенціалу не може відбуватися поза системою, в якій він функціонує. В цьому процесі беруть участь сама особа та її сім'я, підприємство, держава. Отже об'єктивно існують різні рівні формування людського потенціалу – макро-, мезо-, мікро- й особистісний та взаємозалежність ефективності інвестицій на кожному з них.

На особистісному рівні важливим підґрунтям цього процесу є початковий запас потенціалу людини, її вік, розумові можливості, здібності, бажання, готовність і зусилля щодо навчання, саморозвитку та самовдосконалення. Дослідження свідчить, що сім'я виконує ряд функцій, які взаємопов'язані між собою на всіх стадіях процесу формування людського потенціалу. Цільова їх

спрямованість полягає у накопиченні та відшкодуванні витрат, пов'язаних зі створенням людського потенціалу. Проте не слід відкидати той факт, що, крім позитивних спрямованостей індивіда, можуть закладатися негативні цінності, що призводять до деформації філософії світосприйняття майбутньої працездатної особи.

Аналізуючи вплив сім'ї, варто враховувати ряд умов, із-поміж яких майнове становище, духовні інтереси, місце проживання та інші. Саме в сімейному колі, коли через спілкування дітей зі старшими поколіннями відбувається закладання інтелектуальних рис особистості, формування відповідного способу мислення та передача морально-духовних і соціально-економічних норм і правил поведінки, навичок, цінностей, розуміння навколишнього світу, вибір адекватних дій, здатність до творчості, уява, новаторство, ініціативність, відповідальність, комунікабельність, раціональність суджень, допитливість тощо. Саме на рівні сім'ї відбувається первинна соціалізація особистості, і від того, наскільки вищезазначені цінності проникають і закріплюються у свідомості дитини, настільки вони будуть реалізовуватися у подальшому через поведінку у соціумі та визначати зрілість і соціально-економічну компетентність людини [112, с. 48].

За умови, що закладений сім'єю потенціал на біофізичному, психологічному та соціальному рівнях є достатнім, подальший процес формування людського потенціалу зазнає впливу з боку роботодавця та держави.

Дослідження показують, що в сучасних економічних умовах дедалі більшу роль в створенні активів людського потенціалу відіграє окреме підприємство. В умовах економічної дійсності людський потенціал потребує, аби підприємство забезпечувало неперервну освіту; впроваджувало програми, пов'язані з перепідготовкою персоналу та підтримкою його здоров'я; використовувало інноваційні технології, що сприяють освоєнню знань і їх застосуванню в умовах ринку, організації ефективного менеджменту та умов праці; гарантувало гідну оплату праці, впровадження нових технологій

виробництва.

На мікрорівні формування людського потенціалу відбувається шляхом таких основних напрямів інвестицій, як фахове навчання, поглиблення і вдосконалення знань працюючих, перекваліфікація й одержання нового фаху, підготовка спеціалістів до нових, більш високих посад і т. ін. У цьому контексті найбільш важливого значення набуває система підвищення кваліфікації і перепідготовки кадрів на підприємстві, навчання на курсах підвищення кваліфікації, стажування в науково-дослідних центрах, участь у роботі наукових конференцій і семінарів, «круглих столів» тощо. Інвестиції в людський потенціал на мікрорівні зміцнюють конкурентоспроможність господарського суб'єкта на національному та міжнародних ринках.

Дослідження свідчать, що загалом ринок ігнорує соціальний чинник і розвиток людини, що, власне, й спонукає до підвищення ролі держави у формуванні людського потенціалу, яка посідає особливе місце бо має властиві лише їй виключні можливості впливати на людину та суспільство. Цей вплив характеризується концентрацією в її руках певних ресурсів і повноважень: бюджетних засобів і законодавчого регулювання.

Узагальнюючи вищезазначене, виокремлені основні чинники формування людського потенціалу на макро-, мезо-, мікро- та особистісному рівнях (рис. 1.8).

Генезис наукових поглядів, визначення структури та чинників впливу на формування людського потенціалу дають можливість трактувати його сутність як вроджені, сформовані, накопичені та розвинуті можливості індивіда, груп, осіб, реалізація яких залежить від ефективності системи мотивації та інвестицій у процесі життєдіяльності людини та призводить до певних значимих, із точки зору особистості та суспільства, результатів, що мають економічне та соціальне значення.

Виходячи з вище зазначеного, на нашу думку, необхідним дослідити особливості формування людського потенціалу з урахуванням усіх детермінант впливу.

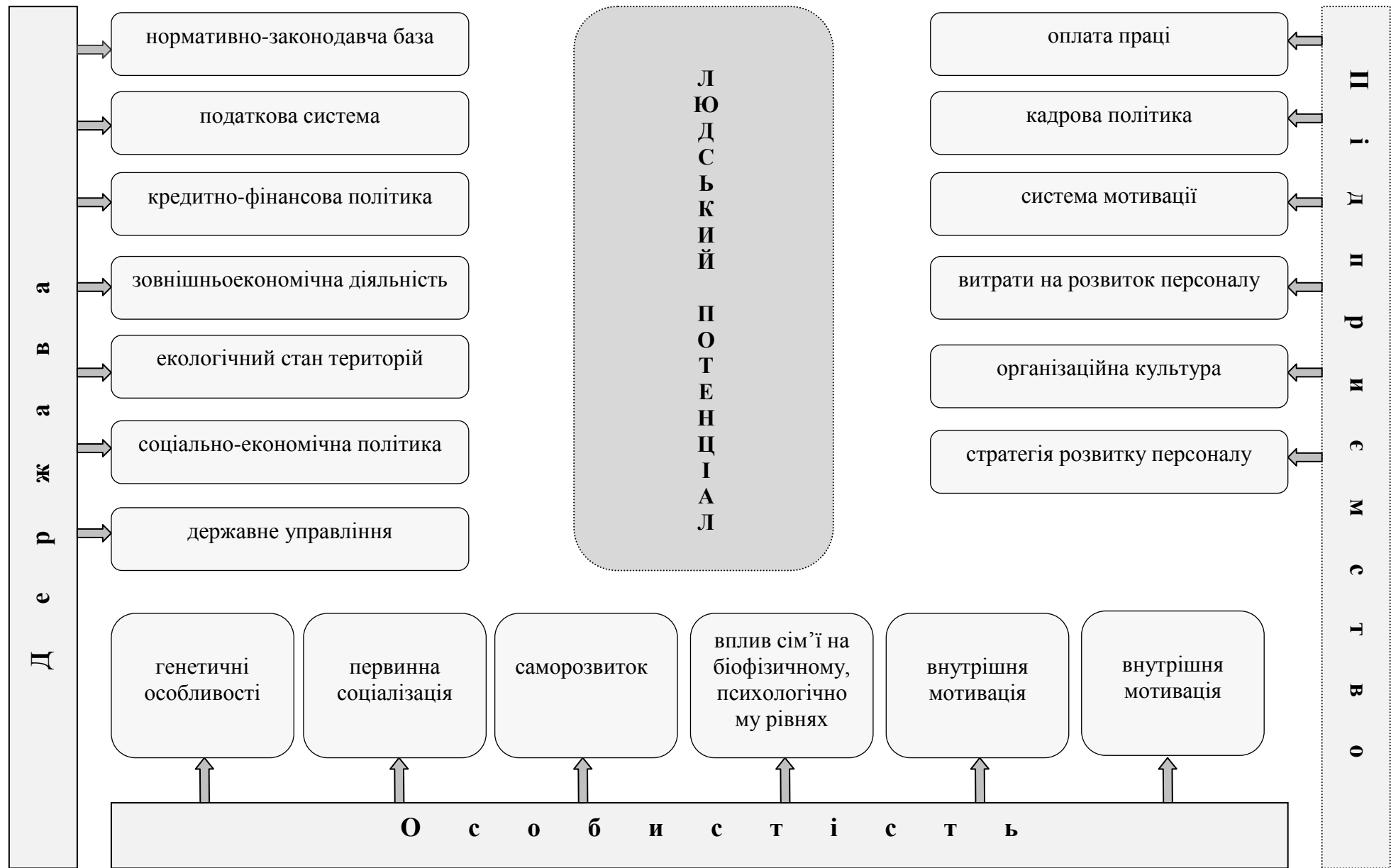


Рис. 1.8. Чинники формування людського потенціалу на макро-, мезо-, мікро- та особистісному рівнях

Створення сприятливого середовища для формування людського потенціалу передбачає врахування чинників за різними класифікаційними ознаками. Відповідно формування людського потенціалу у значній мірі залежить від сприятливого середовища, тобто від існуючих у тій чи тій країні економічних, соціальних і політичних можливостей. Цей процес слід здійснювати керовано, тобто він має бути об'єктом управління на всіх рівнях господарювання, зокрема на рівні споживчої кооперації.

1.2. Особливості людського потенціалу споживчої кооперації в контексті забезпечення якості життя сільського населення

Розвиток людського потенціалу безпосередньо пов'язаний із проблемою комплексного розвитку будь-якої соціально-економічної системи. Відповідно процеси формування та використання людського потенціалу споживчої кооперації необхідно вивчати виходячи з умов людського розвитку, що склалися на рівні сільських територій.

Виходячи з вищезазначеного, розглянемо деякі теоретичні підходи до трактування змісту поняття «сільська територія» (табл. 1.3).

Таблиця 1.3

Наукові підходи до трактування змісту поняття «сільська територія»

| Автори | Визначення |
|-----------------|--|
| В. М. Трегобчук | <i>Сільську територію</i> слід розглядати у форматі багатофункціональності й екологізрівноваженості, при сталому вирішенні виробничих, екологічних, а також соціальних проблем, з якими стикається село [175, с. 74] |
| В. Ю. Уркевич | <i>Сільська територія</i> – територія, що знаходиться поза межами міст, та до якої входять як сільські населені пункти, так і переважно зони сільськогосподарського виробництва та сільської забудови [182, с. 25] |

| Автори | Визначення |
|----------------------------------|---|
| О. І. Павлов | <i>Сільська територія</i> – це система, що дозволяє позбутись спотвореного уявлення про них виключно як про ресурсну базу функціонування і розвитку сільського господарства, є місцем життєдіяльності сільського населення, що вимагає не галузевого, а територіального підходу [125] |
| І. В. Прокопа | <i>Сільська територія</i> – сільська місцевість певних частин країни: природно-економічних або географічних зон, адміністративно-територіальних утворень [142, с. 50] |
| В. П. Славов, О. В. Коваленко | <i>Сільська територія</i> є економічно-екологічною категорією, регіонально-територіальним утворенням зі специфічними природно-кліматичними, соціально-економічними умовами, де економічно й екологічно збалансовані та енергетично взаємопов'язані різні ресурси (природні, трудові, матеріальні, енергетичні, інформаційні, фінансові тощо) з метою створення сукупного суспільного продукту конкретної території та повноцінного життєвого середовища для сучасного і майбутніх поколінь» [162, с. 69] |
| В. М. Єрмоленко | <i>Сільська територія</i> – це просторово-географічне середовище проживання і виробничої діяльності населення, яке у переважній більшості займається сільськогосподарським виробництвом і організоване переважно у межах окремого сільського населеного пункту з територіальним органом управління на рівні сільської ради, а також середовище розміщення виробничих і рекреаційних ресурсів, необхідних для забезпечення життєдіяльності сільського населення і сільськогосподарської діяльності на цій території [54] |

В управлінні сільськими територіями, як соціальними суб'єктами, беруть участь органи державної влади, місцевого самоврядування, бізнесові структури, громадські організації різних організаційно-правових форм, зокрема добровільні об'єднання громадян. У сучасних умовах, коли держава не в повній мірі виконує свою функціональну роль у соціально-економічній сфері села та не надає достатньої фінансової допомоги сільським територіальним громадам, зростає значення діяльності добровільних об'єднань громадян [147, с. 72].

Відповідно до Закону України «Про громадські об'єднання», громадське

об'єднання - це добровільне об'єднання фізичних осіб та/або юридичних осіб приватного права для здійснення та захисту прав і свобод, задоволення суспільних, зокрема економічних, соціальних, культурних, екологічних, та інших інтересів [135].

Взаємовідносини держави та об'єднань громадян мають виключно правовий характер. Це проявляється в законодавчому закріпленні правового статусу об'єднань громадян низкою нормативно-правових актів, основними з-поміж яких є: Закон України «Про об'єднання громадян», «Про свободу совісті та релігійні організації», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Діяльність деяких об'єднань громадян, у тому числі кооперативних організацій, комерційних фондів, органів громадської самодіяльності, регулюють відповідні законодавчі акти. Право громадян на свободу передбачено і гарантовано Конституцією та законодавством України, Загальною декларацією прав людини, Міжнародним пактом про громадянські і політичні права, Конвенцією Міжнародної організації праці № 87 «Про свободу асоціацій і захист права на організацію».

Згідно з цими документами визначено право громадян створювати їх за своїм вибором без попереднього на те дозволу; право вступати до таких організацій; право організацій самостійно виробляти свої статuti, організовувати свій апарат, мати широкі контакти з міжнародними організаціями тощо.

Узагальнюючи особливості діяльності громадських об'єднань, виокремимо дві основні функції:

функція, що спрямована на забезпечення захисту інтересів своїх членів;

функція стосовно системи влади в державі та розвитку суспільства загалом.

Особливостями громадських організацій, що суттєво відрізняє їх від державних структур, є принципи створення та діяльності: добровільність, самоврядність, вільний вибір території діяльності, рівність перед законом, відсутність майнового інтересу їх членів (учасників), прозорість, відкритість і публічність. Їх діяльність може здійснюватися за різними напрямками: участь у покращенні державної політики, розвиток науки та культури, відродження духовних цінностей, розв'язання соціальних проблем, благодійна діяльність, охорона

навколишнього природного середовища тощо [86].

Відносна відстороненість громадських організацій від політики пов'язана насамперед з тим, що держава безпосередньо не втручається в їхню діяльність, а лише регулює її відповідно до діючого законодавства. До того ж громадські організації, на відміну від державних інститутів, не наділені владними повноваженнями. Відмінність їх від усіх інших суспільних угруповань пов'язана з притаманними їм особливостями функціонування (виникнення за ініціативою знизу, фактична єдність, забезпечення інтересів своїх членів та прихильників, незалежно від мети та характеру об'єднання, нетрадиційність) та принципами їхньої діяльності (добровільність, поєднання особистих і суспільних інтересів, самоврядування, рівноправність, законність, гласність).

Громадські об'єднання можна класифікувати за різними ознаками (табл. 1.4).

Таблиця 1.4

Види громадських об'єднань за класифікаційними ознаками

| Класифікаційна ознака | Види |
|---|--|
| <i>За організаційно-правовим статусом</i> | Масові об'єднання громадян (політичні партії, спілки, релігійні організації, добровільні товариства, професійні спілки, споживче товариство та ін.); органи громадської самодіяльності (народні дружини з охорони громадського порядку); органи громадського самоврядування (ради і колективи мікрорайонів, домові; вуличні комітети та ін.) |
| <i>За масштабами діяльності</i> | Об'єднання громадян у масштабах окремих адміністративно-територіальних одиниць і їх частин; об'єднання громадян, які діють у масштабах всієї держави; об'єднання громадян, діяльність яких має міжнародний характер |
| <i>За критеріями членства</i> | Із фіксованим членством; із нефіксованим членством |
| <i>За соціально-правовим статусом</i> | Легальні; нелегальні |
| <i>За територією діяльності</i> | Місцеві; загальнодержавні; міждержавні; міжнародні |
| <i>За сферою діяльності</i> | Політичні; економічні; наукові; екологічні; творчі; національно-культурні; вікові та ін. |
| <i>За напрямом статутної діяльності</i> | Сателіти; іміджеві; «гранітоїди»; ситуативні; професійні |

Узагальнено автором [132].

Особливої уваги в зазначеному контексті заслуговує кооперативний сектор економіки. Здійснюючи свою діяльність, кооперативи об'єднуються в спілки, ліги, асоціації, альянси та інші форми добровільного об'єднання кооперативів за видами діяльності чи територіальною ознакою з метою створення сприятливих умов для діяльності кооперативів, що входять до його складу, та їх членів. Членом кооперативного об'єднання також може бути інше кооперативне об'єднання.

Кооперативні об'єднання створюються та діють з місцевим (сільським, селищним, міським, районним, обласним, республіканським в Автономній Республіці Крим) або загальнодержавним статусом і є некомерційними організаціями. Члени кооперативного об'єднання будь-якого рівня - кооперативи, кооперативні об'єднання - зберігають статус юридичної особи /

Створення в Україні національної ліги кооперативів, аналогічної зарубіжним об'єднанням, є реальною необхідністю. Структурно таке об'єднання може бути представлено на рис. 1.9 [8, с. 48].

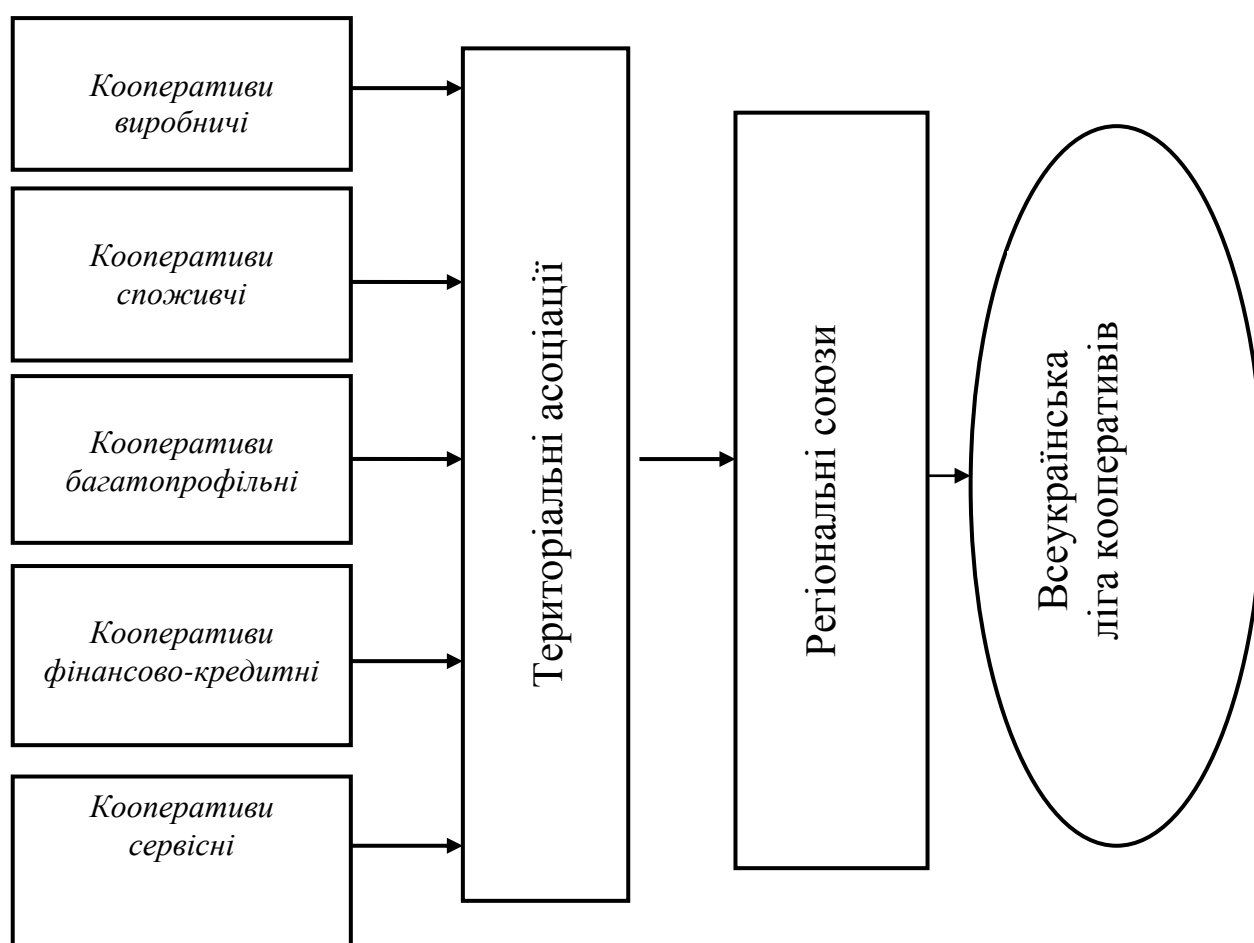


Рис. 1.9. Структура кооперативного сектору економіки України

В сучасних економічних умовах очевидна доцільність національних об'єднань, координація розвитку кооперативного руху, розширення співробітництва кооперативів, їх ефективного функціонування, державна підтримка і захист.

Така взаємодія дозволяє: ефективно координувати розвиток різних видів і типів кооперативів; зберегти базові кооперативні принципи і впроваджувати федеральні принципи, специфічні для національної економіки; забезпечити державний захист і підтримку кооперації; посилити взаємодію кооперативів та їх солідарність; підвищити ефективність функціонування кооперативів; посилити конкурентні переваги кооперації; захищати інтереси кооперації, посилити соціальний захист кооператорів; розширити міжнародне кооперативне співробітництво.

Отже, організаційне формування єдиного центру кооперативного руху в Україні дозволить значно активізувати кооперативну діяльність, стабілізувати економіку, зняти соціальну напругу та створити ефективний кооперативний сектор національної економіки [8, с. 48-51].

У контексті реалізації мети дисертаційної роботи за базу дослідження оберемо частку кооперативних добровільних об'єднань громадян сільських територій, яку можна зіставити зі споживчою кооперацією.

Споживча кооперація України – це добровільне об'єднання громадян для спільного ведення господарської діяльності з метою поліпшення свого економічного та соціального стану. Вона здійснює торговельну, заготівельну, виробничу та іншу діяльність, не заборонену чинним законодавством України, сприяє соціальному та культурному розвитку села, народних промислів і ремесел, бере участь у міжнародному кооперативному русі [140].

У своїй діяльності система споживчої кооперація незалежна від політичних партій, громадських організацій і органів державної влади. Її господарська діяльність на законодавчому рівні регламентується Конституцією України, Господарським і Цивільним кодексами України, Концепцією розвитку національного кооперативного руху, Законами України «Про кооперацію», «Про споживчу кооперацію», Указами Президента України «Про заходи щодо розвитку

кооперативного руху та посилення його ролі у реформуванні економіки України на ринкових засадах» і «Про основні засади розвитку соціальної сфери села» та рішеннями вищих органів управління споживчої кооперації України (з'їздів, ради правління Укоопспілки, облспоживспілок, райспоживспілок і районних споживчих товариств).

Головною особливістю підприємств споживчої кооперації є їх об'єднання в єдину систему. Центральна спілка споживчих товариств України – це об'єднання споживчих товариств України, районних і обласних спілок із метою створення сприятливих умов їх діяльності (рис 1.10) [179].

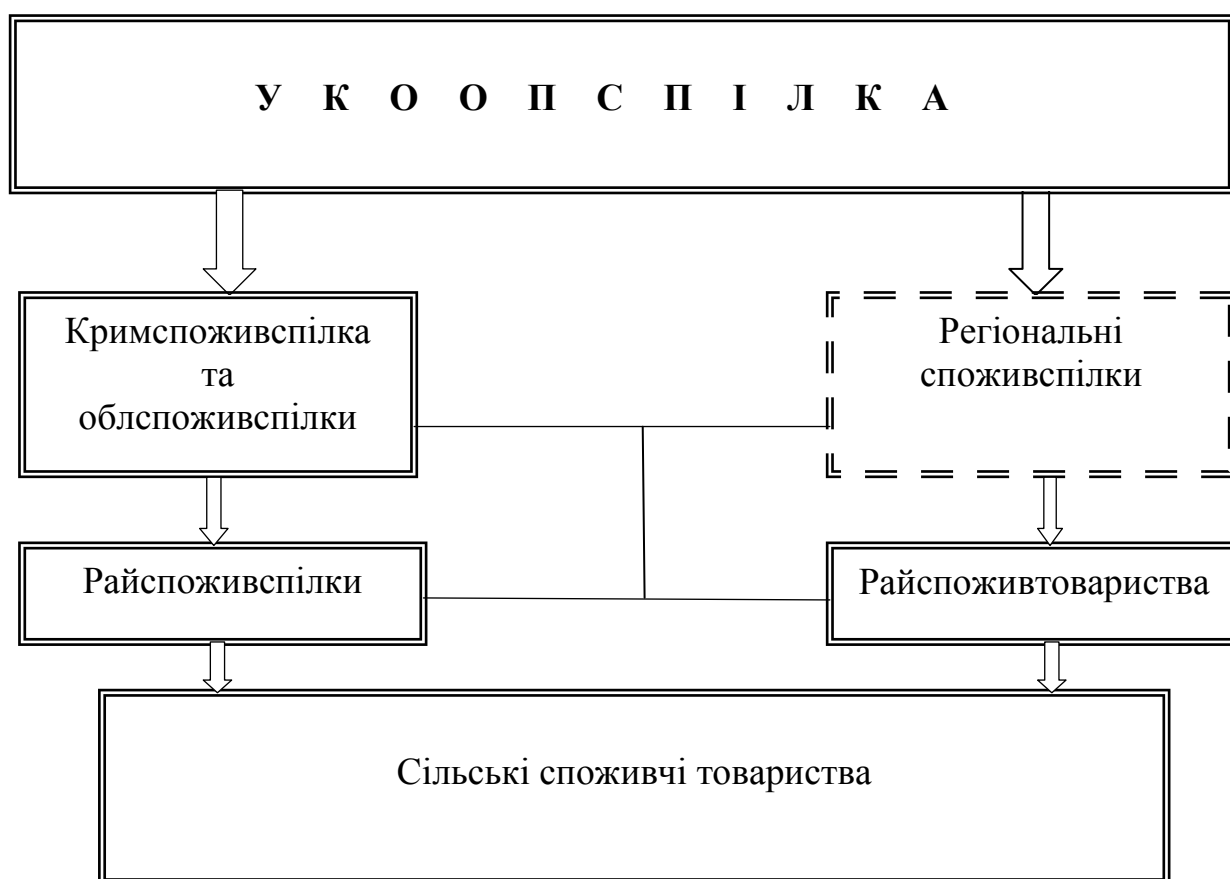


Рис. 1.10. Ієрархічна побудова споживчої кооперації України

Первинною ланкою споживчої кооперації є споживче товариство - самостійна, демократична організація громадян, які на основі добровільності членства й взаємодопомоги за місцем проживання або роботи об'єднуються для спільного господарювання з метою поліпшення свого економічного та соціального стану [140].

Споживче товариство є багатопрофільною і багатофункціональною структурою, яка включає, крім торгівлі, ще й заготівлі, громадське харчування, виробництво та інші галузі господарювання. Трудова участь його членів є не обов'язковою. Всі споживчі товариства об'єднані в територіальні спілки і на кожному рівні (районному, обласному, національному) створена інфраструктура системи споживчої кооперації. Споживча кооперація об'єднує масових споживачів (робітників, службовців, селян, ремісників, домогосподарок) із метою спільних закупок, виробництва товарів для подальшого їх продажу.

Законодавчо визначено, що індивідуальними членами споживчого товариства можуть бути громадяни, які досягли 16-річного віку та виявили бажання брати участь у реалізації цілей і завдань споживчого товариства. Член споживчого товариства (пайовик) має право брати участь у діяльності споживчого товариства, обирати та бути обраним до його органів управління і контролю, вносити пропозиції щодо поліпшення діяльності товариства та усунення недоліків у роботі його органів і посадових осіб; на перевагу у придбанні товарів і одержанні послуг у магазинах та інших підприємствах споживчої кооперації; одержувати частку прибутку, що розподіляється за результатами господарської діяльності між членами споживчого товариства відповідно до їх пайового внеску; бути прийнятим у першочерговому порядку на роботу відповідно до освіти та професійної підготовки та одержувати направлення в учбові заклади, в тому числі на правах господарського стипендіата на договірних засадах [140].

Крім того, за рішеннями загальних зборів для членів споживчого товариства можуть встановлювати пільгові умови щодо послуг кооперативних підприємств і установ.

Вищим органом управління споживчих товариств є загальні збори його членів. Вони приймають статут, визначають розміри вступного й обов'язкового внеску, обирають керівників і контролюють органи товариства, а також вирішують інші питання, пов'язані з його діяльністю.

Дослідження показують, що роль членів споживчих товариств полягає в такому:

- формування ринку збуту товарів і послуг;
- формування кооперативного капіталу підприємств системи споживчої кооперації за рахунок пайового фонду;
- поповнення оборотних коштів кооперативних організацій і підприємств шляхом використання вільних грошових коштів пайовика як позикових;
- безпосередній контроль за кооперативним капіталом і участь в органах управління, зборах, з'їздах, конференціях.

Члени споживчих товариств є центральною фігурою у споживчій кооперації, оскільки їх економічна участь є основою здійснення господарсько-фінансової діяльності підприємств споживчої кооперації. З одного боку, член кооперативу є його власником, з іншого – користувачем послуг, які надає кооператив. Від того, як пайовики вирішують нагальні питання споживчої кооперації, залежить ефективність її діяльності та конкурентоспроможність на національному ринку.

Враховуючи вищезазначене, зауважимо, що носіями людського потенціалу споживчої кооперації у системі ринкових економічних відносин є члени споживчих товариств і спілок (рис. 1.11), які, використовуючи свої активи: здоров'я, знання, уміння, здібності та культуру, досягають окремих життєвих цілей, впливають на розвиток споживчої кооперації, створюють певні можливості для сільського населення.

При цьому враховуємо, що в умовах сучасної економіки практично всі працівники споживчої кооперації є пайовиками. З іншого боку, членство у споживчій кооперації розширює можливості самих пайовиків, сприяє розвитку їх людського потенціалу.

Достатня чисельність свідомих і економічно активних членів споживчої кооперації, які не працюють на її підприємствах, визначає кооперативну ідентичність сфери споживчої кооперації та її сутність як соціально орієнтованої структури. Достатньою слід вважати чисельність членів, які не працюють на підприємствах сфери споживчої кооперації, але забезпечують розвиток відносин на її внутрішньому товарному ринку, беручи активну участь в основних сферах діяльності споживчої кооперації [161, с. 112].

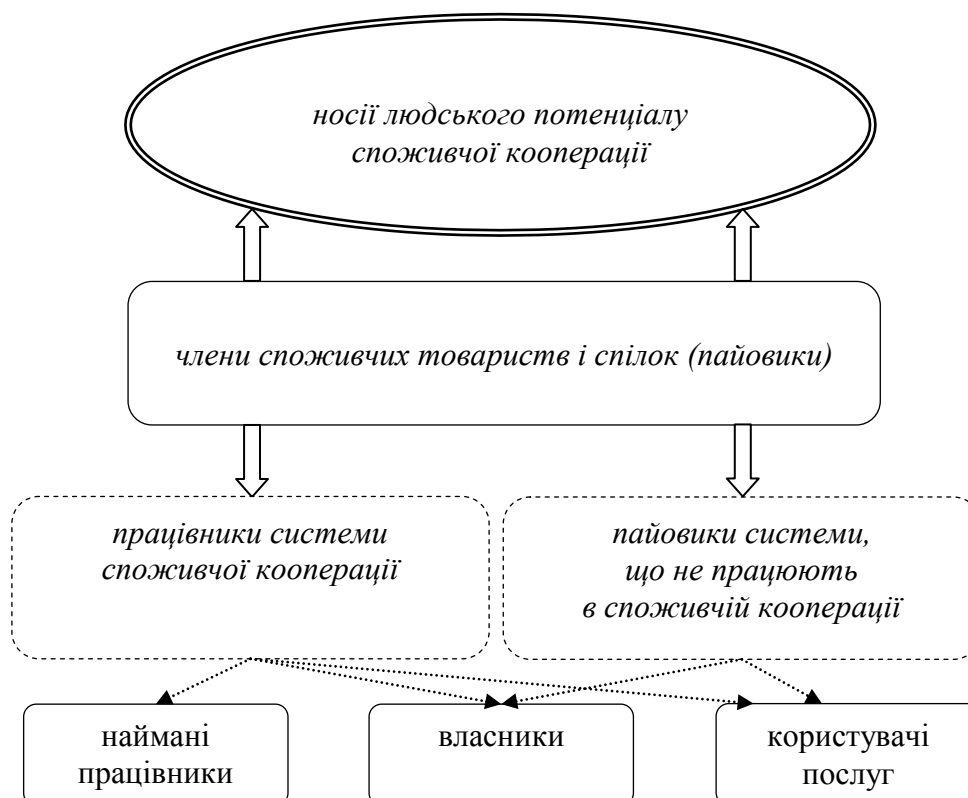


Рис. 1.11. Характеристика носіїв людського потенціалу споживчої кооперації

Працівники системи є тією часткою носіїв людського потенціалу споживчої кооперації, яка, використовуючи власні активи, безпосередньо здійснює діяльність, реалізовує певні рішення та створює певні можливості для населення сільських територій.

Отже, члени споживчих товариств і спілок (працюючі і непрацюючі) через діяльність системи прямо чи опосередковано створюють певні можливості (працевлаштування, користування закладами торгівлі та побутового обслуговування, отримання соціальних послуг через заклади освіти та охорони здоров'я тощо) для задоволення потреб, реалізації інтересів сільського населення, тобто забезпечують рівень і якість його життя.

Відповідно людський потенціал споживчої кооперації варто розглядати як наявний і потенційний обсяг і рівень освітніх характеристик, професійних компетенцій, природно-біологічних і психологічних особливостей, моральних,

етнокультурних і духовних характеристик, носіями яких є члени споживчих товариств і спілок, які представлені пайовиками (працюючими та непрацюючими), і визначаються станом здоров'я, рівнем знань, умінь, здібностей і культури, що можуть бути реалізовані для досягнення стратегічних життєвих цілей, розвитку споживчої кооперації, забезпечення якості життя сільського населення.

Особливості людського потенціалу споживчої кооперації ґрунтуються на таких засадах, як:

економічні, оскільки в умовах ринкової економіки у сфері господарської діяльності гарантуються економічні права сільського населення;

соціальні, адже кооперативна діяльність у першу чергу спрямована на підтримку слабо захищених, малозабезпечених верств населення;

політико-правові, якими передбачено суспільний рух, законодавчу ініціативу з питань розвитку кооперації;

духовні, якими передбачено створення можливостей для обміну інформацією і публічних висловлювань громадян.

Збільшення різноманітних можливостей для задоволення потреб і досягнення цілей сільського населення в досліджуваному контексті, безумовно, визначає людський потенціал системи споживчої кооперації, що й обумовлює актуальність дослідження аспектів його формування та використання з метою забезпечення якості життя.

Якість життя населення наразі є головним критерієм розвитку науково-технічного та людського потенціалу держави. Забезпечення гідного рівня життя населення має бути беззаперечним пріоритетом державної та регіональної політики, а якість життя населення України, зокрема сільського, має відповідати параметрам розвинених країн світу.

Активне використання показників якості життя для оцінювання людського розвитку, державного та регіонального управління обумовлює актуалізацію теоретичних досліджень її сутності (табл. 1.5).

Наукові підходи до трактування змісту поняття «якість життя»

| Автори | Визначення |
|---|---|
| Е. М. Лібанова | Якість життя відрізняється від рівня життя шляхом включення до категорії «рівень життя» таких характеристик: умови життя, праці та зайнятості, побуту та дозвілля, стану здоров'я, рівня освіти, природного середовища [79, с. 98] |
| О. І. Амоша, О. Ф. Новікова | Складна філософо-соціо-економічна категорія, що характеризує увесь комплекс цінностей, інтересів і потреб людини, який визначає сенс її існування та ступінь задоволеності людиною всіма аспектами життєдіяльності відповідно до сформованих цінностей, інтересів і потреб [169] |
| Д. П. Мельничук | Якість життя виявляється у широті спектру тих можливостей, які надає людині суспільство, а з іншого боку – у показниках психічного та фізичного здоров'я нації, які визначають спроможність людини цими можливостями скористатися [100, с. 258-259] |
| Н. М. Римашевська | Якість життя як проміжний компонент єдності рівня, якості та способу життя. Характеристики суспільного, які лежать в різних площинах, частково перетинаючись, але не покриваючи і не підмінюючи один одного. Більш того, слід визнати, що їх не можна розглядати в якості вичерпних для системи категорій, що описують різні елементи життєдіяльності людей [145, с. 101] |
| С. М. Аюшева, С. Н. Аюшева | Категорія, що відображає зміст життя суспільства загалом і включає три взаємопов'язані системи: захищеність, гарантованість, забезпеченість [7, с. 13] |
| Б. В. Бойцов | Сукупність характеристик умов життя населення, що сформувалася у масовій свідомості [17, с. 52] |
| Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ) | Сприйняття індивідумом його положення в житті в контексті культури та системи цінностей, у яких індивідум живе, та у зв'язку з цілями, очікуваннями, стандартами й інтересами цього індивідуума [27] |
| В. В. Дробишева | Інтегральна якісна характеристика життя людей, що розкриває не лише життєдіяльність, життєзабезпечення, але й життєздатність суспільства як цілісного організму, соціальні якості [49, с. 61] |
| І. І. Елисеєва | Узагальнююча економічна категорія, що містить у собі не лише рівень споживання матеріальних благ і послуг, але й задоволення духовних потреб, здоров'я, тривалість життя, умови навколишнього середовища, морально-психологічний клімат, душевний комфорт [51, с. 45] |

| Автори | Визначення |
|---------------------------------|---|
| Ю. В. Крупнов | Якість життя нетотожна рівню життя, вміщуючи най-більш витончені види його визначення, а саме: життєві стандарти, оскільки різні економічні показники доходу є лише одним із багатьох критеріїв якості життя [74] |
| О. А. Мельніченко | Якість життя – ступінь відповідності умов і рівня життя науково обґрунтованим нормативам або визначеним стандартам. Під якістю життя також розуміють задоволеність населення життям з точки зору широкого набору потреб і інтересів [97, с. 76] |
| В. І. Тарабановський | Категорія «якість життя» розуміється як ступінь відповідності існуючих соціальних, економічних, побутових та інших умов певним нормативам з точки зору конкретної людини [174 с. 7] |
| А. І. Субетто | Система якостей духовних, матеріальних, соціокультурних, екологічних і демографічних компонентів життя [173, с. 137] |
| В. М. Жеребін, А. Н. Романов | Під терміном «якість життя» у широкому сенсі розуміється задоволеність населення своїм життям з точки зору різних потреб та інтересів. Інше трактування якості життя більш вузьке, що виключає характеристики рівня життя [56, с. 6] |
| Б. М. Генкін | Якість життя характеризується ступенем задоволеності потреб людини, що визначається відносно існуючих норм, звичаїв і традицій, а також відповідно рівня особистих запитів індивіда [31, с. 22] |

На думку Е. М. Лібанової та О. М. Палій, основними складовими якості життя населення є доходи (від зайнятості та власності, соціальне забезпечення); споживання (товарів, побутових послуг); умови життя (праці, послуг, відпочинку); вільний час (бюджет часу та використання вільного часу) [80].

Д. П. Мельничук розрізняє наступні системоутворюючі складові якості життя населення: якість громадського життя, якість трудового життя, якість сімейного життя, якість особистого (індивідуально-дозвільного) життя [100, с. 260].

О. І. Амоша, О. Ф. Новікова для оцінки якості життя пропонують таку систему блоків показників-індикаторів:

- матеріальний добробут (за інтегральним індексом рівня життя);
- забезпеченість прав і свобод людини;

рівень людського розвитку (демографія, здоров'я, освіта);
соціально-побутові умови життя населення;
культурний розвиток;
інформаційна забезпеченість;
природне середовище;
соціальна захищеність і безпека;
соціальні взаємовідносини,
згуртованість, громадська активність [169, с. 49].

Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ) пропонує оцінювати якість життя за такими параметрами, як: фізичні (енергійність, втома, фізичний дискомфорт, сон і відпочинок); психологічні (самооцінка, концентрація, позитивні емоції, негативні переживання, мислення); ступінь незалежності (повсякденна активність, працездатність, залежність від ліків і лікування); життя в суспільстві (повсякденна активність, соціальні та дружні зв'язки, суспільна значущість, професіоналізм); навколишнє середовище (житло та побут, безпека, дозвілля, доступність інформація, екологія – клімат, забрудненість, перенаселення); духовність і особисті переконання [27].

Грунтуючись на вищезазначеному, зауважимо, що якість життя передбачає задоволення матеріальних потреб людини, реалізацію її прав і свобод, можливості самореалізації в економічній, соціальній і духовній сферах, можливість здорового та тривалого життя, відповідний рівень соціально-побутових умов життя, стан навколишнього середовища, рівень соціальної безпеки, відповідний рівень взаємодії населення та влади. На нашу думку, основними складовими забезпечення якості життя сільського населення є стабільна зайнятість, розвиток освіти, підвищення матеріального добробуту, забезпеченість житлом, гарантія отримання гідного доходу, забезпечення здоров'я.

Аналіз особливостей забезпечення якості життя сільського населення пропонуємо проводити крізь призму процесів і явищ, що відбуваються у середовищі життєдіяльності сільського населення. Завдяки такому підходу можливо комплексно виокремити наслідки впливу демографічних, соціальних, екологічних та інших

детермінант і реально оцінити зміни, які відбуваються у сільській місцевості.

На кількісний показник людського потенціалу споживчої кооперації та якості життя сільського населення, зокрема, суттєво впливають демографічні процеси в сільській місцевості та структурні зміни в економіці країни.

Демографічні втрати населення України за 1990–2013 рр. становили 6,5 млн. осіб (12,5%), у т. ч. чисельність міського населення зменшилася на 10,8 %, або на 3,8 млн. осіб, сільського – на 16,1 %, або на 2,7 млн. осіб. У 1980-1990 рр. основною складовою зменшення чисельності сільського населення було від'ємне сальдо міграції – воно майже у 9 разів перевищувало природне скорочення населення, а починаючи з 1991 р. основним чинником зменшення чисельності населення сільських територій стало його природне зменшення [111].

Динаміка розподілу наявного населення за місцем проживання за 2005-2013 рр. показана в додатку А. При цьому необхідно відмітити, що темпи скорочення сільського населення перевищують аналогічні показники в містах (додаток Б).

На початок 2014 року в Україні нараховувалось 27385 сільських населених пунктів, що на 204 населені пункти менше, ніж на дату попереднього обстеження (станом на 1 листопада 2005 року), внаслідок зняття з обліку незаселених поселень. Серед них у 369 населених пунктах (1,3% від загальної кількості) не було населення, але вони не зняті з обліку. На початок 2014 року у сільських населених пунктах чисельність населення склала 13,6 млн. осіб, з них 18,9% – діти віком до 18 років і 22,8% – населення у віці 60 років і старше [168, с. 5–6].

Економічні та соціальні процеси, що відбувалися в країні протягом 2006–2013 років, призвели до поглиблення проблем соціально-економічного розвитку у сільській місцевості, зокрема, це стосується і мережі закладів соціальної інфраструктури села. Зменшилось загальне забезпечення сільських населених пунктів об'єктами соціальної сфери. Так, у порівнянні з попереднім обстеженням на 11,7% скоротилась кількість діючих за призначенням шкіл. Зменшилась кількість лікувальних закладів, розташованих у сільській місцевості. Станом на 1 січня 2014 року у сільських населених пунктах діяла 221 лікарня (у 2005 році – 740), 13,5 тис.

фельдшерсько-акушерських пунктів (у 2005 – 14,7 тис.).

Аналогічна ситуація склалась із наявністю об'єктів культурного призначення. Кількість сільських населених пунктів, на території яких знаходилися бібліотеки, клуби або будинки культури, кіноустановки, у порівнянні з даними станом на 1 листопада 2005 року зменшилась відповідно на 2,8% 1,3% та майже в 3,0 рази.

Серед наявних установ не всі діють за призначенням. Так, серед дошкільних навчальних закладів, діючих за призначенням 95,8% від їх загальної кількості, серед кіноустановок – 46,1%, з числа підприємств служби побуту – 90,2% (у тому числі лазень – 77,7%). Порівняно з даними попереднього обстеження зменшилась кількість майже всіх діючих установ (крім дитячих дошкільних навчальних закладів, торговельних закладів, спортивних та культових споруд, кількість яких збільшилась на 38,8%, 13,5%, 28,4% та 15,9% відповідно). Так, кількість діючих за призначенням відділень зв'язку зменшилась на 9,0%, їдалень, кафе тощо – на 4,1%.

Незважаючи на суттєве покращення технічного стану об'єктів соціальної сфери у порівнянні з попереднім обстеженням, значна кількість будівель соціальної сфери вимагає капітального ремонту або знаходиться в аварійному стані (відповідно 18,1% та 1,5% дитячих дошкільних навчальних закладів, 20,5% та 0,7% шкіл, 40,2% та 4,5% клубів та будинків культури, 22,9% та 1,2% бібліотек, 13,6% та 4,2% будинків побуту, 12,3% та 8,5% лазень, 2,8% та 0,1% торговельних закладів, 5,4% та 0,5% спортивних споруд) [168, с. 9-10].

Наслідком диспропорцій сільських територій є соціально-економічна депривація, під якою розуміють:

нерівність у доступі до соціальних благ;

стан, у якому люди відчують відсутність того, що їм потрібно;

недостатність економічного та емоційного підґрунтя, суспільно прийнятих у якості базисних основ людського досвіду;

процес скорочення або позбавлення можливостей задоволення основних життєвих потреб;

соціальне незадоволення, відчуження тощо [106, с. 436].

Виникнення депривації сільського населення, тобто обмеження або

позбавлення можливостей задоволення соціальних та економічних потреб, в Україні зумовлене:

скороченням сільського виробництва, що призвело до зменшення кількості робочих місць на селі та ліквідації роботодавців унаслідок реформування колективних сільськогосподарських підприємств;

обмеженими можливостями працевлаштування, а отже, і поширенням трудової міграції сільських мешканців;

руйнуванням традиційного укладу життя та переходом до натурального господарства;

скороченням сільського населення та демографічною кризою на селі, наслідком чого є ліквідація сільських населених пунктів;

згортанням соціальних програм розвитку села та інверсією соціальної організації сільських громад, що призвело до порушення соціальних зв'язків із усім суспільством;

руйнуванням соціальної інфраструктури на селі, що мінімізує набір соціально-побутових послуг за місцем проживання;

недостатньою розвиненістю транспортних комунікацій у сільській місцевості та високою вартістю транспортних послуг, що обмежує можливості трудової мобільності сільського населення; низьким рівнем оплати праці в аграрному секторі економіки [64, с. 186-195].

Значну вагомість у вищезазначеному контексті мають особливості зайнятості сільського населення, що зумовлені:

домінуванням сільськогосподарського виробництва;

сезонністю сільськогосподарських робіт, що, з одного боку, призводить до утворення тимчасових значних сезонних резервів праці, а з іншого – висуває додаткові потреби у робочій силі для деяких видів робіт;

значною потребою у ручній праці, що зумовлює низьку продуктивність праці та, відповідно, її низьку конкурентоспроможність;

низьким рівнем розвитку невиробничих галузей;

обмеженістю видів діяльності, набору фахівців і підприємств, а також

низькими можливостями кар'єрного росту, що зменшує можливості маневрування сільського трудового потенціалу;

залежністю результатів виробництва від природно-кліматичних умов;

залежністю від споживчого попиту на продукти харчування;

значною питомою вагою зайнятих у підсобному господарстві [106, с. 435].

Соціально-економічні реформи сільських територій призвели до погіршення соціального самопочуття сільського населення, що негативно впливає на людський потенціал та якість життя. В сучасних умовах сільське населення найбільш ефективно застосовує внутрішні ресурси самовиживання. За цих обставин потрібно нагально залучати додаткові принципи взаємодії, важелі впливу в межах правового поля на різних рівнях господарювання.

1.3. Соціальна відповідальність споживчої кооперації як чинник формування людського потенціалу та забезпечення якості життя сільського населення

В умовах економічних, соціальних, соціокультурних проблем сьогодення актуалізується потреба суттєво змінити практику соціальної відповідальності в суспільстві, зокрема в сільській місцевості.

Загалом соціально-відповідальна поведінка основних суб'єктів суспільства – державних та місцевих органів влади, корпоративних структур, громадських організацій, громадян є гарантією сталого економічного та соціального розвитку, покращення якості життя, удосконалення виробничих відносин. Основні ідеї концепції сталого розвитку мають бути реалізовані шляхом прийняття стратегій соціальної відповідальності учасниками економічних відносин. Такий підхід дозволить інтегрувати в управлінські рішення передовий досвід поєднання приватних та суспільних інтересів на шляху підвищення конкурентоспроможності [124, с. 5].

Соціальна відповідальність багатоаспектна та багаторівнева. Вона виявляється на особистісному (індивідуальному) рівні через ступінь громадянської зрілості

особистості та є базовою для інших рівнів. Від світосприйняття та усвідомлення людиною своєї значущості у світових перетвореннях, від її прагнення до перетворень у всіх сферах своєї життєдіяльності залежать її прояви на інших рівнях.

На груповому рівні соціальна відповідальність визначається як корпоративна соціальна відповідальність; на суспільному – вона передбачає соціальну відповідальність суспільства за гідний рівень життя нинішнього і майбутнього поколінь; на державному – визначає кращі шляхи досягнення сталого, соціального та людського розвитку.

Досягти реалізації принципів сталого розвитку в країні можна при модернізації систем управління та суспільних відносин на засадах соціальної відповідальності, коли будуть задіяні мотиваційні механізми до соціально відповідальної поведінки у цій сфері особистості, суспільства, бізнесу, держави [124, с. 11–13].

До основних принципів соціальної відповідальності відносяться:

підзвітність, яка полягає у тому, що організація має звітувати щодо впливу від своєї діяльності на суспільство і довкілля;

прозорість, яка означає, що суб'єктам господарської діяльності потрібно бути прозорими в їх рішеннях і діяльності, які впливають на інших. Прозорість не має на увазі розкриття службової інформації, а також інформації, що захищена відповідно до законів або може спричинити порушення правових зобов'язань;

гуманність – визнання важливості і загальності прав людини, зазначених у Всесвітній Декларації з прав людини;

страх як категорія, що обмежує ті сфери, на які за жодних умов не повинен поширюватися вплив людини (страх за майбутнє людства, породжений благоговінням перед життям);

поміркованість у прийнятті тих чи інших рішень (мета поміркованості – збереження життя, і лише майбутнє покоління здатне повноцінно оцінити наслідки теперішньої діяльності);

патріотизм як розуміння цінності та унікальності Батьківщини;

відчуття обов'язку як моральні зобов'язання людини;

моральність як особлива сфера суспільної свідомості та вид суспільних відносин, мета яких – сформувані способи нормативного регулювання поведінки і дій людей у суспільстві за допомогою норм, принципів і категорій моралі;

духовність як процес гармонійного розвитку духовних задатків людини;

професійна компетентність як знання, досвід, здобування освіти з відповідної галузі діяльності;

творча спрямованість як схильність до творчої ініціативи;

працелюбність як риса характеру, котра полягає у позитивному ставленні особистості до процесу трудової діяльності, що виражається через активність, ініціативність, добросовісність, дисциплінованість тощо [124, с. 16-17].

Зміст поняття «соціальна відповідальність» розкривається у її визначеннях (табл. 1.6).

Таблиця 1.6

Наукові підходи до трактування поняття «соціальна відповідальність»

| Автори | Визначення |
|---|---|
| Міжнародний стандарт ISO 26000:2010 «Керівництво з соціальної відповідальності» | <i>Соціальна відповідальність (social responsibility)</i> – це відповідальність організації за вплив її рішення та діяльності на суспільство та навколишнє середовище через прозору та етичну поведінку, яка узгоджується зі стійким розвитком і процвітанням суспільства; враховує очікування всіх зацікавлених сторін, відповідає законодавству цієї країни, узгоджується з міжнародними нормами поведінки; інтегрована у діяльність усієї організації і реалізується нею на практиці взаємовідносин [107] |
| А. М. Колот | <i>Соціальна відповідальність</i> відображає рівень готовності того чи того суб'єкта виконувати свої зобов'язання за оптимального (з погляду суспільства) узгодження інтересів індивіда, колективу та суспільства загалом. Підвищення соціальної відповідальності актуально як із суто економічних позицій (досягнення якомога кращих економічних результатів завдяки соціалізації господарської діяльності, а отже, і створення умов для формування конкурентоспроможного персоналу, підвищення його мотивації до праці, оптимізація відносин між працею і капіталом), так і з інших – етичної, морально-психологічної, суспільно значимої, тобто усвідомлення важливості для суспільства тієї діяльності, якою займається організація [167, с. 146] |

Продовження табл. 1.6.

| Автори | Визначення |
|--|--|
| О. А. Грішнова, В. П. Думанська | <i>Соціальна відповідальність</i> – це усвідомлення суб'єктами соціальної держави єдності соціального простору, свідоме виконання своїх обов'язків перед співгромадянами, суспільством, державою. У феномені соціальної відповідальності домінує моральний компонент, який підкріплений юридичною відповідальністю. Соціальна відповідальність має складну багаторівневу структуру на чотирьох рівнях – макроекономічному (соціальна відповідальність держави), мезоекономічному (соціальна відповідальність інститутів громадянського суспільства), мікроекономічному (корпоративна соціальна відповідальність, або соціальна відповідальність бізнесу) та особистісному (соціальна відповідальність людини, громадянина) [38, с. 32] |
| О. Ф. Новікова, О. І. Амоша, В. П. Антонюк | <i>Соціальна відповідальність</i> є системою взаємовідносин між особою (організацією) та суспільством, яка базується на вільному волевиявленні та соціальних нормах, визначається певною поведінкою, спрямованою на безпеку, розвиток та узгодження інтересів сторін відносин. У процесі формування сталого розвитку між членами суспільства формуються відносини через права та обов'язки. Сутність соціальної відповідальності полягає в обов'язку суб'єкта виконувати вимоги, що висуває йому суспільство, держава та індивіди, для забезпечення впорядкованості, стабільності соціальних відносин у різних сферах життєдіяльності [169, с. 225] |
| В. К. Грищук | Соціальна відповідальність - це взаємовідносини між особистістю, суб'єктом господарювання, державою і соціальною групою, засновані на виконанні обов'язків та своїх зобов'язань, які виходять з нормативних актів, що регулюють соціальні відносини, а також з традицій та ціннісних установок. Соціальна відповідальність включає в себе як добровільні елементи, так і ті, що прописані у нормативних актах [37, с. 25] |
| Г. В. Назарова, С. Ю. Гончарова, Н. В. Водницька | <i>Соціавльна відповідальність</i> – це добровільні соціальні зобов'язання, які визнає такими суспільство, які бере на себе власник або орган підприємства з метою задоволення соціальних інтересів персоналу та зацікавлених сторін у межах економічної доцільності [110, с. 55] |
| Л. Б. Москвин | <i>Соціальна відповідальність</i> виникає на основі соціальних норм і реалізується як через форми соціального контролю (громадська думка, статут, закон), так і через розуміння громадськими суб'єктами своєї суспільної ролі, через горизонтальні зв'язки, що з'єднують елементи суспільного життя більш тісними та неформальними відносинами [109, с. 149] |

В економічній науці розрізняють внутрішню та зовнішню соціальну відповідальність.

До внутрішньої соціальної відповідальності належить:

безпека праці;

стабільність заробітної плати;

додаткове медичне та соціальне страхування співробітників;

розвиток людських ресурсів через програми підготовки та підвищення кваліфікації персоналу;

надання допомоги працівникам у критичних ситуаціях.

До зовнішньої соціальної відповідальності належать:

спонсорство та корпоративна добродійність;

сприяння охороні навколишнього середовища;

взаємодія з місцевим співтовариством і місцевою владою;

готовність брати участь у кризових ситуаціях;

відповідальність перед споживачами за якість товарів і послуг [94, с. 199].

В науковій літературі існують чотири основні підходи до визначення концепції соціальної відповідальності [203]:

1) *Економічний підхід*, згідно з яким підприємство є інструментом для створення багатства, а вся його соціальна діяльність спрямована на досягнення економічного результату. Найвідомішим прибічником цього підходу є американський економіст М. Фрідман, який вважає, що «існує одна і тільки одна соціальна відповідальність ділового світу – використати свої ресурси та займатися діяльністю, спрямованою на збільшення прибутку, за умови дотримання правил гри, тобто займатися відкритою і вільною конкуренцією, без обману і шахрайства» [103, с. 142]. Тобто, діючи таким чином, підприємство виконує свою економічну функцію, виробляючи товари та послуги, необхідні для суспільства, та створюючи при цьому робочі місця і забезпечуючи максимізацію прибутку для акціонерів.

2) *Політичний підхід*, який базуються на тому, що підприємства здатні певним чином впливати на суспільство, через що вони повинні відповідально використовувати цю здатність. При цьому соціальну силу слід розуміти як здатність

впливати на результати важливих суспільних процесів із метою розв'язання суспільних проблем незалежно від політичних інститутів. Найбільш відомою є концепція «корпоративного громадянства», яка зародилася на початку ХХІ ст. Згідно з цією концепцією роль підприємства можна розглянути у вузькому (роль підприємства зводиться до філантропії, соціальних інвестицій і певних загальновизнаних обов'язків перед місцевою громадою) та широкому (підприємство повинно відповідати за ті сфери, в яких держава не здатна захистити своїх громадян) значенні.

3) *Соціальний підхід*, згідно з яким підприємство має зосереджувати свою діяльність на визначенні соціальних вимог суспільства та відповіді на них, сприяючи таким чином посиленню своїх позицій. У 1970-х рр. концепція корпоративної соціальної відповідальності дещо змінює свою спрямованість від позиції «що є добрим для суспільства», до визначення «що суспільство вимагає від бізнесу». З огляду на це діяльність будь-якого підприємства повинна визначатися очікуваннями, які суспільство покладає на нього. При цьому деякі автори розрізняють вимоги до скорочення негативного впливу та вимоги до посилення позитивного впливу підприємства на суспільство.

Виникнення у 80-х рр. минулого століття теорії зацікавлених сторін призвело до появи нового напрямку дослідження, відповідно до якого соціальна роль бізнесу має визначатися вимогами зацікавлених сторін, заміщуючи таким чином поняття суспільства поняттям «зацікавлені сторони».

4) *Етичний підхід* – у його основі лежить ідея морально-етичного обов'язку бізнесу та окремих менеджерів перед суспільством.

Із-поміж інших підходів варто виокремити підхід з позиції «потрійної результативності діяльності» (triple bottom line) американського економіста Дж. Елкінгтона та нормативний підхід з позиції зацікавлених сторін його колеги Е. Фрімена. Відповідно до підходу Дж. Елкінгтона, кожне підприємство несе економічну, екологічну та соціальну відповідальність перед суспільством забезпечуючи таким чином свою життєздатність. Ідеї Дж. Елкінгтона набули подальшого розвитку та відображені в теоріях «універсальних прав» і «сталого

розвитку». Так, теорія «універсальних прав» базується на визнанні прав людини, прав у сфері праці та поваги до навколишнього середовища як необхідних умов для роботи підприємств. В основі теорії «сталого розвитку» лежить ідея, що підприємство у своїй діяльності відповідає не лише перед сучасним, а й перед майбутніми поколіннями. Саме тому воно повинно контролювати як економічні, так і соціальні та екологічні показники своєї діяльності. Натомість нормативний підхід Е. Фрімена дозволив описати відносини між підприємствами та групами осіб, зацікавленими в їх діяльності. Відповідно до цієї теорії підприємство несе моральну відповідальність не перед суспільством загалом, а лише перед зацікавленими сторонами, до яких належать: акціонери, працівники підприємства, постачальники, споживачі та територіальні громади, у яких здійснює свою діяльність [203].

Цікавим у контексті об'єднання існуючих теорій є підхід, який запропонував А. Керолл, який трактує корпоративну соціальну відповідальність як своєрідну «піраміду», яка складається з економічної, правової, етичної та дискреційної відповідальності організації чи підприємства перед суспільством, що представлено на рис. 1.12.



Рис. 1.12. Піраміда корпоративної соціальної відповідальності А. Керолла [202]

В основі «піраміди» А. Керолл розмістив економічну відповідальність, оскільки історично підприємства створювалися як виробники товарів і послуг, що дозволяло забезпечувати потреби суспільства та, відповідно, отримувати прибуток. Правова відповідальність передбачає необхідність дотримуватися існуючих законів, підпорядковуючи свою економічну діяльність існуючим законодавчим нормам.

Етична відповідальність вимагає від підприємства діяти відповідно до суспільних очікувань, які не фіксуються правовими нормами (подекуди перевищують їх), але базуються на існуючих нормах моралі зацікавлених сторін. Дискреційна відповідальність передбачає, що організація чи підприємство буде добровільно свою направляти діяльність на підтримку та розвиток соціальних програм.

Водночас на сучасному етапі розвитку суспільства дотримання економічної, правової та етичної відповідальності є невід'ємною умовою забезпечення існування та життєздатності підприємств будь-якої галузі, натомість дискреційна відповідальність дійсно може бути свідченням відповідального ставлення керівників і власників підприємств до потреб середовища, у якому вони функціонують [202].

Соціальна відповідальності споживчої кооперації обумовлена тим, що держава протягом усього розвитку системи покладала на неї функції соціальної допомоги та підтримки сільського населення. Споживча кооперація є соціально орієнтованою системою, основою функціонування якої є соціальна діяльність у сфері обслуговування найменш забезпечених верств суспільства та населення віддалених сільських населених пунктів. Її економічна діяльність є перш за все соціально спрямованою на задоволення потреб споживачів і пайовиків, їх соціальний захист, надання соціальних гарантій працівникам системи і реалізацію соціальної відповідальності за результати своєї господарської діяльності перед українським суспільством [9, с. 328-329].

Для споживчої кооперації найбільш характерним є прояв і поєднання матеріальних і соціальних потреб (інтересів). Матеріальні інтереси полягають у задоволенні матеріальних потреб – отримання необхідних товарів за пільговими цінами; соціальні інтереси – у соціальній орієнтації господарської діяльності, соціальному захисті та соціальній підтримці пайовиків і працівників, забезпеченні їх соціальних гарантій. Соціальні функції споживчої кооперації реалізуються через носіїв людського потенціалу та соціальну базу, яка включає навчальні заклади, санаторії, будинки відпочинку, клуби, бібліотеки, музеї, спортивні споруди, тощо.

Для розуміння соціальної відповідальності системи розглянемо складові соціальної відповідальності інститутів громадянського суспільства (рис. 1.13).



Рис. 1.13. Сутність і складові соціальної відповідальності інститутів громадянського суспільства [167, с. 90].

Споживча кооперація в контексті своїх цілей і завдань гармонічно вписується в концепцію людського розвитку. Відповідно механізм формування людського потенціалу споживчої кооперації передбачає розширення можливостей вибору та створення умов, у яких люди зможуть розвивати свій потенціал [153, с. 50].

Споживча кооперація зацікавлює людей і позитивно сприяє формуванню їх потенціалу, насамперед завдяки принципам своєї побудови і дії. Тож цілком закономірним є те, що діяльність кооперативів базується на певних принципах, які відображають їхню специфіку, унікальність, вирізняють серед інших організаційно-правових форм. І власне досягти ідентичності кооперативних організацій, підсистем, системи кооперації можна лише коли вони базуються на загальновизнаних кооперативних принципах і цінностях. З огляду на це, важливим є дослідження сутності й еволюції фундаментальних і міжнародних кооперативних принципів, що покладені в основу національних (додаток В).

Ефективне функціонування соціальної відповідальності споживчої кооперації як чинника формування людського потенціалу та забезпечення якості життя сільського населення передбачає оцінювання відповідних показників діяльності системи.

Соціальна відповідальність споживчої кооперації є інструментом реалізації її економічної та соціальної політики, координатором відносин із державними інститутами та суспільством, контролю за додержанням режиму законності, відповідальності учасників соціальних відносин, захисту інтересів соціальних груп, а також має сутнісний комплексний підхід: як складова формування людського потенціалу і як визначальний чинник забезпечення розвитку споживчої кооперації та якості життя сільського населення.

Отже, на основі вищезазначеного зауважимо, що соціальна відповідальність підприємств споживчої кооперації має передбачати виконання договірних зобов'язань (своєчасну сплату податків, заробітної плати, надання нових робочих місць), забезпечення працівників адекватними умовами роботи та життя (підвищення рівня кваліфікації, профілактичне лікування, будівництво житла, розвиток соціальної сфери), благодійну діяльність, що зумовлена, в першу чергу,

статусом співвласника її члена-пайовика, як рівноправного партнера кооперативу, а також можливість демократичного контролю, що базується на визначених принципах побудови і дії. Соціальна відповідальність споживчої кооперації дає можливість забезпечити сприятливе соціальне оточення, поліпшити імідж споживчої кооперації, підвищити обсяг продажу товарів і послуг, поліпшити фінансові показники, зміцнити взаємовідносини між суб'єктами соціально-трудова відносин, сформувати партнерські відносини із владними структурами, громадськістю та засобами масової інформації, залучити нових пайовиків.

Соціальна відповідальність споживчої кооперації впливає на формування якісних і кількісних показників людського потенціалу та забезпечує розвиток як споживчої кооперації, так і населення сільських територій. Отже, формування і використання людського потенціалу споживчої кооперації – процес системного впливу через політику соціальної відповідальності на якісні зміни внутрішнього змісту складових: здоров'я; знання, вміння та здібностей; культури членів споживчих товариств і спілок, які представлені пайовиками (працюючими та непрацюючими), що сприяє розширенню спектра їх можливостей, зокрема забезпеченню здатності виконувати певні завдання та досягати поставлених стратегічних цілей [157, с. 144].

Також, соціальна відповідальність сприяє добробуту суспільства, враховує очікування зацікавлених сторін, відповідає чинному законодавству та узгоджується з міжнародними нормами поведінки, інтегрована в діяльність підприємств і організацій споживчої кооперації, та спонукає споживчу кооперацію результативно використовувати свій наявний потенціал, зберігаючи при цьому свої позиції на конкурентному ринку.

Реальним виявом соціальної відповідальності споживчої кооперації є задоволення або принаймні врахування інтересів стейкхолдерів – пайовиків системи, що не працюють у споживчій кооперації, працівників, сільського населення, держави. На рис 1.14 систематизовано зміст соціально відповідальної поведінки споживчої кооперації стосовно до різних стейкхолдерів системи.

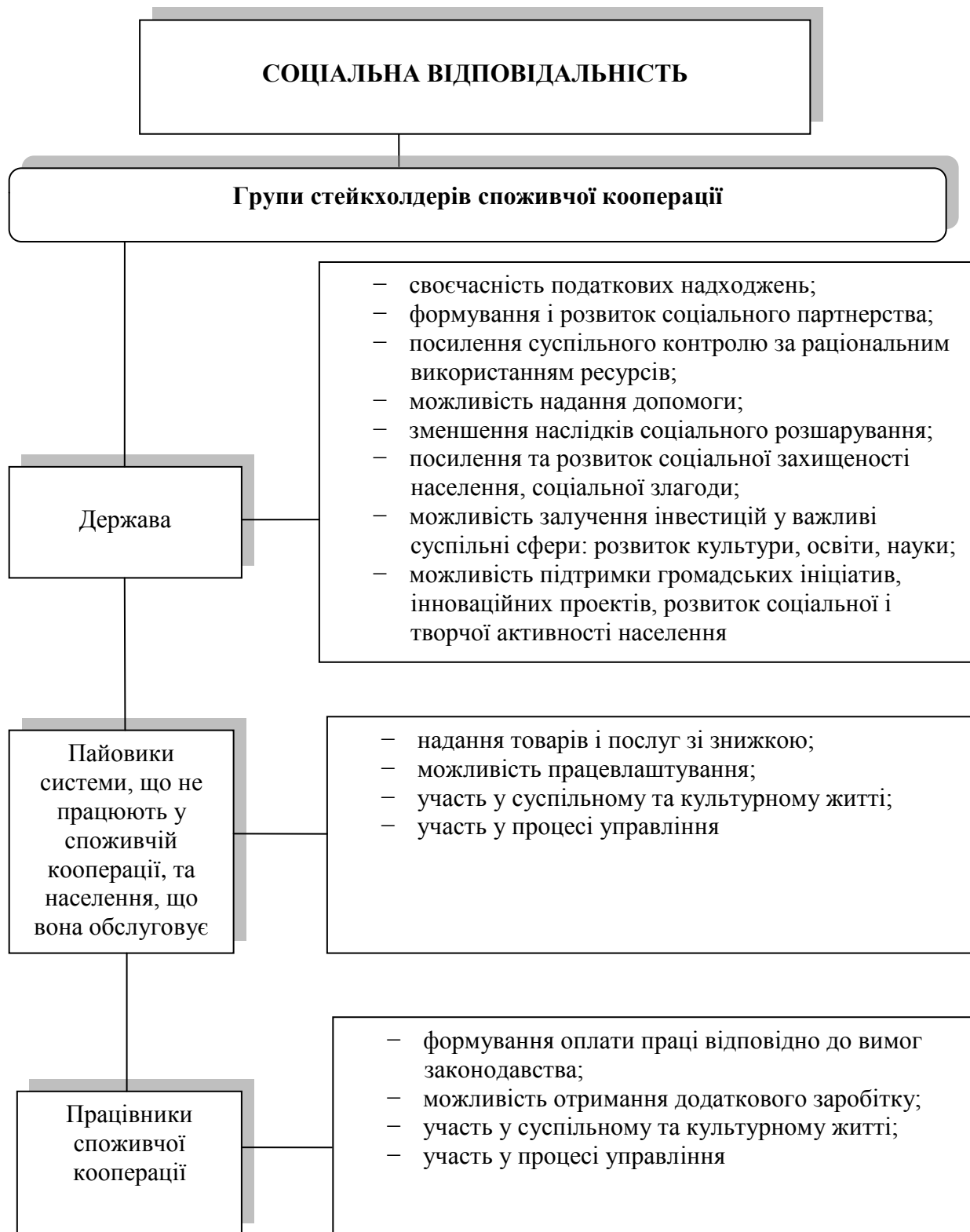


Рис. 1.14. Характеристика соціальної відповідальності за групами стейкхолдерів споживчої кооперації

Структурно-логічна схема формування та використання людського потенціалу споживчої кооперації в контексті забезпечення її розвитку та якості життя сільського населення представлена на рис. 1.15.

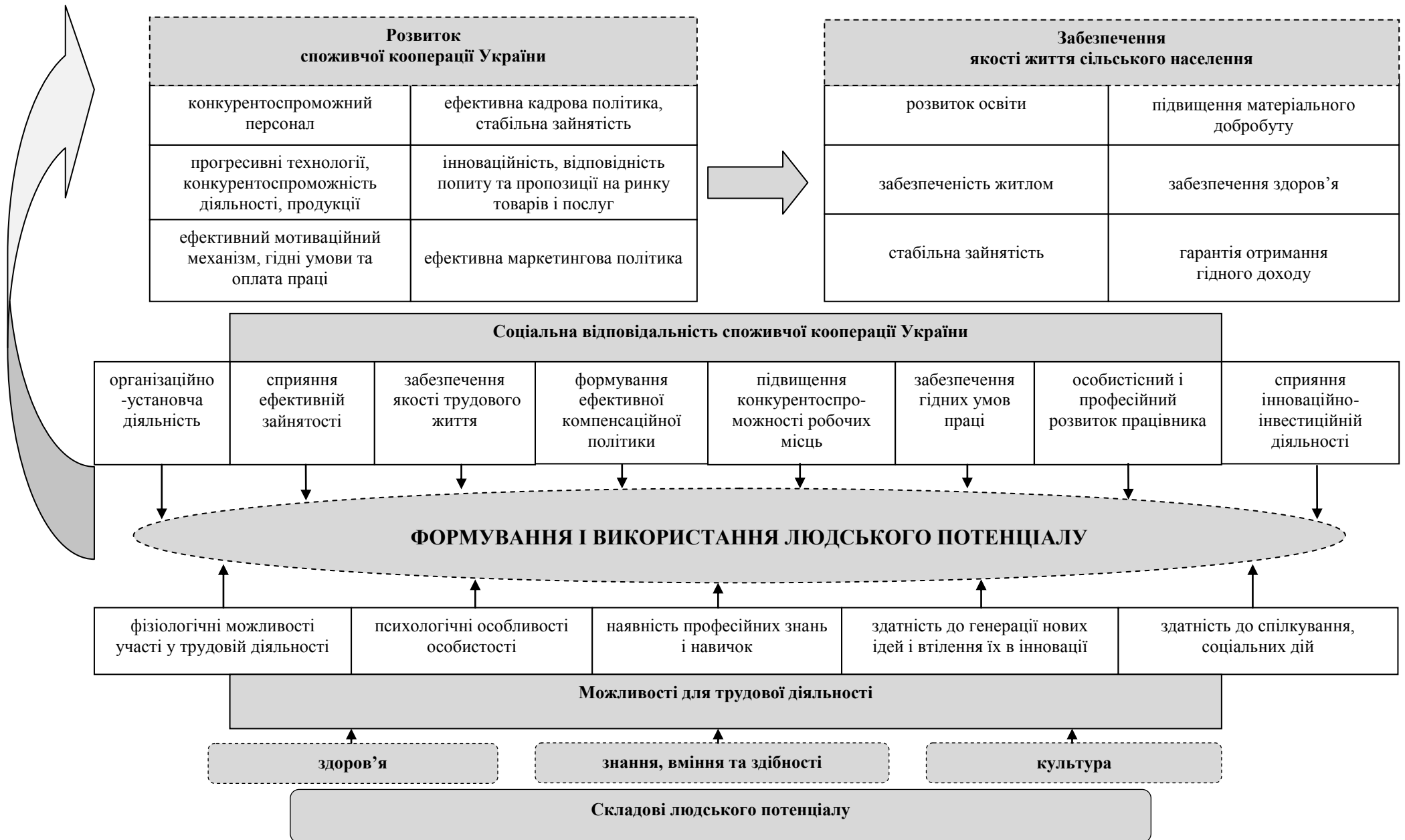


Рис. 1.15. Структурно-логічна схема формування та використання людського потенціалу споживчої кооперації в контексті забезпечення її розвитку та якості життя сільського населення

Враховуючи вищезазначене, основними принципами соціальної відповідальності споживчої кооперації є:

налагодження довгострокових відносин із стейкхолдерами системи та іншими діловими партнерами;

забезпечення довіри до споживчої кооперації, як до господарюючого суб'єкта, що відповідально відноситься до соціальних проблем сільського населення та зменшує наслідки процесу депривації на селі;

орієнтація діяльності на забезпечення потреб сільського населення;

лідерство у якості продукції, рівні послуг та надійності серед господарюючих суб'єктів сільських територій;

інноваційний підхід, безперервне удосконалення, пошук нових напрямів діяльності, що спрямовані на розширення можливостей сільського населення;

формування людського потенціалу, що забезпечує розвиток споживчої кооперації.

Здійснюючи соціально відповідальну поведінку споживча кооперація України отримує наступні конкурентні переваги серед господарюючих суб'єктів сільських територій:

забезпечення суспільної репутації системи серед сільського населення;

зростання довіри населення до діяльності системи, якості товарів та послуг;

підвищення конкурентоспроможності персоналу;

проведення ефективної кадрової політики та забезпечення стабільної зайнятості;

можливість формування конкурентоспроможного середовища діяльності та розвитку споживчої кооперації завдяки власній політиці;

відповідність нормативно-правовому забезпеченню діяльності споживчої кооперації України;

можливість формування партнерських відносин з державними структурами, громадськістю та засобами масової інформації.

Сільське населення відповідно отримує наступні можливості:

встановлення партнерських відносин між споживою кооперацією та владою;

надання адресної допомоги сільським жителям;

розвиток соціальної захищеності;

можливість залучення інвестицій у сферу освіти, здоров'я;

можливість отримання гідного доходу;

розвиток соціальної, творчої та громадської активності.

У соціальній відповідальності споживчої кооперації прослідковується внутрішня та зовнішня групи.

Внутрішня соціальна відповідальність споживчої кооперації передбачає:

медичне та соціальне страхування;

стабільність заробітної плати;

здоров'я та безпеку на робочому місці;

створення умов для навчання працівників, формування кадрового резерву;

перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників.

Зовнішня соціальна відповідальність споживчої кооперації включає:

проведення соціально-відповідальних заходів, що передбачають поширення інформації про діяльність кооперативних організацій шляхом інформування пайовиків про роботу кооперативних товариств;

розширення кооперативної діяльності з метою залучення членів споживчих товариств;

взаємодію з місцевими органами влади, з державними структурами і суспільними організаціями для вирішення спільних соціальних проблем села;

розвиток послуг, що надаються в магазинах споживчої кооперації;

Впровадження соціально відповідальної політики споживчої кооперації вимагає прийняття певних управлінських рішень. Виходячи з побудови споживчої кооперації, організація діяльності з соціальної відповідальності передбачає три рівні (табл. 1.7).

Рівні діяльності
споживчої кооперації в рамках соціальної відповідальності

| Рівні діяльності | Організаційні структури | Напрями діяльності |
|----------------------|--|---|
| <i>Управлінський</i> | правління Укоопспілки, загальні збори членів споживчих товариств | відповідальність за розробку, впровадження соціально відповідальної політики споживчої кооперації |
| <i>Стратегічний</i> | група стратегічного планування на рівні Укоопспілки | розглядає та погоджує питання стратегічного характеру та результати впровадження політики соціальної відповідальності |
| <i>Практичний</i> | група з реалізації соціальної відповідальності на рівні споживчих товариств, районних і обласних спілок | впровадження політики соціальної відповідальності, надання звітів щодо реалізації стратегії соціальної відповідальності споживчої кооперації |

Організація діяльності з соціальної відповідальності споживчої кооперації передбачає певну сукупність взаємопов'язаних процедур, що за певних умов забезпечують досягнення відповідно мети.

Забезпечення розвитку напрямів соціальної відповідальності дозволить підприємствам та організаціям споживчої кооперації отримати конкурентну перевагу по відношенню до приватних підприємців, що здійснюють свою діяльність в сільській місцевості, сформувати відношення довіри до системи в цілому, що сприятиме формування потенційного члена споживчої кооперації та її розвитку в контексті забезпечення якості життя сільського населення.

Сукупну належність відповідного людського потенціалу, умов його формування за допомогою реалізації програм соціальної відповідальності можна розглядати як конкурентну перевагу, що забезпечує стійкий розвиток і домінування над конкурентами. Змістовні, якісні та кількісні характеристики людського потенціалу визначають міру конкурентоспроможності як окремого працівника, так і підприємства загалом, тоді як його використання сприяє підвищенню ролі споживчої кооперації, що є певним базисом для забезпечення якості життя сільського населення.

Висновки до першого розділу

В умовах інформаційної економіки людина та її всебічний розвиток є головним об'єктом дослідження економічної науки, що зумовлює переосмислення методичних основ людського потенціалу національної економіки. Людський потенціал визначається як головний елемент економічного потенціалу країни.

Генезис наукових поглядів на теоретичні підходи до людського потенціалу дає можливість зрозуміти його соціально-економічну сутність, складові та чинники формування в сучасних умовах.

Згідно з авторським підходом, людський потенціал – це вроджені, сформовані, накопичені та розвинуті можливості індивіда, груп, осіб, реалізація яких залежить від ефективності системи мотивації та інвестицій у процесі життєдіяльності людини та призводить до певних значимих, із погляду особистості та суспільства, результатів, що мають економічне та соціальне значення.

При визначення структури людського потенціалу автор врахував характеристику його складових, що об'єктивно претендують на базові ролі в життєдіяльності людини, містять певну кількість похідних і є комплексно достатніми для розрахунку та оцінки людського потенціалу.

Обґрунтовано, що структура людського потенціалу визначаються трьома

базовими сутнісними компонентами: як природними (не залежать від усвідомлення та волевиявлення людини), так і сформованими, накопиченими, розвиненими (знання, вміння та здібності, здоров'я, культура), що виступають інтегруючою основою для повноцінної життєдіяльності окремої людини, соціальної групи, господарюючого суб'єкта та сприяють досягненню соціально-економічних результатів, які мають суспільну та особистісну значимість.

Класифіковано чинники формування людського потенціалу за різними ознаками: за впливом на складові людського потенціалу, за сферами життя та діяльності людини, за рівнями формування.

Обґрунтовано чинники формування людського потенціалу за:

а) складовою здоров'я: генетичний, екологічний, умови праці та побуту, рівня та якості життя, самодетермінації поведінки, системи охорони здоров'я;

б) складовою знань, умінь та здібностей: генетичний, освітній, виховний, чинник тривалості трудоактивного періоду;

в) складовою культура: освітній, виховний, ідеологічний, менталітету, соціалізації особистості, корпоративних традицій.

Чинники впливу на формування людського потенціалу за сферами життя та діяльності людини поділяються на:

демографічні: чисельність населення, статево-вікова структура та середня тривалість життя населення, міграційні процеси, природний приріст населення;

соціальні: доходи населення, пропозиція товарів і послуг, стан ринку праці, рівень розвитку науково-технічного потенціалу, зайнятість і безробіття

економічні: рівень освіти та професійної підготовки, здоров'я та культури, міграційні процеси, розвиток соціальної інфраструктури, ментальність.

Автор виявив чинники формування людського потенціалу на макро-, мезо-, мікро-, особистісному рівнях:

а) на макро-, мезорівні: нормативно-законодавча база, податкова система, кредитно-фінансова політика, зовнішньоекономічна діяльність, екологічний стан територій, соціально-економічна політика, державне управління;

б) на рівні підприємства: оплата праці, кадрова політика, система мотивації, витрати на розвиток персоналу, організаційна культура, стратегія розвитку персоналу;

в) на рівні особистості: генетичні особливості, первинна соціалізація, саморозвиток, вплив сім'ї на біофізичному, психологічному рівнях, внутрішня мотивація, матеріальне становище.

Визначено, що стабільність економіки держави значною мірою залежить від розвитку добровільних об'єднань громадян різних рівнів господарювання, діяльність яких охоплює практично всі сфери суспільного життя: участь у покращенні державної політики, розвиток науки та культури, відродження духовних цінностей, розв'язання соціальних проблем, благодійну діяльність, охорону навколишнього природного середовища тощо.

Значну увагу в дослідженому контексті приділено розвитку добровільних об'єднань громадян кооперативного сектора, зокрема тієї його частини, що зіставна зі споживчою кооперацією, яка є масовою громадсько-господарською організацією і об'єднує громадян як працівників, так і споживачів із метою забезпечення якості їх життя.

Доведено, що людський потенціал споживчої кооперації сприяє розвитку системи, яка в сучасних умовах здійснює діяльність переважно у сільській місцевості та впливає на задоволення інтересів, потреб, рівень доходу, споживання, соціальне та культурне забезпечення сільського населення, тобто в значній мірі забезпечує якість його життя.

Визначено сутність соціально-економічного поняття «людський потенціал споживчої кооперації» як наявного та майбутнього обсягу й рівня освітніх характеристик, професійних компетенцій, природно-біологічних і психологічних особливостей, моральних, етнокультурних і духовних характеристик, носіями яких є члени споживчих товариств і спілок, які

представлені пайовиками (працюючими і непрацюючими), визначаються станом здоров'я, рівнем знань, умінь, здібностей і культури, що можуть бути реалізовані з метою оптимального досягнення стратегічних життєвих цілей, розвитку споживчої кооперації та забезпечення якості життя сільського населення.

Обґрунтовано складові забезпечення якості життя сільського населення: стабільна зайнятість, розвиток освіти, підвищення матеріального добробуту, забезпеченість житлом, гарантія отримання певного доходу, забезпечення здоров'я.

Для забезпечення стійкого розвитку споживчої кооперації та якості життя сільського населення потрібен не лише наявний якісний людський потенціал, а й весь набір необхідних умов, що дозволяють отримати найбільшу віддачу від його використання. Такі умови в сучасній ринковій економіці перш за все забезпечує соціальна відповідальність.

Уточнено, що соціальної відповідальності споживчої кооперації полягає в тому, що вона є інструментом реалізації її економічної та соціальної політики, координатором відносин із державними інститутами та суспільством, контролю за додержанням режиму законності, відповідальності учасників соціальних відносин, захисту інтересів соціальних груп, має сутнісний комплексний підхід: як складова формування людського потенціалу, як визначальний чинник забезпечення розвитку споживчої кооперації та якості життя сільського населення.

Обґрунтовано, що соціальна відповідальність сприяє стійкому розвитку, здоров'ю і добробуту суспільства, враховує очікування зацікавлених сторін, відповідає чинному законодавству, узгоджується з міжнародними нормами поведінки, інтегрується в діяльність підприємств і організацій споживчої кооперації, спонукає споживчу кооперацію ефективно використовувати наявний ресурсний потенціал, зберігаючи при цьому свої позиції на конкурентному ринку товарів і послуг.

Запропоновано структурно-логічну схему формування та використання

людського потенціалу споживчої кооперації, в рамках якої визначено, що сукупна наявність відповідного людського потенціалу, умов його формування за допомогою реалізації програм соціальної відповідальності уможлиблює розвиток споживчої кооперації України та забезпечення якості життя сільського населення.

Основні результати наукових досліджень, викладених у розділі 1, опубліковані у працях: [147, 149, 150, 153, 155, 156, 157].

РОЗДІЛ 2

ОЦІНКА ВИКОРИСТАННЯ

ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ СПОЖИВЧОЇ КООПЕРАЦІЇ

2.1. Аналіз діяльності споживчої кооперації як умови формування і використання людського потенціалу

Формування людського потенціалу в умовах розвитку національної економіки значною мірою залежить від створення умов для розвитку людини, що забезпечуються за допомогою системи організаційних та економічних заходів. З метою реалізації цих завдань посилюються вимоги до стратегії розвитку споживчої кооперації, результатів її функціонування, соціальної місії, у тому числі до ефективності організаційно-корпоративної роботи.

У матеріалах зборів рад Укоопспілки неодноразово відзначалося, що подальший економічний розвиток споживчої кооперації як організації громадян можливий за умови посилення її соціальної орієнтації. Потрібно й надалі продовжувати перебудову керівників і спеціалістів системи відносно членів споживчих товариств, посилити акценти розуміння пріоритетності соціальної місії споживчої кооперації, активніше відходити від стереотипу в оцінці роботи споживчих товариств і спілок лише як господарських організацій.

Споживча кооперація України є багатогалузевою системою, що включає: торгівлю, ресторанний бізнес, виробництво, послуги, готельний бізнес, освіту, науку, інформаційну, страхову діяльність та інші [179]. Зокрема вона має організації охорони здоров'я (поліклініки, аптечні заклади, санаторії, будинки відпочинку), професійно-технічні технікуми і коледжі, вищі навчальні заклади [95, с. 34–35].

З 1992 р. споживча кооперація України є повноправним членом Міжнародного кооперативного альянсу (МКА), з 2011 р. – Асоціації «Ліга національних (республіканських) кооперативних організацій споживчої

кооперації країн Співдружності Незалежних Держав», з 2012 р. – Європейського співтовариства споживчих кооперативів (Euro Coop), з 2014 р. – Європейської Бізнес Асоціації (The European Business Association) [179].

Споживча кооперація України є системою споживчих товариств, їх спілок, об'єднань, а також підприємств та установ цих організацій. Організаційну структуру системи на 01.01.14 р. становлять Кримспоживспілка, 23 облспоживспілки, 185 райспоживспілок, 277 районних споживчих товариств, 1997 споживчих товариств (без районних), 388 ринків (додаток Д).

Така організаційна структура споживчої кооперації формує її економічний базис і обумовлює соціально-економічний розвиток.

Зокрема підприємства та організації споживчої кооперації визнаються як унітарні або корпоративні. Вони є юридичними особами, що ведуть господарську діяльність завдяки наявності власного капіталу на демократичних засадах. Цей капітал є власністю споживчого товариства і всіх його членів. Кожен кооператор виступає одночасно власником частини цього капіталу (паю) і співвласником частини капіталу, що утворилася із вступних внесків, відрахувань з прибутку споживчого кооперативу [88, с. 105].

Згідно з даними, споживча кооперація має досить потужну матеріально-технічну й економічну базу (додаток Е). На 01.01.14. р. нараховується більше 8,2 тис. об'єктів торгівлі та 2,2 тис. закладів ресторанного господарства, з яких 77% розташовані в сільській місцевості. Одночасно спостерігаються тенденції скорочення кількості одиниць мережі роздрібної торгівлі: кількість магазинів – на 4990 одиниці (62 %), торгових площ – на 376,2 тис. м² (65 %). Упродовж 2007–2013 рр. мережа ресторанного господарства скоротилась на 2225 одиниць та на 110 тис. посадочних місць. Позитивною тенденцією є збільшення товарних запасів у торговельній мережі на 42,3 млн грн.

Господарсько-фінансова діяльність споживчої кооперації характеризується: у 2013 році загальна сума чистого прибутку від господарської діяльності системи становить 164,3 млн грн., у незавершеному будівництві розміщено 63,8 млн грн.

Динаміка загальної кількості підприємств системи споживчої кооперації України за 2007–2013 рр. показана на рис. 2.1.

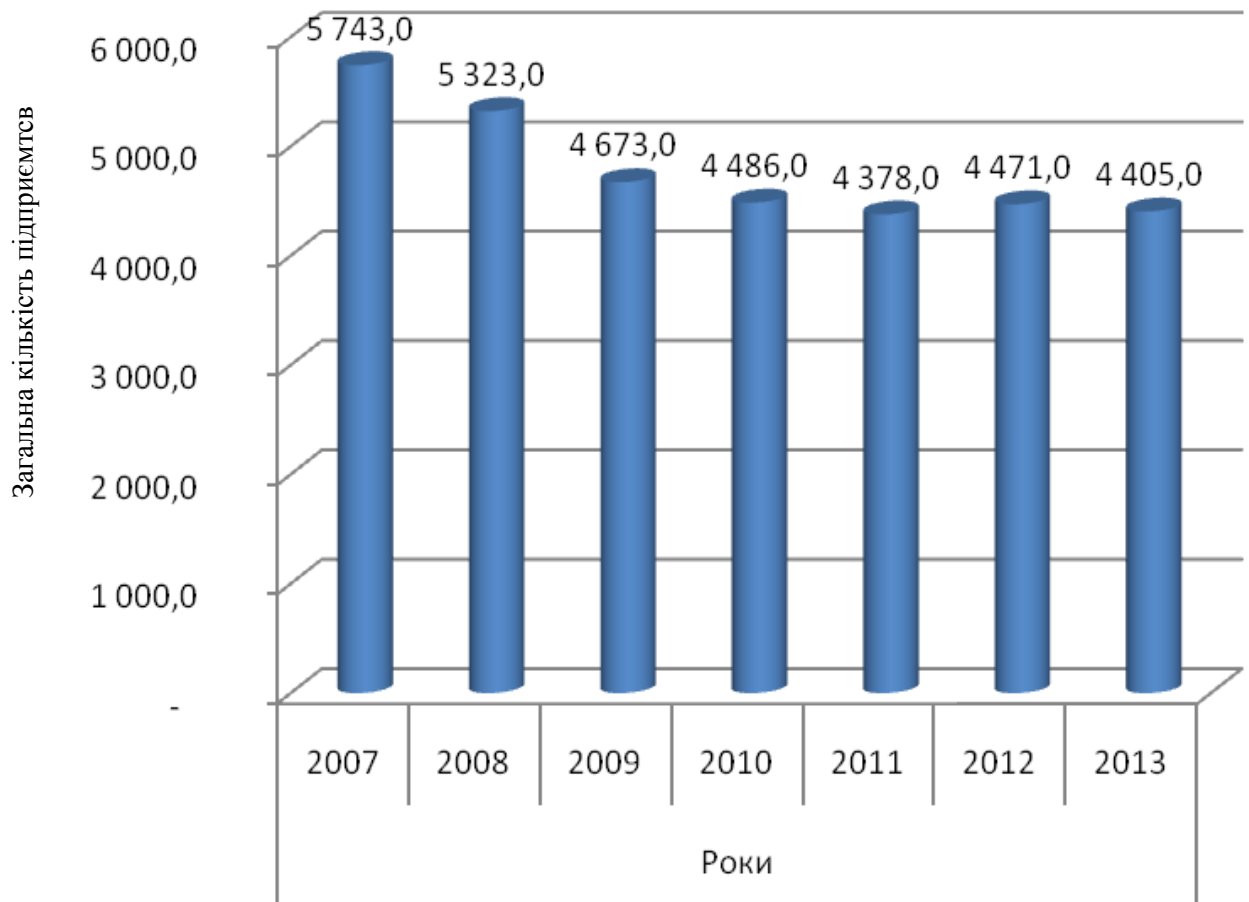


Рис. 2.1. Динаміка загальної кількості підприємств споживчої кооперації України за 2007–2013 рр.

Розраховано автором на основі: [118-122]

Виходячи з особливостей побудови та дії споживчої кооперації, її фінансово-господарська діяльність здійснюється за рахунок фінансування членами споживчих товариств у формі вступного та пайового внеску. Тобто для системи характерне утворення пайового капіталу як основного джерела фінансування діяльності. Подільна частина пайового капіталу закріплюється за пайовиками, що сприяє зацікавленості членів споживчих товариств. Як показують дослідження, розмір пайових внеску має позитивну динаміку, зокрема у 2013 р. складав 834,23 грн [118–122]. Неподільна частина пайового капіталу є базою існування споживчої кооперації та в довгостроковій перспективі діє в інтересах членів споживчих товариств. Вона не підлягає продажу та передачі в

заставу. Тобто, відповідно до вищезазначеного, кожен пайовик має дві частки, розмір яких залежить від сплачених пайових внесків.

Фінансові результати господарської діяльності підприємств системи мають позитивні тенденції. Загалом за п'ять років значно зріс загальний прибуток і власні оборотні кошти. Зокрема, за 2013 рік підприємства й організації Укоопспілки отримали 164,3 млн грн прибутків. З 4405 діючих підприємств 4324 господарюючих суб'єкти працювали прибутково, що становить 98,16 % до загальної їх кількості (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

**Показники прибуткових і збиткових підприємств споживчої
кооперації України за 2007–2013 рр. [118–122]**

| Роки | Прибуткові підприємства системи | Збиткові підприємства системи | Загальна кількість підприємств системи | Кількість прибуткових підприємств (у % до загальної кількості) | Кількість збиткових підприємств (у % до загальної кількості) |
|------|---------------------------------|-------------------------------|--|--|--|
| 2007 | 5451 | 248 | 5743 | 94,92 | 4,32 |
| 2008 | 5161 | 162 | 5323 | 96,96 | 3,04 |
| 2009 | 4570 | 103 | 4673 | 97,8 | 2,20 |
| 2010 | 4451 | 35 | 4486 | 99,22 | 0,78 |
| 2011 | 4330 | 48 | 4378 | 98,90 | 1,10 |
| 2012 | 4393 | 78 | 4471 | 98,26 | 1,74 |
| 2013 | 4324 | 81 | 4405 | 98,16 | 1,84 |

Результати дослідження дозволяють зробити висновок, що за 2007–2013 рр. відбулося суттєве зменшення загальної кількості підприємств (1338 одиниць), проте питома вага прибуткових підприємств мала тенденцію до збільшення (98,16 % у 2013 р. проти 94,92 % у 2007 р.).

Упродовж 2007–2013 рр. відбулися певні зміни структури прибуткових і збиткових підприємств споживчої кооперації (рис. 2.2).

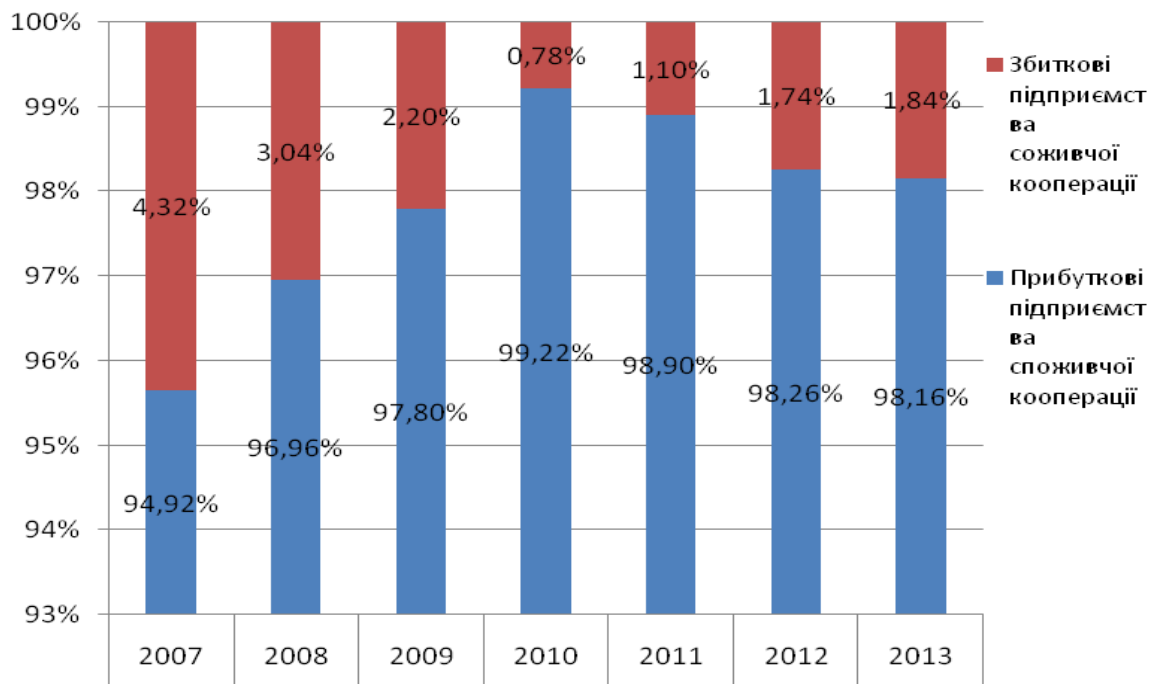


Рис. 2.2. Структура прибуткових і збиткових підприємств споживчої кооперації України за 2007–2013 рр.

Розраховано автором на основі: [118-122]

Одним із найважливіших показників господарської діяльності споживчої кооперації є чистий прибуток. На рис. 2.3 представлена його динаміка за 2007–2013 рр., яка характеризується лінійною тенденцією до зростання.



Рис. 2.3. Динаміка чистого прибутку споживчої кооперації України в 2007–2013 рр.

Розраховано автором на основі: [118-122]

Позитивні результати діяльності споживчої кооперації, перш за все, є наслідком згуртованості, здійснення виважених консолідованих зусиль та концентрації коштів переважної більшості кооперативних організацій і підприємств на вирішення спільно визначених завдань щодо трансформації системи в умовах ринкового середовища. Водночас у багатогалузевому господарстві споживчої кооперації є чимало невикористаних резервів, а також важливих питань, що потребують негайного вирішення [152, с. 197].

Аналізуючи інші показники господарської діяльності споживчої кооперації України за 2007–2013 роки, спостерігаємо такі тенденції: зростання загального обсягу роздрібного товарообороту на 1821 млн грн (54,65 %), що спричинено збільшенням товарообороту мережі, розташованої в сільській місцевості, на 948 млн грн (51,7 %) і товарообороту роздрібної торгової мережі на 1778 млн грн (65 %). Зміни вищезазначених показників представлені на рис. 2.4.

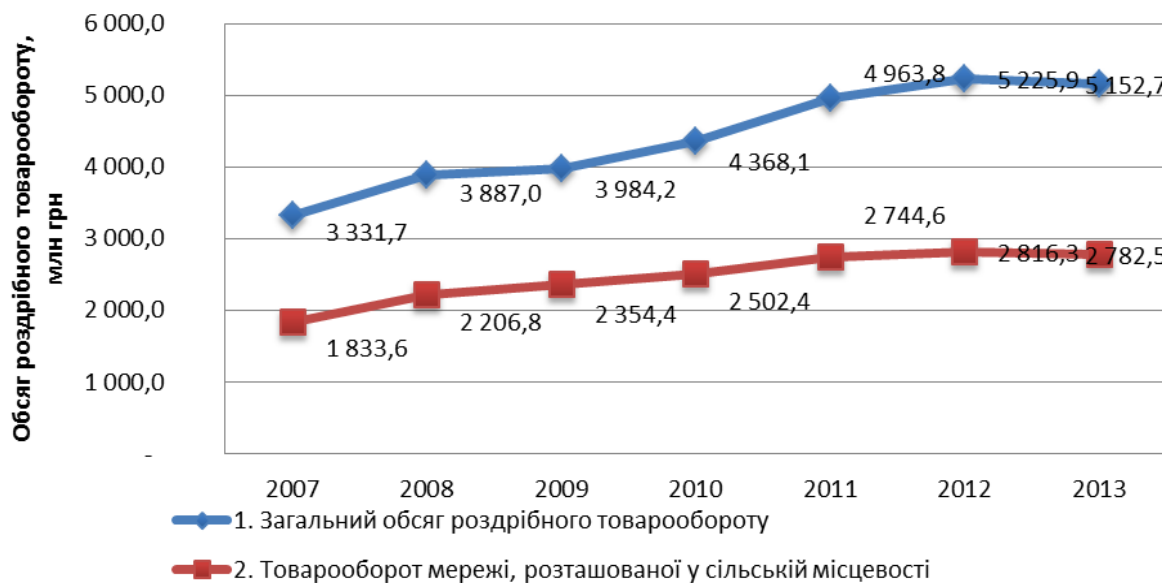


Рис. 2.4. Показники роздрібного товарообороту підприємств споживчої кооперації України за 2007–2013 рр.

Розраховано автором на основі: [118-122]

Динаміка роздрібного товарообороту продовольчих і непродовольчих товарів споживчої кооперації України за 2007–2013 рр. представлена на рис. 2.5.



Рис. 2.5. Динаміка роздрібного товарообороту продовольчих і непродовольчих товарів споживчої кооперації України за 2007–2013 рр.

Розраховано автором на основі: [118-122]

Характеризуючи динаміку структури товарообороту роздрібною торговою мережі, визначаємо, що обсяг роздрібного товарообороту продовольчих товарів збільшився на 1570 млн грн (68 %), тоді як обсяг роздрібного товарообороту непродовольчих товарів – на 207,9 млн грн (49 %), що свідчить про стабілізацію діяльності торгівельної галузі споживчої кооперації України.

Як показують дослідження, розбалансованість ринку кооперативної торгівлі, а також відсутність у багатьох споживчих товариствах і спілках комплексного підходу до розвитку галузі та забезпечення її адаптації до ринкового середовища, безперечно, ускладнюють зростання роздрібного товарообороту.

Вагомим завданням покращення стану кооперативної торгівлі є оновлення торгівельної мережі. Для цього проводиться реконструкція та переоснащення магазинів і закладів ресторанного господарства новим обладнанням, впроваджуються сучасні технології, прогресивні методи продажу товарів. У системі будуються нові магазини типу «маркет». Широкий асортимент товарів, запровадження дисконтних карток, створення

максимальних зручностей для покупців і поліпшення умов праці – це неповний перелік конкурентних переваг, що дають можливість зміцнити позиції споживчої кооперації в районних центрах, містах і великих сільських населених пунктах.

Усі облспоживспілки, окрім Дніпропетровської, Миколаївської та Чернігівської, мають позитивну динаміку збільшення роздрібного товарообороту підприємств ресторанного господарства за 2013 р. порівняно з 2007 р. Мережа ресторанного господарства набуває якісно нового вигляду, продовжується робота з технічного переоснащення підприємств, відкриваються заклади з високим рівнем обслуговування споживачів. Поряд з цим, недостатньо використовуються наявні можливості для нарощування обсягів ресторанного господарства. У багатьох споживспілках вони працюють з низькими обсягами виробництва.

У заготівельній галузі споживчої кооперації України спостерігаються тенденції зниження обсягів її діяльності (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Показники заготівель окремих видів сільськогосподарської продукції та сировини за 2005–2010 рр. [118-122, 130]

| Продукція | Одиниця виміру | Роки | | | | | | Динаміка 2010 р. у % до 2005 р. |
|--|----------------|-------|------|------|------|------|------|---------------------------------|
| | | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | |
| М'ясо і м'ясо-продукти (у забійній вазі) | тис. тонн | 22,5 | 22,4 | 22,5 | 21,5 | 19,3 | 18,6 | 83 |
| Яйця | млн шт. | 45,3 | 45,1 | 43,3 | 40,3 | 34,8 | 35,4 | 78 |
| Цукор | тис. тонн | 7,5 | 6,8 | 6,9 | 5,7 | 4,7 | 4,2 | 56 |
| Овочі | тис. тонн | 20,9 | 20,7 | 19,1 | 17,9 | 16,9 | 16,1 | 77 |
| Фрукти і годи | тис. тонн | 23,3 | 23,0 | 22,3 | 21,8 | 19,1 | 17,8 | 76 |
| Шкірсировина (усього) | тис. шт. | 110,2 | 80,2 | 70,2 | 69,2 | 36,0 | 32,5 | 29 |

Відносно новою, але перспективною галуззю для споживчої кооперації України є надання різноманітних платних послуг сільському населенню. У сучасних умовах мешканці сіл і районних центрів мають можливість безпосередньо на місці відремонтувати одяг, взуття, побутові прилади, годинники, меблі, здати речі в хімчистку, взяти на прокат необхідні товари і обладнання, а також скористатися послугами фотомайстерень, перукарень, лазень, закладів дозвілля тощо.

Негативна динаміка спостерігається і у виробничій діяльності споживчої кооперації України (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Показники випуску окремих видів продукції підприємствами споживчої кооперації України за 2010, 2012, 2013 рр. [120, 122]

| Продукція | Одиниця виміру | Роки | | | Динаміка 2013 р. у % до 2010 р. |
|---------------------------------|----------------|-------|-------|-------|---------------------------------|
| | | 2010 | 2012 | 2013 | |
| Хліб і хлібобулочні вироби | тис. тонн | 49,5 | 43,5 | 39,2 | 79 |
| Ковбасні вироби | тис. тонн | 3,3 | 2,7 | 1,8 | 54 |
| Макаронні вироби | тис. тонн | 1,9 | 0,6 | 0,3 | 15 |
| Кондитерські вироби | тис. тонн | 3,4 | 3,3 | 3,1 | 91 |
| Безалкогольні напої | тис. дал. | 745,2 | 336,3 | 306,3 | 41 |
| Мінеральні води | тис. дал. | 854,2 | 665,2 | 648,5 | 75 |
| Товарна харчова рибна продукція | тонн | 1100 | 0,9 | 0,6 | 0,54 |

Упродовж 2010–2013 рр. спостерігалось зниження обсягів виробництва усіх видів продукції, харчової рибної продукції та макаронних виробів. Основними завданнями споживчої кооперації в умовах сьогодення є: збільшення обсягів виробництва, розширення асортименту та підвищення якості продукції. Заготівельна та виробнича галузі споживчої кооперації потребують серйозної перебудови, особливо в умовах інтеграції України у міжнародний економічний простір.

Динаміка зміни ринкового середовища, гострі конкурентні умови господарювання суб'єктів споживчої кооперації потребують реалізації ефективної інвестиційно-інноваційної політики, спрямованої на формування раціональної галузевої структури, стабілізацію та зміцнення фінансово-економічного становища підприємств та організацій системи.

З метою реалізації цих завдань автором проведено дослідження стану нерівності кількісних і якісних характеристик діяльності споживспілок України у 2013 році з використанням методу ранжування за обсягами (табл. 2.4).

Ранжування облспоживспілок за загальними обсягами роздрібного товарообороту показано на рис. 2.6.



Рис. 2.6. Ранжування облспоживспілок за загальними обсягами роздрібного товарообороту за 2013 р.

Розраховано автором на основі: [122]

Система споживчої кооперації - це багатокomпонентна структура, тому її можна розглядати як єдиний господарський комплекс. При цьому зміни в обсягах і напрямах однієї галузі безпосередньо впливають на зміни в інших

Показники ранжування облспоживспілок України за результативними показниками діяльності у 2013 р. [122]

| Облспоживспілки | Загальний обсяг роздрібного товарообороту | | Роздрібний товарооборот закладів ресторанного господарства | | Загальний товарооборот мережі, розташованої у сільській місцевості | | Обсяг промислової продукції (у діючих оптових цінах) | | Пайовий капітал | | Фінансовий результат (прибуток) | |
|-----------------------------|---|-----------------------|--|-----------------------|--|-----------------------|--|-----------------------|-----------------|-----------------------|---------------------------------|-----------------------|
| | 2013 р. | ранжування за обсягом | 2013 р. | ранжування за обсягом | 2013 р. | ранжування за обсягом | 2013 р. | ранжування за обсягом | 2013 р. | ранжування за обсягом | 2013 р. | ранжування за обсягом |
| Кримспоживспілка | 261 | 6 | 37,7 | 6 | 152,9 | 6 | 8,8 | 15 | 5631 | 12 | 21371 | 1 |
| Вінницька | 671,9 | 2 | 43,4 | 4 | 382,4 | 1 | 76,5 | 1 | 40570 | 1 | 8332 | 8 |
| Волинська | 134,4 | 13 | 48,6 | 2 | 95,1 | 12 | 8,6 | 16 | 3963 | 17 | 6111 | 11 |
| Дніпропетровська | 754 | 1 | 32,6 | 9 | 19,9 | 24 | 0,1 | 23 | 2999 | 19 | 17033 | 2 |
| Донецька | 114,6 | 17 | 13,3 | 17 | 63,6 | 18 | - | - | 1133 | 24 | 6582 | 10 |
| Житомирська | 232 | 7 | 31,3 | 10 | 159,2 | 4 | 19,4 | 10 | 8578 | 8 | 10388 | 6 |
| Закарпатська | 161,5 | 12 | 43,9 | 3 | 108,7 | 10 | 20,8 | 9 | 9328 | 6 | 3694 | 18 |
| Запорізька | 86,9 | 20 | 6,5 | 21 | 54,3 | 20 | 21,1 | 7 | 3978 | 16 | 1380 | 24 |
| Івано-Франківська | 111 | 18 | 14,2 | 16 | 77,5 | 13 | 4,6 | 18 | 9767 | 5 | 2232 | 22 |
| Кіровоградська | 60,6 | 23 | 6,0 | 22 | 35,3 | 21 | 3,8 | 19 | 7317 | 9 | 4488 | 15 |
| Луганська | 126,7 | 15 | 13,0 | 18 | 71 | 16 | 2,9 | 20 | 2506 | 20 | 4614 | 14 |
| Львівська | 172,4 | 11 | 30,0 | 11 | 121,7 | 9 | 1,9 | 21 | 5184 | 14 | 3316 | 19 |
| Миколаївська | 31,8 | 24 | 4,9 | 23 | 22 | 23 | 21,0 | 8 | 4813 | 15 | 2280 | 21 |
| Одеська | 110 | 19 | 21,7 | 15 | 70,6 | 17 | 0,38 | 22 | 7260 | 10 | 12695 | 4 |
| Полтавська | 281,2 | 5 | 42,3 | 5 | 202,7 | 3 | 32,0 | 3 | 9883 | 4 | 2213 | 23 |
| Рівненська | 454,1 | 3 | 91,6 | 1 | 355,1 | 2 | 43,5 | 2 | 5230 | 13 | 13759 | 3 |
| Сумська | 185 | 10 | 22,5 | 14 | 104,6 | 11 | 25,3 | 6 | 2457 | 21 | 8773 | 7 |
| Тернопільська | 205 | 9 | 8,1 | 20 | 147,2 | 7 | 16,6 | 11 | 1655 | 23 | 8031 | 9 |
| Херсонська | 63,2 | 22 | 9,8 | 19 | 31,4 | 22 | 15,9 | 12 | 6990 | 11 | 4150 | 16 |
| Хмельницька | 226,1 | 8 | 33,6 | 8 | 146,4 | 8 | 31,9 | 4 | 12591 | 3 | 4098 | 17 |
| Черкаська | 382,2 | 4 | 35,3 | 7 | 154,8 | 5 | 27,0 | 5 | 9009 | 7 | 11581 | 5 |
| Чернівецька | 124,7 | 16 | 23,2 | 13 | 73,9 | 14 | 5,5 | 17 | 3355 | 18 | 2589 | 20 |
| Чернігівська | 127,2 | 14 | 24,3 | 12 | 72,5 | 15 | 10,6 | 14 | 2249 | 22 | 4895 | 13 |
| РСС і РСТ Київської області | 75,2 | 21 | 3,4 | 24 | 59,7 | 19 | 11,7 | 13 | 14602 | 2 | 5391 | 12 |

галузях. Так, упродовж аналізованого періоду спостерігається значне скорочення мережі підприємств ресторанного господарства, що призводить до зниження їх обсягів роздрібного товарообороту. Ранжування обсягів роздрібного товарообороту закладів ресторанного господарства облспоживспілок споживчої кооперації представлений на рис. 2.7.



Роздрібний товарооборот закладів ресторанного господарства

Рис. 2.7. Ранжування облспоживспілок за обсягами роздрібного товарообороту закладів ресторанного господарства за 2013 р.

Розраховано автором на основі: [122]

Зазначимо, що діяльність системи споживчої кооперації спрямована на соціальну перебудову сільської місцевості, економічну стабільність села та співробітництво з підприємствами різного рівня. Тому одним із найбільш важливих напрямів споживчої кооперації є розвиток мережі магазинів і підприємств споживчої кооперації в сільській місцевості.

За обсягом загального товарообороту підприємств споживчої кооперації, розташованої у сільській місцевості, у 2013 р. найвищі ранги

мають Вінницька, Рівненська, Полтавська облспоживспілки, останні – Дніпропетровська, Миколаївська, Херсонська (рис 2.8).



Загальний товарооборот мережі, розташованої у сільській місцевості

Рис. 2.8. Ранжування облспоживспілок за загальним товарооборотом мережі підприємств споживчої кооперації, розташованої у сільській місцевості у 2013 р.

Розраховано автором на основі: [122]

Негативна ситуація, що склалася у галузі виробництва, пояснюється фізичним і моральним старінням матеріальної бази та неспроможністю внаслідок цього випуску конкурентоспроможної продукції, незадовільна або зовсім відсутня стратегія просування на ринок виготовлених товарів, одноманітний асортимент, нестабільна якість тощо.

Ранжування облспоживспілок за обсягами виробництва промислової продукції представлено на рис. 2.9.

Важливим чинником функціонування облспоживспілок є обсяги пайового капіталу, що визначається вкладом кожного пайовика і впливає на



Рис. 2.9. Ранжування облспоживспілок за обсягом промислової продукції у 2013 р.

Розраховано автором на основі: [122]

загальний фінансовий результат діяльності як кожної споживспілки, так і облспоживспілок у цілому (рис. 2.10).



Рис. 2.10. Ранжування облспоживспілок за обсягами пайового капіталу у 2013 р.

Розраховано автором на основі: [122]

Облспоживспілками-лідерами за обсягами пайового капіталу у 2013 р. були Вінницька, Хмельницька, Полтавська, а аутсайдерами – Чернігівська, Сумська, Луганська облспоживспілки.

Ранжування облспоживспілок за рівнем фінансового результату у 2013 р. як одного з результативних якісних показників представлено на рисунку 2.11.



Рис. 2.11. Ранжування облспоживспілок за рівнем фінансового результату у 2013 р.

Розраховано автором на основі: [122]

Найбільш ефективно у 2013 р. працювали Кримспоживспілка, Дніпропетровська та Рівненська облспоживспілки, останні позиції у ранжуванні займали Полтавська, Івано-Франківська, Запорізька облспоживспілки.

З метою реалізації завдань дослідження, проведемо ранжування облспоживспілок за комплексним показником ефективності діяльності у 2013 р. (табл. 2.5).

Таблиця 2.5

**Ранжування облспоживспілок за показниками
господарської діяльності у 2013 р. [132]**

| Облспоживспілки | Ранг за загальним обсягом роздрібного товарообороту | Ранг за обсягом роздрібного товарообороту ресторанного господарства | Ранг за загальним товарооборотом мережі, розташованої у сільській місцевості | Ранг за обсягом виробничої продукції | Ранг за обсягом пайового капіталу | Ранг за обсягом фінансового результату | Комплексний показник ефективності діяльності | Ранг за комплексним показником ефективності діяльності |
|-----------------------------|---|---|--|--------------------------------------|-----------------------------------|--|--|--|
| А | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Кримспоживспілка | 6 | 6 | 6 | 15 | 12 | 1 | 46 | 6 |
| Вінницька | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 8 | 17 | 1 |
| Волинська | 13 | 2 | 12 | 16 | 17 | 11 | 71 | 10 |
| Дніпропетровська | 1 | 9 | 24 | 24 | 19 | 2 | 79 | 11 |
| Донецька | 17 | 17 | 18 | 0 | 24 | 10 | 86 | 14 |
| Житомирська | 7 | 10 | 4 | 10 | 8 | 6 | 45 | 5 |
| Закарпатська | 12 | 3 | 10 | 9 | 6 | 18 | 58 | 8 |
| Запорізька | 20 | 21 | 20 | 7 | 16 | 24 | 108 | 22 |
| Івано-Франківська | 18 | 16 | 13 | 18 | 5 | 22 | 92 | 18 |
| Кіровоградська | 23 | 22 | 21 | 19 | 9 | 15 | 109 | 23 |
| Луганська | 15 | 18 | 16 | 20 | 20 | 14 | 103 | 21 |
| Львівська | 11 | 11 | 9 | 21 | 14 | 19 | 85 | 13 |
| Миколаївська | 24 | 23 | 23 | 8 | 15 | 21 | 114 | 24 |
| Одеська | 19 | 15 | 17 | 22 | 10 | 4 | 87 | 15 |
| Полтавська | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 23 | 43 | 4 |
| Рівненська | 3 | 1 | 2 | 2 | 13 | 3 | 24 | 2 |
| Сумська | 10 | 14 | 11 | 6 | 21 | 7 | 69 | 9 |
| Тернопільська | 9 | 20 | 7 | 11 | 23 | 9 | 79 | 11 |
| Харківська | – | – | – | – | – | – | – | – |
| Херсонська | 22 | 19 | 22 | 12 | 11 | 16 | 102 | 20 |
| Хмельницька | 8 | 8 | 8 | 4 | 3 | 17 | 48 | 7 |
| Черкаська | 4 | 7 | 5 | 5 | 7 | 5 | 33 | 3 |
| Чернівецька | 16 | 13 | 14 | 17 | 18 | 20 | 98 | 19 |
| Чернігівська | 14 | 12 | 15 | 14 | 22 | 13 | 90 | 16 |
| РСС і РСТ Київської області | 21 | 24 | 19 | 13 | 12 | 12 | 91 | 17 |

Перші ранги за комплексним показником ефективності діяльності займали Вінницька, Рівненська та Черкаська облспоживспілки, останні – Миколаївська, Кіровоградська, Запорізька, що підтверджено й попередніми дослідженнями, де спостерігалось, відповідно, випередження одних і відставання інших.

У системі споживчої кооперації з метою надання освітніх послуг працює 23 вищих навчальних заклади, серед яких Полтавський університет економіки і торгівлі, Львівська комерційна академія, Вінницький кооперативний і Хмельницький кооперативний торговельно-економічний інститути. Крім того, 19 коледжів і технікумів Укоопспілки готують фахівців для різноманітних галузей реального сектора економіки. Така структура кооперативної освіти дає змогу на практиці реалізувати принципи її неперервності. На міжнародному рівні вони співпрацюють із вищими навчальними закладами понад 20 країн світу, зокрема Великобританії, США, Франції, Германії та Росії.

Щорічно вищі навчальні заклади випускають 12 тисяч фахівців, які не тільки поповнюють кадри підприємств Укоопспілки, а й працюють за фахом у багатьох галузях по всій Україні, зокрема в сільській місцевості.

У системі кооперативної освіти зосереджено значний інтелектуальний потенціал – понад 2600 викладачів, із-поміж яких майже 700 осіб є кандидатами та докторами наук. Вона забезпечує достатньо високий рівень кваліфікації кадрового складу споживчої кооперації України.

Укоопспілка приділяє значну увагу науковій діяльності, що розвивається за напрямками, має понад 50 наукових шкіл, які проводять наукові дослідження за більш ніж 100 науково-дослідними темами. Поряд із науковими дослідженнями природничих процесів, створенням технічних винаходів і розробленням нових технологічних процесів важливими напрямками науково-дослідної роботи є дослідження проблем економіки, власності та виробничих відносин; організації та управління підприємствами різних форм власності; формування ринкового механізму господарювання;

національного ринку товарів і послуг; ринку праці України; харчових технологій і продуктів; технологічних процесів харчових виробництв тощо [179].

Отже, проведені дослідження свідчать, що результати діяльності споживчої кооперації є наслідком виважених консолідованих зусиль і концентрації коштів переважної більшості кооперативних організацій і підприємств з метою виконання спільно визначених завдань щодо ефективної діяльності в контексті забезпечення розвитку людського потенціалу. В сучасних умовах ринкового розвитку споживчої кооперації є основи для зростання обсягів діяльності, збільшення розмірів наявних активів, власних оборотних коштів, чистого прибутку, фінансової стабільності, що забезпечує умови формування і використання людського потенціалу.

З метою оцінки використання людського потенціалу споживчої кооперації необхідно дослідити особливості його носіїв.

2.2. Оцінка носіїв людського потенціалу споживчої кооперації України

Підприємства та організації споживчої кооперації в процесі діяльності досягають різних рівнів розвитку, володіють неоднаковими потенціальними можливостями її здійснення, тому людський потенціал має першорядне значення в оцінці реалізації її соціальної місії і господарської функції. Формування людського потенціалу споживчої кооперації має свої особливості, тобто необхідно враховувати вплив чинників, що притаманні становленню та розвитку споживчої кооперації: демографічні процеси в Україні, динаміку розподілу наявного населення за місцем проживання, рі-рівень кооперування сільського населення.

Демографічні процеси в країні суттєво впливають на розвиток людського потенціалу споживчої кооперації. Насамперед це стосується

динаміки загальної чисельності населення України. Сучасна депопуляція бере початок з 60-х років, коли сумарний коефіцієнт народжуваності знизився до рівня, який не забезпечує навіть простого відтворення поколінь. Цей процес не можна пояснювати виключно соціально-економічними негараздами. Результатом є високий рівень старіння населення України (і, відповідно, смертності), низька питома вага жінок активного репродуктивного віку (і, відповідно, народжуваності) [141].

Вищезазначені тенденції проявляються і в динаміці сільського населення, вплив стану якого досить суттєвий на ефективність діяльності підприємств усіх галузей споживчої кооперації. Це пояснюється тим, що мешканці сільських регіонів зацікавлені у споживчій кооперації: як споживачі продовольчих і непродовольчих товарів, які без особливих витрат часу можуть придбати необхідні товари, і як виробники сільськогосподарської продукції, які прагнуть вигідно її реалізувати.

Оцінка носіїв людського потенціалу споживчої кооперації має містити визначення частки членів споживчих товариств (пайовиків) у загальній кількості сільського населення за регіонами України (рис. 2.12).



Рис. 2.12. Ранжування облспоживспілок за середнім значенням кооперування сільського населення у 2013 р.

Розраховано автором на основі: [122]

Порівнюючи 2013 р. з 2007 р., відмічаємо, що в усіх облспоживспілках, окрім Вінницької, Черкаської, Миколаївської, Херсонської, спостерігалось зниження рівня кооперування сільського населення. Це свідчить про втрату авторитету споживчої кооперації серед населення сільської місцевості.

Чисельність членів (пайовиків) споживчої кооперації України – важливий оціночний показник міцності кооперативного підприємства. За період 2007–2013 рр. чисельність пайовиків значно скоротилася. В період ринкової трансформації національної економіки споживча кооперація втратила монопольні позиції в обслуговуванні сільського населення, що, безумовно, негативно вплинуло на формування і використання її людського потенціалу [148, с. 550].

Загальний аналіз динаміки чисельності членів (пайовиків) споживчої кооперації за період 2005–2013 рр. наведено в табл. 2.6.

Таблиця 2.6

**Показники чисельності членів споживчих товариств (пайовиків)
споживчої кооперації України за 2005-2013 рр. [118-122, 130]**

(тис. осіб)

| Рік | Чисельність пайовиків | Відхилення від попереднього періоду, (+,-) |
|------|-----------------------|--|
| 2005 | 839,8 | – |
| 2006 | 774,9 | -64,9 |
| 2007 | 698,0 | -76,9 |
| 2008 | 595,4 | -102,6 |
| 2009 | 508,0 | -87,4 |
| 2010 | 483,8 | -24,2 |
| 2011 | 469,9 | -13,9 |
| 2012 | 400,0 | -69,9 |
| 2013 | 217,3 | -182,7 |

Динаміку членів споживчої кооперації (пайовиків) варто доповнити показниками в розрізі облспоживспілок (табл. 2.7).

Таблиця 2.7

**Показники чисельності членів споживчих товариств (пайовиків) за
2007–2013 рр. [118–122]**

(тис. осіб)

| Облспоживспілки | Роки | | | | | | | Відхилення 2013 р. від 2007 р., (+,-) |
|--------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|--|
| | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | |
| А | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Кримспоживспілка | 30,2 | 26,6 | 20,3 | 20,9 | 20,5 | 19,1 | 18,1 | -12,1 |
| Вінницька | 37,9 | 32,6 | 25,2 | 24,8 | 24,5 | 23,7 | 13,6 | -24,3 |
| Волинська | 28,3 | 24,3 | 20,1 | 19,9 | 18,6 | 13,3 | 5 | -23,3 |
| Дніпропетровська | 57,8 | 46,4 | 33,8 | 33,4 | 33,1 | 28,7 | 16,1 | -41,7 |
| Донецька | – | – | – | – | – | 0,7 | 0,7 | – |
| Житомирська | 36,4 | 33,7 | 23,6 | 24,3 | 24,2 | 22,4 | 10,5 | -25,9 |
| Закарпатська | 33,5 | 30,8 | 27,1 | 27 | 26,3 | 24,3 | 16,3 | -17,2 |
| Запорізька | – | – | – | – | – | 1,8 | 1,1 | – |
| Івано-Франківська | 37,6 | 32 | 29,7 | 29,8 | 28,9 | 27,6 | 21,3 | -16,3 |
| Кіровоградська | 24,4 | 21,5 | 21,3 | 19,9 | 19,8 | 17,6 | 10,7 | -13,7 |
| Луганська | 9,7 | 7,3 | 7,5 | 7,6 | 7,6 | 5,5 | 1,4 | -8,3 |
| Львівська | 35,6 | 27,8 | 19,4 | 19,3 | 18,6 | 15,2 | 10,3 | -25,3 |
| Миколаївська | 12,3 | 10,4 | 98,3 | 10 | 10,1 | 9,7 | 6,9 | -5,4 |
| Одеська | 19,9 | 19,2 | 20,1 | 20 | 19 | 17,8 | 6,3 | -13,6 |
| Полтавська | 50,1 | 45,1 | 38,1 | 35,1 | 35,4 | 32,8 | 13,1 | -37 |
| Рівненська | 35,8 | 32,5 | 30,8 | 30,8 | 30,1 | 15,9 | 3,8 | -32 |
| Сумська | 25,6 | 15,6 | 11,5 | 12,1 | 11,8 | 11,5 | 7,5 | -18,1 |
| Тернопільська | 36,3 | 31,2 | 26,6 | 26,6 | 24,4 | 16 | 8,1 | -28,2 |
| Херсонська | 14 | 11,1 | 10,6 | 10,6 | 9,8 | 5,7 | 2,8 | -11,2 |
| Хмельницька | 54,6 | 45,3 | 39,4 | 40,6 | 37,5 | 27,1 | 9,9 | -44,7 |
| Черкаська | 24,6 | 24,6 | 24,6 | 24,7 | 23,6 | 12,3 | 4,3 | -20,3 |
| Чернівецька | 27,2 | 20,5 | 20,6 | 20,6 | 20,6 | 20,1 | 15,5 | -11,7 |
| Чернігівська | 32,6 | 30,1 | 26,9 | 25,7 | 25,5 | 20,1 | 6,1 | -26,5 |
| РСС і РСТ Київської області | 20,9 | 16,8 | 14,3 | - | - | 11,1 | 8 | -12,9 |

Упродовж 2007–2013 рр. у Хмельницькій, Чернігівській, Житомирській облспоживспілках простежувалося найбільше скорочення пайовиків: – 44,7; 26,5; 25,9 тис. осіб відповідно.

Проведемо ранжування облспоживспілок за кількістю членів споживчих товариств (пайовиків) у 2012–2013 рр. (табл. 2.8).

Таблиця 2.8

**Ранжування облспоживспілок за кількістю членів споживчих товариств
(пайовиків) за 2012–2013 рр. [122]**

(тис.осіб)

| Облспоживспілки | 2012 р. | 2013 р. | Ранги | | Сума рангів | Місце за сумою рагів |
|-----------------------------|---------|---------|---------|---------|-------------|----------------------|
| | | | 2012 р. | 2013 р. | | |
| Кримспоживспілка | 19,1 | 18,1 | 10 | 2 | 12 | 5 |
| Вінницька | 23,7 | 13,6 | 6 | 6 | 12 | 5 |
| Волинська | 13,3 | 5 | 16 | 18 | 34 | 17 |
| Дніпропетровська | 28,7 | 16,1 | 2 | 4 | 6 | 2 |
| Донецька | 0,7 | 0,7 | 24 | 24 | 48 | 24 |
| Житомирська | 22,4 | 10,5 | 7 | 9 | 16 | 9 |
| Закарпатська | 24,3 | 16,3 | 5 | 3 | 8 | 3 |
| Запорізька | 1,8 | 1,1 | 23 | 23 | 46 | 23 |
| Івано-Франківська | 27,6 | 21,3 | 3 | 1 | 4 | 1 |
| Кіровоградська | 17,6 | 10,7 | 12 | 8 | 20 | 10 |
| Луганська | 5,5 | 1,4 | 22 | 22 | 44 | 22 |
| Львівська | 15,2 | 10,3 | 15 | 10 | 25 | 11 |
| Миколаївська | 9,7 | 6,9 | 20 | 15 | 35 | 19 |
| Одеська | 17,8 | 6,3 | 11 | 16 | 27 | 14 |
| Полтавська | 32,8 | 13,1 | 1 | 7 | 8 | 3 |
| Рівненська | 15,9 | 3,8 | 14 | 20 | 34 | 17 |
| Сумська | 11,5 | 7,5 | 18 | 14 | 32 | 15 |
| Тернопільська | 16 | 8,1 | 13 | 12 | 25 | 11 |
| Херсонська | 5,7 | 2,8 | 21 | 21 | 42 | 21 |
| Хмельницька | 27,1 | 9,9 | 4 | 11 | 15 | 8 |
| Черкаська | 12,3 | 4,3 | 17 | 19 | 36 | 20 |
| Чернівецька | 20,1 | 15,5 | 8 | 5 | 13 | 7 |
| Чернігівська | 20,1 | 6,1 | 8 | 17 | 25 | 11 |
| РСС і РСТ Київської області | 11,1 | 8 | 19 | 13 | 32 | 15 |

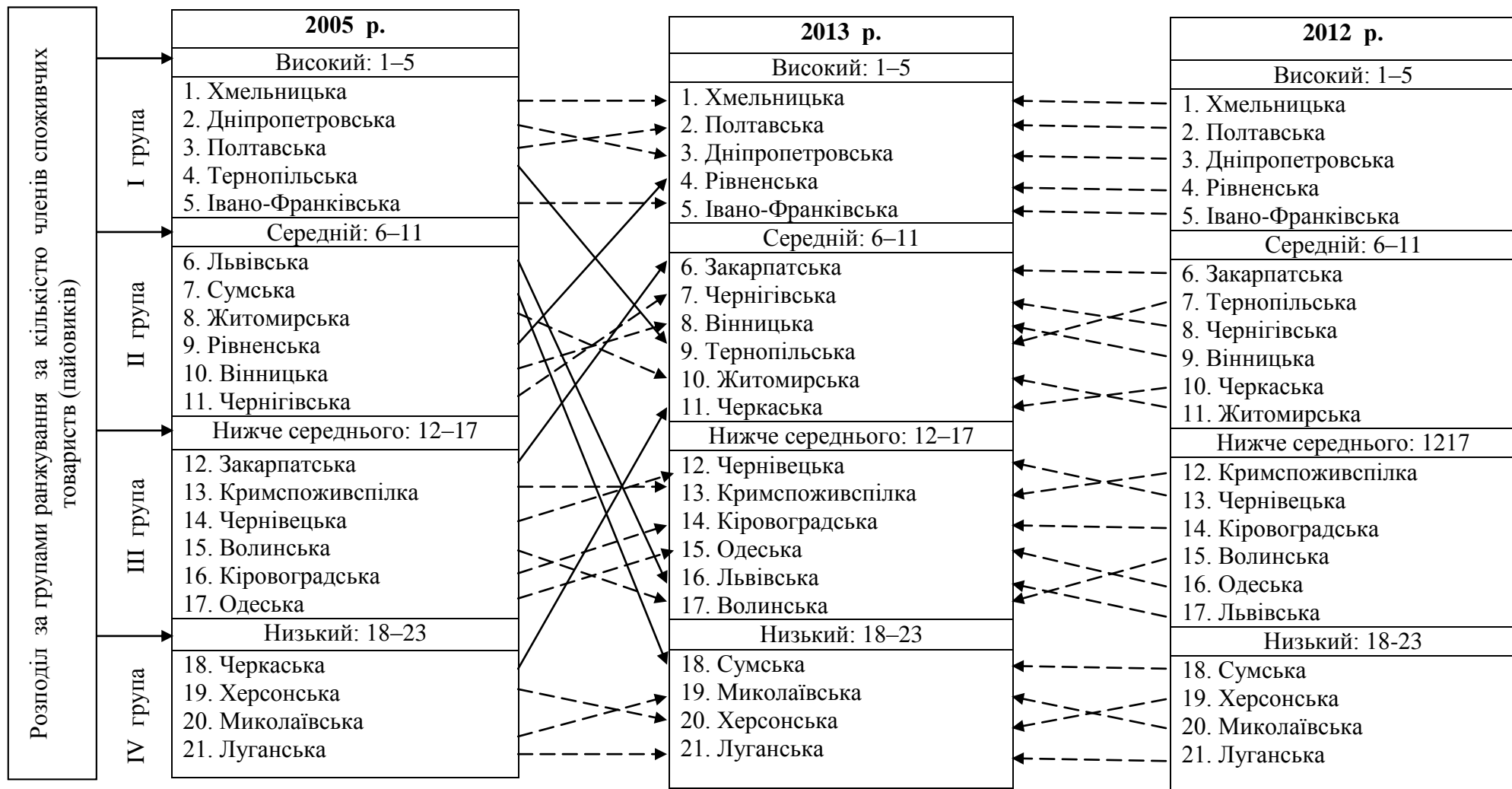
Розподілимо облспоживспілки за групами ранжування відповідно до кількості членів споживчих товариств (пайовиків):

I група – високий рівень – 1–5 ранги;

II група – середній рівень – 6–11 ранги;

III група – нижче середнього рівня – 12–17 ранги;

IV група – низький рівень – 18–21 ранги (рис. 2.13).



Умовні позначення: \longrightarrow – зміна рангу зі зміною групи; \dashrightarrow – зміна рангу в межах однієї групи.

Рис. 2.13. Групування облспоживспілок за кількістю членів споживчих товариств (пайовиків)

у 2005, 2012, 2013 рр. [122, 130]

Аналіз показав, що у 2005 році найбільш наповнені були групи з середнім і нижче середнього рівнями – по 6 облспоживспілок, найменш наповнена група з низьким рівнем – 4 облспоживспілки. Така ж тенденція простежується і в 2012, 2013 рр.

Характерним є те, що за показниками 2005, 2012, 20113 рр. деякі облспоживспілки: Хмельницька, Дніпропетровська, Полтавська, Івано-Франківська залишились у групі з високою кількістю членів споживчих товариств (пайовиків). Тернопільська облспоживспілка 2012 р. перейшла в групу з нижчим (середнім) рівнем і залишилась там у 2013 р. Така тенденція стосується і інших облспоживспілок.

У групі з низькою кількістю членів споживчих товариств (пайовиків) у 2005, 2012, 2013 рр. знаходяться Херсонська, Миколаївська, Луганська облспоживспілки.

Найбільш позитивним у цій динаміці є підвищення групи (Рівненська, Закарпатська, Черкаська), підвищення рангу в одній і тій самій групі.

Негативною є тенденція зниження групи за кількістю членів споживчих товариств (пайовиків) – Тернопільська, Львівська, Сумська облспоживспілки.

Процеси, досліджені на рис. 2.14., умовно визначимо:

I_1 – залишились у групі з тим же рангом;

I_2 – залишились у групі, підвищивши ранг;

I_3 – залишились у групі, знизивши ранг;

I_4 – підвищили групу;

I_5 – знизили групу.

Середньорічний темп зміни членів споживчих товариств (пайовиків) на підприємствах споживчої кооперації України за період 2007–2013 рр. становить (табл. 2.9):

$$\begin{aligned} \bar{T} &= \sqrt[7]{1,0 \times 0,93 \times 0,90 \times 0,82 \times 0,86 \times 0,99 \times 0,97} = \\ &= \sqrt[6]{0,58048} = 0,9133, \text{ або } 91,3 \%. \end{aligned}$$

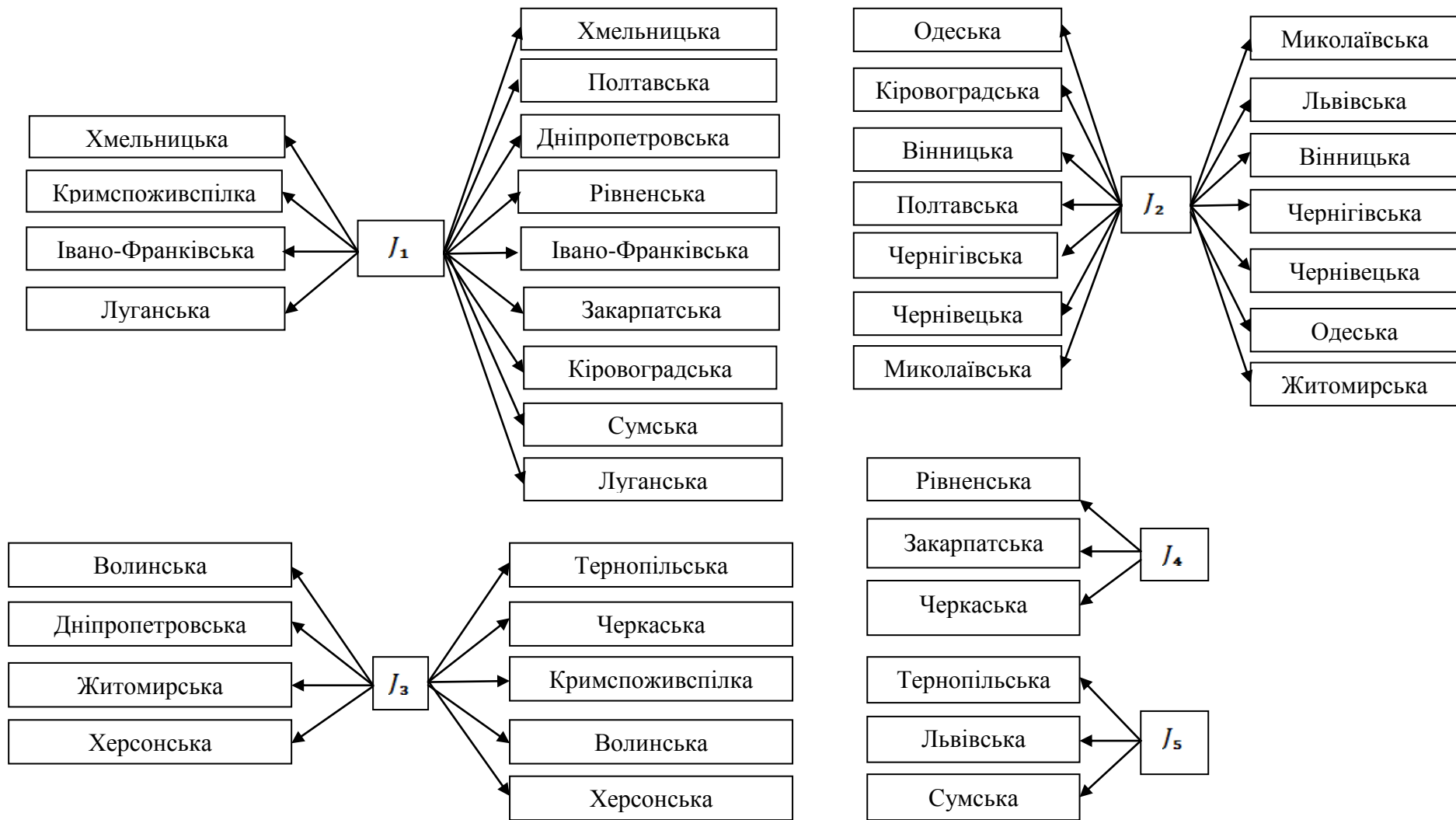


Рис. 2.14. Показники зміни групи ранжування за кількістю членів споживчих товариств (пайовиків) за 2005, 2012, 2013 рр. [122, 130]

**Показники середньорічного темпу зміни членів споживчих товариств
(пайовиків) споживчої кооперації України за 2007–2013 рр. [118-122]**

| Облспожив- спілки | 2006 р., тис. осіб | 2007 р., тис. осіб | Темп зміни до 2006 р., % | 2008 р., тис. осіб | Темп зміни до 2007 р., % | 2009 р., тис. осіб | Темп зміни до 2008 р., % | 2010 р., тис. осіб | Темп зміни до 2009 р., % | 2011 р., тис. осіб | Темп зміни до 2010 р., % | 2012 р., тис. осіб | Темп зміни до 2011 р., % | 2013 р., тис. осіб | Серед- ньорічний темп зміни, % | Ранжування за середньоріч- ним темпом зміни |
|----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------------------|-----------------------|---|--|
| Кримспоживспілка | 33,2 | 30,2 | 9 | 26,6 | 88,1 | 20,3 | 76,3 | 20,8 | 102,5 | 20,5 | 98,6 | 23,97 | 85,52 | 21,06 | 90,34 | 6 |
| Вінницька | 37,8 | 37,9 | 100,3 | 32,6 | 86 | 25,1 | 77 | 24,8 | 98,8 | 24,5 | 98,8 | 43,91 | 55,80 | 37,54 | 86,12 | 14 |
| Волинська | 28,7 | 28,3 | 98,6 | 24,3 | 85,9 | 20,1 | 82,7 | 19,9 | 99 | 18,6 | 93,5 | 19,54 | 95,19 | 17,13 | 92,48 | 3 |
| Дніпропетровська | 65,5 | 57,8 | 88,2 | 45,4 | 78,5 | 33,7 | 74,2 | 33,5 | 99,4 | 33,1 | 98,8 | 27,37 | 20,94 | 24,09 | 76,67 | 20 |
| Житомирська | 38,2 | 36,4 | 95,3 | 33,7 | 92,6 | 23,6 | 70 | 24,3 | 103 | 24,2 | 99,6 | 32,17 | 75,23 | 26,33 | 89,29 | 10 |
| Закарпатська | 34,9 | 33,5 | 91,5 | 30,8 | 92 | 27,1 | 88 | 27,1 | 100 | 26,3 | 97 | 19,38 | 36,00 | 15,88 | 84,08 | 18 |
| Івано-Франківська | 43 | 37,6 | 87,4 | 32 | 85,1 | 29,7 | 92,8 | 29,7 | 100 | 28,9 | 97,3 | 13,01 | 45,00 | 11,51 | 84,60 | 17 |
| Кіровоградська | 26 | 24,4 | 93,8 | 21,5 | 88,1 | 21,3 | 99,1 | 19,9 | 93,4 | 19,8 | 99,5 | 11,39 | 74,00 | 9,18 | 91,32 | 4 |
| Луганська | 10,1 | 9,7 | 96 | 7,3 | 75,2 | 7,5 | 102,7 | 7,6 | 101,3 | 7,6 | 100 | 11,45 | 66,00 | 9,36 | 90,20 | 7 |
| Львівська | 40,5 | 35,6 | 88 | 27,8 | 78,1 | 19,4 | 69,8 | 19,1 | 98,5 | 18,6 | 97,4 | 22,23 | 84,00 | 16,71 | 85,97 | 15 |
| Миколаївська | 14 | 12,3 | 87,8 | 10,4 | 84,5 | 9,8 | 94,2 | 10 | 102 | 10,1 | 101 | 11,71 | 86,00 | 10,28 | 92,58 | 2 |
| Одеська | 24,7 | 19,9 | 80,6 | 19,2 | 96,5 | 20,1 | 104,7 | 19,7 | 98 | 19 | 95,9 | 11,69 | 63,00 | 9,83 | 89,78 | 8 |
| Полтавська | 51,5 | 50,1 | 97,3 | 45,1 | 90 | 38,1 | 84,5 | 35,1 | 92,1 | 35,3 | 100,6 | 24,17 | 46,00 | 21,81 | 85,08 | 16 |
| Рівненська | 38,4 | 35,8 | 93,2 | 32,5 | 90,8 | 30,8 | 94,8 | 30,8 | 100 | 30,1 | 97,7 | 44,55 | 68,00 | 36,21 | 90,75 | 5 |
| Сумська | 29,3 | 25,6 | 87,4 | 15,6 | 3,55 | 11,5 | 77 | 11,9 | 103,5 | 11,8 | 99,2 | 20,30 | 58,00 | 18,72 | 71,44 | 21 |
| Тернопільська | 40,8 | 36,3 | 89 | 31,2 | 86 | 26,6 | 85,2 | 26,6 | 100 | 24,4 | 91,7 | 14,01 | 74,00 | 11,75 | 87,65 | 12 |
| Харківська | 22,7 | 12,7 | 55,9 | 10 | 78,7 | 6,3 | 63 | – | – | – | – | – | – | – | – | – |
| Херсонська | 15,1 | 14 | 92,7 | 11,1 | 79,3 | 10,6 | 95,5 | 10,1 | 95,3 | 9,8 | 97 | 14,43 | 68,00 | 11,91 | 87,97 | 11 |
| Хмельницька | 68,4 | 54,6 | 79,8 | 45,3 | 83 | 39,4 | 87 | 40,5 | 102,8 | 37,5 | 92,6 | 20,82 | 80,00 | 18,95 | 87,53 | 13 |
| Черкаська | 23,5 | 24,6 | 104,7 | 24,6 | 100 | 24,6 | 100 | 24,6 | 100 | 23,6 | 95,9 | 32,72 | 72,00 | 29,53 | 95,43 | 1 |
| Чернівецька | 27,7 | 27,2 | 98,2 | 20,5 | 75,4 | 20,6 | 100,5 | 20,6 | 100 | 20,6 | 100 | 12,58 | 64,00 | 9,95 | 89,68 | 9 |
| Чернігівська | 34,6 | 32,6 | 94,2 | 30,1 | 92,3 | 26,9 | 89,4 | 25,7 | 95,5 | 25,5 | 99,2 | 25,31 | 1,00 | 18,46 | 78,60 | 19 |
| Разом | 774,9 | 698 | 90,02 | 595,4 | 82,18 | 493,1 | 86,65 | 482,3 | 99,29 | 469,8 | 97,68 | 23,97 | 3,00 | 21,06 | 76,47 | – |

Ранжування облспоживспілок за показниками середньорічного темпу зміни членів споживчих товариств (пайовиків) за 2007–2013 рр. представлено на рис. 2.15.



Рис. 2.15. Ранжування облспоживспілок за показниками середньорічного темпу зміни членів споживчих товариств (пайовиків) за 2007–2013 рр.

Розраховано автором на основі: [118-122]

Значну частину носіїв людського потенціалу споживчої кооперації становлять працівники системи. Динаміку їх чисельності відображено в табл. 2.10.

Таблиця 2.10

Показники чисельності працівників споживчої кооперації України за 2005–2013 рр. [118–122]

(тис. осіб)

| Роки | Чисельність працівників | Відхилення від попереднього періоду, (+,-) |
|------|-------------------------|--|
| 2005 | 94,0 | - |
| 2006 | 85,1 | -8,9 |
| 2007 | 77,7 | -7,4 |
| 2008 | 75,6 | -2,1 |
| 2009 | 67,1 | -8,5 |
| 2010 | 54,7 | -12,4 |
| 2011 | 55,8 | 1,1 |
| 2012 | 49,0 | -6,8 |
| 2013 | 41,4 | -7,6 |

Упродовж 2005–2013 рр. майже вдвічі знизилась чисельність працівників (52,6 %), що, безумовно, негативно впливає на показники діяльності, стан людського потенціалу, розвиток системи споживчої кооперації України та відповідно забезпечення якості життя сільського населення.

Для ефективної діяльності споживчої кооперації суттєве значення має частка працюючих у загальній чисельності її членів (табл. 2.11).

Таблиця 2.11

**Динаміка питомої ваги працівників у чисельності членів
(пайовиків) споживчої кооперації України за 2005–2013 рр. [118–122]**

| Роки | Чисельність, тис. осіб | | Частка працівників у загальній кількості членів (пайовиків), % | Відхилення від попереднього періоду, (+,-) |
|------|------------------------|------------|--|--|
| | члени (пайовики) | працівники | | |
| 2005 | 839,8 | 94,0 | 11,2 | – |
| 2006 | 774,9 | 85,1 | 10,1 | - 1,1 |
| 2007 | 698,0 | 77,7 | 11,1 | 1,0 |
| 2008 | 595,4 | 75,6 | 12,7 | 1,6 |
| 2009 | 508,0 | 67,1 | 13,0 | 0,3 |
| 2010 | 483,8 | 54,7 | 11,8 | -1,2 |
| 2011 | 469,9 | 55,8 | 11,9 | 0,1 |
| 2012 | 400 | 49,0 | 12,2 | 0,3 |
| 2013 | 217,3 | 41,4 | 19,1 | 6,9 |

Згідно з даними табл. 2.12 у 2013 р. простежувалося суттєве підвищення питомої ваги працівників у загальній кількості членів (пайовиків) порівняно з 2005 р., що пояснюється більш високими темпами спаду членів (пайовиків), ніж працівників.

Дані про кількісний склад працівників споживчої кооперації України в розрізі облспоживспілок за 2007–2013 рр. наведено в табл. 2.12.

Таблиця 2.12

**Середньооблікова кількість працівників споживчої кооперації
за 2007–2013 рр. [118-122]**

(осіб)

| Облспоживспілки | Роки | | | | | | | Відхилення 2013 р. від 2007 р., (+,-) | Дина- міка 2013 р. до 2007 р., (%) |
|-------------------|------|------|------|------|------|------|------|---|---|
| | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | | |
| А | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Кримспоживспілка | 3899 | 4091 | 3269 | 2826 | 2694 | 2397 | 2106 | -1793 | 54 |
| Вінницька | 5549 | 5554 | 5040 | 4973 | 4592 | 4391 | 3754 | -1795 | 68 |
| Волинська | 3309 | 3248 | 2914 | 2490 | 2388 | 1954 | 1713 | -1596 | 52 |
| Дніпропетровська | 2995 | 2543 | 2217 | 2308 | 2445 | 2737 | 2409 | -586 | 80 |
| Донецька | – | – | – | – | – | 1192 | 1096 | – | – |
| Житомирська | 5019 | 5034 | 4546 | 4084 | 3817 | 3217 | 2633 | -2386 | 52 |
| Закарпатська | 3167 | 3101 | 2834 | 2650 | 2417 | 1938 | 1588 | -1579 | 50 |
| Запорізька | – | – | – | – | – | 862 | 753 | – | – |
| Івано-Франківська | 1800 | 1796 | 1677 | 1543 | 1438 | 1301 | 1151 | -649 | 64 |
| Кіровоградська | 2055 | 1933 | 1610 | 1499 | 1428 | 1263 | 918 | -1137 | 45 |
| Луганська | 1786 | 1671 | 1540 | 1395 | 1260 | 1145 | 936 | -850 | 52 |
| Львівська | 3907 | 3613 | 3132 | 2824 | 2542 | 2223 | 1671 | -2236 | 43 |
| Миколаївська | 2481 | 2239 | 1779 | 1680 | 1401 | 1171 | 1028 | -1453 | 41 |
| Одеська | 2859 | 2145 | 1736 | 1501 | 1455 | 1169 | 983 | -1876 | 34 |
| Полтавська | 3381 | 3671 | 3311 | 2881 | 2771 | 2417 | 2181 | -1200 | 65 |
| Рівненська | 5573 | 5760 | 5699 | 5247 | 4811 | 4455 | 3621 | -1952 | 65 |
| Сумська | 2321 | 2365 | 2224 | 2142 | 2078 | 2030 | 1872 | -449 | 81 |
| Тернопільська | 2288 | 2297 | 2090 | 1831 | 1712 | 1401 | 1175 | -1113 | 51 |
| Харківська | 2867 | 2594 | 1969 | – | – | 1443 | – | – | – |
| Херсонська | 2168 | 2147 | 1970 | 1854 | 1671 | 1443 | 1191 | -977 | 55 |
| Хмельницька | 3532 | 3106 | 2779 | 2494 | 2420 | 2082 | 1895 | -1637 | 54 |
| Черкаська | 4965 | 4643 | 4168 | 3785 | 3580 | 3272 | 2953 | -2012 | 59 |

Продовження табл. 2.12

| А | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|--------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|-------|----|
| Чернівецька | 2070 | 2069 | 1925 | 1685 | 1541 | 1258 | 995 | -1075 | 48 |
| Чернігівська | 4450 | 4208 | 3444 | 2974 | 2872 | 2531 | 1846 | -2604 | 41 |
| РСС і РСТ Київської області | 2153 | 1864 | 1699 | – | – | 1263 | 962 | -1191 | 45 |

Найбільші показники скорочень – у Чернігівській, Житомирській, Львівській облспоживспілках (2604 тис. осіб, 2386 тис. осіб, 2236 тис. осіб, відповідно). На думку автора, причини зниження кількості працівників полягають у такому: зниження обсягів діяльності підприємств різних галузей споживчої кооперації України; нестабільна зайнятість; низький рівень доходів; відсутність ефективного мотиваційного механізму; відсутність прогресивних технологій і методів праці.

З метою реалізації цілей дослідження цього підрозділу визначимо динаміку кількісних показників носіїв людського потенціалу (табл. 2.13).

Таблиця 2.13

**Показники носіїв людського потенціалу споживчої кооперації
за 2007–2013 рр. [118–122]**

| Показники | Роки | | | | | | | Зміни показників 2013 р. порівняно з 2007 р. | |
|--|------|-------|-------|-------|-------|------|-------|--|-------------|
| | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | абсолютна, од. | відносна, % |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | | |
| Члени споживчих товариств, тис. осіб | 698 | 595,4 | 507,8 | 483,8 | 469,9 | 400 | 217,3 | -480,7 | 31,13 |
| Середньооблікова чисельність штатних працівників усіх галузей, тис. осіб | 77,7 | 75,6 | 67,2 | 54,7 | 55,8 | 49 | 41,4 | -36,3 | 53,28 |
| Фонд оплати праці, млн грн | 59,9 | 78,8 | 80,6 | 77,8 | 86,7 | 85,4 | 79,1 | 19,2 | 132,05 |

Продовження табл. 2.13

| А | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| Середньомісяч на заробітна плата 1-го працівника за всіма галузями грн | 770 | 1043 | 1200 | 1423 | 1552 | 1744 | 1909 | 1139 | 247,92 |
| Чисельність працівників з вищою освітою, тис. осіб | 13,2 | 12,8 | 12,7 | 12 | 10,1 | 9,9 | 9,2 | -4 | 69,70 |
| Чисельність працівників з неповною вищою освітою, тис. осіб | 25,4 | 23,9 | 21,1 | 18,7 | 16,3 | 14,6 | 12,1 | -13,3 | 47,64 |
| Пайові внески на 1-го пайовика, грн | 167,8 | 235,4 | 360,2 | 375,2 | 373,7 | 466,3 | 834,2 | 666,4 | 497,14 |

Аналізуючи кількісні та якісні показники носіїв людського потенціалу за 2007–2013 рр., спостерігаємо такі тенденції:

- негативна динаміка зниження членів споживчих товариств (пайовиків), середньооблікової чисельності штатних працівників усіх галузей, кількості працівників з повною та базовою вищою освітою, кількості працівників з неповною вищою освітою;

- збільшення середньомісячної заробітної плати 1-го працівника, що пов'язане зі зростанням мінімальної заробітної плати та мінімального прожиткового рівня;

- суттєве збільшення пайових внесків на 1-го пайовика з 2007 до 2009 р. (більш ніж у 2 рази) і невелике коливання протягом 2009–2013 рр.

Якісний склад працівників споживчої кооперації України характеризується часткою працівників, які мають повну вищу освіту (фахівці, які закінчили інститути, академії, університети) та неповну вищу освіту (фахівці, які закінчили технікуми та коледжі) в загальній кількості працюючих (табл. 2.14).

Таблиця 2.14

**Освітня структура працівників
споживчої кооперації України за 2013 р. [122]**

| Облспоживспілки | Працівники, осіб | | | | Частка працівників у загальній кількості працюючих, % | | | |
|-------------------|-----------------------------------|--------------------------|---|---|---|--------------------------|---------------------------|-----------------------------------|
| | з повною та базовою вищою освітою | з неповною вищою освітою | загальна кількість працівників які мають освіту | ранг за загальною кількістю працівників які мають вищу освіту | з повною базовою вищою освітою | з неповною вищою освітою | загальний освітній рівень | ранг за загальним освітнім рівнем |
| Кримспоживспілка | 521 | 390 | 911 | 14 | 28,2 | 21,1 | 49,3 | 7 |
| Вінницька | 915 | 1386 | 2301 | 22 | 25,7 | 38,9 | 64,6 | 19 |
| Волинська | 290 | 558 | 848 | 12 | 17,4 | 33,5 | 50,9 | 9 |
| Дніпропетровська | 566 | 385 | 951 | 15 | 29,3 | 17,9 | 47,2 | 3 |
| Житомирська | 508 | 603 | 1111 | 17 | 20,8 | 24,7 | 45,5 | 2 |
| Закарпатська | 365 | 456 | 821 | 10 | 24,4 | 30,4 | 54,8 | 12 |
| Івано-Франківська | 388 | 479 | 867 | 13 | 34,4 | 42,5 | 76,9 | 22 |
| Кіровоградська | 239 | 270 | 509 | 4 | 29,4 | 33,3 | 62,7 | 18 |
| Київська | 182 | 244 | 426 | 2 | 20,4 | 27,4 | 47,8 | 4 |
| Луганська | 201 | 221 | 422 | 1 | 25,6 | 28,2 | 53,8 | 11 |
| Львівська | 552 | 482 | 1034 | 16 | 35,2 | 30,8 | 66 | 20 |
| Миколаївська | 179 | 317 | 496 | 3 | 19,4 | 34,3 | 53,7 | 10 |
| Одеська | 248 | 288 | 536 | 5 | 28,1 | 32,6 | 60,7 | 16 |
| Полтавська | 460 | 675 | 1135 | 18 | 24,4 | 35,8 | 60,2 | 15 |
| Рівненська | 579 | 1381 | 1960 | 21 | 14,3 | 34,1 | 48,4 | 5 |
| Сумська | 327 | 483 | 810 | 9 | 20,2 | 29,9 | 50,1 | 8 |
| Тернопільська | 367 | 356 | 723 | 8 | 30,0 | 29,1 | 59,1 | 14 |
| Херсонська | 295 | 313 | 608 | 7 | 27,8 | 29,5 | 57,3 | 13 |
| Хмельницька | 447 | 813 | 1260 | 19 | 24,0 | 43,9 | 67,9 | 21 |
| Черкаська | 567 | 758 | 1325 | 20 | 21,0 | 28,1 | 49,1 | 6 |
| Чернівецька | 291 | 265 | 556 | 6 | 32,4 | 29,5 | 61,9 | 17 |
| Чернігівська | 320 | 519 | 839 | 11 | 20,2 | 22,7 | 42,9 | 1 |
| Усього | 9196 | 12097 | 21293 | – | 23,8 | 31,3 | 55,1 | – |

Освітній рівень працівників споживчої кооперації у середньому становить 55,1 % від загальної кількості працюючих, ця частка значно різниться за окремими облспоживспілками (від 42,9 до 76,9 %).

Освітній рівень працівників, уміння та здібності істотно впливають на кількісні та якісні показники діяльності споживчої кооперації, що вимагає проведення оцінки взаємозв'язку та впливу людського потенціалу на розвиток системи.

2.3. Оцінка взаємозв'язку та впливу людського потенціалу на розвиток споживчої кооперації України

Важливою умовою оцінки людського потенціалу в контексті забезпечення розвитку споживчої кооперації України є аналіз впливу його складових на показники соціально-економічного стану системи.

З метою проведення вищезазначеної оцінки, сформуємо такі етапи дослідження: перший – формування зв'язку між кількісними показниками людського потенціалу та результатами діяльності споживчої кооперації за допомогою кореляційного аналізу; другий – моделювання якісної міри щільності зв'язку між складовими людського потенціалу та результативними показниками діяльності.

Для встановлення взаємозв'язків між будь-якими ознаками використаємо багатofакторну модель та дослідимо її на основі кореляційно-регресійного аналізу, під час якого визначається залежність результативної ознаки від кількох факторів одночасно.

У даному випадку застосування математичних методів є досить актуальним та ефективним, оскільки виникає необхідність в дослідженні та обґрунтуванні впливу різноманітних факторів на фінансово-економічну діяльність споживчої кооперації України. Використання методів економіко-математичного моделювання дає можливість поглибити та конкретизувати економічні дослідження, підвищити їх наукове значення.

Сутність планування економіко-математичного дослідження полягає в тому, що воно проводиться за певним планом і послідовними етапами, після кожного з яких розглядається питання про зміну стратегії дослідження [51, с. 45].

Найбільш поширеною є задача, що містить n змінних x_i ($i \in J_n$) і величину Y , що залежить від цих змінних. Самі змінні можуть і не бути випадковими, оскільки їх значення можуть бути задані. Проте на величину y впливають і інші змінні, що не піддаються точному контролю, тому

величина Y має випадковий характер. Для цих умов необхідні методи експериментального визначення впливу незалежних змінних на величину Y .

Тоді постановка математичної моделі буде мати такий вигляд:

$$Y_x = a_0 + a_1x_1 + a_2x_2 + \dots + a_nx_n, \quad (2.1)$$

де Y_x – залежна результативна змінна;

x_i ($i \in J_n$) – незалежні змінні (фактори впливу на залежну);

a_0, a_1, \dots, a_n – коефіцієнти регресійного рівняння.

Коефіцієнти регресійного рівняння вказують на ступінь середньої зміни результативної змінної при зміні відповідного фактора впливу на деяку одиницю за умови, що всі інші фактори, включені в рівняння математичної моделі, залишаються постійними на одному рівні.

Отже, кореляційно-регресійний аналіз дозволяє не лише визначити ступінь впливу факторних ознак на результативні, а й встановити міру єдності та тісноту зв'язку і роль досліджуваних факторів у загальній зміні залежної змінної. Досліджуючи кореляційні залежності між ознаками, необхідно розв'язати такі завдання: встановлення факту зв'язку між факторами, що обрані для дослідження, визначення його характеру, напряму та форми; попередній аналіз властивостей досліджуваних сукупностей одиниць; визначення тісноти зв'язку між факторами; оцінка адекватності моделі, її економічна інтерпретація та рекомендації щодо практичного застосування.

Результати кореляційно-регресійного аналізу можуть мати практичне використання і бути достовірними, якщо досліджувані сукупності одиниць відповідають таким вимогам: по-перше, бути однорідними; по-друге, між показниками має бути логічний зв'язок, хоча й не обов'язково, щоб вони перебували у функціональній залежності один від одного; по-третє, усі чинники повинні мати кількісне вираження, інакше побудувати модель кореляційної залежності неможливо.

Важливим і завершальним етапом досліджень взаємозв'язків між

параметрами узагальненої моделі економічної системи є опрацювання результатів експериментальних досліджень.

Для подальшого дослідження виділимо серед кількісних показників людського потенціалу такі: X_1 – члени споживчих товариств, X_2 – пайовий фонд, X_3 – пайові внески на 1 пайовика, X_4 – середньооблікова кількість, X_5 – середньомісячна заробітна плата, X_6 – частка працівників з повною та базовою вищою освітою, X_7 – частка працівників з неповною вищою освітою, X_8 – необоротні активи, X_9 – оборотні активи, X_{10} – власні кошти в обороті, X_{11} – власні кошти.

Результативні показники діяльності підприємств системи споживчої кооперації позначимо як залежні змінні: Y_1 – загальний обсяг роздрібного товарообороту; Y_2 – зведений прибуток (збиток) від господарської діяльності підприємств споживчої кооперації України; Y_3 – продуктивність праці; Y_4 – зведений прибуток (збиток) на одного працівника; Y_5 – зведений прибуток (збиток) на одного пайовика.

Щоб виявити основні тенденції взаємозв'язку та впливу, проаналізуємо статистичні дані методами кореляційного аналізу. Кореляційний аналіз, на нашу думку, є доцільним під час встановлення взаємозв'язку між двома показниками – факторами в одній вибірці (між середньообліковою чисельністю працівників і прибутком) або між двома різними вибірками (під час порівняння аналогічних показників за різні періоди). Якщо зв'язок існує, необхідно визначити, чи супроводжується зростання одного показника зростанням (позитивна кореляція) або зниженням (негативна кореляція) іншого.

При цьому кореляція вважається сильною, якщо її коефіцієнт вищий 0,7; якщо він перевищує 0,9, то кореляція вважається дуже сильною. Слід зазначити, що чим більша вибірка, тим більш достовірною є величина отриманого коефіцієнта кореляції.

Результати розрахунку щільності взаємозв'язку між показниками X та Y представляємо у вигляді матриці табл. 2.15.

Таблиця 2.15

Кореляційна матриця взаємозв'язку показників діяльності підприємств споживчої кооперації за 2005–2011 рр.

| Показники | Члени споживчих товариств, тис. | Пайовий фонд | Пайові внески на 1 пайовика | Середньооблікова кількість, тис. | Власні кошти в обороті | Власні кошти в обороті на працівників | Власні кошти в обороті на пайовиків | Власні кошти | Власні кошти на працівників | Власні кошти на пайовиків | Середньомісячна заробітна плата |
|---|---------------------------------|--------------|-----------------------------|----------------------------------|------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------|--------------|-----------------------------|---------------------------|---------------------------------|
| Пайовий фонд | 0,180572 | 1 | | | | | | | | | |
| Пайові внески на 1-го пайовика | -0,255229 | 0,862734 | 1 | | | | | | | | |
| Середньооблікова кількість, тис.: | 0,418734 | 0,404494 | 0,150344 | 1 | | | | | | | |
| власні кошти в обороті | 0,221127 | 0,534163 | 0,409021 | 0,440941 | 1 | | | | | | |
| власні кошти в обороті на працівників | -0,134065 | 0,129394 | 0,241629 | -0,31484 | 0,651255 | 1 | | | | | |
| власні кошти в обороті на пайовиків | -0,539657 | 0,144624 | 0,422908 | -0,10006 | 0,535504 | 0,708559 | 1 | | | | |
| власні кошти | 0,52967 | 0,635073 | 0,342698 | 0,710431 | 0,581546 | -0,007475 | -0,053195 | 1 | | | |
| власні кошти на працівників | 0,164743 | 0,172781 | 0,140754 | -0,35812 | 0,144848 | 0,410951 | 0,009296 | 0,353018 | 1 | | |
| власні кошти на пайовиків | -0,606828 | 0,229946 | 0,517072 | 0,032145 | 0,192158 | 0,181059 | 0,619874 | 0,221734 | 0,22594 | 1 | |
| середньомісячна заробітна плата | -0,450428 | 0,049109 | 0,263042 | -0,23211 | -0,002059 | 0,206911 | 0,309735 | -0,2333 | 0,015554 | 0,244088 | 1 |
| Необоротні активи | 0,357251 | -0,036141 | -0,19547 | 0,167916 | 0,063879 | -0,087362 | -0,179552 | 0,409425 | 0,322523 | 0,083388 | -0,78026 |
| Необоротні активи на працівників | -0,237455 | -0,327212 | -0,16973 | -0,77919 | -0,377157 | 0,210699 | 0,013967 | -0,41335 | 0,503718 | 0,091158 | -0,20186 |
| Необоротні активи на пайовиків | -0,709426 | -0,223515 | 0,135747 | -0,39714 | -0,192763 | 0,146629 | 0,525263 | -0,30754 | 0,106021 | 0,764173 | 0,073504 |
| Оборотні активи | 0,174604 | 0,104125 | -0,04189 | 0,700527 | 0,357481 | -0,102096 | 0,080297 | 0,250631 | -0,54608 | -0,1187 | -0,33055 |
| Оборотні активи на працівників | -0,437412 | -0,351914 | -0,13512 | -0,64726 | -0,205505 | 0,361803 | 0,299535 | -0,68207 | -0,06755 | -0,10683 | 0,011197 |
| Оборотні активи на пайовиків | -0,740717 | -0,1706 | 0,191442 | -0,18296 | 0,012364 | 0,251546 | 0,764552 | -0,38187 | -0,30541 | 0,591841 | 0,218672 |
| Частка працівників з повною та базовою вищою освітою, % | -0,143357 | 0,056614 | 0,127866 | -0,51259 | -0,104853 | 0,250719 | 0,170066 | -0,24091 | 0,298727 | -0,01059 | 0,286171 |
| Частка працівників з неповною вищою освітою, % | 0,342741 | -0,013655 | -0,1569 | -0,28637 | -0,285386 | -0,137581 | -0,369053 | -0,15311 | 0,136156 | -0,41905 | -0,18471 |
| Загальний обсяг роздрібногo товарообороту, млн грн | 0,301709 | 0,527998 | 0,308555 | 0,873234 | 0,533994 | -0,106268 | 0,064801 | 0,628962 | -0,29733 | 0,036612 | 0,034448 |
| Продуктивність праці, тис. грн | -0,011325 | 0,294695 | 0,251534 | 0,160756 | 0,397855 | 0,354762 | 0,321124 | 0,128747 | -0,02555 | -0,03202 | 0,394605 |
| Зведений прибуток (збиток), млн грн | 0,032032 | -0,091179 | -0,11629 | 0,09085 | 0,084158 | 0,095698 | 0,006758 | 0,047745 | 0,028219 | -0,04148 | 0,476365 |
| Ефективність працівників, тис. грн | -0,128838 | -0,211437 | -0,14743 | -0,27903 | -0,018027 | 0,277043 | 0,098285 | -0,16146 | 0,223315 | 0,002327 | 0,531946 |
| Ефективність пайовиків, тис. грн | -0,423563 | -0,172468 | 0,023369 | -0,18456 | -0,049241 | 0,167936 | 0,362875 | -0,24171 | -0,06518 | 0,303707 | 0,576809 |

Продовження табл. 2.15

| Показники | Необоротні активи на працівників | Необоротні активи на пайовиків | Оборотні активи | Оборотні активи на працівників | Оборотні активи на пайовиків | Частка працівників з повною та базовою вищою освітою, % | Частка працівників з неповною вищою освітою, % | Загальний обсяг роздрібного товарообороту, млн. грн | Продуктивність праці, тис. грн | Зведений прибуток (збиток), млн грн | Ефективність працівників, тис. грн |
|---|----------------------------------|--------------------------------|-----------------|--------------------------------|------------------------------|---|--|---|--------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|
| Необоротні активи на працівників | 1 | | | | | | | | | | |
| Необоротні активи на пайовиків | 0,5461 | 1 | | | | | | | | | |
| Оборотні активи | -0,5113 | -0,24271 | 1 | | | | | | | | |
| Оборотні активи на працівників | 0,5561 | 0,32167 | 0,048421 | 1 | | | | | | | |
| Оборотні активи на пайовиків | 0,1001 | 0,7341 | 0,19518 | 0,511003 | 1 | | | | | | |
| Частка працівників з повною та базовою вищою освітою, % | 0,2915 | 0,06756 | -0,5138 | 0,224098 | 0,068244 | 1 | | | | | |
| Частка працівників з неповною вищою освітою, % | 0,2816 | -0,2352 | -0,2635 | 0,14494 | -0,31568 | 0,35826 | 1 | | | | |
| Загальний обсяг роздрібного товарообороту, млн грн | -0,7872 | -0,4247 | 0,62542 | -0,52896 | -0,10595 | -0,23062 | -0,31006 | 1 | | | |
| Продуктивність праці, тис. грн | -0,3515 | -0,231 | 0,15367 | -0,02045 | 0,096179 | 0,34148 | -0,23602 | 0,59108 | 1 | | |
| Зведений прибуток (збиток), млн грн | -0,3213 | -0,216 | 0,08187 | -0,08019 | -0,01679 | 0,03235 | -0,18017 | 0,24998 | 0,33510581 | 1 | |
| Ефективність працівників, тис. грн | -0,0087 | -0,0298 | -0,1823 | 0,170693 | 0,076235 | 0,25231 | -0,09054 | -0,1071 | 0,24333005 | 0,87555 | 1 |
| Ефективність пайовиків, тис. грн | -0,09441 | 0,2584 | -0,0820 | 0,175291 | 0,467155 | 0,16748 | -0,21957 | -0,03338 | 0,19510339 | 0,74165 | 0,80552545 |

| | | |
|--|--------|-----------------------------|
| | K<-0,7 | Зворотна залежність |
| | K<-0,5 | Можлива зворотна залежність |
| | K>0,5 | Можлива пряма залежність |
| | K>0,7 | Пряма залежність |

За даними табл. 2.15 спостерігаємо зв'язок між такими показниками, як зведений прибуток (збиток) на одного працівника (0,87555) та зведений прибуток (збиток) на одного пайовика (0,74165). Цей зв'язок досить очевидний, оскільки ці показники зв'язані методами обчислення, і, отже, є залежними величинами.

Показники загальний обсяг роздрібного товарообороту та продуктивність праці мають відносно високий коефіцієнт кореляції (0,59), що вказує на можливість існування зв'язку між цими параметрами, однак для існування подібної залежності передумов не спостерігається, тому можемо зробити попередній висновок, що подібний збіг є випадковим.

Також можливе існування залежності між показниками прибутку (збитку) на одного працівника та середньої заробітної плати ($K=0,53$). Така залежність може існувати, якщо припустити, що ефективність працівників тим вище, чим вище зарплата, але це мало ймовірно, оскільки середня зарплата персоналу знаходиться на такому низькому рівні, що не може виконувати мотиваційну роль.

З показником зведений прибуток (збиток) від господарської діяльності підприємств споживчої кооперації України не спостерігається ніяких явно виражених прямих залежностей, тому слід перевірити наявність більш щільного зв'язку за допомогою регресійного аналізу.

Щодо показника – продуктивність праці, можна зробити аналогічний висновок, як до попереднього показника. Відносно високий коефіцієнт кореляції з обсягом товарообороту пояснюється тим, що продуктивність праці визначається, виходячи з обсягу товарообороту.

За даними матриці (табл. 2.15) прослідковуємо прямий зв'язок між обсягом товарообороту та чисельністю працівників, а також зворотний зв'язок з необоротними активами. Також можливе існування залежності між обсягом товарообороту та такими параметрами, як пайовий фонд ($K=0,53$), власні кошти ($K=0,63$), власні кошти в обороті ($K=0,53$) та оборотні активи ($K=0,63$).

Пара показників: загальний обсяг роздрібного товарообороту та середньооблікова кількість працівників дає високий коефіцієнт кореляції ($0,8732 > 0,7$), що свідчить про існування впливу цих незалежних чинників один на одного.

Відповідно до показників матриці (табл. 2.15) можна припустити існування залежностей в парах показників: пайовий фонд – загальний обсяг роздрібного товарообороту та пайовий фонд – власні кошти.

Отже, кореляційний аналіз дає уявлення про зв'язок між змінними величинами та становить цінність з точки зору оцінки існування зв'язку між ними. Для більш точних кількісних оцінок, на нашу думку, доцільно використати моделі якісної міри щільності зв'язку між складовими кадрової політики та результативними показниками діяльності. Вважаємо доцільним для аналізу впливу складових кадрової політики на результати господарської діяльності використати методи регресійного аналізу.

Регресійна модель полягає в побудові математичної функції вигляду:

$$y = f(x_1, x_2, \dots, x_n), \quad (2.2)$$

де y – параметр процесу, що підлягає оптимізації (критерій);

x_i – незалежні змінні, що можна змінювати під час проведення експериментів ($i \in J_n$).

Критерій (або параметр) оптимізації – це реакція (відгук) на впливи чинників, що визначають поведінку досліджуваної системи.

Перш ніж починати дослідження, основною метою якого є побудова економіко-математичної моделі у вигляді рівнянь, необхідно переконатись, що параметр оптимізації задовольняє такі вимоги:

- є кількісним і задається одним числом;
- допускає вимір за будь-якої можливої комбінації обраних рівнів чинників (множина значень, що набуває параметра оптимізації, називається областю його визначення);
- є універсальним, тобто характеризує об'єкт дослідження з усіх

сторін;

- має простий фізичний зміст;
- існує на всіх стадіях проведення експерименту;
- є ефективним.

При цьому, обираючи чинники управління, доцільно враховувати область, що обмежує їх можливе варіювання, та їх розмірність. Бажано, щоб чинники мали кількісну оцінку, хоча дослідження можливе і при якісній. Важливою вимогою до керованих чинників є відсутність їх взаємозамінності. Можна сформулювати такі вимоги до них:

- забезпечення керованості чинниками, тобто проводити дослідження доцільно в тому випадку, якщо чинники відповідають цілям дослідження і є гнучкими;

- забезпечення точності виміру (ступінь точності визначається діапазоном зміни чинників. Якщо чинники вимірюють з великою помилкою або особливість об'єкта дослідження така, що значення чинників важко підтримувати на заданому рівні (рівень чинника «пливе»), то варто звернутись до інших методів дослідження системи);

- забезпечення однозначності, тобто безпосереднього впливу чинників на об'єкт (важко управляти чинником, що є функцією інших чинників. Але в дослідженні можуть брати участь і складні чинники, що складаються з декількох простих. Необхідність уведення складних чинників виникає за потреби надання динамічних особливостей системи в статистичній формі).

Ступінь точності математичної моделі визначається діапазоном зміни чинників у вигляді:

$$y = b_0 + b_1t + b_2t^2 + \dots + b_k t^k. \quad (2.3)$$

Важливим моментом побудови економіко-математичної моделі є специфікація функції і планування.

Для побудови моделі використаємо поліноміальну функцію:

$$y = b_0 + b_1x + b_2x^2 + \dots + b_k x^k, \quad (2.4)$$

де b_0, \dots, b_k – коефіцієнти рівняння регресії;

k – ступінь поліному.

Якщо фактор x інтерпретувати як змінну часу t , то вираз (2.4) можна переписати за допомогою визначення коефіцієнтів рівняння регресії. Задача визначення коефіцієнтів регресії є типовою для регресивного аналізу.

Основи цього аналізу стосовно факторного аналізу полягають у тому, що:

– результати вимірювання y_1, y_2, \dots, y_N величини y в N точках факторного простору є реалізацією нормально розподіленої випадкової величини;

– дисперсії реалізацій рівні між собою, тобто дисперсія y не залежить від абсолютного значення цієї величини;

– чинники x_i – незалежні величини і вимірюються невеликою помилкою порівняно з помилкою в значенні величини.

Коефіцієнти b_0, \dots, b_k за незалежних змінних у поліномі апроксимації вказують на ступінь впливу чинників та обчислюються методом найменших квадратів. Якщо y_i – реальний показник, \hat{y}_i – його оцінка з рівняння $y = bx$, а M – обсяг вибірки, то пошук рівняння регресії зводиться до мінімізації суми:

$$\sum_{i=1}^M (y_i - \hat{y}_i)^2 \rightarrow \min \quad (2.5)$$

Використовуючи методи регресійного аналізу, слід визначити коефіцієнт детермінації R^2 :

$$R^2 = 1 - \frac{\sum_{i=1}^M (y_i - \hat{y}_i)^2}{\sum_{i=1}^M (y_i - \bar{y})^2}, \quad (2.6)$$

де y_i – значення залежної, що спостерігається;

\hat{y}_i – середнє арифметичне залежної змінної.

Коефіцієнт детермінації, що визначається за формулою (2.6), можна інтерпретувати відповідно до табл. 2.16, де за $R^2 \geq 0,7$ рівняння регресії вважається достовірним.

Отже коефіцієнти регресії – аналог кореляції, але в багатовимірній моделі.

Розглянемо вплив вхідних параметрів на товарооборот.

На основі регресійного аналізу залежності товарообороту від показників людського потенціалу й економічних чинників побудуємо табл. 2.16.

Таблиця 2.16

Міра щільності зв'язку між змінними

| <i>Кількісна міра щільності зв'язку</i> | <i>Якісна міра щільності зв'язку</i> |
|---|--------------------------------------|
| 0,7–0,9 | висока |
| 0,9–0,99 | дуже висока |

Згідно з проведеним регресійним аналізом, що дав можливість дослідити вплив залежності товарообороту від показників людського потенціалу та економічних чинників на підприємствах споживчої кооперації України, було отримано коефіцієнти рівняння регресії (табл. 2.17).

Регресійний аналіз проводимо покроково з урахуванням впливу чинників на результуючий показник. Рівень впливу характеризується величиною Р-значення в таблиці регресійних коефіцієнтів. На кожному кроці відкидалися чинники з низьким рівнем впливу. Рівень вважається низьким, якщо Р-значення більше ніж 0,05, оскільки в цьому випадку участь чинника в розрахунку не перевищує значення погрішності та не можна впевнено виявити його реальний вплив.

На підставі проведеного регресійного аналізу можемо зробити висновок, що на товарооборот позитивно впливають економічні параметри: пайовий фонд, оборотні активи, кількість працівників, а негативно – необоротні активи.

Таблиця 2.17

**Результати регресійного аналізу залежності товарообороту
від показників людського потенціалу та економічних факторів
на підприємствах споживчої кооперації України**

| Параметри | Коефіцієнти | Стандартна похибка | t-статистика | P-значення |
|--|-------------|--------------------|--------------|------------|
| Y-перетин | 0 | | | |
| Пайовий фонд | 0,002055 | 0,00047 | 4,371319 | 2,83E-05 |
| Середньооблікова кількість, тис | 35,54687 | 2,179009 | 16,31332 | 5,04E-31 |
| Необоротні активи | -0,7392 | 0,106293 | -6,9543 | 2,75E-10 |
| Оборотні активи | 1,409714 | 0,455975 | 3,091648 | 0,002528 |
| Частка працівників з повною та базовою вищою освітою | 3,167211 | 0,443752 | 7,137342 | 1,11E-10 |
| Частка працівників з неповною вищою освітою | -1,35192 | 0,275939 | -4,89935 | 3,36E-06 |

Щодо показників, що характеризують структуру персоналу, визначаємо позитивну залежність від частки працівників з повною та базовою вищою освітою і негативну від частки працівників з неповною вищою освітою.

Спостерігаємо відсутність залежності обсягу товарообороту від середньої заробітної плати. Як зазначалося вище, це можна пояснити низьким рівнем заробітної плати в споживчій кооперації порівнянно з середнім показником по країні. Незадовільний рівень заробітної плати знижує її мотивуючу функцію.

Регресійна статистика має такий вигляд (табл. 2.18).

Близькість коефіцієнта кореляції Пірсона до 1 ($R = 0,989$) свідчить про високий ступінь вірогідності прогнозу формули розрахунку ефективності використання трудового потенціалу на підприємствах споживчої кооперації. Значення R-квадрат – 0,98, тобто формула гарантовано пояснює 98 % результатів.

Таблиця 2.18

**Результати регресійної статистики під час аналізу залежності
товарообороту від показників людського потенціалу й економічних
чинників у споживчій кооперації України**

| <i>Регресійна статистика</i> | |
|------------------------------|----------|
| Множинний R | 0,989395 |
| R-квадрат | 0,978903 |
| Нормований R-квадрат | 0,968761 |
| Стандартна похибка | 18,13356 |
| Спостереження | 115 |

Проведемо аналогічний аналіз щодо зведеного прибутку (табл. 2.19).

Таблиця 2.19

**Результати регресійного аналізу залежності зведеного прибутку
(збитку) від показників людського потенціалу й економічних чинників
підприємств споживчої кооперації України**

| Параметри | Коефіцієнти | Стандартна похибка | t-статистика | P- значення |
|---|-------------|--------------------|--------------|-------------|
| Y-перетин | 0 | | | |
| Члени споживчих товариств, тис. | 0,038331 | 0,016557 | 2,315102 | 0,02248 |
| Пайовий фонд власні кошти | -0,0002 | 5,27E-05 | -3,7221 | 0,000314 |
| середньомісячна заробітна плата | 0,021621 | 0,008472 | 2,552014 | 0,012096 |
| Необоротні активи | 0,008874 | 0,001281 | 6,925636 | 3,16E-10 |
| Частка працівників з неповною вищою освітою | -0,04748 | 0,011511 | -4,12504 | 7,27E-05 |
| | -0,05641 | 0,02769 | -2,03707 | 0,044066 |

На основі вивченої статистики у цьому дослідженні отримуємо такі результати (табл. 2.20).

Таблиця 2.20

Результати регресійної статистики аналізу залежності зведеного прибутку (збитку) на підприємствах споживчої кооперації України

| <i>Регресійна статистика</i> | |
|------------------------------|----------|
| Множинний R | 0,867262 |
| R-квадрат | 0,752143 |
| Нормований R-квадрат | 0,731599 |
| Стандартна похибка | 1,574132 |
| Спостереження | 115 |

Достовірність досліджуваної моделі залежності зведеного прибутку (збитку) від показників людського потенціалу на підприємствах споживчої кооперації України становить 86 %, оскільки коефіцієнт детермінації досить високий $\approx 0,9$. Точність моделі підтверджується проведеним дисперсійним аналізом (табл. 2.21).

Таблиця 2.21

Дисперсійний аналіз моделі впливу чинників людського потенціалу на зведений прибуток (збиток) підприємств споживчої кооперації України

| | <i>df</i> | <i>SS</i> | <i>MS</i> | <i>F</i> | <i>Значимість F</i> |
|----------|-----------|------------|-----------|----------|---------------------|
| Регресія | 2 | 12,846486 | 6,423243 | 1140,471 | 3,4356E-75 |
| Залишок | 113 | 0,6364268 | 0,0056321 | | |
| Разом | 115 | 13,4829128 | | | |

Результати отриманих розрахунків дають нам можливість стверджувати про достовірність побудованої моделі зв'язку впливу чинників людського потенціалу на зведений прибуток (збиток) підприємств споживчої кооперації України.

Проведений аналіз вказує на існування впливу власних коштів і пайового фонду на прибутки, а також власних коштів в обороті на одного

пайовика та власних коштів в обороті на одного працівника, очевидним є взаємозв'язок пайових внесків на одного пайовика з величиною пайового фонду (0,862734), тіснота зв'язку якого є високою.

На відміну від товарообороту, пайовий фонд, який позитивно впливає на обсяги товарообороту, негативно впливає на показники прибутку, що свідчить про неефективне використання цього ресурсу.

Можемо підвести підсумок проведеного регресійного аналізу та визначити загальний вплив окремих складових людського потенціалу й економічних чинників на показники соціально-економічного розвитку споживчої кооперації України (табл. 2.22).

Таблиця 2.22

**Показники впливу людського потенціалу й економічних чинників
на показники соціально-економічного розвитку споживчої кооперації
України***

| Показники | Загальний обсяг роздрібного товарообороту | Зведений прибуток (збиток) | Продуктивність праці | Ефективність діяльності працівників | Ефективність діяльності пайовиків |
|--|---|----------------------------|----------------------|-------------------------------------|-----------------------------------|
| Члени споживчих товариств | | + | | | |
| Пайовий фонд | + | - | | | |
| Пайові внески на 1-го пайовика | | + | | - | - |
| Середньооблікова кількість працівників | + | | + | - | - |
| власні кошти в обороті на працівників | | | + | | |
| власні кошти | | + | | | |
| власні кошти на працівників | | | | + | |
| власні кошти на пайовиків | | | | + | |
| середньомісячна заробітна плата | | + | + | + | + |
| Необоротні активи | - | - | | | |
| Необоротні активи на працівників | | | | - | |
| Необоротні активи на пайовиків | | | | | - |
| Оборотні активи | + | | | | |
| Оборотні активи на працівників | | | | + | - |
| Оборотні активи на пайовиків | | | | | + |
| Частка працівників з повною та базовою вищою освітою | + | | + | | |
| Частка працівників з неповною вищою освітою | - | - | - | - | |

*Примітка: «+» – складові людського потенціалу й економічних чинників, що мають позитивний вплив на соціально-економічний розвиток споживчої кооперації України; «-» – складові людського потенціалу та економічних чинників, що мають негативний вплив на соціально-економічний розвиток споживчої кооперації України; відсутність значення в клітинці означає, що з цими чинниками відсутній зв'язок.

Отже, проведені дослідження дають підстави стверджувати:

людський потенціал впливає на кількісні та якісні показники споживчої кооперації України;

найбільш позитивний вплив на загальний обсяг роздрібного товарообороту мають такі показники: пайовий фонд, середньооблікова кількість працівників, оборотні активи, частка працівників з повно та базовою вищою освітою;

позитивний вплив на якісний показник – зведений прибуток – мають такі показники: загальна кількість членів споживчих товариств, пайові внески на одного пайовика, власні кошти, середньомісячна заробітна плата;

позитивний вплив на продуктивність праці мають показники: середньооблікова кількість працівників, власні кошти в обороті на працівників, середньомісячна заробітна плата, частка працівників з повною та базовою вищою освітою;

позитивний вплив на ефективність працівників мають показники: власні кошти на працівників, власні кошти на пайовиків, середньомісячна заробітна плата, оборотні активи на працівників;

позитивний вплив на ефективність пайовиків має середньомісячна заробітна плата й оборотні активи на пайовиків;

негативний вплив на кількісні показники діяльності споживчої кооперації мають необоротні активи, частка працівників з неповною вищою освітою, що свідчить про невисокий професійний рівень зазначених працівників;

негативний вплив на результативні показники (прибуток, ефективність діяльності) мають пайовий фонд, необоротні активи, пайові внески на одного пайовика, необоротні активи на працівників і пайовиків, оборотні активи на пайовиків, частка працівників з неповною вищою освітою;

відсутність впливу деяких показників людського потенціалу на результативні кількісні та якісні показники свідчить про певні проблеми у

формуванні людського потенціалу, що не сприяє ефективному розвитку споживчої кооперації України.

З метою використання людського потенціалу в контексті забезпечення якості життя сільського населення необхідно змоделювати його оцінку.

2.4. Модель оцінки людського потенціалу споживчої кооперації в контексті забезпечення якості життя сільського населення

Людський потенціал є визначальним чинником соціально-економічного розвитку суспільства в умовах ринкової трансформації економіки України. Комплексна діагностика людського потенціалу в контексті забезпечення якості життя сільського населення потребує розрахунку інтегрального індикатора як початкового етапу аналізу основних тенденцій у його формуванні та реалізації. Для розрахунку цього індикатора доцільно використовувати методику відбору показників, нормування та визначення вагових коефіцієнтів для розрахунку індексу людського розвитку, запропоновану РВПС України НАН України та Державним комітетом статистики України. Відповідно до цієї методики на концептуальному рівні цілком логічним вважається здійснення системного аналізу проблеми, що передбачає її структурування; визначення питомого внеску кожного зі структурних компонентів до кінцевого результату; розрахунок інтегральних регіональних індексів людського потенціалу [104].

Найбільш прийнятним для побудови інтегрального індикатора людського потенціалу в контексті розвитку підприємств системи споживчої кооперації України є застосування ієрархічної схеми, згідно з якою найбільш вагомий індикатор займає найвищий рівень, тоді як до нижчого рівня належать узагальнюючі, менш вагомі індикатори, що характеризують певні аспекти людського потенціалу.

Для відбору показників найбільш доцільно застосовувати метод факторного аналізу, що передбачає знаходження кореляційного зв'язку між

окремими аспектами досліджуваного аспекту та дозволяє визначити узагальнюючі чинники. Тому як базу для побудови цих чинників відбирають групи показників, що систематизуються залежно від характеру та міри їх впливу на вибраний залежний чинник.

При цьому слід враховувати, що у ряді випадків необхідною складовою процедури кількісної оцінки людського потенціалу в контексті розвитку підприємств споживчої кооперації України є попереднє нормування відібраних показників, що забезпечує порівнянність існуючої інформаційної бази. Найбільш адекватним вважається нормування залежно від належності показника до групи стимуляторів і дестимуляторів [104].

Для нормування показників-стимуляторів, збільшення яких стимулює зростання індикатора людського потенціалу в контексті розвитку підприємств споживчої кооперації України, використовується така формула:

$$Y_{ij} = \frac{Z_{ij} - Z_{i_{\min}}}{Z_{i_{\max}} - Z_{i_{\min}}}, \quad (2.7)$$

де Z_{ij} – значення i -го показника в j -му регіоні;

$Z_{i_{\max}}$ – максимальне значення i -го показника;

$Z_{i_{\min}}$ – мінімальне значення i -го показника.

Разом з тим, для нормування показників-дестимуляторів, зростання яких призводить до зменшення індикатора людського потенціалу в контексті розвитку підприємств споживчої кооперації України, доцільно використовувати таку формулу:

$$Y_{ij} = \frac{Z_{i_{\max}} - Z_{ij}}{Z_{i_{\max}} - Z_{i_{\min}}}. \quad (2.8)$$

Для розрахунку часткового індексу i_{ij} , що характеризує i -й аспект людського потенціалу в контексті розвитку підприємств споживчої кооперації України в j -му регіоні, може бути використана формула [138]:

$$i_{ij} = \sum_{i=1}^n Y_{ij} \omega_i, \quad (2.9)$$

де ω_i – ваговий коефіцієнт для окремого показника Y_{ij} , що характеризує i -й аспект людського потенціалу; Y_{ij} – нормований показник i -го аспекту людського потенціалу в j -му регіоні; n – кількість показників, що характеризують i -й чинник людського потенціалу.

Наступним етапом аналізу людського потенціалу в контексті розвитку підприємств споживчої кооперації України є розрахунок інтегрального індикатора людського потенціалу I_i , що обраховується на основі узагальнюючих індексів окремих його аспектів, значення вагових коефіцієнтів для кожного з яких обраховуються за аналогічною формулою.

Інтегральний регіональний індекс людського розвитку (РІЛР) I розраховується, виходячи з загальних показників окремих його аспектів I_j за формулою:

$$I = \sum_1^9 I_j \omega_j, \quad (2.10)$$

де I_j – загальний показник j -го блоку людського розвитку в регіоні; ω_j – вага, з якою загальний показник j -го блоку враховується під час обчислення інтегрального індексу регіонального людського розвитку.

Необхідно зазначити, що за умов застосування факторного аналізу для побудови узагальнюючих індексів доцільним, на нашу думку, є розрахунок ваг за факторними навантаженнями. Знаходження ваг, за умов використання цього методу, застосовується для визначення внеску кожного фактора до загальної дисперсії.

Завершальним етапом дослідження людського потенціалу в контексті забезпечення якості життя сільського населення є здійснення системного аналізу проблеми оцінки його регіонального рівня.

Високий рейтинг регіону за нормованим показником-дестимулятором свідчить про превалювання позитивних тенденцій людського потенціалу в контексті розвитку підприємств споживчої кооперації України в ньому, тоді як збереження високого рівня показника-стимулятора діє протилежно.

Необхідною складовою процедури побудови інтегрального індикатора людського потенціалу в контексті забезпечення якості життя сільського населення є визначення чинників впливу на вищезазначену систему, класифікація кількісних індикаторів стану розвитку людського потенціалу.

Формування інтегрального індикатора оцінки людського потенціалу в контексті забезпечення якості життя сільського населення відбувається на основі показників, що характеризують окремі аспекти людського потенціалу. Кожному з виділених показників відповідає свій секторний індекс:

знання, уміння та здібності:

індекс обсягу роздрібного товарообороту (+);

індекс фінансових результатів підприємств споживчої кооперації (+);

індекс прибутковості підприємств (+);

Індекс ефективності використання торгової площі (+);

індекс пайового капіталу (+);

пайові внески на одного пайовика (+);

індекс власних коштів в обороті на одного пайовика (+);

індекс прибутковості персоналу (+);

питома вага працівників з повною вищою освітою (+);

питома вага працівників з базовою вищою освітою (+);

питома вага працівників, які пройшли професійну підготовку (+);

частка працівників у чисельності членів (пайовиків) (+);

індекс середньомісячного навантаження працівників (+);

роздрібний товарооборот на одного пайовика (+);

чистий прибуток на одного пайовика (+);

культура:

індекс нагородження заохочувальними відзнаками працівників споживчої кооперації (+);

кількість пайовиків на одну винагороду (+);

індекс нагородження Знаком пошани працівників споживчої кооперації (+);

здоров'я:

індекс використання фонду робочого часу (+);

індекс втрат робочого часу (-);

тимчасова непрацездатність у структурі фонду робочого часу (-);

питома вага працівників, які були відсутні на роботі через тимчасову непрацездатність (-);

індекс середньої тривалості відсутності одного працівника (-);

рівень добробуту сільського населення:

індекс середньомісячного доходу сільського населення (+);

співвідношення середньомісячного доходу до середнього рівня заробітної плати за галузями економіки (+);

співвідношення середньомісячного доходу до середнього рівня заробітної плати у регіоні (+);

співвідношення середньомісячного доходу до середнього рівня заробітної плати в Україні (+);

гарантія отримання певного доходу:

співвідношення середньомісячного доходу до мінімальної заробітної плати (+);

співвідношення середньомісячного доходу до прожиткового мінімуму (+);

забезпеченість житлом:

індекс загального житлового фонду (+);

індекс загального житлового фонду на одного сільського жителя (+);

індекс кількості сімей, які отримали житло (+);

індекс кількості сімей, які перебували на квартирному обліку (+).

Запропонована система показників, що характеризують окремі аспекти людського потенціалу та становлять основу розрахунку інтегрального індикатора людського потенціалу в контексті забезпечення якості життя сільського населення, представлена у схематичному вигляді (рис. 2.16).

Особливою проблемою є надання певних вагових значень блокам

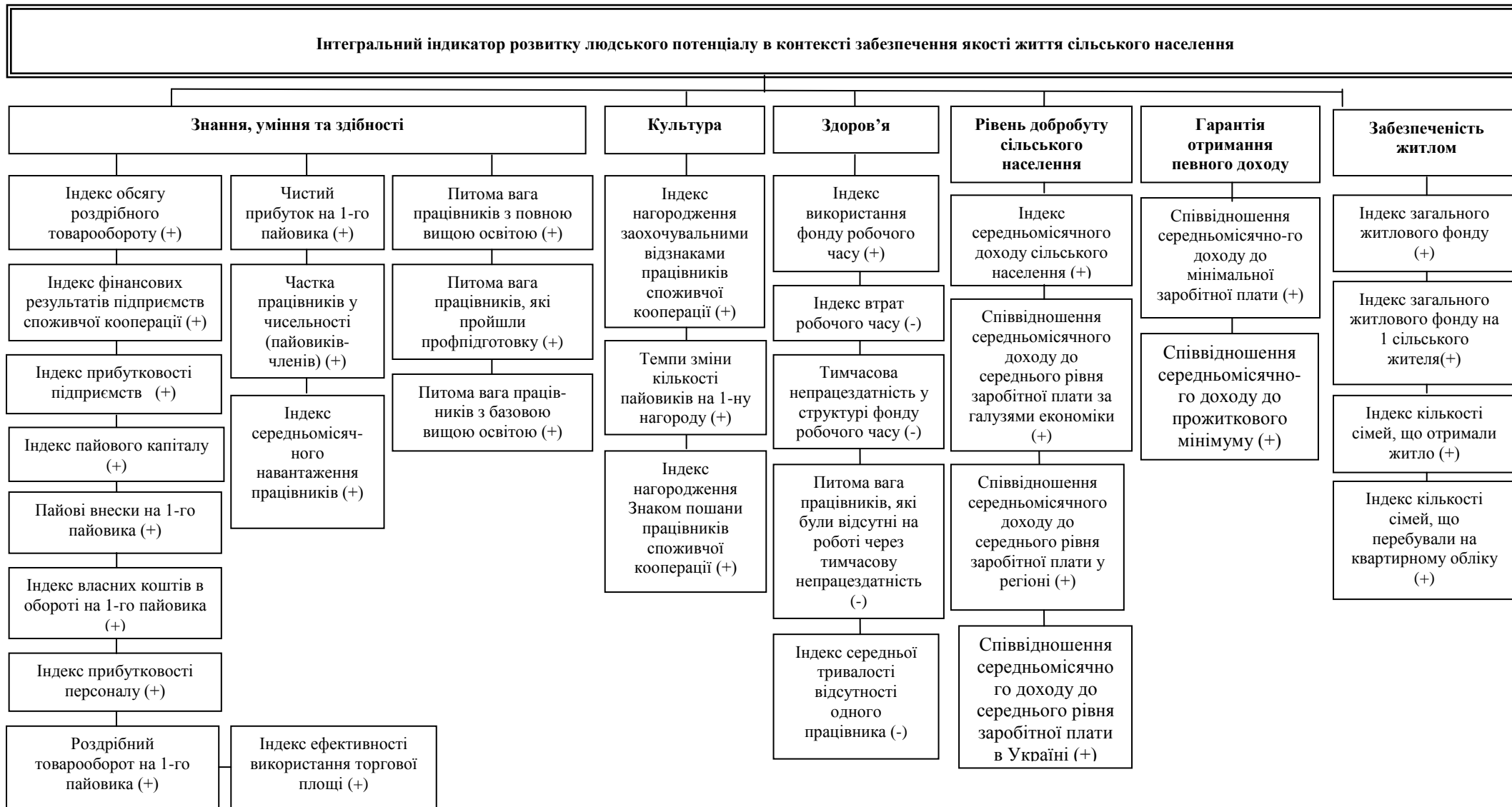


Рис. 2.16. Схема побудови інтегрального індикатора розвитку людського потенціалу в контексті забезпечення якості життя сільського населення

показників. При цьому найбільш доцільним видається визначення ваги за методом факторних навантажень. Тобто визначення ваг за умов урахування суб'єктивності або об'єктивності характеру локального індексу по відношенню до людського потенціалу – t . При цьому t -складова вагового коефіцієнта формується як сума об'єктивних, суб'єктивно-об'єктивних і суб'єктивних показників, яким присвоюється відповідний ранг (залежно від значимості цього чинника).

Залишковий ваговий коефіцієнт може бути розрахований за формулою:

$$\Delta = \frac{k+t}{2}; \Sigma \Delta = 1 . \quad (2.11)$$

Згрупуємо індексовані параметри відповідно до табл. 2.23.

Таблиця 2.23

Індексовані параметри за групами

| Група | Назва індексу | Стимулятор/ дестимулятор | Змінна |
|--|--|-----------------------------|----------|
| <i>Знання, уміння та здібності</i> | Індекс обсягу роздрібного товарообороту | + | X_1 |
| | Індекс фінансових результатів підприємств споживчої кооперації | + | X_2 |
| | Індекс прибутковості підприємств | + | X_3 |
| | Індекс ефективності використання торгової площі | + | X_4 |
| | Індекс пайового капіталу | + | X_5 |
| | Пайові внески на одного пайовика | + | X_6 |
| | Індекс власних коштів в обороті на одного пайовика | + | X_7 |
| | Індекс прибутковості персоналу | + | X_8 |
| | Питома вага працівників з повною вищою освітою | + | X_9 |
| | Питома вага працівників з базовою вищою освітою | + | X_{10} |
| | Питома вага працівників, які пройшли профпідготовку | + | X_{11} |
| | Частка працівників у чисельності членів (пайовиків) | + | X_{12} |
| | Індекс середньомісячного навантаження працівників | + | X_{13} |

Продовження табл. 2.23

| | | | |
|---------------------------------------|--|---|----------|
| | Роздрібний товарооборот на одного пайовика | + | X_{14} |
| | Чистий прибуток на одного пайовика | + | X_{15} |
| Культура | Індекс нагородження заохочувальними відзнаками працівників споживчої кооперації | + | X_{16} |
| | Кількість пайовиків на одну нагороду (індекс) | + | X_{17} |
| | Індекс нагородження Знаком пошани працівників споживчої кооперації | + | X_{18} |
| Здоров'я | Індекс використання фонду робочого часу | + | X_{19} |
| | Індекс втрат робочого часу | - | X_{20} |
| | Тимчасова непрацездатність у структурі фонду робочого часу | - | X_{21} |
| | Питома вага працівників, які були відсутні на роботі через тимчасову непрацездатність | - | X_{22} |
| | Індекс середньої тривалості відсутності одного працівника | - | X_{23} |
| Рівень добробуту сільського населення | Індекс середньомісячного доходу сільського населення | + | X_{24} |
| | Співвідношення середньомісячного доходу до середнього рівня заробітної плати за галузями економіки | + | X_{25} |
| | Співвідношення середньомісячного доходу до середнього рівня заробітної плати у регіоні | + | X_{26} |
| | Співвідношення середньомісячного доходу до середнього рівня заробітної плати в Україні | + | X_{27} |
| Гарантія отримання певного доходу | Співвідношення середньомісячного доходу до мінімальної заробітної плати | + | X_{28} |
| | Співвідношення середньомісячного доходу до прожиткового мінімуму | + | X_{29} |
| Забезпеченість житлом | Індекс загального житлового фонду | + | X_{30} |
| | Індекс загального житлового фонду на одного сільського жителя | + | X_{31} |
| | Індекс кількості сімей, які отримали житло | + | X_{32} |
| | Індекс кількості сімей, які перебували на квартирному обліку | + | X_{33} |

Знайдемо проміжні значення групових індексів і забезпечимо їх належність числовому проміжку від 0 до 1.

Знання, уміння та здібності:

$$Y_1 = \sum_{i=1}^{15} X_i / 15 . \quad (2.12)$$

Культура:

$$Y_2 = \sum_{i=16}^{18} X_i / 3 . \quad (2.13)$$

Здоров'я:

$$Y_3 = \sum_{i=19}^{23} X_i / 5 . \quad (2.14)$$

Рівень добробуту сільського населення:

$$Y_4 = \sum_{i=24}^{27} X_i / 4 . \quad (2.15)$$

Гарантія отримання певного доходу:

$$Y_5 = \sum_{i=28}^{29} X_i / 2 . \quad (2.16)$$

Забезпеченість житлом:

$$Y_6 = \sum_{i=30}^{33} X_i / 4 . \quad (2.17)$$

Для розрахунку інтегрального індикатора людського потенціалу в контексті забезпечення якості життя сільського населення використаємо формулу:

$$K_{\text{ЛП}} = \sum_{i=1}^6 Y_i / 6 . \quad (2.18)$$

Так отримаємо інтегрований показник, що описує стан людського потенціалу в контексті забезпечення якості життя сільського населення та обмежений границями 0 та 1.

Перевіримо, чи існує залежність між інтегральним індикатором та економічними показниками. Близькість коефіцієнта кореляції Пірсона до 1 ($r = 0,976$) говорить про високий ступінь вірогідності гіпотези про існування зв'язку між інтегральним індикатором людського потенціалу в контексті забезпечення якості життя сільського населення (табл. 2.24).

Таблиця 2.24

Регресійна статистика

| | |
|----------------------|------------|
| Множинний R | 0,97611348 |
| R-квадрат | 0,95279753 |
| Нормований R-квадрат | 0,94353025 |
| Стандартна похибка | 0,07504729 |
| Спостереження | 115 |

Розрахуємо інтегральний індикатор розвитку людського потенціалу споживчої кооперації в контексті забезпечення якості життя сільського населення за 2013р.

Результати авторських розрахунків інтегрального індикатора людського потенціалу споживчої кооперації в контексті забезпечення якості життя сільського населення представлені в табл. 2.25.

Таблиця 2.25

Інтегральний індикатор людського потенціалу споживчої кооперації в контексті забезпечення якості життя сільського населення за 2013 р.

| Назва Облспоживспілки | Інтегральний Індикатор |
|--------------------------|---------------------------|
| Дніпропетровська | 0,241706465 |
| Волинська | 0,280011603 |
| Львівська | 0,291756107 |
| Хмельницька | 0,292163337 |
| Чернігівська | 0,29741602 |
| Закарпатська | 0,302896821 |
| Миколаївська | 0,305376013 |
| Одеська | 0,311641018 |
| Рівненська | 0,322223099 |
| Черкаська | 0,333069769 |
| Херсонська | 0,333340322 |
| Чернівецька | 0,344499307 |
| Івано-Франківська | 0,345565957 |
| Луганська | 0,358175201 |
| Тернопільська | 0,361180519 |
| Кіровоградська | 0,36566967 |
| Полтавська | 0,391251753 |
| Сумська | 0,393834319 |
| Житомирська | 0,411434077 |
| Харківська | 0,423888386 |
| Вінницька | 0,474672113 |
| Кримспоживспілка | 0,473555269 |

Проведемо групування регіонів України за інтегральним індикатором розвитку людського потенціалу споживчої кооперації в контексті забезпечення якості життя сільського населення за 2013р. (табл. 2.26).

Таблиця 2.26

Групування регіонів України за інтегральним індикатором розвитку людського потенціалу споживчої кооперації в контексті забезпечення якості життя сільського населення за 2013р.

| Інтервал за рівнем людського потенціалу споживчої кооперації | Стан людського потенціалу споживчої кооперації | Інтервал інтегрального індикатора розвитку людського потенціалу | Кількість облспоживспілок | Інтегральний індикатор розвитку людського потенціалу | Назва облспоживспілки |
|--|--|---|---------------------------|--|---|
| 0,41-0,47 | Високий | 0,41–0,47 | 4 | 0,445 | Житомирська Харківська Вінницька Кримспоживспілка |
| 0,30-0,39 | Середній | 0,34–0,39 | 6 | 0,369 | Івано-Франківська Луганська Тернопільська Кіровоградська Полтавська Сумська |
| | | 0,30–0,34 | 7 | 0,321 | Закарпатська Миколаївська Одеська Рівненська Черкаська Херсонська Чернівецька |
| 0,24-0,30 | Низький | 0,29–0,30 | 3 | 0,293 | Чернігівська Хмельницька Львівська |
| | | 0,24–0,28 | 2 | 0,261 | Волинська Дніпропетровська |

За результатами досліджень, до першої групи із найвищим інтегральним індикатором розвитку людського потенціалу (0,41–0,47) увійшли чотири облспоживспілки: Житомирська, Харківська, Вінницька та Кримспоживспілка.

До другої групи облспоживспілок, у яких інтегральний індикатор розвитку людського потенціалу має середнє значення від 0,30 до 0,39, зараховані Івано-Франківська, Луганська Тернопільська, Кіровоградська, Полтавська, Сумська, Закарпатська, Миколаївська, Одеська, Рівненська, Черкаська, Херсонська, Чернівецька.

Третя група, у якій інтегральний індикатор розвитку людського потенціалу найнижчий (0,24–0,30), представлена Чернігівською, Хмельницькою, Львівською, Волинською, Дніпропетровською облспоживспілками (табл. 2.25).

На основі проведених досліджень можна зробити такі узагальнення:

1) рівень інтегрального індикатора розвитку людського потенціалу споживчої кооперації в контексті забезпечення якості життя сільського населення має суттєву територіальну диференціацію;

2) найвищий рівень інтегрального індикатора розвитку людського потенціалу споживчої кооперації в контексті забезпечення якості життя сільського населення мають регіони з розвиненою ринковою інфраструктурою в різних галузях, високими показниками знань, умінь і здібностей, добробуту сільського населення, гарантіями отримання гідного доходу, необхідними умовами проживання;

3) найнижчий рівень інтегрального індикатора мають облспоживспілки з негативними результативними показниками діяльності підприємств, показниками знань, умінь і здібностей; культури; здоров'я [151, с. 136].

Загалом, диференціація облспоживспілок України за рівнем інтегрального індикатора розвитку людського потенціалу та забезпечення якості життя сільського населення зумовлена нерівномірністю існуючого розвитку регіонів і облспоживспілок, відмінністю обсягів наявних ресурсних потенціалів і ефективністю їх використання.

Висновки до другого розділу

Ефективне формування людського потенціалу в контексті забезпечення якості життя сільського населення суттєво залежить як від держави, так і від умов, які створюються в споживчій кооперації України.

Визначено, що система споживчої кооперації є важливою складовою кооперативного сектору національної економіки України.

Встановлено, що в період ринкової трансформації національної економіки значно знизився рівень участі споживчої кооперації у формуванні споживчого ринку країни. Споживча кооперація втратила монопольні позиції в обслуговуванні сільського населення, що, безумовно, негативно вплинуло на формування і стан її людського потенціалу та якість життя сільського населення. Проте за результатами дослідження, встановлено, що в сучасних умовах розвитку споживчої кооперації існують підстави для якісного відтворення людського потенціалу і формування в подальшому його конкурентних переваг, створення ефективних умов розвитку, орієнтації на кооперативні цінності.

Оцінка соціально-економічних показників діяльності системи споживчої кооперації України свідчить про наявність позитивних тенденцій, що сприяє задоволенню матеріальних і духовних потреб членів пайовиків, посиленню соціальної місії споживчої кооперації, поглибленню соціальної перебудови села, активізації міжнародної кооперативної діяльності.

У контексті оцінки взаємозв'язку людського потенціалу з показниками соціально-економічного розвитку споживчої кооперації обґрунтовано, що така структурна компонента, як знання (зокрема освітній рівень працівників), уміння та здібності істотно впливає на кількісні та якісні показники діяльності споживчої кооперації.

Оцінка людського потенціалу в контексті забезпечення якості життя сільського населення – це складне завдання, оскільки:

по-перше, фіксує показники не тільки людського потенціалу, а й показники якості життя сільського населення;

по-друге, наразі немає міжнародних стандартів оцінки людського потенціалу в контексті забезпечення якості життя сільського населення;

по-третє, економічна та соціальна політика підприємств споживчої кооперації недостатньо орієнтована на забезпечення якості життя сільського населення.

У роботі обґрунтовано доцільність використання системи соціально-економічних секторних індексів і здійснено кількісну оцінку людського потенціалу споживчої кооперації в контексті забезпечення якості життя сільського населення. Для розрахунку відповідного індикатора використано методику відбору показників, нормування та визначення вагових коефіцієнтів, запропоновану фахівцями Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України.

Побудова інтегрального індикатора, придатного для оцінки людського потенціалу, відбувається на основі шести груп показників, що характеризують аспекти людського потенціалу та забезпечення якості життя сільського населення. Кожному з визначених показників відповідають індексовані параметри за групами: знання, вміння та здібності; культура; здоров'я; рівень добробуту сільського населення; гарантія отримання певного доходу; забезпеченість житлом.

Проведене узагальнення розрахованих показників інтегрального індикатора, придатного для оцінки людського потенціалу по регіонах, дає змогу визначити, що в чотирьох облспоживспілках спостерігається високий рівень розвитку людського потенціалу, тринадцяти – середній, п'яти – низький.

Найвищий рівень мають облспоживспілки з розвиненою ринковою інфраструктурою в різних галузях, високими показниками знань, вмінь і здібностей, добробуту сільського населення, гарантіями отримання гідного доходу, необхідними умовами проживання (Житомирська, Харківська,

Вінницька); низький рівень мають облспоживспілки з негативними результативними показниками діяльності підприємств, показниками знань, умінь і здібностей; культури; здоров'я (Дніпропетровська, Волинська, Львівська, Хмельницька, Чернігівська).

Диференціація облспоживспілок України за рівнем інтегрального індикатора розвитку людського потенціалу та забезпечення якості життя сільського населення зумовлена нерівномірністю існуючого розвитку регіонів і облспоживспілок, відмінністю обсягів наявних ресурсних потенціалів і ефективністю їх використання.

Основні результати наукових досліджень, викладених у розділі 2, опубліковані в працях: [148, 151, 152].

РОЗДІЛ 3

ОБҐРУНТУВАННЯ КОНЦЕПТУАЛЬНИХ ЗАСАД І СТРАТЕГІЧНИХ ПРІОРИТЕТІВ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ СПОЖИВЧОЇ КООПЕРАЦІЇ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ЖИТТЯ СІЛЬСЬКОГО НАСЕЛЕННЯ

3.1. Інституційні засади формування людського потенціалу споживчої кооперації в контексті забезпечення якості життя сільського населення

В економічній системі, що розвивається в сучасних умовах глобалізації та євроінтеграції, формування людського потенціалу споживчої кооперації в контексті забезпечення якості життя сільського населення повинно здійснюватися за рахунок оптимізації співвідношення заходів на рівні держави, Укоопспілки та підприємств споживчої кооперації (рис. 3.1).

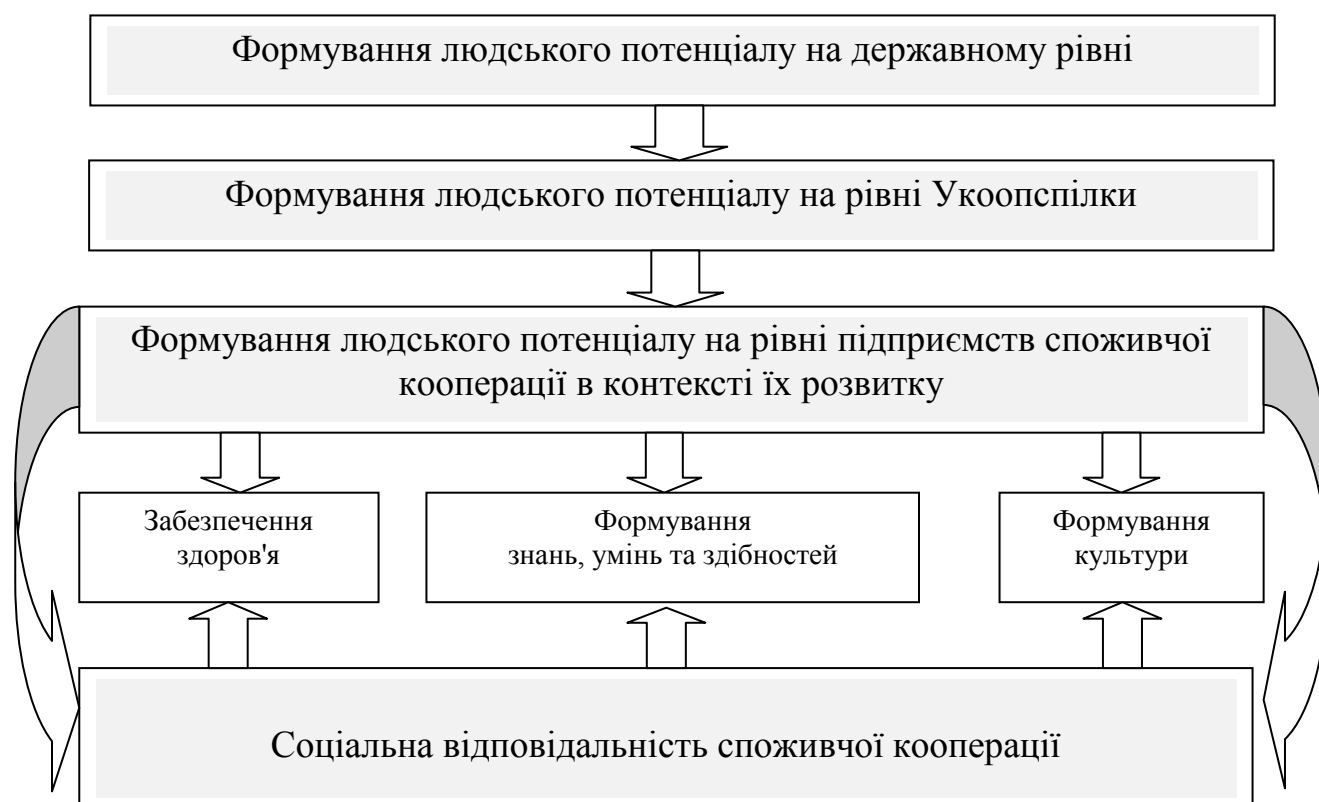


Рис. 3.1. Рівні формування людського потенціалу споживчої кооперації в контексті забезпечення якості життя сільського населення

Результат процесу формування людського потенціалу споживчої кооперації в контексті забезпечення якості життя сільського населення залежати від того, наскільки вдасться реалізувати його концептуальні засади. Вирішення цього завдання вимагає консолідації зусиль урядових інституцій, системи споживчої кооперації, громадянського суспільства та ділових кіл для підтримки сільського населення та активізації процесів залучення до інституту членства споживчих товариств і спілок.

Відповідно до Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року Уряд України підтримує принципові позиції європейського підходу до регіональної політики, що базуються на поєднанні політики підвищення конкурентоспроможності територій та недопущення зростання регіональних диспропорцій (рис. 3.2) [136].

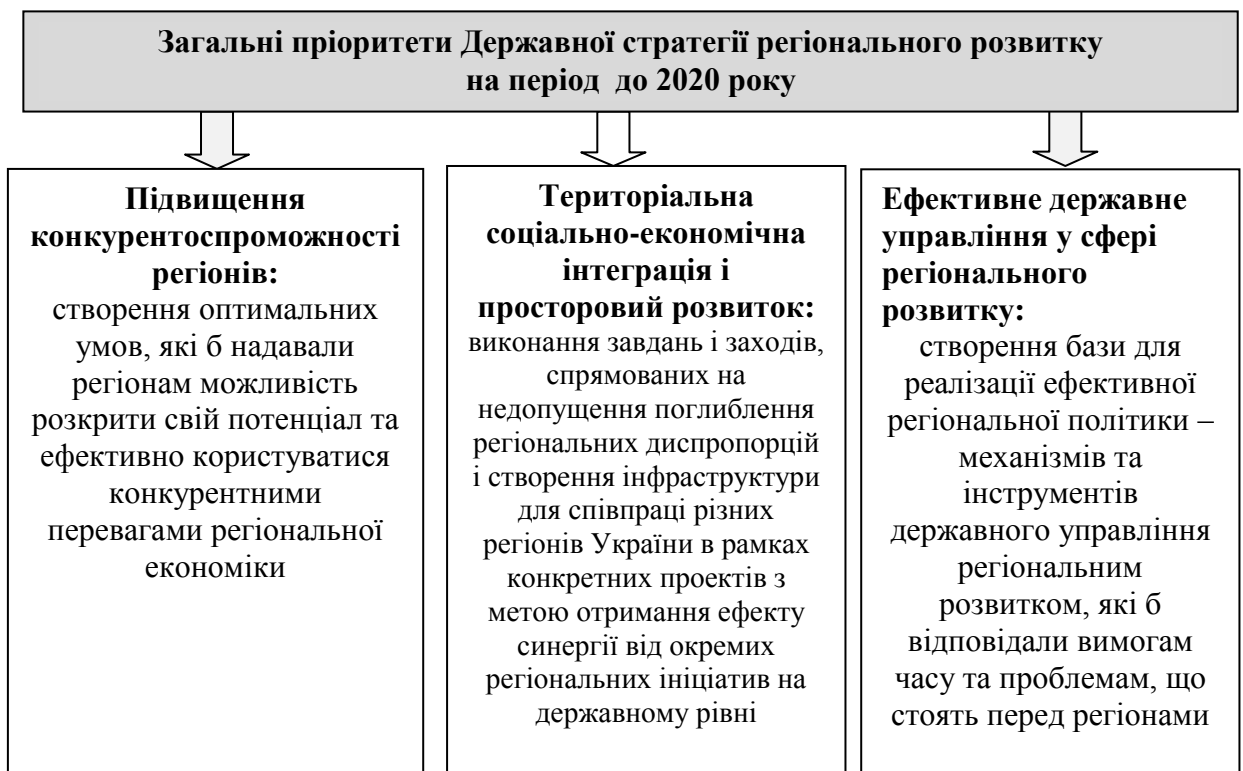


Рис. 3.2. Загальні пріоритети Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року

Зокрема, у сучасних умовах розвитку національної економіки України, у досліджуваному контексті, невідкладним є вирішення таких завдань:

- створення загальнонаціональної системи управління персоналом та її складових: регіональних підсистем, орієнтованих на пріоритети регіонального розвитку;
- розроблення та впровадження системи моніторингу людського розвитку;
- детінізація ринку праці, подолання зловживань під час найму працівників, організації трудового процесу й оплати праці;
- створення системи й технології залучення інвестицій в людський розвиток;
- удосконалення національної системи професійної підготовки з урахуванням реальних потреб у персоналі у сфері державного управління, соціально-гуманітарній сфері, ключових галузях економіки, промисловості та агропромислового комплексу [171].

Головною метою Єдиної комплексної стратегії розвитку сільського господарства та сільських територій на 2015-2020 рр. є підтримання життєдіяльності сільських територій, підвищення доходів сільського населення та поліпшення соціально-демографічної структури села за рахунок диверсифікації економіки сільських територій, господарської діяльності населення, розвитку інфраструктури та сільського простору як рекреаційного ресурсу, покращення життєвих умов і добробуту сільських жителів, надання їм кращого доступу до базових послуг, підвищення мотивації та спроможності до участі у процесах місцевого розвитку.

В контексті вищезазначеного пріоритетними заходами визначено:

1. Розвиток економіки сільських територій шляхом стимулювання неаграрних видів діяльності, поширення інноваційних продуктів, бізнес-мереж, маркетингових проектів, позиціонування.

2. Розбудова туристичного потенціалу сільської місцевості для сільського і аграрного туризму; використання лісових, водних та інших природних ресурсів для рекреаційних послуг.

3. Розвиток інфраструктури села з розширення базових послуг для економіки сільських територій та сільського населення з наголосом на розбудову комунікаційних та інформаційних мереж.

4. Відродження та розвиток села, збереження та поліпшення сільської культурної спадщини як активу місцевого розвитку.

5. Підвищення рівня знань та практичних навичок сільського населення для організації та комерціалізації неаграрних видів діяльності на селі.

Це дозволить розширити сферу прикладання праці та збільшення доходів сільського населення, сприятиме зростанню інвестицій сільських територіальних громад у розвиток свого людського потенціалу та місцевої інфраструктури [53].

Разом з тим, з метою реалізації завдань формування людського потенціалу в сільській місцевості необхідно передбачити:

- заходи для прискорення економічних і політичних реформ, метою яких є комплексне оздоровлення соціально-економічної ситуації в сільській місцевості, забезпечення населенню доступу до базових соціальних послуг, економічних ресурсів тощо;

- забезпечення рівного доступу до якісних медичних послуг незалежно від місця проживання, майнового стану й інших характеристик, що вимагає здійснити структурну реорганізацію системи охорони здоров'я та реорганізації неефективних сільських районних лікарень у центри надання первинної медико-санітарної допомоги;

- модернізацію системи соціальної підтримки й адресний принцип її надання [47].

Відповідно до Закону України „Про споживчу кооперацію” та статутів споживчих товариств і їх спілок, споживчі товариства та їх спілки, а також підпорядковані їм підприємства й організації:

- сприяють забезпеченню зайнятості населення шляхом створення додаткових робочих місць, розширення мережі підприємств, застосування гнучкого режиму праці, професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, передусім тих, які є членами споживчих товариств;
- мають право наймати та звільняти працівників, у тому числі і тих, які працюють за контрактом, у випадках, передбачених законодавством України;
- самостійно встановлюють форми, системи, розміри оплати праці осіб, які працюють за наймом;
- гарантують своїм працівникам оплату праці відповідно до професій, кваліфікації та особистого трудового внеску, належні умови праці, а також соціально-економічні гарантії, передбачені законодавством України;
- несуть відповідальність за шкоду, заподіяну здоров'ю та працездатності працівників [140, 179].

Нині така діяльність реалізується в рамках діючих нормативних документів:

- 1) Основні напрями формування замовлення організацій та підприємств системи Укоопспілки на підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації фахівців;
- 2) Інструкція про порядок прийняття, переведення, звільнення та обліку кадрів на підприємствах, в організаціях, установах споживчої кооперації України;
- 3) Положення про формування кадрового резерву на посади керівників і спеціалістів підприємств, установ, організацій споживчої кооперації України;
- 4) Положення про порядок укладання контракту з керівником підприємства (об'єднання), споживчого товариства, споживспілки;
- 5) Положення про післядипломну освіту в системі споживчої кооперації України;

6) Порядок добору і погодження кандидатур для обрання на посади голови правління, заступника голови правління Кримспоживспілки, облспоживспілок;

7) Примірне положення про матеріальне та соціальне забезпечення працівника споживчого товариства, споживспілки, підприємства (об'єднання), інших суб'єктів господарювання системи Центральної спілки споживчих товариств України (Укоопспілки);

8) Концепція молодіжної політики Центральної спілки споживчих товариств України та Профспілки працівників споживчої кооперації України;

9) Положення про атестацію керівників, професіоналів, фахівців споживспілок, споживчих товариств, підприємств (об'єднань), інших суб'єктів господарювання системи Центральної спілки споживчих товариств України [70, 131, 137, 179].

Як бачимо з попереднього розділу, на сучасному етапі розвитку споживча кооперація підвищує ефективність свого функціонування, змінюючи напрями діяльності в окремих галузях. Тож для забезпечення її конкурентних переваг, поряд з удосконаленням процесу управління всіма видами ресурсів, необхідно розширити обсяги діяльності за рахунок формування потенційного її члена.

У цьому контексті, як на сьогодні, так і на довгострокову перспективу розвитку споживчої кооперації України, актуальним є гасло «Система – для членів», яке відповідно до Стратегії, передусім, передбачає «підпорядкування економічної та господарської діяльності соціальним ідеям і завданням споживчої кооперації; неприбутковий характер діяльності споживчих товариств і споживспілок посилення ролі споживчої кооперації в соціальних перетвореннях на селі» [9, с. 32].

Зокрема, основні напрями вдосконалення роботи з пайовиками споживчих товариств в Україні з метою підвищення їх ролі у діяльності кооперативів визначені у «Стратегії розвитку споживчої кооперації України на

2004–2015 рр.», затвердженої XIX з'їздом споживчої кооперації України у 2004 році:

- посилення пропаганди кооперативних ідей з метою активізації діяльності кооператорів;
- реалізація програми розвитку інституту членів споживчих товариств і спілок, активна їх участь в управлінських структурах, системі кооперативного контролю;
- забезпечення органічного поєднання особистих, колективних і суспільних інтересів шляхом набуття членами споживчих товариств корпоративних прав, створення кооперативних підприємств, участі у формуванні обсягів господарської діяльності, фінансових ресурсів, отримання кооперативних виплат;
- удосконалення самоорганізації, самоуправління, активізація роботи на кооперативних ділянках і індивідуальної роботи з членами споживчих товариств і спілок;
- надання на пільгових засадах для членів споживчих товариств і спілок багаторівневої кооперативної освіти, можливості підвищення кваліфікації та професійного навчання кооперативного активу, доступ до новітніх інформаційних технологій;
- створення центрів духовного життя при кооперативах, проведення конкурсів художньої самодіяльності, спортивно-масових заходів з метою формування гармонійно розвинених і духовно багатих особистостей на засадах пластів національної культури, духовності, дотримання морально-етичних, правових, сімейних норм, цінностей особистого життя;
- розроблення стратегії та напрямів діяльності кооперативів, участь у виборних органах управління і контролю [172, с. 18-19].

Такий підхід визначає, що підвищення ролі інституту членства має відбуватися в трьох основних сферах: економічної участі, управління та контролю, соціального обслуговування (рис. 3.3).

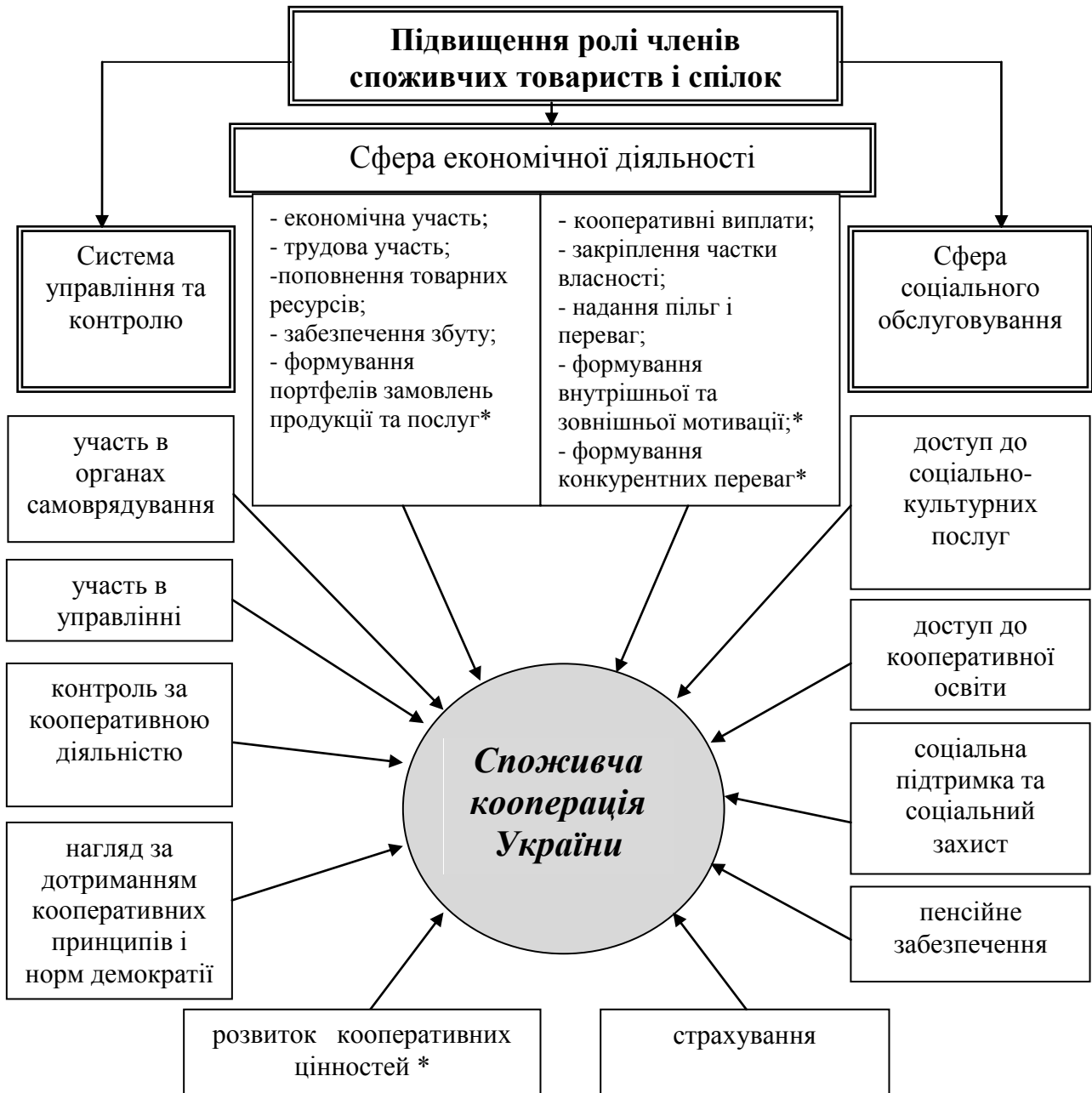


Рис. 3.3. Підвищення ролі інституту членства споживчих товариств і спілок у контексті формування та використання людського потенціалу споживчої кооперації [172, с. 20]

* Доповнено автором.

Концептуальні засади формування тієї частини людського потенціалу, що представлена працівниками системи, полягають у визначених нами напрямках: формування знань, умінь та навичок; формування культури; забезпечення здоров'я.

Основними завданнями формування людського потенціалу в контексті напряму формування знань, умінь та навичок є удосконалення кооперативної освіти, зокрема підвищення її іміджу. Тож, з нашої точки зору, необхідно:

- адаптувати її до реформ у вищій освіті держави, враховуючи принципи Болонської декларації;
- забезпечити високий професійний рівень професорсько-викладацького складу;
- удосконалити форми та методи підготовки фахівців;
- поновити зміст і методики навчання;
- запровадити нові інформаційні технології навчання.

Важливим аспектом нарощування людського потенціалу держави стає система професійної освіти. Держава регулює здатність системи освіти забезпечити професійну підготовку кадрів відповідно до поточних і стратегічних потреб економіки країни, встановлюючи законодавчі обмеження та здійснюючи перерозподіл доходів.

У системі споживчої кооперації однією із умов формування людського потенціалу є удосконалення сфери освіти з метою підготовки кваліфікованих кадрів підприємств і організацій споживчої кооперації сільської місцевості з урахуванням тенденції розвитку сільських територій. В цьому контексті актуальності набуває практикоорієнтоване навчання, яке необхідно реалізовувати на базі співпраці вищих навчальних закладів споживчої кооперації та підприємств і організацій сільської місцевості.

Маючи освітню структуру, споживча кооперація виконує державне замовлення на фахівців у межах близько 3–5 % загального контингенту студентів. Це зумовлює прийняття управлінських рішень щодо відкриття нових напрямів і спеціальностей для підготовки фахівців, які мають попит серед сільського населення.

З метою пошуку пріоритетних засад формування людського потенціалу споживчої кооперації в контексті забезпечення якості життя сільського населення,

необхідно використовувати науковий потенціал ВНЗ Укоопспілки. Враховуючи наявні проблеми, варто залучити науковців до пошуку можливих розв'язань в умовах економічної кризи. В рамках досліджуваної проблеми необхідно систематично проводити міжнародні та всеукраїнські конференції, семінари, круглі столи з метою обміну досвідом.

На нашу думку, такі заходи з формування якісно нової інноваційної моделі системи кооперативної освіти сприятимуть налагодженню тісної взаємодії навчальних закладів зі спілками, споживчими товариствами, підприємствами й організаціями, підбору та набору студентів у навчальні заклади та їх працевлаштуванню.

Важливими завданнями в контексті цього напрямку є:

- підвищення кваліфікації працівників, їх професійної підготовки та перепідготовка з метою набуття професійних навичок з використання інноваційних технологій. Для того, щоб працівники підприємств споживчої кооперації відповідали достатньому професійному рівню, необхідно періодично (раз у три роки) здійснювати їх перепідготовку та підвищення кваліфікації у зв'язку з появою нових напрямів в економіці, інформатизацією та автоматизацією виробничих процесів;
- забезпечення обов'язкової атестації працівників системи на предмет відповідності займаним посадам і стимулювання професійного росту;
- омолодження персоналу за допомогою залучення молодих спеціалістів, широких верств пайовиків до участі в управлінні організацією;
- удосконалення практик шляхом організації на базі кращих облспоживспілок, споживчих товариств семінарів з актуальних проблем кооперативної діяльності, обмін досвідом роботи;
- зміцнення співпраці науки та практики, участь науково-педагогічних працівників кооперативних вищих навчальних закладів із залученням науковців науково-дослідних інститутів НАНУ та практичних працівників у підготовці та

проведенні науково-практичних конференцій, семінарів, круглих столів, інших заходів з перепідготовки та підвищення кваліфікації;

- удосконалення системи моральних і матеріальних стимулів, що дозволить зацікавити працівників системи споживчої кооперації в підвищенні рівня професіоналізму, ділової активності. Що стосується матеріальних стимулів, то в першу чергу, підприємствам споживчої кооперації необхідно збільшити розмір прибутку, що буде сприяти росту кооперативних виплат і як результат – залученню сільського населення до складу пайовиків.

Наразі актуальними є питання використання інформаційних технологій управління. В цьому контексті основними векторами діяльності є: проведення моніторингу формування ІТ-середовища системи споживчої кооперації; вироблення оптимальних напрямів і формування стратегії розвитку ІТ-середовища на найближчу перспективу; координація процесів створення та впровадження інформаційно-комп'ютерних технологій; організація проведення науково-практичних семінарів із розробки та впровадження інформаційно-комп'ютерних технологій; розробка ІТ-проектів і корпоративних баз даних; формування дилерської мережі з впровадження УКС-проектів у системі споживчої кооперації [179].

Подальші перспективи розвитку інформаційних технологій системи споживчої кооперації України повинні базуватися на передовому досвіді та відповідних методах передачі й обробки інформації, що дозволить реалізувати напрям формування знань, умінь і навичок у контексті забезпечення якості життя сільського населення.

Новим напрямом в інформатизації споживчої кооперації є запровадження паспорта кожного кооперативного підприємства чи організації, що несе відповідальність за його повноту й оновлення. Цей документ містить детальну достовірну інформацію про діяльність обласної (районної) спілки, кількість населених пунктів, чисельність населення, що дасть можливість фіксувати сільське населення, яке обслуговується, членів споживчих товариств і спілок,

організаційно-правову структуру, основні показники господарсько-виробничої діяльності та кадрове забезпечення.

Згідно із джерелом [179], у перспективі кожна облспоживспілка, окремі підприємства й організації повинні мати свій сайт і web-сторінку в мережі Інтернет, а для цього потрібно підвищувати кваліфікацію працівників споживчої кооперації, рівень їх освіти, тобто сприяти формуванню людського потенціалу споживчої кооперації в контексті забезпечення якості життя сільського населення.

Основними завданнями розвитку людського потенціалу в контексті напряму формування культури є:

формування лідерських якостей як у керівників, так і у працівників різних рівнів управління системи споживчої кооперації;

формування кооперативних цінностей і розвиток культури особистості підприємства споживчої кооперації в цілому;

залучення персоналу до управління підприємством і його структурними підрозділами: гуртки якості, поради підприємств, спільні консультації, фінансова участь;

перетворення сукупності працівників у трудовий колектив і забезпечення його стабільності: задоволеність роботою, морально-психологічний клімат і рівень конфліктності, соціальний контроль;

гуманізація трудової діяльності в колективах підприємств системи споживчої кооперації і створення найбільш сприятливих умов її здійснення;

формування нематеріальних заохочувальних компенсацій працівникам підприємств;

створення програми винагород за ініціативність та раціоналізаторство в діяльності підприємств різних галузей споживчої кооперації;

створення соціальної інфраструктури на підприємствах різних галузей споживчої кооперації;

забезпечення правової захищеності працівників на підприємстві і системи соціального партнерства: правові відносини з адміністрацією, вирішення колективних трудових спорів, колективні договори та домовленості.

Моральне стимулювання працівників системи за високі результати праці повинно бути важливою складовою політики формування людського потенціалу підприємств споживчої кооперації України. Нагородження заохочувальними відзнаками Центральної спілки споживчих товариств України (Укоопспілки) повинно постійно удосконалюватись відповідно до сучасних вимог діяльності підприємств. З метою відзначення працівників системи за особливі заслуги у справі розбудови й зміцнення споживчої кооперації, її економічних засад, високий професіоналізм, трудові досягнення у відповідній галузі діяльності мають ефективно використовуватись заохочувальні відзнаки (почесна трудова відзнака "Знак Пошани" Центральної спілки споживчих товариств України, "Подяка" Правління Укоопспілки, Почесна грамота Правління Укоопспілки).

Основними завданнями формування людського потенціалу в контексті наряду *забезпечення здоров'я* є ряд заходів у сфері охорони здоров'я як на рівні держави, так і на рівні споживчої кооперації.

У системі споживчої кооперації є мережа лікувально-оздоровчих закладів і будинків відпочинку, що надають послуги пайовикам і робітникам споживчої кооперації. За рахунок коштів, що витрачаються на охорону праці, покращуються умови праці, створюються належні побутові умови, проводиться модернізація обладнання, медичні огляди, здійснюються заходи з профілактики виробничого травматизму. Поліпшилася робота з атестації робочих місць за умовами праці, а це впливає на додаткові відпустки, доплати, розміри пенсій за віком на пільгових умовах.

Зокрема, реформування системи охорони здоров'я в межах проблеми людського розвитку є найбільш складною з усіх галузевих трансформацій. Першочерговими проблемами для розв'язання є такі:

- упорядкування системи відносин між пацієнтом і лікувальним закладом (і його представниками);
- запровадження багатоканального фінансування систем охорони здоров'я;
- введення медичного страхування та забезпечення керованого розвитку платних медичних послуг;
- забезпечення доступності медичної допомоги для соціально незахищених верств населення;
- розвиток інституту сімейної медицини;
- підвищення ефективності державної політики щодо формування здорового способу життя;
- запровадження економічних заходів стимулювання населення дбати про своє здоров'я;
- посилення відповідальності роботодавця за недотримання вимог безпеки й охорони праці [83, с. 68].

Враховуючи ці аспекти, споживча кооперація повинна забезпечувати умови та можливості формування, укріплення та підтримання стану здоров'я працівників системи. Серед них найбільш впливові – це обсяг та якість харчування, екологічна безпека, наявність та якість відпочинку, характер, умови та безпека праці, здоровий спосіб життя. Впливаючи на рівень доходів членів споживчих товариств, споживча кооперація визначає можливості адаптації людини до зовнішніх обставин, здатність справлятися з фізичним і емоційним навантаженням. Адже низький рівень життя обумовлює нестачу коштів на повноцінне харчування, відпочинок і медичне обслуговування, що має важливе значення для збереження здоров'я. Раціональне харчування забезпечує нормальний стан здоров'я людини, сприяє профілактиці захворювань, подовженню тривалості життя, підвищенню працездатності, створює необхідні умови адаптації організму до змін навколишнього середовища.

Важливим напрямом у забезпеченні здоров'я є умови й охорона праці, безпека на робочому місці, що передбачає дотримання показників життєдіяльності: соціальні (медичне обслуговування), охорона праці (техніка безпеки, гігієнічні умови праці), екологія середовища існування.

У системі споживчої кооперації є мережа санаторно-лікувальних закладів і будинків відпочинку для оздоровлення членів споживчої кооперації та їх сімей. Це потребує підвищення розміру інвестицій на оздоровлення у розрахунку на одного працівника, підтримання динаміки інвестицій у сферу охорони праці на кожному підприємстві в цілому.

Робота в шкідливих умовах негативно впливає на ринок праці, оскільки погіршення стану здоров'я викликає скорочення кількості, зниження якості трудових ресурсів і престижності робочих професій, що створює гострий дефіцит робочих кадрів. Проведення ефективної профілактичної роботи зі зниження (скасування) впливу шкідливих виробничих чинників на здоров'я працюючих стримується комплексом об'єктивних причин.

У ході визначення концептуальних засад формування людського потенціалу в контексті забезпечення якості життя сільського населення дістали подальшого розвитку існуючі концепції, що базуються на стратегічних рішеннях держави, Укоопспілки, облспоживспілок та обумовлюють методичні підходи до побудови оптимізаційної моделі.

3.2. Методичні підходи до побудови оптимізаційної моделі розвитку людського потенціалу споживчої кооперації

Людський потенціал є основою діяльності будь-якого господарюючого суб'єкта, не є винятком і система споживчої кооперації. Від людини, її потенціалу й ефективності його використання залежать кількісні та якісні показники діяльності як працівника, так і підприємства в цілому. Для

забезпечення розвитку споживчої кооперації необхідно розвивати та розширювати можливості використання людського потенціалу.

Актуальність проблеми розвитку споживчої кооперації спонукала до проведення досліджень, пов'язаних з оцінкою, аналізом і прогнозуванням людського потенціалу системи споживчої кооперації України.

З практичної точки зору, ефективна реалізація людського потенціалу вимагає управлінських рішень залежно від особливостей виробничих завдань в напрямі розвитку підприємства. Якісне та кількісне зростання людського потенціалу в контексті забезпечення розвитку споживчої кооперації залежить, з одного боку, від управлінських рішень на рівні самих підприємств, з іншого – від державної і регіональної політики у сфері створення відповідного економіко-правового середовища.

Реалізація концепції розвитку споживчої кооперації вимагає формування методичних підходів до побудови оптимізаційної моделі розвитку людського потенціалу споживчої кооперації.

Застосування математичних методів у нашому дослідженні є досить важливим та ефективним, оскільки виникає необхідність в обґрунтуванні впливу різноманітних чинників на формування людського потенціалу, а також такий підхід дозволяє поглиблювати та конкретизувати економічні дослідження, підвищувати їх наукове значення, точність і дієвість.

Важливим аспектом формування оптимізаційної моделі розвитку людського потенціалу є визначення її етапів.

Перший етап. Визначення стратегічних цілей розвитку людського потенціалу

В умовах інноваційного розвитку економіки України результати діяльності споживчої кооперації залежать від стану та якості її людського потенціалу, креативності особистостей з розвинутими різноманітними характеристиками, формування працівників дійсно ринкового типу, тобто орієнтованих як на високу оплату праці, так і на інтенсивну кваліфіковану

працю. При цьому повинні гнучко враховуватися потреби, інтереси, галузеві й регіональні особливості трудового менталітету працюючих.

Як було зазначено, носіями людського потенціалу споживчої кооперації є: 1) працівники системи; 2) пайовики системи, які не працюють в споживчій кооперації і можуть бути власниками та користувачами послуг.

Визначення стратегічних цілей розвитку людського потенціалу вимагає введення математичних позначень: $x_i, i \in J_n$ – кількість членів споживчих товариств, врахованих за досліджуваними роками, $x_j, j \in J_n$ – кількість найманих штатних працівників, визначених за досліджуваний період.

Як комплексні показники діяльності розглянемо такі: y_1 – загальна кількість членів споживчих товариств, y_2 – загальна кількість штатних працівників. На основі введених позначень перейдемо до формування моделі аналізу людського потенціалу.

Другий етап. Формування моделі аналізу людського потенціалу

Для аналізу динаміки людського потенціалу застосуємо математичні моделі у вигляді багатофакторної регресії [48, с. 65]. Зазначимо, що найбільш поширеною є задача, що містить n змінних x_i ($i \in J_n$) і величину Y , що залежить від цих змінних. З точки зору математики, задача формулюється так: необхідно оптимізувати функцію вигляду $y = f(x_1, x_2, \dots, x_n)$, де y – параметр процесу, що підлягає оптимізації (критерій); x_i – незалежні змінні, які можна змінювати під час проведення експериментів ($i \in J_n$). Конкретизуємо загальну функцію поліноміальною тенденцією:

$$y = a_0 + a_1x + a_2x^2 + \dots + a_kx^k, \quad (3.1)$$

де a_0, \dots, a_k – коефіцієнти рівняння регресії; k – ступінь поліноміальної тенденції.

На основі даних (табл. 2.8) проаналізуємо динаміку кількості членів споживчих товариств за 2010–2013 рр. (рис. 3.4).

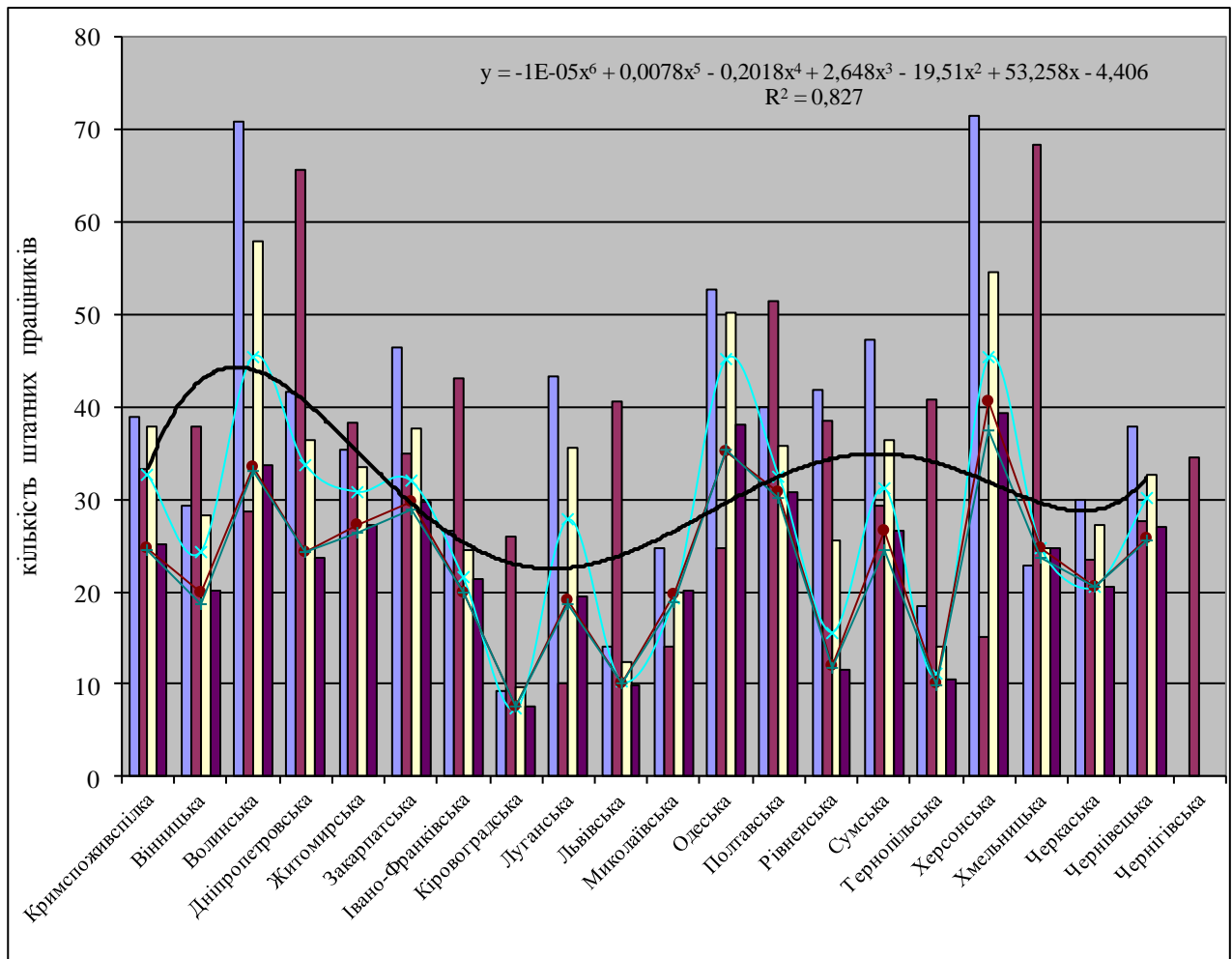


Рис. 3.4. Динаміка кількості членів споживчих товариств за 2010–2013 рр.

Математична модель, що описує зміни, матиме такий вигляд:

$$y = -1E-05x^6 + 0,0078x^5 - 0,2018x^4 + 2,648x^3 - 19,51x^2 + 53,258x - 4,406, \quad (3.2)$$

Коефіцієнти при незалежних змінних у поліноміальній регресії вказують на ступінь впливу чинників. Коефіцієнт регресії $R^2 = 0,81$ вказує на те, що модель є адекватною, тому її можна застосувати для аналізу та прогнозування досліджуваних чинників.

Важливою складовою людського потенціалу споживчої кооперації є штатні працівники системи. Саме вони реалізують рішення членів споживчої кооперації і від них залежить ефективність функціонування системи.

За даними табл. 2.13 побудуємо гістограми за роками для кожної споживспілки та проаналізуємо динаміку кількості штатних працівників споживчої кооперації (рис. 3.5).

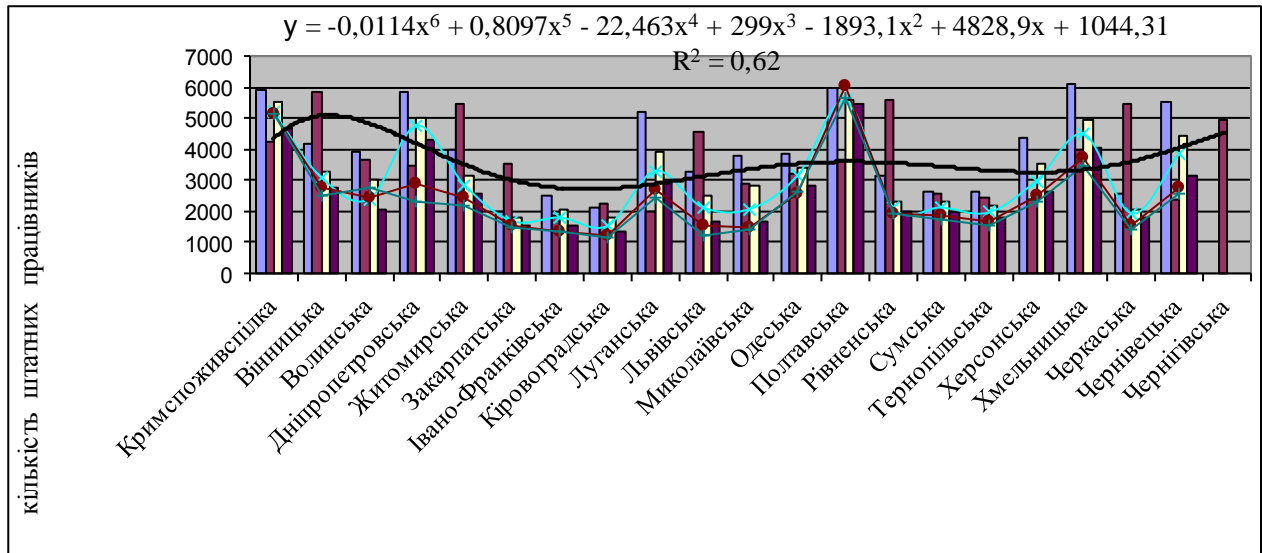


Рис. 3.5. Динаміка кількості штатних працівників споживчої кооперації за 2010–2013 рр.

Для аналізу використаємо поліноміальну модель:

$$y = -0,0114x^6 + 0,8097x^5 - 22,463x^4 + 299x^3 - 1893,1x^2 + 4828,9x + 044,31, \quad (3.3)$$

де x – кількість штатних працівників за 2010-2013 рр.

y – показник зміни чисельності штатних працівників за досліджуваний період.

Наявність кореляційно-регресійних моделей дає можливість встановити відхилення комплексних показників, що формують людський потенціал споживчої кооперації, а це, у свою чергу, дасть можливість впливати на розвиток споживчої кооперації за рахунок найбільш обґрунтованого вибору внутрішніх резервів у рамках складових людського потенціалу, а також умов його формування і використання.

Враховуючи той факт, що розвиток споживчої кооперації можливий за умов розвитку людського потенціалу, розглянемо моделювання образів ефективного пайовика як носія людського потенціалу споживчої кооперації.

Отже, необхідним є розвиток активів людського потенціалу з метою підвищення його якісного рівня, який можна визначити на основі наступного етапу.

Третій етап. Моделювання образів ефективного пайовика як носія людського потенціалу споживчої кооперації

Для реалізації цього етапу визначимо складові людського потенціалу, враховуючи, що формування людського потенціалу відбувається як на рівні держави, так і на рівні споживчої кооперації. Слід врахувати, що проблема формування людського потенціалу відноситься до складних задач математичного моделювання, оскільки в процесі моделювання слід врахувати чинники складності, до яких відносяться: обмеженість ресурсів формування людського потенціалу споживчої кооперації; велика кількість чинників, що впливають на формування; значна кількість варіантів реалізації механізмів формування людського потенціалу споживчої кооперації; необхідність одночасного досягнення в математичній моделі оптимальності декількох критеріїв, що забезпечують формування людського потенціалу; невизначеність деяких параметрів, від яких залежить вибір ефективного рішення для визначення і формування людського потенціалу; вплив людського фактора на процес прийняття рішень з метою розвитку людського потенціалу.

Розглянемо складові людського потенціалу та їх взаємозв'язки (рис. 3.6).

Згідно з рис. 3.6 кожному складову для представлення в подальшому в математичній моделі позначимо деякими змінними P_H^i, P_S^i, P_K^i .

Для представлення математичної моделі виявлення відмінностей у прагненнях працівника й роботодавця та визначення необхідних напрямів розвитку людського потенціалу особистості працівника з метою порівняння оцінок реального образу працівника й ідеальних образів працівника й ро-

властивостям задач багатокритеріальної оптимізації. Метод поступок, метод пріоритетів і метод мінімального відхилення від ідеальної точки є базовими для розв'язання задач багатокритеріальної оптимізації з булевими змінними [48, 67].

Саме модель задачі багатокритеріальної оптимізації з булевими змінними може бути базовою для моделювання образів ефективного пайовика як носія людського потенціалу споживчої кооперації. Для побудови моделі застосуємо таку послідовність кроків:

визначення змінних моделі та множини їх значень;

визначення критеріїв оптимізації та їх запис у вигляді символічного математичного представлення;

послідовне визначення параметрів рівнянь та нерівностей, з яких буде сформована система обмежень моделі.

Далі використовується векторне представлення для порівняння прагнень і намірів працівника та роботодавця, а також визначення їх відмінностей і напрямів розвитку людського потенціалу особистості працівника з метою зближення реальних образів із змодельованими.

Для побудови функції оцінювання доцільно використовувати математичний апарат, зокрема теорії прийняття рішень та багатокритеріальної оптимізації. Для цього введемо необхідні математичні позначення і представимо їх у вигляді табл. 3.1:

Таблиця 3.1

Математична формалізація складових людського потенціалу

| № п/п | Складові людського потенціалу | Похідні складових людського потенціалу | Математична формалізація похідних складових |
|-------|-------------------------------|--|---|
| 1 | Здоров'я P_H^i | а) природно-біологічні можливості | x_1 |
| | | б) фізіологічні можливості | x_2 |
| | | в) психологічні особливості | x_3 |
| | | г) мобільність | x_4 |

Продовження табл 3.1

| | | | |
|---|-------------------------------------|---|----------|
| 2 | Культура P_K^i | а) творчість | x_5 |
| | | б) адаптація | x_6 |
| | | в) соціальна ментальність | x_7 |
| | | г) морально-психологічні характеристики | x_8 |
| | | д) етнокультурні та духовні характеристики | x_9 |
| | | е) соціальна мобільність | x_{10} |
| 3 | Знання, уміння та здібності P_S^i | а) загальноосвітні знання | x_{11} |
| | | б) професійні знання | x_{12} |
| | | в) інтелект, ерудиція | x_{13} |
| | | г) інформаційний рівень | x_{14} |
| | | д) професійні компетенції | x_{15} |
| | | е) соціальні компетенції | x_{16} |
| | | є) професіоналізм | x_{17} |
| | | ж) креативність | x_{18} |
| | | з) соціально-економічні характеристики | x_{19} |
| | | и) організованість та діяльнісні характеристики | x_{20} |
| | | і) громадсько-політична діяльність | x_{21} |
| | | ї) здатність до лідерства | x_{22} |

Для побудови моделі застосовуємо метричний інструментарій векторної або булевої алгебри, а також векторної оптимізації. Тоді модель кількісного оцінювання людського потенціалу матиме вигляд:

$$P_H^i = f_1(x_1, x_2, x_3, x_4);$$

$$P_K^i = f_2(x_5, x_6, x_7, x_8, x_9, x_{10});$$

$$P_S^i = f_3(x_{11}, x_{12}, x_{13}, x_{14}, x_{15}, x_{16}, x_{17}, x_{18}, x_{19}, x_{20}, x_{21}, x_{22}).$$

Ця модель кількісного оцінювання людського потенціалу особистості працівника, що базується на векторному представленні складових людського потенціалу, матиме вигляд:

$$\vec{P}_i = (P_H^i, P_K^i, P_S^i). \quad (3.10)$$

Складові моделі \bar{P}_i можуть вимірюватися як в абсолютних, так і у відносних одиницях, також у балових оцінках, що відображає інтегральну оцінку людського потенціалу.

Представлена модель дає можливість зробити процес діагностики прагнень й можливостей пайовика та потреб у фінансових витратах підприємств системи споживчої кооперації на основі співставлення образів ефективного пайовика як носія людського потенціалу споживчої кооперації.

Для розв'язування задачі у вигляді моделі (3.10) та її реалізації застосовуємо метод пріоритетів.

Суть цього методу полягає у наступному:

- l часткових критеріїв упорядковуються в порядку їх важливості, за оцінкою спеціаліста з прийняття рішень;
- далі необхідно мінімізувати $f_1(x) = \rho_1$ (найвищий пріоритет);

...

- мінімізувати $f_l(x) = \rho_l$ (найнижчий пріоритет);

– змінні ρ – це компоненти змінних, що відхиляються, точніше, це s_i^+ або s_i^- , що визначають i -ту цільову функцію.

У методі пріоритетів по черзі розв'язуються задачі з однією цільовою функцією, починаючи з задачі з цільовою функцією, що має найвищий пріоритет, і закінчуючи задачею з цільовою функцією, що має найнижчий пріоритет. У процесі розв'язання послідовних задач розв'язок задачі з цільовою функцією, що має більш низький пріоритет, не може погіршити отримані раніше результати розв'язання задач з цільовою функцією, що має більш високий пріоритет. Це означає, що якщо x_i – оптимальне значення цільової функції $f_i(x)$, то для всіх $i \geq 1$ оптимізація будь-якої цільової функції $f_j(x)$ ($j > 1$) з меншим пріоритетом не зможе погіршити результат x_i .

Розглянемо алгоритм методу пріоритетів.

Крок 0. Визначаємо часткові функції задачі й упорядковуємо їх у порядку пріоритетів: $f_1(x) = \rho_1 \succ f_2(x) = \rho_2 \dots \succ f_l(x) = \rho_l, i = 1$.

Крок 1. Розв'язуємо i -ту задачу лінійного програмування з цільовою функцією $f_i(x)$. Позначимо через ρ_i^* отримане оптимальне значення відхиленої змінної ρ_i . Якщо $i = l$, розрахунки закінчуються, оскільки розв'язана остання l задача. В іншому випадку переходимо до наступного кроку.

Крок 2. Вводимо в задачу нове обмеження $\rho_i = \rho_i^*$, що характеризує людський потенціал споживчої кооперації, тоді значення ρ_i не зможе змінитися під час розв'язання наступних задач. Вважаємо $i = i + 1$ і повертаємося до кроку 1.

Послідовне введення додаткових обмежень вигляду $\rho_i = \rho_i^*$ призводить до бажаного результату, тобто оцінювання людського потенціалу споживчої кооперації.

Враховуючи те, що на формування людського потенціалу впливають різні чинники та показники, необхідно розглянути наступний етап алгоритму побудови моделі розвитку людського потенціалу.

Четвертий етап. Формування моделі виявлення чинників і ступеня їх впливу на розвиток людського потенціалу

Дослідження цього етапу дозволяє оцінити ступінь впливу різних чинників і заходів на розвиток людського потенціалу.

Групування і сукупний розгляд чинників є необхідними для поточної оцінки людського потенціалу та визначення тенденцій його зміни і розвитку на основі математичної моделі.

Під час побудови математичної моделі для виявлення чинників і ступеня впливу різних заходів на розвиток людського потенціалу врахуємо такі напрями: за впливом на складові людського потенціалу, за сферами життя та діяльності людини, за рівнями формування (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Математична формалізація чинників формування людського потенціалу

| № п/п | Напрями дії чинників | Групи чинників | Чинники впливу | Математична формалізація чинників | | |
|------------------------------------|---|-------------------------------------|---|-----------------------------------|--------------------------|----------|
| 1 | За впливом на складові людського потенціалу | на знання, вміння та здібності, W | генетичний | X_1 | | |
| | | | освітній | X_2 | | |
| | | | виховний | X_3 | | |
| | | | тривалість трудоактивного періоду життя | X_4 | | |
| | | на здоров'я, Z | генетичний | X_1 | | |
| | | | екологічний | X_5 | | |
| | | | умов праці та побуту | X_6 | | |
| | | | рівня та якості життя | X_7 | | |
| | | | самодетермінації поведінки | X_8 | | |
| | | | системи охорони здоров'я | X_9 | | |
| | | на культуру, K | освітній | X_2 | | |
| | | | виховний | X_3 | | |
| | | | ідеологічний | X_{10} | | |
| | | | менталітету | X_{11} | | |
| | | | соціалізації особистості | X_{12} | | |
| | | | корпоративних традицій | X_{13} | | |
| | | 2 | За сферами життя та діяльності людини | демографічні, D | чисельності населення | X_{14} |
| | | | | | статеві-вікова структура | X_{15} |
| середня тривалість життя населення | X_{16} | | | | | |
| міграційні процеси | X_{17} | | | | | |
| природний приріст населення | X_{18} | | | | | |
| економічні, E | доходи населення | | | X_{19} | | |
| | пропозиція товарів і послуг | | | X_{20} | | |
| | стан ринку праці | | | X_{21} | | |
| | рівень розвитку науково-технічного потенціалу | | | X_{22} | | |
| | зайнятість і безробіття | | | X_{23} | | |

Продовження табл. 3.2

| № п/п | Напрями дії чинників | Групи чинників | Чинники впливу | Математична формалізація чинників |
|-------|-----------------------|-----------------------------------|---|-----------------------------------|
| 3 | | соціальні, <i>S</i> | рівень освіти | X_2 |
| | | | рівень професійної підготовки | X_{24} |
| | | | рівень здоров'я | X_{25} |
| | | | рівень культури | X_{26} |
| | | | міграційні процеси, | X_{17} |
| | | | розвиток соціальної інфраструктури, | X_{27} |
| | | | ментальність | X_{28} |
| | За рівнями формування | макро- та мезорівень, <i>U</i> | нормативно-законодавча база | X_{29} |
| | | | податкова система | X_{30} |
| | | | кредитно-фінансова політика | X_{31} |
| | | | зовнішньоекономічна діяльність | X_{32} |
| | | | екологічний стан територій | X_{33} |
| | | | соціально-економічна політика | X_{34} |
| | | | державне управління | X_{35} |
| | | мікро-рівень, <i>II</i> | оплата праці | X_{36} |
| | | | кадрова політика | X_{37} |
| | | | система мотивації | X_{38} |
| | | | витрати на розвиток персоналу | X_{39} |
| | | | організаційна культура | X_{40} |
| | | | стратегія розвитку персоналу | X_{41} |
| | | особистісний рівень, <i>L</i> | генетичні особливості | X_1 |
| | | | первинна соціалізація | X_{42} |
| | | | саморозвиток | X_{43} |
| | | | вплив сім'ї на біофізичному психологічному рівнях | X_{44} |
| | | | внутрішня мотивація | X_{38} |
| | | | матеріальне становище | X_{45} |

Оскільки кожен чинник розвитку людського потенціалу може бути опис багатofакторною моделлю векторної оптимізації, або рівнянням множинної регресії (3.11):

$$\begin{aligned}
 E &= f_1(X_{19}, X_{20}, X_{21}, X_{22}, X_{23}), \\
 S &= f_2(X_2, X_{24}, X_{25}, X_{26}, X_{17}, X_{27}, X_{28}), \\
 D &= f_3(X_{14}, X_{15}, X_{16}, X_{17}, X_{18}), \\
 W &= f_4(X_1, X_2, X_3, X_4), \\
 Z &= f_5(X_1, X_5, X_6, X_7, X_8, X_9), \\
 K &= f_6(X_2, X_3, X_{10}, X_{11}, X_{12}, X_{13}), \\
 U &= f_7(X_{29}, X_{30}, X_{31}, X_{32}, X_{33}, X_{34}, X_{35}), \\
 L &= f_8(X_1, X_{42}, X_{43}, X_{44}, X_{38}, X_{45}), \\
 \Pi &= f_9(X_{36}, X_{37}, X_{38}, X_{39}, X_{40}, X_{41}),
 \end{aligned}
 \tag{3.11}$$

де чинники можуть бути взаємопов'язані між собою, тож доцільно сформуванати загальну багатofакторну модель, яка дасть представлення та дозволить виявити їх вплив на розвиток людського потенціалу.

Як цільову функцію розв'язання задачі багатofакторної моделі вибрано максимально можливу корисність, $Y = f(E, S, D, Z, W, K, U, L, \Pi)$ що забезпечується кількістю призначень, коли можливості суб'єктів (категорій, що визначають людський потенціал) найкраще збігаються з вимогами об'єктів (підприємств системи споживчої кооперації).

П'ятий етап. Формування управлінських рішень та відповідних коригуючих дій щодо розвитку людського потенціалу

Завершальний етап оптимізаційної моделі розвитку людського потенціалу споживчої кооперації. Він базується на визначенні різноманітних засобів розвитку людського потенціалу: мотиваційних, адміністративних, управлінського впливу, засобах самовдосконалення працівників.

У загальному вигляді оптимізаційна модель розвитку людського потенціалу споживчої кооперації подана на рис. 3.7.



Рис. 3.7. Оптимізаційна модель розвитку людського потенціалу споживчої кооперації

Запропоновані методичні підходи до побудови оптимізаційної моделі дозволяють на основі формування стратегічних цілей розвитку людського потенціалу, моделей його аналізу, окреслити образ ефективного пайовика як носія людського потенціалу споживчої кооперації, виявити чинники та ступінь їх впливу, що створює підґрунтя для формування ефективних управлінських рішень та коригуючих дій щодо розвитку людського потенціалу, споживчої кооперації, забезпечення якості життя сільського населення та обумовлює стратегію соціальної відповідальності.

3.3. Стратегія соціальної відповідальності споживчої кооперації як складової формування людського потенціалу та забезпечення якості життя сільського населення

Споживча кооперація посідає важливе місце в реалізації соціальної політики, економічної стабілізації, розвитку демократичних основ суспільства. Нині споживча кооперація виступає як чітко сформована, соціально орієнтована система, основою функціонування якої є соціальна діяльність у сфері соціального обслуговування найменш забезпечених верств суспільства і жителів віддалених сільських населених пунктів, її економічна діяльність є перш за все соціально спрямованою на задоволення потреб споживачів і пайовиків, їх соціальному захисті, наданню соціальних гарантій працівникам системи і реалізацію соціальної відповідальності за результати своєї господарської діяльності перед українським суспільством [105].

Важливим напрямом управлінської діяльності і подальшого розвитку кооперативної системи в сучасній умовах є всебічне задоволення потреб сільського населення у товарах і послугах при високій якості обслуговування і мінімальних витратах, збільшення вкладу у соціальний розвиток села та забезпечення на цій основі зростання добробуту кооперативних організацій і підприємств [197]. Досягнення запропонованих напрямів перебудови

споживчої кооперації можливе через розвиток людського потенціалу, залучення пайовиків до управління, підвищення зацікавленості працівників у результатах своєї діяльності.

Виходячи з вищезазначеного, споживча кооперація не може здійснювати свою діяльність не враховуючи стратегію соціальної відповідальності як складової формування людського потенціалу в контексті забезпечення якості життя сільського населення. Її реалізація дасть можливість, впливаючи на якість життя, формувати складові людського потенціалу, реалізовувати фінансово-економічну діяльність споживчої кооперації та розвивати систему в цілому.

В умовах ринкової економіки розвиток споживчої кооперації залежить від формування людського потенціалу і, в певній мірі, від обґрунтованої та реалізованої стратегії соціальної відповідальності. Видатний вчений Дж. Куїн визначає стратегію як модель чи план, що інтегрує головні цілі організації, її політику та дії у деяке погоджене ціле [24, с. 23]. Один із засновників стратегічного менеджменту А. Чандлер вважає, що "стратегія – визначення основних довгострокових цілей і задач, прийняття курсу дій та визначення ресурсів, необхідних для виконання цих цілей" [113, с. 21]. М. Портер визначав суть стратегії у видах діяльності, точніше у виборі відмінних способів ведення діяльності або веденні відмінних видів діяльності [133]. Українські вчені В. Д. Немцов і Л. Є. Довгань визначають, що "стратегія – це довгостроковий якісно визначений напрям розвитку, спрямований на закріплення позицій, задоволення споживачів та досягнення поставлених цілей" [113].

Стратегія соціальної відповідальності споживчої кооперації є довгостроковим документом. Це сукупність основних підходів щодо сприяння зайнятості населення, забезпечення гідних умов праці, розвитку працівників, формування ефективної компенсаційної політики та конкурентоспроможних робочих місць з метою формування людського потенціалу та забезпечення якості життя сільського населення.

Формування стратегії соціальної відповідальності споживчої кооперації базується на певних принципах (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

**Основні принципи формування
стратегії соціальної відповідальності споживчої кооперації України**

| <i>Принципи</i> | <i>Характеристика принципу</i> |
|--------------------------------|--|
| Системності | забезпечення узгодженої реалізації усіх напрямів і функцій соціальної відповідальності |
| Законності | безумовне виконання міжнародних і національних соціально-трудова стандартів, законів України та угод, укладених у рамках соціального партнерства |
| Соціальності | вектором якого є члени споживчої кооперації, населення, які обслуговується споживчою кооперацією |
| Інноваційності | запровадження орієнтованих на стійкий розвиток соціальних технологій |
| Інтегрованості | тобто імплементації в основну виробничу діяльність та адаптації до постійно змінюваних умов |
| Прозорості | передбачає наявність розвинених комунікацій і доступ заінтересованих сторін до інформації щодо напрямів і результатів соціально відповідальної поведінки |
| Суспільної значущості | передбачає реальне, суттєве значення соціальної діяльності компанії для персоналу, соціальних груп, споживачів і суспільства в цілому |
| Добровільності та взаємовигоди | добровільність і взаємна вигода у прийнятті та реалізації зобов'язань у сфері соціальної відповідальності |
| Різноманітності | різноманітність форм, методів і напрямів реалізації соціальної відповідальності |
| Цілепокладання | полягає у визначенні напрямку розвитку соціальної відповідальності в певній перспективі. Цілепокладання виступає як якісне визначення цілі, тому потребує конкретизації, щоб була можливість передати настанови цілі функціональним елементам системи |
| Компетентності | означає, що формування стратегії соціальної відповідальності повинно охоплювати всі сфери діяльності керованого об'єкта та сприяти конкурентоспроможності персоналу, підприємства, внутрішній та зовнішній мотивації, формуванню кооперативних цінностей |

Сформовано автором на основі [55, с. 74; 167, с. 68].

Об'єктом стратегії соціальної відповідальності споживчої кооперації є

соціально-трудові відносини, у процесі яких безпосередньо реалізується соціальна діяльність.

Суб'єктом стратегії соціальної відповідальності є члени споживчих товариств і спілок (пайовики), які визначають здатність до реалізації стратегічної мети споживчої кооперації.

Головною метою реалізації стратегії соціальної відповідальності споживчої кооперації є формування людського потенціалу та забезпечення якості життя сільського населення.

Головним завданням стратегії соціальної відповідальності є підпорядкування економічної та господарської діяльності соціальним ідеям і завданням споживчої кооперації.

Стратегія соціальної відповідальності споживчої кооперації передбачає виконання таких положень:

1. Створення позитивного ставлення до споживчої кооперації у сільського населення.
2. Створення позитивного соціального іміджу споживчої кооперації.
3. Визначення переваг і недоліків соціально відповідальної політики.

Основні напрями стратегії соціальної відповідальності споживчої кооперації представлено на рис. 3.8 [154, с. 46].

У рамках реалізації *організаційно-установчої* діяльності визначаємо, що основними показниками діяльності організацій та підприємств споживчої кооперації є чисельність пайовиків. І якщо їх потреби задовольнити в повній мірі, то цей показник буде збільшуватися, а отже, і підвищуватися роль та значення споживчої кооперації.

Кожна організація споживчої кооперації і кожен орган управління об'єднані головною метою – соціальною місією системи та спільними завданнями. Розробка тактичних і стратегічних рішень в організаціях споживчої кооперації здійснюється в інтересах пайовиків і за дотримання кооперативних принципів. Соціальні основи зміцнюють систему споживчої



Рис. 3.8. Напрями стратегії соціальної відповідальності споживчої кооперації в контексті формування людського потенціалу та забезпечення якості життя сільського населення

кооперації, забезпечуючи задоволення матеріальних, соціальних і культурних потреб пайовиків.

Зв'язок проблем пайовиків і напрямів їх вирішення можна представити структурно-логічною схемою, що дозволить комплексно оцінити загальну мету формування людського потенціалу в системі споживчої кооперації України (рис. 3.9).

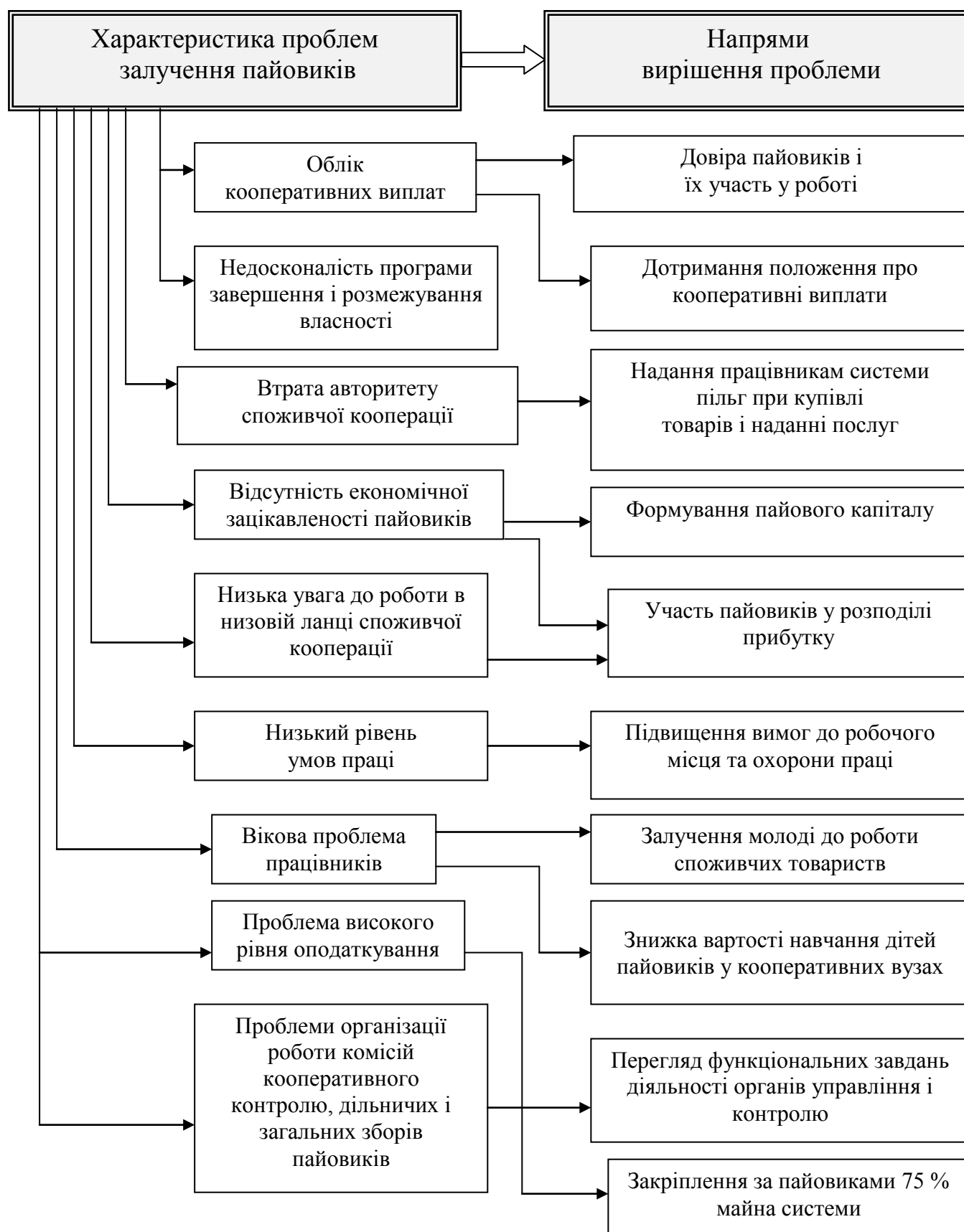


Рис. 3.9. Структурно-логічна схема проблем залучення пайовиків і напрямів їх вирішення в споживчій кооперації

Узагальнено автором на основі джерел: [161, 8].

Разом з тим, зменшення чисельності пайовиків вимагає здійснення спрямованої просвітницької діяльності серед некооперованого населення, перш за все, молоді. Інформаційно-просвітницька робота повинна бути спрямована на виховання у населення духовної культури, що орієнтована на пропаганду та розвиток ідей і принципів споживчої кооперації.

На нашу думку, доцільно сприяти підвищенню освітнього рівня пайовиків, формуванню позитивної громадської думки про споживчу кооперацію з боку населення, забезпеченню умов для розвитку індивідуальних господарств населення і підвищенню їхнього добробуту. Також важливо сприяти заохоченню молоді до участі у роботі організацій і підприємств споживчої кооперації за допомогою створення нових робочих місць, надавати моральну та матеріальну допомогу пайовикам, інвалідам, пенсіонерам, що відображає соціальну місію споживчої кооперації.

З цією метою необхідно проводити інформування пайовиків і некооперованого населення про здійснення кооперативними товариствами заходів щодо поліпшення роботи об'єктів системи споживчої кооперації. Керівники та фахівці повинні проводити пропаганду кооперативних принципів та ідеї кооперації, публікуючи статті у місцевій пресі та звіти про результати роботи за певний період.

Серед основних заходів культурно-просвітницького напрямку повинна бути організація дозвілля сільських жителів; організація і проведення сільських свят, конкурсів між організаціями та підприємствами споживчої кооперації, лекцій з проблем, що цікавлять сільських жителів.

Слід врахувати, що в сучасних умовах розвитку економіки прийом нових членів споживчих товариств часто здійснюється з урахуванням дефіциту робочих місць та цільових напрямлень на навчання у вищі навчальні заклади споживчої кооперації. Безумовно, більш затребуваними є ті пайовики, які своєю працею і фінансовими ресурсами підтримують споживчу кооперацію, купують

товари в її магазинах і на її ринках. Так актуалізується роль пайовиків як основи суспільно-громадської складової споживчої кооперації.

Забезпечення розвитку напрямів соціальної відповідальності дозволить підприємствам та організаціям споживчої кооперації отримати конкурентну перевагу по відношенню до приватних підприємців, які здійснюють свою діяльність у сільській місцевості. Отже, може бути сформоване відношення довіри до всієї системи в цілому, що сприятиме формуванню потенційного члена споживчої кооперації та підвищенню її конкурентоспроможності на ринку праці та послуг.

Споживча кооперація повинні намагатися виміряти ефективність своїх дій у такому форматі: економічна функція – концепція соціальної відповідальності має забезпечувати довіру до бренду споживчої кооперації.

Соціальну відповідальність споживчої кооперації в контексті реалізації напрямку *сприяння ефективної зайнятості сільського населення* можна розглядати як засіб врегулювання соціальних проблем суб'єктів ринку праці.

Відповідальність споживчої кооперації у сфері зайнятості, на нашу думку, варто розуміти як готовність або зобов'язання здійснювати реальні дії у сфері соціально-трудоких відносин і відповідати за їх наслідки для конкретних груп населення, яке вона обслуговує. З метою реалізації вищезазначених аспектів пропонуємо такі напрями діяльності:

- ефективна взаємодія зацікавлених сторін з метою розвитку суб'єктів соціально-трудоких відносин;
- залучення споживчої кооперації та суб'єктів ринку праці до соціальної діяльності;
- співпраця споживчої кооперації як споживача з найманими працівниками як постачальниками робочої сили на засадах соціального партнерства;
- баланс повноважень і відповідальності на різних рівнях управління;

- дотримання прав людини, відсутність дискримінації щодо найманих працівників та інших партнерів;
- можливість кар'єрного зростання працівників системи, навчання та сприяння розвитку їхньої соціально відповідальної поведінки [167, с. 157].

До сфери соціальної відповідальності на ринку праці належить комплекс проблем взаємовідносин споживчої кооперації та її членів, розв'язання яких не входить до компетенції державного регулювання, але є важливим для гармонійних відносин у суспільстві (рис 3.10).



**Рис. 3.10. Соціальна відповідальність суб'єктів ринку праці
споживчої кооперації**

Створено автором на основі розробок А. М. Колода, О. А. Грішнєвої, В. М. Петюха [167, с. 139–152].

У сучасних умовах важливим і актуальним є розв'язання проблеми оптимізації правової відповідальності у сфері зайнятості споживчої кооперації, що забезпечує не тільки реалізацію стратегічної мети роботодавця, але й захист інтересів працівників.

З метою забезпечення ефективної зайнятості сільського населення діяльність споживчої кооперації у напрямках підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації повинна полягати в такому:

- прогнозування потреби у фахівцях для підприємств різних галузей споживчої кооперації у сільській місцевості;
- формування обсягів навчання та підвищення кваліфікації працівників з метою забезпечення їх працевлаштування;
- координація роботи з вищими навчальними закладами Укоопспілки (ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі», Львівська комерційна академія, інститути, коледжі та технікуми системи);
- підготовка регіонального замовлення в розрізі облспоживспілок на професійне навчання працівників;
- участь у реалізації заходів з підготовки та перепідготовки управлінських кадрів споживчої кооперації;
- розробка навчально-тематичних планів і програм сучасних актуальних напрямів, розрахованих на широке коло спеціалістів споживчої кооперації;
- забезпечення періодичного взаємного обміну інформацією з облспоживспілками й іншими замовниками з метою максимального задоволення їх запитів зі змісту та якості навчання.

Проблеми зайнятості сільського населення та посилення соціальної відповідальності споживчої кооперації на ринку праці важливо вирішувати в зв'язку з регіональними програмами стратегічного розвитку.

Отже, соціальна відповідальність партнерів у сфері зайнятості є фундаментом соціально орієнтованої діяльності споживчої кооперації з метою

задоволення потреб членів споживчих товариств і забезпечення якості життя сільського населення.

Важливим напрямом стратегії соціальної відповідальності споживчої кооперації є *забезпечення якості трудового життя сільського населення*. Це стосується потреб, пов'язаних з реалізацією права на працю; потреб у сприятливих умовах праці й побуту; потреб, пов'язаних із самореалізацією особистості, здійсненням її прав і свобод.

Якість життя пайовиків залежить від цілей і завдань споживчої кооперації, наявності ресурсів, проведення заходів з професійного й інтелектуального розвитку пайовиків; визначення норм соціального захисту, забезпечення функціонування соціальної інфраструктури в сільській місцевості.

Взаємодіючи з місцевими органами влади, з державними структурами та суспільними організаціями, споживча кооперація вирішує соціальні проблеми села. Для забезпечення розвитку цього напрямку вона здійснює вплив на всі процеси соціальної сфери, виконуючи соціальні функції, такі як: створення сприятливих умов для життя працівників, забезпечення якості життя сільського населення, функціонування і розвиток соціальної системи.

Посилення мотивації працівників до продуктивної праці, постійного розвитку та збагачення свого людського потенціалу, формування лояльності та високої соціальної відповідальності вимагає розроблення *компенсаційної політики*, яка передбачає гідний рівень трудових доходів завдяки реалізації особистого потенціалу в обраній сфері трудової діяльності, що створює передумови для професійного та культурного розвитку.

Для працівника важливе значення має конкурентний рівень винагороди, залежність її розміру від складності, відповідальності та результатів праці, справедливий розподіл доходів між учасниками соціально-трудова відносин.

Концептуальні підходи до регулювання оплати праці на підприємствах споживчої кооперації повинні базуватись на таких принципах:

- поєднання системного й індивідуального підходу в оплаті праці, що

дозволить підвищити мотивацію працівників, знизити суб'єктивізм в оцінці результатів праці, удосконалити індивідуалізацію в оплаті праці;

- відповідність цілей системи оплати праці та мотивації стратегічним цілям діяльності підприємства;
- урахування мотиваційних чинників і потреб працівників;
- усунення демотивуючих чинників: конфліктності, внутрішнього дискомфорту, недосяжності цілей і завдань, відсутності необхідних ресурсів для виконання завдань, відсутності залежності оплати праці від індивідуального вкладу працівника;
- прозорість та зрозумілість системи оплати праці;
- справедливість в оплаті праці;
- комплексність винагород, що полягає у формуванні оплати праці як за індивідуальні, так і за колективні результати діяльності працівників;
- своєчасність виплати винагороди;
- тотальність системи оплати праці, що поєднує матеріальну та нематеріальну винагороду;
- формування оплати праці з урахуванням результатів моніторингу галузевого та регіонального рівнів оплати праці;
- залучення персоналу до удосконалення оплати праці;
- надання повноважень підприємствам і покладання на них контролю за дотриманням гендерної рівності та недопущення дискримінації у трудових відносинах за Аознакою статі [72, с. 296].

Соціальна відповідальність споживчої кооперації у контексті підвищення конкурентоспроможності *робочих місць* має бути реалізована за векторами: удосконалення нормативно-правової бази, що стимулює розвиток інноваційно-інвестиційної діяльності; розроблення довго- й середньострокових галузевих програм, що забезпечать створення якісних і високотехнологічних робочих місць для збалансування попиту й пропозиції на ринку праці споживчої кооперації; модернізація діючих робочих місць на основі удосконалення амор-

тизаційної політики.

Напрями реалізації соціальної відповідальності споживчої кооперації з метою підвищення конкурентоспроможності робочих місць на макро-, мезо-, мікрорівні представлені на рис. 3.11.

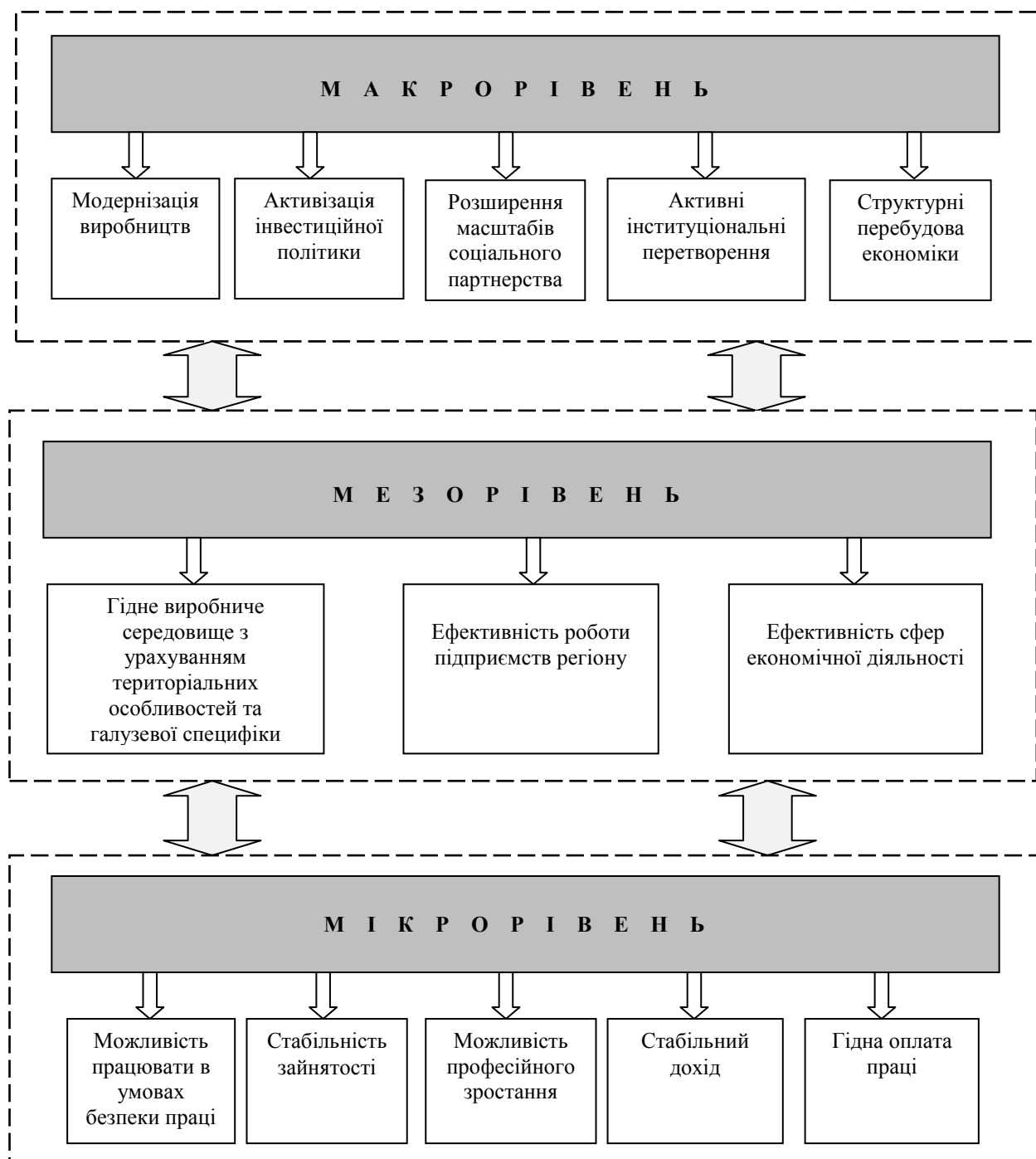


Рис. 3.11. Напрями реалізації соціальної відповідальності споживчої кооперації з метою підвищення конкурентоспроможності робочих місць на макро-, мезо-, макрорівні

Важливим стимулом для роботодавця повинно бути надання пільг у створенні нових робочих місць. Інвестиційне стимулювання створення та модернізації робочих місць забезпечить досягнення помітних соціальних зисків:

1. Дозволить зацікавити керівництво підприємств різних галузей споживчої кооперації не тільки у збільшенні зайнятості, а й у залученні до праці соціально вразливих категорій населення.

2. Створить реальні можливості для збільшення заробітної плати та доходів від трудової діяльності.

3. Сприятиме розробленню та розвитку робочих місць, що забезпечить високу продуктивність не лише новостворених робочих місць, але й наявних.

Дієвість такої стратегії може бути забезпечена за допомогою "інвентаризації" діючих робочих місць, прогнозування їх трансформації в кількісному та якісному розрізі, формування механізму інвестиційної підтримки розвитку робочих місць на підприємствах різних галузей споживчої кооперації.

Усе вищевикладене дає підстави стверджувати, що стратегічною позицією споживчої кооперації має стати скорочення низькопродуктивних робочих місць, що вичерпали свої позитивні соціальні можливості щодо випуску конкурентоспроможної продукції. При цьому доцільно ліквідувати надлишкові робочі місця, які нині не функціонують, а їх модернізація не виправдана з причин відсутності попиту на продукцію. Інша сторона сценарію підвищення конкурентоспроможності робочих місць – соціальна відповідальність щодо професійного майбутнього вивільнених працівників. Держава та соціально відповідальна споживча кооперація повинні стати гарантом перспективи подальшого працевлаштування на основі підвищення кваліфікації чи перепідготовки через інституції державної служби зайнятості.

Соціальна відповідальність в *забезпеченні гідних умов праці* базується на тому, що Конституцією України закріплено відповідальність роботодавців

щодо створення належних, безпечних і здорових умов праці для працівників, запобігання нещасним випадкам і професійним захворюванням на виробництві, що відповідає положенням Конвенцій Міжнародної організації праці, міжнародного пакту про економічні, соціальні й культурні права та Глобального плану дій Всесвітньої організації охорони здоров'я.

Реалізація соціальної відповідальності споживчої кооперації в забезпеченні гідних умов та охорони праці передбачає: створення безпечних умов праці; страхування працівників від нещасних випадків і професійних захворювань, нагляд і контроль за умовами й охороною праці; соціальну відповідальність працівника щодо виконання норм з охорони праці.

Соціальна відповідальність підприємств стосовно умов та охорони праці є предметом колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин та охоплює питання щодо впровадження техніки безпеки, запобігання виробничому травматизму та професійним захворюванням, створення нормальних санітарно-гігієнічних умов тощо.

У контексті соціальної відповідальності науковий інтерес і практичне значення становить можливість імплементації зарубіжного досвіду, зокрема діяльності Європейського Союзу щодо розроблення та реалізації принципів і підходів у сфері охорони праці, в яких поєднуються національні особливості та міждержавні норми. Базовою нормою є ухвалення ЄС у 1989 році директиви "Про ведення заходів, що сприяють поліпшенню безпеки та гігієни праці працівників", що встановлює рамкові підходи та принципи роботи з охорони праці в країнах ЄС. При цьому передбачена відповідальність держав – членів ЄС за впровадження й дотримання національного законодавства, яким регламентується організація роботи з охорони праці на всіх рівнях [167].

Необхідність розвитку споживчої кооперації, підвищення інвестиційної привабливості, переходу до економіки з активною соціальною складовою визначає нові завдання. Ефективна діяльність підприємств і споживчої кооперації в цілому визначається не тільки природними, матеріальними,

фінансовими, а й людськими ресурсами та соціальними чинниками. Тому важливим напрямом стратегії соціальної відповідальності є *особистісний та професійний розвиток працівників*.

Формування соціально відповідальної споживчої кооперації щодо особистості вимагає значних інвестицій, що сприятимуть забезпеченню певного рівня якості життя, створенню умов для розвитку працівника як особистості та професіонала.

Одним із напрямів розвитку людини, а відтак і соціальної відповідальності різних задіяних до цього процесу суб'єктів (держави, навчального закладу, підприємства, самої людини), є професійна підготовка та підвищення кваліфікації персоналу.

Напрями соціальної відповідальності різних суб'єктів з професійної підготовки та підвищення кваліфікації представлені у табл. 3.4 [167, 85].

Важливим напрямом у реалізації стратегії соціальної відповідальності споживчої кооперації є *сприяння інноваційно-інвестиційній діяльності*.

Усі соціальні інвестиції за об'єктами інвестування поділяються на два основні види:

✓ безпосередньо соціальні інвестиції як вкладення у соціальну сферу, людський потенціал, інвестиції в соціально-економічну та соціально-екологічну безпеку, формування нових секторів економіки та створення соціальних технологій;

✓ частина у структурі виробничих або фінансових інвестицій суб'єкта господарювання, що спрямовується до соціальної складової інвестиційного процесу, яку можна назвати соціальною складовою виробничих інвестицій [167, с. 308].

За цілями, на які спрямований соціальний інвестиційний проект, соціальні інвестиції можна класифікувати аналогічно прямим виробничим інвестиціям, але, безумовно, з урахуванням соціального характеру цих проектів:

Напрями соціальної відповідальності різних суб'єктів з професійної підготовки та підвищення кваліфікації

| <i>Суб'єкти</i> | <i>Напрями соціальної відповідальності</i> |
|--------------------------|---|
| <i>Держава</i> | <ul style="list-style-type: none"> – розроблення державних стандартів освіти відповідно до потреб економіки країни та ринку; – формування державного замовлення на підготовку фахівців з вищою освітою відповідно до кон'юнктури ринку, необхідності розвитку пріоритетних галузей економіки, посилення інноваційної складової економіки; – захист конституційного права громадян на освіту, доступності її шляхом забезпечення випускникам шкіл рівних умов для вступу до навчальних закладів відповідно до їх професійних інтересів; – збільшення фінансування освіти для удосконалення матеріально-технічної бази навчальних закладів, поліпшення оплати праці освітян; – інвестування коштів у пріоритетні для економічного розвитку країни напрями науково-дослідних робіт тощо |
| <i>Навчальний заклад</i> | <ul style="list-style-type: none"> – збереження чи розширення кількості, сегмента чи кола осіб, які користуються їх послугами; – забезпечення високого рейтингу на ринку освітніх послуг; – забезпечення високого рівня якісних послуг, що дозволить навчальним закладам утримувати високий рейтинг на ринку освітніх послуг |

| | |
|---------------------|--|
| Підприємство | <ul style="list-style-type: none"> – визначення потреби у навчанні працівників відповідно до поточних і перспективних планів, стратегії розвитку споживчої кооперації, кон'юнктури ринку; – вибір адекватних потребам методів, форм і програм навчання; – створення рівних можливостей для навчання та розвитку працівників, стимулювання їх до навчання; – перепідготовка своїх працівників у разі реорганізації підприємства – відповідно до нових вимог виробництва та завдань; – розроблення та створення умов для реалізації індивідуальних програм професійного та кар'єрного зростання особливо цінних і перспективних працівників; – заохочення працівників до навчання на робочому місці за допомогою придбання професійної літератури, передплати професійних періодичних видань, залучення до процесів прийняття рішень, що виходять за межі стандартних робіт; – розроблення ефективної системи посадового просування, забезпечення рівних – можливостей для підвищення у посаді всіх працівників залежно від їхньої компетентності, результатів праці та стажу роботи на підприємстві та ін. |
| Людина | <ul style="list-style-type: none"> – свідомий вибір майбутньої професії відповідно до власних нахилів, здібностей і уподобань; – використання усіх наявних можливостей для здобуття відповідних знань, умінь, навичок під час навчання у школі, навчальному закладі, системі підвищення кваліфікації, самопідготовки, розвитку на робочому місці та ін. |

- ✓ соціальні інвестиції, здійснювані з метою гарантування соціальної безпеки та стабільності суспільства;
- ✓ реноваційні соціальні інвестиції (інвестиції «нульового рівня»), здійснювані з метою підтримки наявного та стабільного рівня виробництва і надання соціальних товарів і послуг;
- ✓ «автономні» соціальні інвестиції, здійснювані з метою підвищення ефективності виробництва та надання соціальних товарів і послуг;
- ✓ екстенсивні соціальні інвестиції (інвестиції підвищення щільності) здійснюються з метою поширення наявних соціальних технологій і задоволення потреб соціального характеру (збільшення обсягу соціальних товарів і послуг на душу населення);
- ✓ інноваційні соціальні інвестиції, здійснювані з метою придбання й упровадження нових або принципово нових соціальних технологій, продуктів або послуг [16, с. 25–26].

Соціальні інвестиції на рівні споживчої кооперації є одним з найважливіших інструментів створення соціально орієнтованої економіки, яка своїм першочерговим завданням бачить забезпечення розвитку членів споживчих товариств, гармонізацію взаємин між різними соціальними групами. При цьому стратегічними цілями економічної політики споживчої кооперації є зростання добробуту всіх верств населення за умов забезпечення оптимального рівня трудової зайнятості й високих якісних параметрів людських ресурсів. Враховуючи вищезазначене, пропонуємо щорічне складання статистичної звітності «Звіт про реалізацію напрямів соціальної відповідальності» з метою підведення підсумків соціальної діяльності, підвищення наочності реалізації соціальної відповідальності.

Механізм реалізації стратегії соціальної відповідальності споживчої кооперації України представлений на рис. 3.12. Реалізація стратегії соціальної відповідальності, спрямованої на оптимізацію соціальних чинників, сприяння розширенню і посиленню їх дії для підвищення ефективності діяльності споживчої кооперації, конкурентоспроможності її підприємств, сприяє фор-

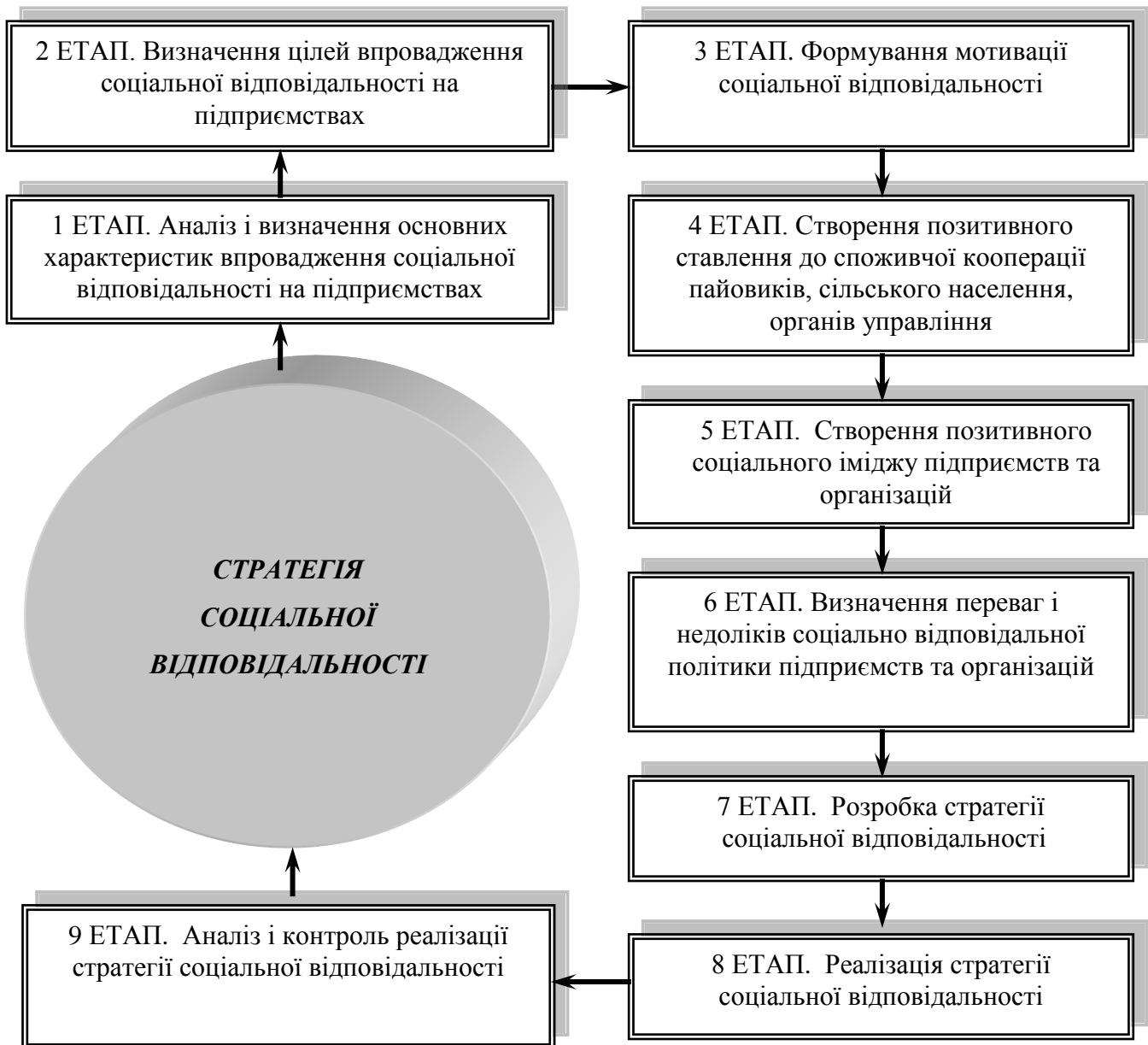


Рис. 3.12. Механізм реалізації стратегії соціальної відповідальності споживчої кооперації України

муванню людського потенціалу та забезпеченню якості життя сільського населення.

Розвиток стратегічних напрямів формування людського потенціалу системи споживчої кооперації, перш за все, необхідно здійснювати через призму реалізації соціальних та економічних потреб людини, досягнення цілей людського розвитку, керуючись пріоритетними завданнями ефективної діяльності споживчої кооперації. Сформована стратегія соціальної відповідальності та реалізації її напрямів спрямована на задоволення потреб

сільського населення, існуючих і потенційних пайовиків, підвищення ефективної діяльності системи споживчої кооперації.

Висновки до третього розділу

В економічній системі, що розвивається в сучасних умовах глобалізації та євроінтеграції, формування людського потенціалу повинно здійснюватися за рахунок оптимізації співвідношення заходів на державному, рівнях Укоопспілки та підприємства.

На рівні Укоопспілки заходи формування людського потенціалу: сприяють забезпеченню зайнятості населення шляхом створення додаткових робочих місць, розширення мережі підприємств, застосування гнучкого режиму праці, професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, передусім тих, які є членами споживчих товариств; гарантують оплату праці відповідно до професій, кваліфікації та особистого трудового внеску, належні умови праці, соціально-економічні гарантії, передбачені законодавством України.

Концептуальні засади формування людського потенціалу полягають у визначених нами напрямках: формування знань, вмінь та здібностей, культури, забезпечення здоров'я.

Основними завданнями формування людського потенціалу в контексті напрямку знання, вміння та здібності є удосконалення кооперативної освіти, зокрема підвищення її іміджу; підвищення кваліфікації працівників, їх професійної підготовки та перепідготовка з метою набуття професійних навичок з використання інноваційних технологій; забезпечення обов'язкової атестації працівників системи на предмет відповідності займаних посад і стимулювання професійного росту; омолодження персоналу шляхом залучення молодих спеціалістів, залучення широких верств пайовиків до участі в управлінні організацією; організації на базі кращих облспоживспілок, споживчих товариств семінарів з актуальних проблем кооперативної діяльності,

обмін досвідом роботи; зміцнення співпраці науки і практики, участь науково-педагогічних працівників кооперативних вищих навчальних закладів із залученням науковців науково-дослідних інститутів НАНУ та практичних працівників у підготовці і проведенні науково-практичних конференцій, семінарів, круглих столів.

Основними завданнями формування людського потенціалу в контексті напрямку культури є: формування лідерських якостей як у керівників так і у працівників різних рівнів управління споживчої кооперації; формування кооперативних цінностей і розвиток культури особистості; залучення персоналу до управління підприємством та його структурними підрозділами; гуманізація трудової діяльності в колективах підприємств споживчої кооперації і створення найбільш сприятливих умов її здійснення; формування нематеріальних заохочувальних компенсацій працівникам підприємств; створення програми винагород за ініціативність та раціоналізаторство.

Основними завданнями формування людського потенціалу в контексті напрямку забезпечення здоров'я є ряд заходів у сфері охорони здоров'я як на рівні держави так і на рівні споживчої кооперації.

Реалізація концепції розвитку споживчої кооперації вимагає формування методичних підходів до побудови оптимізаційної моделі розвитку людського потенціалу споживчої кооперації.

Визначено методичні підходи до побудови оптимізаційної моделі, які дозволяють на основі формування стратегічних цілей розвитку людського потенціалу, моделей його аналізу, окреслити образ ефективного пайовика як носія людського потенціалу споживчої кооперації, виявити чинники і ступінь їх впливу, що створює підґрунтя для формування ефективних управлінських рішень та коригуючих дій щодо розвитку людського потенціалу, споживчої кооперації та забезпечення якості життя сільського населення.

Об'єктом стратегії соціальної відповідальності споживчої кооперації є соціально-трудова відносина, у процесі яких безпосередньо реалізується соціальна діяльність. Суб'єктом стратегії соціальної відповідальності є члени

споживчих товариств і спілок (пайовики), які визначають здатність до реалізації стратегічної мети споживчої кооперації.

Формування стратегії соціальної відповідальності споживчої кооперації базується на певних принципах: системності, законності, соціальності, інноваційності, інтегрованості, прозорості, суспільної значущості, добровільності і взаємовигоди, різноманітності, цілепокладання, компетентності.

Головним завданням стратегії соціальної відповідальності споживчої кооперації є підпорядкування економічної та господарської діяльності соціальним ідеям і завданням.

Стратегія соціальної відповідальності споживчої кооперації передбачає виконання таких положень: створення позитивного ставлення до споживчої кооперації у сільського населення; створення позитивного соціального іміджу споживчої кооперації; визначення переваг і недоліків соціально відповідальної політики.

Визначені основні напрями стратегії соціальної відповідальності споживчої кооперації:

- організаційно-установча діяльність;
- сприяння ефективній зайнятості;
- забезпечення якості трудового життя;
- сприяння інноваційно-інвестиційній діяльності.

Розроблена стратегія соціальної відповідальності споживчої кооперації як складова формування і використання людського потенціалу враховує зовнішні та внутрішні чинники її формування, резерви та напрями реалізації з метою підвищення обсягів державних, кооперативних інвестицій у людський розвиток, забезпечення ефективної зайнятості, компенсаційної політики, гідних умов праці, підвищення конкурентоспроможності робочих місць, особистісного та професійного розвитку пайовиків, що сприятиме розвитку споживчої кооперації та забезпеченню якості життя сільського населення.

Основні результати наукових досліджень, викладених у розділі 3, опубліковані в роботах: [154].

ВИСНОВКИ

У дисертації вирішено актуальне науково-практичне завдання щодо теоретичних і методичних основ формування і використання людського потенціалу споживчої кооперації в контексті забезпечення якості життя сільського населення.

На основі проведеного дослідження можна зробити такі висновки концептуального, теоретичного й науково-практичного спрямування:

1. Генезис наукових поглядів на людський потенціал дає можливість визначити складові та чинники його формування в сучасних умовах.

У дисертації розвинено наукові підходи до обґрунтування складових людського потенціалу, що визначаються базовими компонентами: знання, вміння і здібності; здоров'я; культура як природними (не залежать від усвідомлення та волевиявлення людини), так і сформованими, накопиченими, розвиненими, що є інтегруючою основою для повноцінної життєдіяльності окремої людини, соціальної групи, господарюючого суб'єкта та сприяють досягненню соціально-економічних результатів, які мають суспільну та особистісну значимість. У ході дослідження аргументовано, що саме ці компоненти включають в себе певну кількість похідних, об'єктивно претендують на базові ролі в життєдіяльності людини і є комплексно достатніми для розрахунку та оцінки людського потенціалу.

Визначено людський потенціал, як вроджені, сформовані, накопичені та розвинуті можливості індивіда, груп, осіб, реалізація яких залежить від ефективності системи мотивації та інвестицій у процесі життєдіяльності людини та призводить до певних значимих, із погляду особистості та суспільства, результатів, що мають економічне та соціальне значення.

2. Досліджено, що людський потенціал, як складне системне утворення, безперервно формується з різною інтенсивністю як під час трудового процесу, так і поза його межами, потребує значних інвестицій і розвинутої системи мотивації на всіх етапах його функціонування, інтегрує вплив чинників за

різними класифікаційними ознаками.

Обґрунтовано чинники формування людського потенціалу за а) складовою здоров'я: генетичний, екологічний, умови праці та побуту, рівня та якості життя, самодетермінації поведінки, системи охорони здоров'я; б) складовою знань, умінь та здібностей: генетичний, освітній, виховний, чинник тривалості трудоактивного періоду; в) складовою культура: освітній, виховний, ідеологічний, менталітету, соціалізації особистості, корпоративних традицій.

Чинники впливу на формування людського потенціалу за сферами життя та діяльності людини поділяються на:

демографічні: чисельність населення, статеві-вікова структура та середня тривалість життя населення, міграційні процеси, природний приріст населення;

соціальні: доходи населення, пропозиція товарів і послуг, стан ринку праці, рівень розвитку науково-технічного потенціалу, зайнятість і безробіття;

економічні: рівень освіти та професійної підготовки, здоров'я та культури, міграційні процеси, розвиток соціальної інфраструктури, ментальність.

Автор виявив чинники формування людського потенціалу за рівнями:

а) на макро-, мезорівні: нормативно-законодавча база, податкова система, кредитно-фінансова політика, зовнішньоекономічна діяльність, екологічний стан територій, соціально-економічна політика, державне управління;

б) на рівні підприємства: оплата праці, кадрова політика, система мотивації, витрати на розвиток персоналу, організаційна культура, стратегія розвитку персоналу;

в) на рівні особистості: генетичні особливості, первинна соціалізація, саморозвиток, вплив сім'ї на біофізичному, психологічному рівнях, внутрішня мотивація, матеріальне становище.

3. Вагомим елементом розвитку демократичного суспільства в умовах сьогодення є добровільні об'єднання громадян. Їх діяльність охоплює

практично всі сфери суспільного життя України: участь у покращенні державної політики, розвиток науки та культури, відродження духовних цінностей, розв'язання соціальних проблем, благодійна діяльність, охорона навколишнього природного середовища тощо. Стабільність національної економіки значною мірою залежить від їх розвитку та соціально відповідального діалогу з державою у межах правового поля на різних рівнях господарювання, в тому числі сільських територіях.

Досліджено розвиток добровільних об'єднань громадян кооперативного сектора, зокрема тієї його частини, що зіставляється зі споживчою кооперацією, яка є масовою громадсько-господарською організацією і об'єднує громадян як працівників, так і споживачів із метою забезпечення якості їх життя.

Визначено, що члени споживчих товариств і спілок (працюючі та непрацюючі) через діяльність системи, прямо чи опосередковано створюють певні можливості (працевлаштування, користування закладами торгівлі та побутового обслуговування, отримання соціальних послуг через інфраструктуру освіти та охорони здоров'я тощо) для задоволення потреб, реалізації інтересів сільського населення, тобто забезпечують рівень і якість його життя.

Доведено, що людський потенціал споживчої кооперації сприяє розвитку системи, яка в сучасних умовах здійснює діяльність переважно у сільській місцевості та впливає на задоволення інтересів, потреб, рівень доходу, споживання, соціального та культурного забезпечення сільського населення, тобто в значній мірі забезпечує якість його життя.

У дисертації удосконалено теоретичні засади щодо сутності соціально-економічного поняття «людський потенціал споживчої кооперації» як наявного та майбутнього обсягу й рівня освітніх характеристик, професійних компетенцій, природно-біологічних і психологічних особливостей, моральних, етнокультурних і духовних характеристик, носіями яких є члени споживчих товариств і спілок, які представлені пайовиками (працюючими та

непрацюючими), визначаються станом здоров'я, рівнем знань, умінь, здібностей і культури, що можуть бути реалізовані з метою оптимального досягнення стратегічних життєвих цілей, розвитку споживчої кооперації та забезпечення якості життя сільського населення.

Обґрунтовано складові забезпечення якості життя сільського населення: стабільна зайнятість, розвиток освіти, підвищення матеріального добробуту, забезпеченість житлом, гарантія отримання певного доходу, забезпечення здоров'я.

4. Особливого значення в контексті формування людського потенціалу споживчої кооперації набувають аспекти її соціальної природи, яка органічно пов'язана із соціальним середовищем її виникнення і функціонування. Для досягнення стійкого розвитку споживчої кооперації потрібен не лише наявний якісний людський потенціал, а й увесь набір необхідних умов, що дозволить отримувати найбільшу віддачу від його використання. Такі умови в сучасній ринковій економіці, перш за все, забезпечує соціальна відповідальність.

Соціальна відповідальність споживчої кооперації визначена як інструмент реалізації її економічної і соціальної політики, координатор відносин з державними інститутами і суспільством, контролю за додержанням режиму законності, відповідальності учасників соціальних відносин, захисту інтересів соціальних груп, що має комплексний підхід: як складова формування людського потенціалу, як визначальний чинник забезпечення розвитку споживчої кооперації та якості життя сільського населення.

Досліджено, що соціальна відповідальність сприяє стійкому розвитку пайовиків, здоров'ю і добробуту суспільства, враховує очікування зацікавлених сторін, відповідає чинному законодавству, узгоджується з міжнародними нормами поведінки, інтегрується в діяльність підприємств і організацій та спонукає споживчу кооперацію ефективно використовувати наявний потенціал, зберігаючи при цьому свої позиції на конкурентному ринку.

5. Обґрунтовано теоретико-методичні підходи до оцінки людського потенціалу на основі розробки системи показників, які інтегруються за

блоками: знання, вміння та здібності; культура; здоров'я; рівень добробуту сільського населення; гарантія отримання певного доходу; забезпеченість житлом, що дає змогу враховувати об'єктивні регіональні відмінності й особливості в ході визначення концептуальних засад і стратегічних пріоритетів формування й використання людського потенціалу в контексті забезпечення якості життя сільського населення.

Диференціація облспоживспілок України за рівнем інтегрального індикатора розвитку людського потенціалу та забезпечення якості життя сільського населення зумовлена нерівномірністю існуючого розвитку регіонів і облспоживспілок, відмінністю обсягів наявних ресурсних потенціалів і ефективністю їх використання.

6. Рівень показника інтегрального індикатора розвитку людського потенціалу в контексті забезпечення якості життя сільського населення має суттєву регіональну диференціацію: найвищий рівень мають облспоживспілки з розвиненою ринковою інфраструктурою в різних галузях, високими показниками знань, вмінь і здібностей, добробуту сільського населення, гарантіями отримання гідного доходу, необхідними умовами проживання (Житомирська, Харківська, Вінницька); низький рівень мають облспоживспілки з негативними результативними показниками діяльності підприємств, показниками знань, умінь і здібностей; культури; здоров'я (Дніпропетровська, Волинська, Львівська, Хмельницька, Чернігівська).

7. В економічній системі, що розвивається в сучасних умовах глобалізації та євроінтеграції, формування людського потенціалу слід здійснювати за рахунок оптимізації співвідношення концептуальних аспектів на різних рівнях. Набули подальшого розвитку науково-методичні підходи до визначення інституційних засад формування й використання людського потенціалу, які ґрунтуються на комплексному врахуванні рішень Укоопспілки, облспоживспілок і особливостей стану регіонів за рівнем розвитку людського потенціалу та спрямовані на економічний розвиток споживчої кооперації і забезпечення якості життя сільського населення.

На рівні Укоопспілки заходи щодо формування людського потенціалу мають бути спрямовані на вдосконалення кооперативної освіти, забезпечення стабільної зайнятості, створення додаткових робочих місць, розширення мережі підприємств, професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, установлення оплати праці відповідно до особистого трудового внеску, створення належних умов праці, забезпечення соціально-економічних гарантій, передбачених законодавством України.

Запропоновано основні завдання розвитку людського потенціалу за такими напрямками: формування знань, умінь і здібностей; забезпечення здоров'я, формування культури, що уможливають розвиток кооперативних цінностей і культури особистості, забезпечення показників життєдіяльності, отримання певного освітнього рівня та професійних результатів, що мають економічну та соціальну значимість і сприяють розвитку споживчої кооперації, її соціальної відповідальності та забезпеченню якості життя сільського населення.

8. Сформовано методичні підходи до побудови оптимізаційної моделі розвитку людського потенціалу споживчої кооперації, що дозволяють на основі формування стратегічних цілей розвитку людського потенціалу, моделей його аналізу, окреслити образ ефективного пайовика як носія людського потенціалу споживчої кооперації, виявити чинники та ступінь їх впливу, що створює підґрунтя для формування ефективних управлінських рішень і коригуючих дій щодо розвитку людського потенціалу, споживчої кооперації та забезпечення якості життя сільського населення.

Визначені підходи дають змогу розробляти стратегії людського розвитку, розподіляти людські ресурси за пріоритетними напрямками та створювати підґрунтя для формування ефективних управлінських рішень щодо розвитку споживчої кооперації та забезпечення якості життя сільського населення.

9. Розроблена стратегія соціальної відповідальності споживчої кооперації як складова формування і використання людського потенціалу враховує зовнішні та внутрішні чинники її формування, резерви та напрями реалізації з

метою підвищення обсягів державних, кооперативних інвестицій у людський розвиток, забезпечення ефективної зайнятості, компенсаційної політики, гідних умов праці, підвищення конкурентоспроможності робочих місць, особистісного та професійного розвитку пайовиків, що сприятиме розвитку споживчої кооперації та забезпеченню якості життя сільського населення.

Визначені концептуальні засади та стратегічні пріоритети формування й використання людського потенціалу сприятимуть його розвитку, формуванню конкурентних переваг споживчої кооперації та забезпеченню якості життя сільського населення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ажажа М. А. Інтелектуалізація економіки: інноваційний і людський потенціал в умовах глобалізації / Ажажа М. А. // Вісник національного університету «Львівська політехніка» : [зб. наук. пр.] / М-во освіти і науки України, Нац. ун-т «Львівська політехніка». – Львів : Вид-во Нац. ун-ту «Львівська політехніка», 2008. – № 628: Проблеми економіки та управління. – С. 11–17.
2. Антонюк В. П. Комплексна оцінка рівня та якості життя населення регіонів України як основи формування соціального потенціалу сталого розвитку / Антонюк В. П. // Соціальний потенціал сталого розвитку: інноваційні механізми формування та використання : монографія / О. І. Амоша, О. Ф. Новікова, В. П. Антонюк, Ю. С. Залознова та ін. – Донецьк : НАН України : Ін-т економіки пром-ті, 2014. – С. 206–320.
3. Антонюк В. П. Проблеми рівня і якості життя населення старопромислових регіонів України / Антонюк В. П. // Проблемы развития внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект : сб. науч. трудов. – Донецк : ДонНУ, 2013. – Т. 2. – С. 12–15.
4. Ареф'єва О. В. Управління розвитком людського капіталу в системі вищої освіти : монографія / Ареф'єва О. В., Харчук Т. В. – Київ : Вид-во Європ. ун-ту, 2008. – 207 с.
5. Аристотель. Сочинения : в 4 т. – Москва : Мысль, 1984. – Т. 4: Политика. – 688 с.
6. Арутюнов В. Х. Методологія соціально-економічного пізнання : навч. посіб. / Арутюнов В. Х., Мішин В. М., Свінцицький В. М. – Київ : КНЕУ, 2005. – 352 с.
7. Аюшева С. М. Формирование системе индикативного мониторинга качества жизни населения в регионах России : автореф. дисс. на соискание науч. степени канд. экон. наук: 08.00.05 «Экономика и управление

народным хазяйством» / Аюшева С. М. – Улан-Удэ : ВСГТУ, 2006. – 20 с.

8. Бабенко С. Г. Стратегія розвитку кооперативного сектора економіки України / С. Г. Бабенко // Економіка і прогнозування : Науково-аналітичний журнал. - 2003. - №4. - С. 38-51.

9. Бабенко С. Г. Трансформація кооперативних систем у перехідній економіці : [монографія] / С. Г. Бабенко. – Київ : Наук. думка, 2003. – 332 с.

10. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество: Опыт социального прогнозирования / Белл Д.; пер. с англ. под ред. В. Л. Иноземцева. – Москва : Academia, 1999. – 784 с.

11. Білобров Б. Сталий людський розвиток: напрями реалізації в Україні / Білобров Б. – Київ : Наук. думка, 2002. – 36 с.

12. Близнюк В. Оцінка людського потенціалу економічного зростання України: теорія і практика / В. Близнюк // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 5. – С. 30–34.

13. Богиня Д. П. Науково-практичні засади конкурентоспроможності людського потенціалу України: стан та шляхи формування в контексті інтеграційних процесів / Богиня Д. П. // Вісник Хмельницького національного університету. Серія: Економічні науки. – 2007. – Т. 1, № 5. – С. 7–13.

14. Богиня Д. П. Основи економіки праці : навч. посіб. / Богиня Д. П., Грішнова О. А. – 2-ге вид., стер. – Київ : Знання-Прес, 2001. – 313 с.

15. Богиня Д. П. Стимули та антистимули розвитку трудового менталітету в сучасних умовах / Д. П. Богиня // Україна: аспекти праці. – 2001. – № 3. – С. 3–10.

16. Богомоллов О. Н. Социальная направленность инвестиций в постиндустриальной экономике / О. Н. Богомоллов ; под. ред. В. В. Герасимовой. – Саратов : [б. и.], 2003. – С. 25–26.

17. Бойцов Б. В. Качество жизни / Б. В. Бойцов, Ю. В. Крянев, М. А. Кузнецов. – Москва : Изд-во МАИ, 2004. – 268 с.

18. Бородіна О. Людський капітал як основне джерело економічного

зростання / Бородіна О. // Економіка України. – 2003. – № 7. – С. 48–53.

19. Борьба с изменениями климата: человеческая солидарность в разделённом мире : доклад о развитии человека 2007/2008 : [пер. с англ.]. – Москва : Весь Мир, 2007. – 400 с.

20. Валентей С. Человеческий потенциал: новые измерители и новые ориентиры / Валентей С., Нестеров Л. // Вопросы экономики, 1999. – № 2. – С. 90–102.

21. Васильчук Ю. А. Постиндустриальная экономика и развитие человека / Ю. А. Васильчук // Мировая экономика и международные отношения. – 1997. – № 9–10. – С. 16–21.

22. Великий тлумачний словник сучасної української мови: 250000 слів / [уклад. В. Т. Бусел]. – Київ : Перун, 2007. – 1736 с.

23. Википедия – свободная энциклопедия [Электронный ресурс] : сайт. – Электрон. текст. дан. – [б. м.], 2016. – Режим доступа: <http://www.ru.wikipedia.org>. – Название с экрана. – Дата просмотра: 03.04.2016.

24. Воблый К. Г. Основы экономики страхования / Воблый К. Г. – Москва : Изд. центр «Анкил», 1995. – 210 с.

25. Волошин А. Кооперація не засіб для отримання багатства, а спосіб боротьби з бідністю / Волошин А. // Урядовий кур'єр. – 2007. – 13 січ. – С. 10.

26. Волошин О. Ф. Теорія прийняття рішень : навч. посіб. / Волошин О. Ф., Мащенко С. О. – Київ : Видавничо-поліграфічний центр «Київський університет», 2006. – 304 с.

27. Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ) [Електронний ресурс] // Википедия. Свободная энциклопедия : сайт. – Электрон. текст. дані. – [б. м.], 2016. – Режим доступа : <http://www.ru.wikipedia.org>. – Назва з экрана. – Дата перегляду: 03.04.2016.

28. Вулфолк Н. В. Социально-экономическое развитие человеческого потенциала на региональном уровне : автореф. дис. на соиск. учен. степ.

канд. экон. наук: спец. 08.00.01 «Политическая экономия»; 08.00.04 «Региональная экономика» / Н. В. Вулфолк. – Волгоград : [б. и.], 2000. – 25 с.

29. Геєць В. М. Довіра як елемент соціального капіталу в економічному розвитку України / В. М. Геєць // Економічна теорія. – 2010. – № 3. – С. 7–19.

30. Генисаретский О. И. Концепция человеческого потенциала: исходные соображения / Генисаретский О. И., Носов Н. А., Юдин Б. Г. // Человек. – 1996. – № 4. – С. 5–21.

31. Генкин Б. М. Экономика и социология труда : учеб. Для вузов / Б. М. Генкин. – 3-е изд., доп. – Москва : НОРМА, 2001. – 431 с.

32. Гідний рівень та якість життя населення в контексті формування соціального потенціалу сталого розвитку : наук. доп. / В. П. Антонюк, С. М. Гріневська, О. Д. Прогнімак та ін. ; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк : [б. в.], 2012. – 80 с.

33. Головінов О. М. Людський капітал у системі виробничих відносин : монографія / Головінов О. М. – Донецьк : ДонДУЕТ, 2004. – 161 с.

34. Головінов О. М. Теоретичні основи і прикладні аспекти розвитку соціального партнерства в Україні / О. М. Головінов, М. І. Головінов – 2014. – №1. – С. 18-22.

35. Гончаренко В. Сільськогосподарський обслуговуючий кооператив / Гончаренко В., Пантелеймоненко А., Блок Р. – Київ : Проект Тасіс «Сприяння розвитку сільськогосподарських кооперативних організацій в Україні», 1999. – 24 с.

36. Государев Н. А. Психология и педагогика : учеб. пособие / Государев Н. А. – Москва : Ось-89, 2006. – 144 с.

37. Грищук В. К. Соціальна відповідальність : навч. посіб. / Грищук В. К. – Львів : Львів. держ. ун-т внутрішніх справ, 2012. – 152 с.

38. Грішнова О. А. Екологічний вектор соціальної відповідальності / О. А. Грішнова, В. П. Думанська // Экономика и управление. – 2011. – № 3. – С. 32–41.

39. Грішнова О. А. Людський розвиток : навч. посібн. / О. А. Грішнова.

– Київ : КНЕУ, 2006. – 308 с.

40. Грішнова О. А. Освіта й професійна мобільність як чинник конкурентоздатності робочої сили / Грішнова О. А., Смолоник П. О. // Україна: аспекти праці. – 1999. – № 4. – С. 3–9.

41. Грішнова О. А. Макроекономічна ефективність людського капіталу в Україні / Грішнова О. А. // Зайнятість та ринок праці : Міжвідомчий зб. наук. пр. – Київ : Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України, 2004. – Вип. 19. – С.15–23.

42. Гузенко Г. М. Людський потенціал: сутність та пріоритетні напрямки розвитку в Україні / Г. М. Гузенко // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Серія «Економіка». – 2010. – Вип. 10. – С. 30–41.

43. Державна служба статистики України [Електронний ресурс] : урядовий портал. – Електрон. текст. дані. – [Київ], 1998–2016. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>. – Назва з екрана. – Дата перегляду: 03.04.2016.

44. Добрынин С. И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования : монография / С. И. Добрынин, С. А. Дятлов, Е. Д. Цыренова. – Санкт-Петербург : Наука, 1999. – 309 с.

45. Доклады о развитии человека за 1994–2007 годы [Электронный ресурс] // Human Development Reports : веб-сайт. – Электрон. текст. дан. – 2015. – Режим доступа: <http://hdr.undp.org>. – Название с экрана. – Дата просмотра: 31.01.2016.

46. Долішній М. І. Соціально-психологічні компоненти трудового потенціалу / Долішній М. І. // Демографічні аспекти відтворення трудового потенціалу. – 1993. – Ч. 3. – С. 87–91.

47. Доповідь ПРООН: Майже 40 % домогосподарств України соціально відторгнуті [Електронний ресурс] // Майдан : сайт. – Електрон. текст. дані. – [б. м.], 2001–2012. – Режим доступу:

- <http://maidan.org.ua/static/news/2011/1310075499.html>. – Назва з екрана. – Дата перегляду: 03.04.2016.
48. Доугерти К. Введение в эконометрику / Доугерти К. – Москва : ИНФА – М, 1997. – 402 с.
49. Дробишева В. В. Интегральная оценка качества жизни населения региона / В. В. Дробишева, Б. И. Герасимов. – Тамбов : Изд-во ТГТУ, 2004. – 358 с.
50. Економічна енциклопедія : в 3. т. / [редкол. С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін.]. – Київ : Академія, 2001. – Т. 3. – 952 с.
51. Елисеєва И. И. Общая теория статистики : учебник / И. И. Елисеєва. – Москва : Финансы и статистика, 2004. – 634 с.
52. Елисеєва И. И. Социология / И. И. Елисеєва. – Москва : ЄКОС, 2003. – 656 с.
53. Єдина комплексна стратегія розвитку сільського господарства та сільських територій на 2015-2020 рр. <http://archive.nbuv.gov.ua>
54. Єрмоленко В. М. Особливості формування категорії «сталий розвиток сільських територій» [Електронний ресурс] / Єрмоленко В. М. // Національна бібліотека України імені В. І. Вернадського : офіційний сайт. – Електрон. текст. дані. – [Київ], 2013–2016. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/nvnau_pravo/2010_156/10evm.pdf. – Назва з екрана. – Дата перегляду: 03.04.2016.
55. Жданов С. А. Основы теории экономического управления предприятием : [учебник] / Жданов С. А. – Москва : Финпресс, 2000. – 384 с.
56. Жеребин В. М. Уровень жизни населения / В. М. Жеребин, А. Н. Романов. – Москва : ЮНИТА-ДАНА, 2002. – 592 с.
57. Загальна психологія : навч. посіб. / авт. кол.: О. Скрипченко, Л. Долинська, З. Огороднійчук та ін. – Київ : А. П. Н., 2002. – 461 с.
58. Задорожна С. М. Відтворення людського потенціалу в умовах трансформації регіональних соціально-економічних систем : автореф. дис.

на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна політика і економіка» / С. М. Задорожна. – Київ : [б. в.], 2006. – 28 с.

59. Задорожный Г. В. О необходимости подготовки специалистов по социальной экономике на основе разработки новой инновационной образовательной технологии (статья первая) / Г. В. Задорожный // Социальная экономика. – 2001 – № 2. – С. 117–124.

60. Запесоцкий А. С. Образование, философия, культурология, политика / А. С. Запесоцкий. – Москва : Наука, 2002. – 456 с.

61. Заславская Т.И. Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе / Т.И. Заславская // Общественные науки и современность. – 2005. - №3. – С. 5–16.

62. Злупко С. М. Людський потенціал, зайнятість і соціальний захист населення в Україні : навч. посіб. / Злупко С. М., Радецький Й. І. – Львів : Львів. нац. ун-т ім. І. Франка, 2001. – 192 с.

63. Каленюк І. С. Економіка освіти : навч. посіб. / Каленюк І. С. – Київ : Знання України, 2005. – 316 с.

64. Калугина З. И. Депривация сообществ в условиях несостоятельности сельскохозяйственных предприятий / З. И. Калугина // Регион: экономика и социология. – 2007. – № 1. – С. 186–195.

65. Квитка А. В. Влияние мирового кризиса на человеческий потенциал / А. В. Квитка // Сучасні проблеми інтеграційних економічних процесів в Україні та світі : зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф. студ., аспір. та молодих вчених, 24–25 квіт. 2009 р. – Харків : ХНУ ім. В. Н. Каразіна, 2009. – С. 187–188.

66. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег : [пер. с англ.] / Кейнс Дж. М. ; предисл. В. С. Афанасьева. – Москва : Эксмо, 2007. – 960 с.

67. Кігель В. Р. Методи і моделі підтримки прийняття рішень у ринковій економіці : монографія / Кігель В. Р. – Київ : ЦУЛ, 2003. – 202 с.

68. Климко С. Г. Людський капітал: світовий досвід і Україна / Климко С. Г., Пригода В. М, Сизоненко В. О. – Київ : Основа, 2006. – 224 с.

69. [Козарезенко Л. В. Державне регулювання розвитку людського потенціалу в контексті політики підвищення якості життя населення / Л. В. Козарезенко // Економіка Розвитку. – 2014. – № 1 \(69\). – С. 55–63.](#)

70. Концепція молодіжної політики Центральної спілки споживчих товариств України і профспілки працівників споживчої кооперації України [Електронний ресурс] / Правління центральної спілки споживчих товариств України; Центральний комітет профспілки працівників споживчої кооперації України // Юридичні послуги Online : сайт. – Електрон. текст. дані. – [б. м.], 2006–2015. –

Режим доступу: <http://yuristonline.com/zakoni/008/14/015373.php>. – Назва з екрана. – Дата перегляду: 03.04.2016.

71. Концепція розвитку національного кооперативного руху. – Київ : СП «Друкарня "Укооппостачмаш"», 2001. – 76 с.

72. Костишина Т. А. Конкурентоспроможна система оплати праці: проблеми теорії та практики : монографія / Т. А. Костишина. – Полтава : РВВ ПУСКУ, 2008. – 389 с.

73. Кравченко І. М. Аналіз категорії «трудоий потенціал» в контексті категорій «робоча сила», «людський потенціал», людський капітал» та «трудоий ресурси» // Гуманітарний вісник ЗДІА. – 2012. – № 51. – С. 124–131.

74. Крупнов Ю. Качество жизни [Электронный ресурс] / Ю. Крупнов. – Электрон. текст. дан. – Режим доступа: <http://www.krupnov.ru>. – Название с экрана. – Дата просмотра: 03.04.2016.

75. Кульчицький Б. Економічні системи суспільства: теорія, методологія, типологізація : монографія / Кульчицький Б. ; Львів. нац. ун-т ім. Івана Франка. – Львів : Вид. центр Львів. нац. ун-ту ім. Івана Франка, 2003. – 351 с.

76. Лебедев І. В. Корпоративна соціальна відповідальність у контексті

впровадження концепції гідної праці : монографія / І. В. Лебедев. – Одеса : Типографія «Атлант» ВОІ СОІУ, 2014. – 376 с.

77. Левченко О. Якість трудового потенціалу як визначальна умова конкурентоспроможності робочої сили / Левченко О. // Україна: аспекти праці. – 1999. – № 6. – С. 12–16.

78. Лич В. М. Трудовий потенціал: теорія та практика відтворення / Лич В. М. – Київ : Наук. світ, 2003. – 314 с.

79. Лібанова Е. Людський розвиток регіонів України : монографія / за ред. Е. М. Лібанової. – Київ : Ін-т демографії та соц. дослідж. НАН України, 2007. – 328 с.

80. Лібанова Е. Ринок праці та соціальний захист : навч. посіб. / Е. Лібанова, О. Палій. – Київ : Основи, 2004. – 491 с.

81. Лібанова Е. Ціннісні орієнтації та соціальні реалії українського суспільства / Е. Лібанова // Економіка України. – 2008. – № 10. – С. 120–136.

82. Людський потенціал: механізми збереження та розвитку / Новікова О. Ф., Амоша О. І., Антонюк В. П. [та ін.] ; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк : [б. в.], 2008. – 468 с.

83. Людський розвиток в Україні: можливості та напрями соціальних інвестицій / [за ред. Лібанової Е. М. ; Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України, Держкомстат України]. – Київ : Ін-т. демогр. та соц. дослідж. НАН України, 2006. – 355 с.

84. Людський розвиток в Україні: можливості та напрями соціальних інвестицій : кол. науково-аналітична моногр. / за ред. Е. М. Лібанової. – Київ : Ін-т демогр. та соц. дослідж. НАН України, 2006. – 355 с.

85. Людський розвиток регіонів України : аналіз та прогноз / [Грішнова О., Лібанова Е., Курила І. та ін.]. – Київ : Ін-т. демогр. та соц. дослідж. НАН України, 2007. – 328 с.

86. Макарова О. В. Державні соціальні програми: теоретичні аспекти,

- методика розробки та оцінки / Макарова О. В. – Київ : Ліра-К, 2004. – 328 с.
87. Маляр Д. Діалектична поліструктурність природи людського капіталу / Маляр Д. // Социально-экономические аспекты промышленной политики : сб. науч. тр. – Донецк : ИЭП НАН Украины, 2001. – С. 203–215.
88. Маркетинг підприємств споживчої кооперації України : [монографія] / за ред. М. А. Окландера. – Одеса : Автограф, 2005. – 278 с.
89. Марков В. Н. Потенциал личности / В. Н. Марков, Ю. В. Синягин // Мир технологии. – 2000. – № 21. – С. 250–261.
90. Маркс К. Критика политической экономии : Сочинения / К. Маркс, Ф. Энгельс. – 2-е изд. – Москва : Изд-во политической л-ры, 1968. – Т. 46. – 317 с.
91. Маркс К. Полное собрание сочинений : в 50 т. / Маркс К., Энгельс Ф. – Москва : Госполитиздат, 1960. – Т. 21. – 746 с.
92. Марченко М. В. Развитие человеческого потенциала в условиях транзитивной экономики : автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. экон. наук: спец. 08.00.01 «Экономическая теория» / Марченко Максим Витальевич ; [Кубан. гос. ун-т]. – Краснодар : [б. и.], 2001. – 22 с.
93. Маршалл А. Принципы политической экономии [пер. с англ.] / Маршалл А. – Москва : Прогресс, 1993. – Т. 1. – 246 с.
94. Матвіїшин В. Є. Сталий розвиток вітчизняних енергетичних підприємств : теорія і практика / В. Є. Матвіїшин // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія: Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. – 2011. – № 720. – С. 197–202.
95. Матеріали ХІХ з'їзду споживчої кооперації України. – Київ : Ред. газети «Вісті Центральної спілки споживчих товариств України», 2004. – 192 с.
96. Международное сотрудничество на перепутье: помощь, торговля и безопасность в мире неравенства : доклад о развитии человека 2005 : [пер. с англ.]. – Москва : Весь Мир, 2005. – 416 с.

97. Мельниченко О. А. Підвищення рівня та якості життя населення : [монографія] / О. А. Мельниченко. – Харків : Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2008. – 246 с.
98. Мельничук Д. П. Демографічні та соціально-економічні індикатори людського розвитку: теорія та практика застосування / Д. П. Мельничук, І. А. Сурікова // Вісник Житомирського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки. – 2011. – № 3 (57). – С. 333–336.
99. Мельничук Д. П. Людський капітал, рівень та якість життя населення: взаємозв'язок пріоритетів / Д. П. Мельничук // Актуальні проблеми економіки. – 2014. – № 5 (155). – С. 339–346.
100. Мельничук Д. П. Людський капітал: пріоритети модернізації суспільства у контексті поліпшення якості життя населення : монографія / Д. П. Мельничук. – Житомир : Полісся, 2015. – 564 с.
101. Мельничук Д. П. Людський капітал: пріоритети модернізації суспільства у контексті поліпшення якості життя населення : [монографія] / Д. П. Мельничук. – Житомир : Полісся, 2015. – 564 с.
102. Мельничук Д. П. Фактори та економічні закономірності впливу людського капіталу на підвищення якості життя населення / Мельничук Д. П. // Менеджмент суб'єктів господарювання: теорія та практика : [кол. моногр.] / Д. П. Мельничук та ін. – Житомир : ЖДТУ, 2013. – С. 181–194.
103. Мескон М. Основы менеджмента : [пер. с англ.] / Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. – Москва : Дело, 1993. – 703 с.
104. Методика вимірювання людського розвитку регіонів України [Електронний ресурс] : затверджена Постановою Колегії Держкомстату України та Президії НАН України від 14.03.2001 р. № 76 // Держстат України : урядовий портал. – Електрон. текст. дані. – [Київ], 1998–2016. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/metod_polog_metod_doc. – Назва з екрана. – Дата перегляду: 03.04.2016.
105. Минцберг Г. Стратегический процесс / Минцберг Г., Куинн Дж. Б.,

Гошал С.; пер. с англ. под ред. Ю. Н. Каптуревского. – Санкт-Петербург : Питер, 2001. – 688 с.

106. Міга В. К. Зайнятість та інвестиційні процеси в Україні / В. К. Міга // Вісник ЛДАУ. Серія: Економіка АПК. – 2005. – № 12. – С. 434–437.

107. Міжнародний стандарт із соціальної відповідальності ISO 26000 [Електронний ресурс] // ДП «Київоблстандартметрологія» : сайт. – Електрон. текст. дані. – Режим доступу: <http://bcdst.kiev.ua/index.php/news/1-latest-news/56--iso-26000>. – Назва з екрана. – Дата перегляду: 04.04.2016.

108. Мордовин С. К. Управление человеческими ресурсами: 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации» / Мордовин С. К. – Москва : ИНФРА-М, 1999. – Модуль 16. – 478 с.

109. Москвин Л. Б. Социальная ответственность и реформируемом обществе (примере России) / Л. Б. Москвин // Социум в власть. – 2003. – №5 – С. 149-162.

110. Назарова Г. В. Управління соціально-трудовою сферою підприємства : монографія / Г. В. Назарова, С. Ю. Гончарова, Н. В. Водницька. – Харків : Вид-во ХНЕУ, 2010. – 328 с.

111. Населення України за 2013 рік [Електронний ресурс] : Демографічний щорічник / відп. за вип. Г. М. Тимошенко // Держ. служба статистики України : урядовий портал. – Електрон. текст. дані. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/files/StatSchorichnyk_Ukrainy_2013.pdf. – Назва з екрана. – Дата перегляду: 03.04.2016.

112. Непокупна Т. А. Людський потенціал: проблеми формування в сім'ї та освітній сфері / Непокупна Т. А., Пашенко О. В. // Вісник Хмельницького національного університету. Серія: Економічні науки. – 2007. – Т. 1, № 5. – С. 47–50.

113. Немцов В. Д. Стратегічний менеджмент : [навч. посіб.] / Немцов В. Д., Довгань Л. Є. – Київ : ЦУЛ, 2002. – 81 с.

114. Нижник В. М. Пошук системи оцінки, формування та підвищення людського потенціалу в Україні / Нижник В. М, Поліщук О. І. // Вісник Хмельницького національного університету. Серія: Економічні науки. – 2007. – Т. 1, № 5. – С. 13–17.
115. Нуреев Р. М. Человеческий капитал и его развитие в современной России / Р. М. Нуреев // Общественные науки и современность. – 2009. – № 4. – С. 5–20.
116. Овсянников С. С. [Социальная политика и развитие человеческого потенциала](#) / Овсянников С. С. // Российское предпринимательство. – 2007. – № 7 Вып. 1 (93). – С. 148–152.
117. Ожегов С. И. Словарь русского языка / Ожегов С. И. [под. ред. Н. Ю. Шведовой]. – 20-е изд., стер. – Москва : Русский язык, 1988. – 750 с.
118. Основні показники господарсько-фінансової діяльності підприємств та організацій системи Укоопспілки за 2007 р. – Київ : Укоопспілка, 2007. – 117 с.
119. Основні показники господарсько-фінансової діяльності підприємств та організацій системи Укоопспілки за 2009 р. – Київ : Укоопспілка, 2009. – 117 с.
120. Основні показники господарсько-фінансової діяльності підприємств та організацій системи Укоопспілки за 2010 р. – Київ : Укоопспілка, 2010. – 129 с.
121. Основні показники господарсько-фінансової діяльності підприємств та організацій системи Укоопспілки за 2011 р. – Київ : Укоопспілка, 2011. – 129 с.
122. Основні показники господарсько-фінансової діяльності підприємств та організацій системи Укоопспілки. за 2007–2013 рр. – Київ : Укоопспілка, 2013. – 120 с.
123. Основные документы, с поправками, утверждениями на четырнадцатой Всемирной ассоциации здравоохранения (февраль 1961 г.) и на двадцать восьмой сессии исполнительного комитета (май – июнь 1961 г.)

/ Всемирная организация здравоохранения. – 12-е изд. – Москва : Медгиз, 1962. – 200 с.

124. Охріменко О.О. Соціальна відповідальність. – Навч. посіб. / Охріменко О. О., Іванова Т. В. – Київ : Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут», 2015. –180 с.

125. Павлов О. І. Сільські території: теоретично-методологічні засади дослідження [Електронний ресурс] / Павлов О. І. – Електрон. текст. дані. – Режим доступу: <http://histans.com/JournALL/regions/3/5.pdf>. – Назва з екрана. – Дата перегляду: 03.04.2016.

126. Петти У. Экономические и статистические работы / Петти У. ; пер. с англ. под ред. М. Смит. – Москва : Директ-Медиа, 2007. – 324 с.

127. Пирожков С. И. Трудовой потенциал в демографическом измерении / Пирожков С. И. ; АН Украины, Ин-т экономики. – Київ : Наук. думка, 1992. – 173 с.

128. Пітюлич М. І. Трудовий потенціал регіону: стратегія розвитку і функціонування / Пітюлич М. І., Бібен М. І., Мікловда В. В. – Ужгород : Карпати, 1996. – 139 с.

129. Поволодская Г. И. Воспроизводство конкурентоспособного человеческого капитала : дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.01 / Поволодская Галина Ивановна. – Новосибирск : [б. и.], 2005. – 200 с.

130. Показники господарсько-фінансової діяльності підприємств і організацій системи Укоопспілки за 2004–2008 рр. / ЦССТУ, Укоопспілка. – Київ : [б. в.], 2009. – 146 с.

131. Положення про формування кадрового резерву на керівні посади в споживчій кооперації України [Електронний ресурс] : Постанова, затв. четвертими зборами Ради Укркоопспілки першого скликання від 30.07.2014 р. // Интерактивная бухгалтерия : сайт інтернет-газети. – Електрон. текст. дані. – [б. м.], 2012–2016. – Режим доступу: <http://www.interbuh.com.ua/ru/documents/oneregulations/80819>. – Назва з екрана. – Дата перегляду: 03.04.2016.

132. Поняття та види об'єднань громадян [Електронний ресурс] // Навчальні матеріали онлайн : сайт. – Електрон. текст. дані. – [б. м.], 2010–2016. – Режим доступу:

http://pidruchniki.com/1935061048205/pravo/ponyattya_vidi_obyednan_gromadyan. – Назва з екрана. – Дата перегляду: 03.04.2016.

133. Портер М. Э. Конкуренция : [учеб. пособие] : [пер. с англ.] / Портер М. Э. – Москва : Изд. дом «Вильямс», 2007. – 322 с.

134. Преодоление барьеров: человеческая мобильность и развитие : доклад о развитии человека 2009 : [пер. с англ.]. – Москва : Весь Мир, 2009. – 232 с.

135. Про громадські об'єднання [Електронний ресурс] : Закон України № 4572-VI від 22.03.2012 // Відомості Верховної Ради (ВВР). – 2013. – № 1. – Ст. 1. – Електрон. текст. дані. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/4572-17>. – Назва з екрана. – Дата перегляду: 30.01.2016.

136. Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року [Електронний ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України від 6 серп. № 385 // Верховна Рада України : офіційний веб-портал / Прогр.-техн. підтримка – Упр. комп'ютеризов. систем. – Електрон. текст. дані. – [Київ], 1994–2016. – Режим доступу:

<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/385-2014-%D0%BF#n11>. – Назва з екрана. – Дата перегляду: 03.04.2016.

137. Про Інструкцію про порядок прийняття, переведення, звільнення та обліку кадрів на підприємствах, в організаціях, установах споживчої кооперації України [Електронний ресурс] : Постанова від 3 квіт. 2003 р., затв. на VI зборах XVII скликання / Рада Центральної спілки споживчих товариств України // HR-Лига : веб-портал. – Електрон. текст. дані. – [б. м.], 2005–2016. – Режим доступу:

http://hrliga.com/index.php?id=724&module=norm_base&op=view. – Назва з екрана. – Дата перегляду: 03.04.2016.

138. Про кооперацію [Електронний ресурс] : Закон України № 16-рп/2004 від 11.11.2004 // Відомості Верховної Ради (ВВР). – 2004. – № 5. – Ст. 35. – Електрон. текст. дані. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1087-15>. – Назва з екрана. – Дата перегляду: 30.01.2016.
139. Про освіту [Електронний ресурс] : Закон України № 1556-VII від 01.07.2014 // Відомості Верховної Ради (ВВР). – 2014. – № 37–38. – Ст. 2004. – Електрон. дані. – Режим доступу: <http://www.zakon.rada.gov.ua>. – Назва з екрана. – Дата перегляду: 30.01.2016.
140. Про споживчу кооперацію [Електронний ресурс] : Закон України від 10.04.1992 № 2265-XII // Верховна Рада України : офіційний веб-портал / Прогр.-техн. підтримка – Упр. комп'ютеризов. систем. – Електрон. текст. дані. – [Київ], 1994–2016. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2265-12>. – Назва з екрана. – Дата перегляду: 03.04.2016.
141. Проблема бідності в контексті політики соціально-економічних перетворень та стратегії реформ / Проблеми розробки і оцінки методологічних підходів щодо вимірювання бідності в Україні : матеріали семінару, 3 квіт. 2001 р. – Київ : РВПС України НЕН, 2001. – 19 с.
142. Прокопа І. Сільські території України: дослідження і регулювання розвитку / І. Прокопа // Економіка України. – 2007. – № 6. – С. 50–59.
143. Ратніков Д. Механізм оцінки рівня конкурентоспроможності робочої сили / Ратніков Д. // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 2. – С. 8–12.
144. Реальное богатство народов: пути к развитию человека : доклад о развитии человека 2010 : [пер. с англ.] / ПРООН. – Москва : Весь Мир, 2010. – 244 с.
145. Римашевская Н. М. Качество человеческого капитала в России / Н. М. Римашевская. – Москва : Междунар. фонд Н. Д. Кондратьева, 2009. – С. 100–102.
146. Руденко Г. Г. Формирование рынков труда : учеб. пособие /

Г. Г. Руденко, Б. Ч. Муртозаев ; под ред. проф. Ю. Г. Одегова. – Москва : Экзамен, 2004. – 416 с.

147. Рудич Л. В. Сучасні аспекти формування людського потенціалу добровільних об'єднань громадян сільських територій / Л. В. Рудич // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія «Економічні науки». – 2013. – № 5 (49), ч. 1. – С. 69–75.

148. Рудич Л. В. Деякі аспекти формування людського потенціалу системи споживчої кооперації України / Л. В. Рудич // Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Економічні науки: (за матеріалами III міжнар. наук.-практ. конф. [Проблеми та перспективи соціально-економічного розвитку України в XXI столітті], 15–16 квіт. 2010 р.). – Кам'янець-Подільський : ПП «Медобори-2006», 2010. – С. 548–551.

149. Рудич Л. В. Конкурентоспроможність людського потенціалу: теоретичні аспекти / Л. В. Рудич // Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України. Серія «Економічні науки». – 2009. – № 2 (33). – С. 30–33.

150. Рудич Л. В. Людський потенціал: сутність та складові / Л. В. Рудич // Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія «Економічні науки». Випуск 22 : у 2 ч. / М-во освіти і науки України, Черкас. держ. технол. ун-т. – Черкаси : ЧДТУ, 2009. – Ч. 1. – С. 170–172.

151. Рудич Л. В. Оцінка людського потенціалу споживчої кооперації України як структурної компоненти добровільних об'єднань громадян сільських територій / Л. В. Рудич // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки». – 2014. – Вип. 9–1, ч. 2. – С. 133–137.

152. Рудич Л. В. Сила кооперації – у співпраці різних її форм / А. Ф. Шевченко, Л. В. Рудич // Споживча кооперація XXI століття: уроки трансформаційних реформ та перспективи розвитку : матеріали Міжнар.

наук.-практ. конф., (Полтава, 20–21 листоп. 2008 р.). – Полтава : РВВ ПУСКУ, 2008. – С. 196–198.

153. Рудич Л. В. Соціальна складова як стратегічний напрям формування членства системи споживчої кооперації / Л. В. Рудич // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія «Економічні науки». – 2011. – № 4 (49), ч. 1. – С. 49–52.

154. Рудич Л. В. Стратегія соціальної відповідальності споживчої кооперації як складова формування людського потенціалу та забезпечення якості життя сільського населення / Т. А. Костишина, Л. В. Рудич // Україна: аспекти праці. – 2015. – № 6. – С. 45–50.

155. Рудич Л. В. Фактори формування конкурентоспроможного людського потенціалу / Л. В. Рудич // Вісник Хмельницького національного університету. Серія «Економічні науки». – 2009. – Т. 3 (138), № 4. – С. 85–91.

156. Рудич Л. В. Мотивація в процесі формування конкурентоспроможного людського потенціалу / А. Ф. Шевченко, Л. В. Рудич // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія «Економічні науки». – 2010. – № 4 (43), ч. 1. – С. 106–110.

157. Рудич Л. В. Соціальна відповідальність споживчої кооперації як чинник формування людського потенціалу сільського населення / Л. В. Рудич // Трансформація соціально-трудової сфери: сучасні виклики, тенденції, домінанти інноваційного розвитку : матеріали Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., приуроченої до 50-річчя кафедри управління персоналом та економіки праці КНЕУ ім. Вадима Гетьмана, (Київ, 2–6 листоп. 2015 р.). – Київ : КНЕУ, 2015. – С. 143–145.

158. Сакайя Т. Стоимость, создаваемая знаниями, или история будущего / Сакайя Т. // Новая индустриальная волна на Западе: Антология / под ред. В. Л. Иноземцева. – Москва : Academia, 1999. – С. 337–371.

159. Самооцінка домогосподарствами України рівня своїх доходів (за даними вибіркового опитування домогосподарств у січні 2014 року) : [стат. зб.]. – Київ : Держ. служба статистики України, 2014. – 77 с.

160. Семів Л. К. Регіональна політика: людський вимір : монографія / Семів Л. К. – Львів : Ін-т регіональних дослідж. НАНУ, 2004. – 390 с.
161. Скляр Г. П. Економічні умови і протиріччя розвитку споживчої кооперації в перехідній економіці : монографія / Г. П. Скляр. – Полтава : РВВ ПУСКУ, 2008. – 279 с.
162. Славов В. П. Економіко-енергетична система сталого розвитку сільських територій / В. П. Славов, О. В. Коваленко // Вісник аграрної науки. – 2007. – № 9. – С. 68–71.
163. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / Смит А. ; пер. с англ. В. С. Афанасьева. – Москва : Эксмо, 2007. – 960 с.
164. Соболева И. В. Человеческий потенциал российской экономики. Проблемы сохранения и развития : [монография] / Соболева И. В. – Москва : Наука, 2007. – 202 с.
165. Советский энциклопедический словарь / [науч.-ред. совет: А. М. Прохоров (председатель), М. С. Гиляров, Е. М. Жуков, Н. Н. Иноземцев, М. Б. Храпченко.]. – Москва : Советская энциклопедия, 1981. – 840 с.
166. Современный философский словарь / под общ. ред. В. Е. Кемерова. – 3-е изд., испр. и доп. – Москва : Академический проект, 2004. – 864 с.
167. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку : монографія / А. М. Колот, О. А. Грیشнова та ін. ; за ред. А. М. Колота. – Київ : КНЕУ, 2012. – 501 с.
168. Соціально-економічне становище сільських населених пунктів України статистика : стат. зб. – Київ : Держ. служба статистики України, 2014. – 187 с.
169. Сталий розвиток промислового регіону: соціальні аспекти : монографія / О. Ф. Новікова, О. І. Амоша, В. П. Антонюк та ін.; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк : [б. в.], 2012. – 534 с.
170. [Стефанишин О. В. Людський потенціал економіки України : монографія / О. В. Стефанишин. – Львів : Львів. нац. ун-т ім. Івана Франка,](#)

[2006. – 315 с.](#)

171. Стратегія державної кадрової політики України : [Електронний ресурс] // Національне агентство з питань державної служби : офіційний веб-сайт. – Електрон. текст. дані. – [Київ], 2004–2012. – Режим доступу: <http://www.guds.gov.ua>. – Назва з екрана. – Дата перегляду: 03.04.2016.

172. Стратегія розвитку споживчої кооперації України (2004–2015). – Київ : Укоопспілка, 2004. – 62 с.

173. Субетто А. И. Качество жизни: грани проблемы / А. И. Субетто. – Кострома : Луч, 2004. – 256 с.

174. Тарабановський В. І. Теоретико-методичні засади управління якістю життя територіальної громади на прикладі великого міста : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. наук з держ. упр. / В. І. Тарабановський. – Донецьк : [б. м.], 2009. – 20 с.

175. Трегобчук В. М. Актуальні проблеми сталого розвитку сільських територій / Трегобчук В. М. // Соціально-економічні проблеми розвитку українського села і сільських територій : матеріали сьомих річних зборів всеукраїнського конгресу вчених економістів-аграрників. – Київ, 2005. – С. 69–76.

176. Трубич С. Ю. Інтелектуальний потенціал як соціальний ресурс праці / Трубич С. Ю. // Українська наука : минуле, сучасне, майбутнє, 2008. – Вип. 13. – С. 23–32.

177. Трубич С. Ю. Соціально-економічна сутність та особливості формування людського потенціалу / Трубич С. Ю., Пушкар З. М. // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – № 4. – С. 186–192.

178. Тютюнникова С. В. Человеческий потенциал: содержание, развитие и место в политической экономике / С. В. Тютюнникова, А. В. Квитка // Наукові праці Донецького національного університету. Серія економічна. – 2011. – Вип. 40–1. – С. 21–26.

179. Укоопспілка [Електронний ресурс] : офіційний сайт. – Електрон. текст. дані. – [Київ], 2009–2014. – Режим доступу: <http://coop.com.ua>. –

Назва з екрана. – Дата перегляду: 05.04.2016.

180. Україна у вимірі знань / [за ред. акад. НАН України В. М. Гейця]. – Київ : Основа, 2006. – 592 с.

181. Управление кооперативным хозяйством : [учеб. для высш. коопер. учеб. заведений] / А. К. Семенов, В. И. Блистер, В. Т. Жигалов и др. ; руков. авт. колл. А. К. Семенов, В. И. Блистер. – Москва : Экономика, 1990. – 319 с.

182. Уркевич В. Ю. Про категорію «сталій розвиток сільських територій» / В. Ю. Уркевич // Сучасне земельне, аграрне, екологічне та природодоресурсне право: актуальні проблеми теорії та практики : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., (21–22 трав. 2010 р.). – Біла Церква : [б. в.], 2010. – С. 24–26.

183. Ушенко Н. В. Категорія «людський капітал» у концепції людського розвитку / Ушенко Н. В. // Формування ринкових відносин в Україні. – 2007. – № 2 (69). – С. 138–142.

184. Финансирование здравоохранения: путь к всеобщему охвату населения медико-санитарной помощью : доклад о состоянии здоровья в мире / ред.: Michael Reid, Gaél Kernen ; Всемирная организация здравоохранения. – Женева : [б. и.], 2010. – 128 с.

185. Формирование общества, основанного на знаниях. Новые задачи высшей школы [Электронный ресурс] : доклад Всемирного банка. – Москва : Весь мир, 2001. – Электрон. текст. дан. – Режим доступа: <http://www.worldbank.org.ru>. – Название с экрана. – Дата просмотра: 30.01.2016.

186. Формування та використання соціального потенціалу сталого розвитку промислових регіонів [Електронний ресурс] : звіт про науково-дослідницьку роботу (заклучний) / кер.: Амоша О. І., Новікова О. Ф. – Електрон. текст. дані. – [Донецьк], 2014. – Режим доступу: http://iep.donetsk.ua/uch_sovet/contents/25_06_2014/Novikova.pdf. – Назва з екрана. – Дата перегляду: 03.04.2016.

187. Цели в области развития, сформулированные в Декларации

тысячелетия : доклад о развитии человека 2003 : [пер с англ.]. – Москва : Весь Мир, 2003. – 368 с.

188. Человеческий потенциал белорусской деревни / [Смирнова Р. А., Кузькенко Т. В., Шавель С. А. и др.]. – Минск : Белорус. наука, 2009. – 376 с.

189. Человеческий потенциал: опыт комплексного подхода / под ред. Фролова И. Т. – Москва : Эдиториал УРСС, 1999. – 60 с.

190. Человеческое и социальное развитие : сб. докл. / под ред. В. П. Колесова, А. А. Тихомирова ; сост. А. А. Саградов. – Москва : Экономический ф-тет МГУ : ТЕИС, 2003. – 155 с.

191. Человеческое развитие: новое измерение социально-экономического прогресса : учеб. пособие / под общ. ред. проф. В. П. Колесова и Т. Маккинли. – Москва : Права человека, 2008. – 636 с.

192. Чубукова О. Ю. Аналіз основних тенденцій формування і напрямів розвитку інноваційної інфраструктури України / Чубукова О. Ю. // Актуальні проблеми економіки. – 2015. – № 6. – С. 160–166.

193. Чубукова О. Ю. Підвищення кваліфікації кадрів підприємства в умовах невизначеності / Чубукова О. Ю., Шацька З. Я. // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 4. – С. 171–178.

194. Чухно А. А. Индекс людського розвитку в системі міжнародних інтеграційних процесів / Чухно А. А. // Вісник Хмельницького національного університету. Серія: Економічні науки. – 2007. – Т. 1, № 5. – С. 75–78.

195. Чухно А. А. Постіндустріальна економіка: теорія, практика та їх значення для України / Чухно А. А. – Київ : Логос, 2003. – 631 с.

196. Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України : монографія / Л. В. Шаульська. – Донецьк : Ін-т економіки пром-сті НАН України, 2005. – 386 с.

197. Шимановська-Діанич Л. М. Управління розвитком персоналу як обов'язкова умова розвитку споживчої кооперації України / Шимановська-Діанич Л. М. // Українська кооперація. – 2011. – № 4. – Електрон. текст.

дані. – [Полтава] : ПУЕТ, 2011. – Режим доступу: <http://ukrcoop-journal.com.ua/num/shimanovska.htm>. – Назва з екрана. – Дата перегляду: 03.04.2016.

198. Экономическая энциклопедия. Политическая экономия : в 4 т / [гл. ред. А. М. Румянцев]. – Москва : Советская энциклопедия, 1979. – Т. 3. – 1979. – 624 с.

199. Яковенко Р. В. Людський потенціал в системі соціально-економічних факторів // Зовнішня торгівля: право та економіка. – 2008. – № 3 (38). – С. 101–104.

200. A Research Agenda for International Corporate Social Responsibility [Electronic resource] : NRG working paper series, November 2005, no. 05–09. – Electronic text data. – Mode of access: <http://www.nyenrode.nl/download/NRG/workingpapers/NRG05-09.pdf>. – Title from display.

201. Becker Gary S. Human capital: theoretical and empirical analysis, with special reference to education. – 2 ed. – New York, 1975. – 413 p.

202. Carroll Archie B. The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders [Electronic resource] / Carroll Archie B. // Business Horizons. – 1991. – July – August. – Electronic text data. – Mode of access: <http://bas.sagepub.com/cgi/content/refs/38/3/268>. – Title from display.

203. Frans Pual van der Putten A Research Agenda for International Corporate Social Responsibility, NRG working paper series November 2005 no 05–09 <http://www.nyenrode.nl/download/NRG/workingpapers/NRG05-09.pdf>

204. UNDP (United Nations Development Programme) : Human Development Report. – Oxford : Oxford University Press, 1990. – 123 p.

205. UNDP (United Nations Development Programme) : Human Development Report 1991. – New York : Oxford University Press, 1991. – 202 p.

206. UNDP (United Nations Development Programme) : Human

Development Report 1992. – New York: Oxford University Press, 1992. – 216 p.

207. UNDP (United Nations Development Programme) : Human Development Report 1993. – New York : Oxford University Press, 1993. – 230 p.

208. UNDP (United Nations Development Programme) : Human Development Report 1995. – New York : Oxford University Press, 1995. – 230 p.

209. UNDP (United Nations Development Programme) : Human Development Report 1996. – New York : Oxford University Press, 1996. – 229 p.

210. UNDP (United Nations Development Programme) : Human Development Report 1997. – New York : Oxford University Press, 1997. – 245 p.

211. UNDP (United Nations Development Programme) : Human Development Report 1998. – New York : Oxford University Press, 1998. – 228 p.

212. UNDP (United Nations Development Programme) : Human Development Report 1999. – New York : Oxford University Press, 1999. – 167 p.

213. Development Report 2000. – New York : Oxford University Press, 2000. – 290 p.

214. UNDP (United Nations Development Programme) : Human Development Report 2001. – New York : Oxford University Press, 2001. – 264 p.

215. UNDP (United Nations Development Programme) : Human Development Report 2002. – New York : Oxford University Press, 2002. – 277 p.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

Розподіл наявного населення за місцем проживання за 2005-2013 рр.

| Роки | Загальна чисельність населення України, осіб | Чисельність населення за місцем проживання, осіб | | Відхилення показника чисельності населення у % до 2005 р. | |
|------|--|--|----------|---|----------|
| | | міське | сільське | міське | сільське |
| 2005 | 47100462 | 31753730 | 15346732 | - | - |
| 2006 | 46749170 | 31622120 | 15127050 | 99,58 | 98,56 |
| 2007 | 46465691 | 31521751 | 14943940 | 99,26 | 97,37 |
| 2008 | 46192309 | 31413141 | 14779168 | 98,92 | 96,3 |
| 2009 | 45963359 | 31331587 | 14631772 | 98,67 | 95,34 |
| 2010 | 45782592 | 31269164 | 14513428 | 98,47 | 94,57 |
| 2011 | 45598179 | 31186018 | 14412161 | 98,21 | 93,91 |
| 2012 | 45453282 | 31125243 | 14328039 | 98,02 | 93,36 |
| 2013 | 45372692 | 31123007 | 14249685 | 98,01 | 92,85 |

ДОДАТОК Б

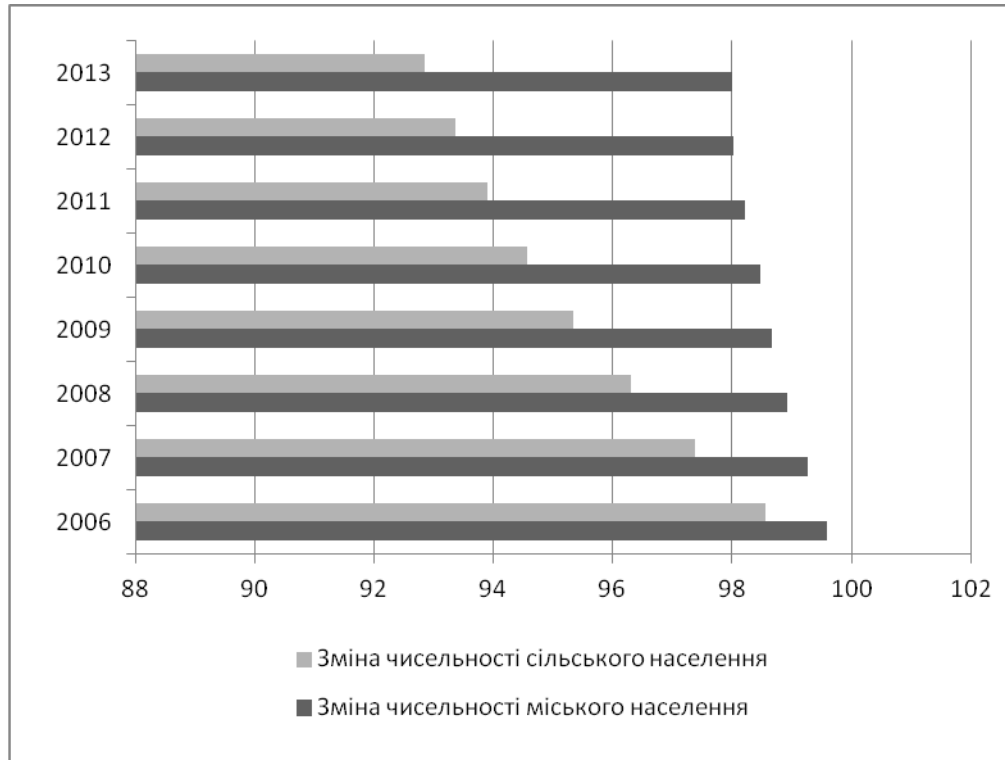


Рис .1. Зміна чисельності міського та сільського населення за 2005-2013 рр. на 1 січня поточного року

ДОДАТОК В
Еволюція кооперативних принципів у процесі розвитку споживчої кооперації

| Етапи розвитку | Кооперативні принципи |
|---|--|
| 1 | 2 |
| Рочдельське споживче товариство (1844 р.) | демократичний контроль; відкрите членство; фіксований і лімітований відсоток на капітал; виплата дивідендів залежно від обсягу закупівель; торгівля за готівку; торгівля нефальсифікованими товарами; обов'язкове навчання членів кооперативу; політичний і релігійний нейтралітет |
| Заснування кооперації 1860–1880 рр. | інтеграція кооперативних зв'язків; формування органів управління та громадського контролю; пошук нових форм колективної господарської діяльності; формування типових статутів споживчих товариств; відпрацювання механізму реєстрації |
| Принципи нарощування (кінець XIX ст. – поч. XX ст.) | добровільність членства (вступ і вихід з кооперативу); матеріальна або трудова участь членів в утворенні й розвитку свого кооперативу; усе нерухоме майно кооперативу (земля, будівлі та ін.) є колективною власністю й становить єдиний неподільний фонд; спільність праці членів відповідно до бажань, здібностей та досвіду; рівноправність членів у всіх справах кооперативу та в управлінні, а також рівні обов'язки; демократичність управління кооперативом у формі безпосередньої участі членів (загальні збори) або через колегіальні виборчі та виконавчі органи, що періодично змінюються; члени, які не визнають своїх обов'язків, порушують статут і встановлений порядок, виключаються з кооперативу |

ПРОДОВЖЕННЯ ДОДАТКУ В

| 1 | 2 |
|---|--|
| Міжнародний Кооперативний Альянс (МКА) (1966 р.) | <ul style="list-style-type: none"> • відкрите та добровільне членство; • демократія; • обмежений відсоток на статутний капітал; • справедливий розподіл прибутку між членами кооперативу; • забезпечення освіти для членів кооперативу; • співробітництво між кооперативами |
| Міжнародний Кооперативний Альянс (МКА) (1995 р.) | <ul style="list-style-type: none"> • добровільність і відкрите членство; • демократичний членський контроль; • економічна участь членів кооперативу; • автономія і незалежність; • освіта, підвищення кваліфікації та інформація; • співпраця між кооперативами; • піклування про суспільство |
| Перебудова та трансформація відносин власності (з 1995 до 2012 рр.) | <ul style="list-style-type: none"> • перебудова споживчої кооперації відповідно до нових законодавчих актів; • реструктуризація та трансформація системи споживчої кооперації |

Складено автором. Джерело [9, с. 26–33].

ДОДАТОК Д

Організаційна структура споживчої кооперації України в 2007–2013 рр. [118-122]

| Організаційна побудова системи | Роки | | | | | | | Відхилення (+;-) показника 2013 р. порівняно з показником 2007 р. | |
|---------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|---|-------------|
| | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | абсолютне, од. | відносне, % |
| 1. Кримспоживспілка | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | x |
| 2. Облспоживспілки | 21 | 21 | 21 | 20 | 20 | 23 | 23 | 2 | 110 |
| 3. Райспоживспілки | 228 | 222 | 217 | 190 | 188 | 187 | 185 | - 43 | 81 |
| 4. Районні споживчі товариства | 200 | 197 | 194 | 180 | 179 | 203 | 227 | 27 | 114 |
| 5. Споживчі товариства (без районних) | 1933 | 1911 | 1880 | 1652 | 1670 | 1834 | 1997 | 64 | 103 |
| 6. Ринки | 506 | 482 | 460 | 423 | 402 | 395 | 388 | -118 | 77 |

ДОДАТОК Е

Аналіз матеріально-технічної та економічної бази системи споживчої кооперації України за 2007-2013 рр.
[118-122]

| 1 | Кількість одиниць, що функціонують протягом року | | | | | | | Відхилення 2013 р. від 2007 р. | |
|--|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------------------------------|------------------|
| | Роки | | | | | | | Абсолютне, (+/-) | Відносне, (%) |
| | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | | |
| 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| Мережа роздрібно́ї торгівлі | | | | | | | | | |
| Всього, одиниці | 13469 | 12291 | 11340 | - | - | - | - | - | - |
| у тому числі: | | | | | | | | | |
| - магазини, одиниць | 13194 | 12057 | 11340 | 10092 | 9675 | 9414 | 8204 | - 4990 | 62 |
| - торгова площа, тис. м ² | 1063 | 983,8 | 932 | 838,3 | 806,8 | 786,1 | 686,8 | - 376,2 | 65 |
| Мережа ресторанного господарства | | | | | | | | | |
| - кількість об'єктів, одиниць | 4387 | 3905 | 3709 | 3255 | 3003 | 2755 | 2162 | - 2225 | 49 |
| - кількість в них посадочних місць, тис. | 218,3 | 200,8 | 194,7 | 172,2 | 153,9 | 140,7 | 108,1 | - 110,2 | 49 |
| Товарні запаси у торговельній мережі | | | | | | | | | |
| - у сумі, млн. грн. | 304,4 | 314,3 | 330,1 | 336,2 | 382,3 | 365 | 346,7 | 42,3 | 114 |
| - у днях до обороту | 39 | 34 | 35 | 31 | 31 | 29 | 28 | - 11 | 7 |
| Мережа оптової торгівлі | | | | | | | | | |
| - кількість торгових баз, одиниці | 79 | 72 | 70 | - | - | - | - | - | - |
| - площа загальнотоварних складів, тис. м ² : | 289,5 | 255,1 | 249,3 | 215,5 | - | - | - | - | - |
| - площа складів з торгівлі госптоварами, лісовими та будівельними матеріалами, тис. м ² | 23,6 | 23,4 | 24,4 | 17,2 | - | - | - | - | - |

ПРОДОВЖЕННЯ ДОДАТКУ Е

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-----|
| Ринки споживчої кооперації | | | | | | | | | |
| - загальна кількість, одиниць | 506 | 482 | 460 | 423 | 402 | – | 388 | - 118 | 77 |
| - кількість торгових місць, тис. | 297,6 | 289 | 294,3 | 260,8 | 247,4 | – | 239,9 | - 57,7 | 81 |
| Статутний капітал, млн. грн. | 1713,5 | 1705,3 | 1805,3 | 1472,4 | 1550,2 | 1581,8 | 1609,6 | -103,9 | 94 |
| Основні засоби по залишковій вартості, млн.грн. | 2137,4 | 2337,5 | 2432,1 | 2236,2 | 2300,9 | 2369,8 | 2385,7 | 248,3 | 112 |



ПОЛТАВСЬКА ОБЛАСНА СПІЛКА СПОЖИВЧИХ ТОВАРИСТВ
(облспоживспілка)

вул. Червоноармійська, 3, м. Полтава, 36003
тел.: 05322 7-47-31 факс: 05322 7-92-75
poltavaorg@ukr.net

№ 25/3

12.02 2015 р.

АКТ

впровадження і використання науково-дослідної роботи
асистента кафедри управління персоналом і економіки праці
ВНЗ Укоопспілки "Полтавський університет економіки і торгівлі"
Рудич Лесі Василівни

Науково-дослідна робота здобувача наукового ступеня кандидата економічних наук асистента кафедри управління персоналом і економіки праці ВНЗ Укоопспілки "Полтавський університет економіки і торгівлі" на тему "Людський потенціал споживчої кооперації як чинник забезпечення якості життя сільського населення" знайшла своє практичне застосування на підприємствах споживчої кооперації при використанні таких розробок:

1. Методичних рекомендацій щодо формування стратегії соціальної відповідальності споживчої кооперації як складової формування і використання людського потенціалу.
2. Методичних рекомендацій з діагностичного аналізу, оцінки взаємозв'язку та впливу людського потенціалу на показники соціально-економічного розвитку Полтавської обласної спілки споживчих товариств.

Економічний ефект від використання у практиці вищеназваних розробок на підприємствах Полтавської облспоживспілки складає 61 тис.грн.

Голова правління
Полтавської облспоживспілки



В.В. Кідін



Кооперація: взаємодопомога, демократія та мир!

ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСІЛКИ
«ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ»

36014, м. Полтава, вул. Ковалів, 3
р/р 26004060473065 в Полтавському головному регіональному Управлінні ПАТ КБ «Приватбанк» м. Полтава, І/ФО 331401, код 01597997
тел. (0532) 50-91-70, факс (0532) 50-02-22, e-mail: can@ucsu.org.ua

№ №05-30/630 від «14» 03 2015 р.
на № _____

ЗАТВЕРДЖЕНО
Ректор Вищого навчального закладу
Укоопспілки «Полтавський університет
економіки і торгівлі»


О. О. Нестуля
«14» березня 2015 р.

АКТ

**впровадження наукових результатів дисертаційної роботи
Рудич Лесі Василівни на тему «Людський потенціал споживчої кооперації як чинник
забезпечення якості життя сільського населення», яку виконано у Вищого
навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»
за спеціальністю 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і
політика, у навчальний процес**

Матеріали дисертаційного дослідження (теоретичні, методичні й практичні розробки автора) впроваджені в навчальному процесі Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі» в ході розробки навчально-методичних комплексів із навчальних дисциплін напряму підготовки/спеціальності «Управління персоналом і економіка праці» галузі знань 0305 «Економіка і підприємництво»: «Людський розвиток», «Управління персоналом», «Психологія управління і конфліктологія».

У навчальному процесі використовуються такі основні наукові результати роботи з теоретичних основ формування та використання людського потенціалу:

теоретичні засади розуміння сутності людського потенціалу, його складових та чинників формування;

теоретико-методичні підходи до системи соціально-економічних індикаторів оцінки людського потенціалу з позиції забезпечення якості життя сільського населення;

концептуальні підходи формування та використання людського потенціалу та перспективи посилення його впливу на якість життя сільського населення;

методичні підходи до розвитку людського потенціалу на основі оптимізаційної моделі;

стратегія соціальної відповідальності споживчої кооперації як складової формування і використання людського потенціалу та чинника забезпечення якості життя сільського населення.

Директор науково-навчального центру
Вищого навчального закладу Укоопспілки
«Полтавський університет економіки і торгівлі»,



Н. В. Герман

888700