

хочення на конкурсній основі за результатами проведеної профорієнтаційної роботи. Це має принципове значення, тому що від роботи таких фахівців залежатиме макроекономічна стабільність на ринку праці. Важливо також у законодавчому порядку закріпити ці норми з переліком регламентованих вимог до осіб, що обіймають ці посади.

Також у законодавчому порядку потрібно зобов'язати всі ВНЗ проводити рекламні кампанії спеціальностей, які виносяться на конкурс, проведеними центрами зайнятості з метою недопущення спотворення реальної ситуації на ринку праці і професійної дезорганізації та дезорієнтації випускників шкіл, а також накладати адміністративні штрафи за порушення цієї постанови та законодавства.

Також необхідно внести відповідні зміни та доповнення до Кодексу законів про працю України, законів України «Про освіту», «Про охорону праці», «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», ратифікувати конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці з питань професійної орієнтації.

Шляхи удосконалення законодавчо-нормативних важелів державної політики регулювання вітчизняного ринку праці узагальнено нами у структурно-логічній схемі (див. рис.).

#### Висновки

Таким чином, основними напрямками реалізації законодавчо-нормативних важелів державної політики регулювання ринку праці в Україні мають стати:

- включення системи професійної орієнтації до господарського механізму ринкової економіки;
- розробка закону «Про професійну орієнтацію населення»;
- законодавче забезпечення функціонування нової організаційної структури – асоціації трипартизму «працівник – підприємство – навчальний заклад» з регламентуванням прав і обов'язків цієї структури;
- запровадження в навчальних закладах профвідбір для абітурієнтів, які обирають спеціальності, де ставляться підвищені вимоги до психофізіологічних особливостей працівника, та профконсультації – для інших спеціальностей;
- вживання економічних санкцій до навчальних закладів, які проводять агітаційні кампанії не враховуючи потреб ринку праці.

#### Література

1. Закон України «Про зайнятість населення» // Відомості Верховної Ради. – 1991. – № 14. – С. 170–177.
2. Бондар І. Концепція повної зайнятості – суть, реалії, шляхи оволодіння / І. Бондар, Н. Юрлова // Україна: аспекти праці. – 1999. – № 2. – С. 35–42.
3. Геєць В.М. Інноваційні перспективи України / В.М. Геєць, В.П. Семиноженко. – Харків: Константа, 2006 – 272 с.
4. Колот А.М. Еволюція державної політики зайнятості в країнах з розвинутою ринковою економікою / А.М. Колот // Зайнятість та ринок праці. – К.: РВПС України НАН України. – 2000. – Вип. 11. – С. 47–55.
5. Лич В.М. Трудовий потенціал та ринок праці України. Монографія «Новий формат стратегії і тактики соціально-економічного розвитку України: людина, громада, держава» / В.М. Лич. – К.: Видавничий дім «Корпорація», 2005. – С. 258–267.
6. Маршавін Ю.М. Державне регулювання ринку праці України: теоретико-методологічний аспект [Електронний ресурс] / Ю.М. Маршавін. – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua>
7. Маршавін Ю. Шляхи врегулювання професійно-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці / Ю. Маршавін // Україна: аспекти праці. 2006. – № 1. – С. 26–29.
8. Маршавін Ю. Єдина технологія обслуговування незайнятого населення в центрах зайнятості України / Ю. Маршавін, Л. Ляліна, М. Руженський, В. Поливанов та ін. – К.: Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості, 2000. – 300 с.
9. Новікова О. Напрями вдосконалення державного та регіонального управління щодо збереження та розвитку трудового потенціалу України / О. Новікова // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 2. – С. 7–8.
10. Петрова Т. Ринок освітніх послуг і ринок праці: проблеми взаємозв'язку та взаємодії / Т. Петрова // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 4. – С. 3–4.
11. Хаффнер Ф. Ринок праці та державна політика щодо стимулювання зайнятості та підтримки безробітних: німецький досвід / Ф. Хаффнер // Міжвідомчий науковий збірник «Зайнятість та ринок праці». – Вип. 3. – К.: АТ «Українська видавнича група», 1995. – С. 51–59.
12. Чернявська Ю.Б. Організаційно-економічний механізм державного регулювання ринку праці в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук: спец. 08.00.03 «Економіка та управління національним господарством» / Ю.Б. Чернявська. – Київ, 2010. – 20 с.

О.О. САВЧУК,  
аспірант, КПІ

## Актуальні проблеми розвитку соціального партнерства в Україні

Статтю присвячено актуальним питанням розвитку соціального партнерства в Україні. У цьому контексті обґрунтовано сутність, принципи та функції соціального партнерства, розроблено механізми розв'язання актуальних проблем розвитку соціального партнерства в Україні.

**Ключові слова:** соціальне партнерство, держава, роботодавець, наймані працівники.

Стаття посвячена актуальним вопросам развития социального партнерства в Украине. В этом контексте

*обоснованы суть, принципы и функции социального партнерства, разработаны механизмы решения актуальных проблем развития социального партнерства в Украине.*

**Ключевые слова:** социальное партнерство, государство, работодатель, наемные работники.

*The article is dedicated to the vital question of development of system of social partnership. The matter, principles and social insurance functions are proved in this context. The mechanisms of decision of issues of social partnership in Ukraine are developed.*

**Keywords:** social partnership, state, employer, employees.

**Постановка проблеми.** В сучасних умовах дослідження і вдосконалення системи соціального партнерства на основі наукових підходів має забезпечити не лише належне його місце в соціальній політиці держави та корпоративній культурі роботодавців, а й розробку методичних та організаційних засад, обґрунтування основних принципів побудови і функціонування, їх реалізацію на практиці для побудови нових соціально-трудових відносин, які б максимально захищали інтереси сторін соціального партнерства.

Нинішній стан відносин соціальних партнерів – держави, роботодавців та найманих працівників – характеризується домінуванням формальних процедур соціального партнерства, які не мають вагомих і реальних економічних наслідків. Крім того, до числа актуальних проблем розвитку соціального партнерства в Україні відносять:

- 1) різноспрямованість інтересів соціальних партнерів;
- 2) несформованість суб'єктів соціального партнерства та їх представників;
- 3) недосконале законодавство і стійку практику ігнорування законодавчого забезпечення системи партнерських відносин;
- 4) занижені стандарти життя;
- 5) поляризовану соціальну структуру і майнове розшарування суспільства;
- 6) тіньову економіку і поширення корупції.

**Аналіз досліджень та публікацій з проблеми.** Перелік невичерпний, а тому є потреба здійснювати комплексні дослідження проблем розвитку соціального партнерства в Україні, що неодноразово підкреслювалося як українськими, так і зарубіжними вченими, серед яких: В. Гостеніна, В. Деркач, А. Доронін, Б. Ільченко, Л. Качан, Н. Крещенко, А. Колосок, А. Колот, А. Кудряченко, О. Кузнєцова, В. Павлов, В. Руденко, О. Ситник, Л. Шадріна.

Безперечно, праці згаданих вчених становлять значний науковий інтерес у сфері соціально-трудових відносин, проте, на наш погляд, ефективних теоретико-методичних підходів до розробки практичних засобів подолання вищезазначених проблем соціального партнерства в Україні недостатньо.

**Метою статті** є уточнення сутності та визначення інституціонального середовища функціонування соціального

партнерства для розв'язання актуальних проблем розвитку соціального партнерства в Україні.

**Виклад основного матеріалу.** Запровадження та популяризація соціального партнерства на сьогодні є одним з основних напрямів реформування ринку праці в Україні та соціальної сфери загалом. Пріоритетність надання такого значення соціальному партнерству зумовлена багатьма чинниками, зокрема такими явищами, як зміна соціальних цінностей, значний сектор тінізації вітчизняного ринку праці, низький рівень доходів населення, невідповідність рівня та якості життя європейським стандартам. Саме з цих позицій до основної мети розвитку соціального партнерства слід віднести: по-перше, забезпечення реалізації інтересів найманих працівників і роботодавців; по-друге, підвищення відповідальності усіх учасників економічного відтворювального процесу за рівень оплати праці та ефективність господарювання; по-третє, створення нормального соціально-психологічного клімату в суспільстві та всіх рівнях.

За постановкою мети, яка обумовлює необхідність вдосконалення соціально-трудових відносин на засадах соціального партнерства, визначимо засоби її досягнення та сформулюємо зміст відносин між учасниками соціального партнерства на основі вивчення зарубіжного досвіду, адаптованого до українського середовища.

Дійсно, в Україні інститут соціального партнерства формується відповідно до світових тенденцій, а особлива увага приділяється питанням економічної ефективності і правового вирішення колективних трудових конфліктів, які направлені на мінімізацію економічних збитків підприємств, установ та організацій, які можуть виникнути у результаті колективних трудових спорів (конфліктів).

Варто відмітити, що світові моделі соціального партнерства формувалися відповідно до соціально-економічних та національних особливостей країн і відрізняються механізмами правового регулювання договірної процесу, особливостями відносин між соціальними партнерами, за рівнем демократизації виробничого життя, політичною орієнтацією соціально-трудових відносин та за іншими ознаками.

Основною спільною рисою розвитку соціального партнерства є акцентування уваги на широкому спектрі соціальних проблем – від інституціоналізації взаємовідносин між працівниками і підприємцями, забезпечення безпеки на робочому місці до участі працівників в управлінні компаніями і підписання колективних угод.

Ефективність соціального партнерства неодноразово випробовувалася в періоди економічного спаду виробництва, інфляції, безробіття, страйків тощо. Нині система соціального партнерства успішно працює за рахунок цілісної соціально-економічної політики держави, яка визнається суспільством і передбачає відмову від централізованого вирішення ряду питань і розв'язання їх на рівні регіонів, галузей, підприємств на основі переговорів між роботодавцями і найманими працівниками за участю держави як посередника і гаранта дотримання законодавства.

Ліберально–радикальний характер ринкових реформ, що неминуче призводили до зuboжіння значної частини населення й посилення соціальної нерівності людей, об'єктивно обмежує можливість реального використання механізму соціального партнерства в Україні [1, с. 96].

Проте завдяки розумінню взаємозалежності і роботодавцями і найманими працівниками один від одного та цивілізованому врегулюванню трудових конфліктів між ними вдається налагодити переговорний процес і зменшити вплив негативних наслідків конфліктів у трудовій сфері [2, с. 20].

Сьогодні значущість системи соціального партнерства впливає з його соціальної суті, тобто з того, що воно стосується всіх аспектів трудової діяльності, пов'язане з реалізацією права власності та функцій управління і є специфічною формою відносин в суспільстві. А економічною основою соціального партнерства є оцінка внеску різних соціальних груп у формування прибутку підприємства та національного доходу країни.

Наукові тлумачення соціального партнерства відзначаються різноманітністю. Одним із перших, хто використовував термін «партнерство» для соціальних відносин ще у XIX ст., був Дж. Мілль. Він писав, що становище класу робітників можна підвищити лише зміною відношення величини засобів для розподілення між робітниками на користь останніх. Запропонував позитивну програму реформування буржуазного суспільства, один із пунктів якої мав такий зміст: перехід від підприємств із найманою працею до кооперативних виробничих асоціацій, тобто поступовий перехід капіталу до рук робітників [3, с. 19].

На думку експертів Міжнародної організації праці (МОП), соціальне партнерство варто визначати як механізм, за допомогою якого підприємці, представники трудящих й уряду розробляють комплекс погоджених і багатосторонніх шляхів для вирішення всіх важливих питань економічної та соціальної політики в національному масштабі шляхом пошуку компромісів [4, с. 18].

А. Колот у своїх наукових працях уточнює поняття «соціальне партнерство» і визначає його як «особливий тип відносин у соціально–трудої сфері, який передбачає застосування різноманітних форм і методів погодження інтересів найманих працівників, роботодавців та їхніх представницьких органів шляхом прагнення до спільних домовленостей, консенсусу, опрацювання і спільної реалізації заходів із різноманітних напрямів соціально–економічного розвитку». Він зазначає, що соціальне партнерство передбачає постійний діалог між суб'єктами відносин у сфері праці, переговорний, договірний процес узгодження інтересів [5, с. 124].

Для конкретизації додамо, що в реальному житті соціальне партнерство виступає як альтернатива вслякій диктатурі класу або особистості і є цивілізованим методом вирішення соціальних конфліктів на різних рівнях, указуючи такі сторони соціального партнерства, як уряд, підприємці і профспілки. А головною умовою формування партнерських відносин

при цьому, на думку А.І. Кудряченка, «є збіг цілей найманих працівників та власників підприємств» [6, с. 135].

На думку російських науковців, «соціальне партнерство є особливим типом соціально–трудоих відносин, які притаманні ринковій економіці і забезпечують оптимальний баланс реалізації основних інтересів різних соціальних груп, насамперед найманих працівників і роботодавців» [7, с. 15]. У своїх працях науковець доводить, що соціальне партнерство передбачає застосування договірного процесу та консультацій, з подальшим оформленням результатів таких переговорів у формі колективного договору, який засвідчує баланс інтересів соціальних партнерів щодо визначення умов та організації праці.

Це судження заслуговує уваги з огляду на те, що колективний договір як засіб досягнення згоди між роботодавцем та найманим працівником може стати дієвим інструментом реалізації стабільності в трудових відносинах; насамперед такий договір має захищати найманих працівників від роботодавців як економічно більш сильної сторони.

Інтегруючи найрізноманітніші підходи і на основі проведеного дослідження пропонуємо доповнити термін і таким чином визначити цю дефініцію: соціальне партнерство – це такий тип соціально–трудоих відносин, що орієнтуються не на конфронтацію сторін, а на пошук і досягнення соціального консенсусу, на забезпечення оптимального балансу в реалізації різних, специфічних інтересів суб'єктів (сторін) соціального партнерства, за якого підприємець може забезпечити собі стабільне отримання відповідного прибутку, а найманий працівник – гідні (за мірками свого суспільства) умови життя, що для держави є гарантом громадянського спокою та відтворення робочої сили. Саме в таких відносинах об'єктивно зацікавлені всі соціальні групи, оскільки при них досягається стабільність суспільства, його прогресивний соціально–економічний розвиток.

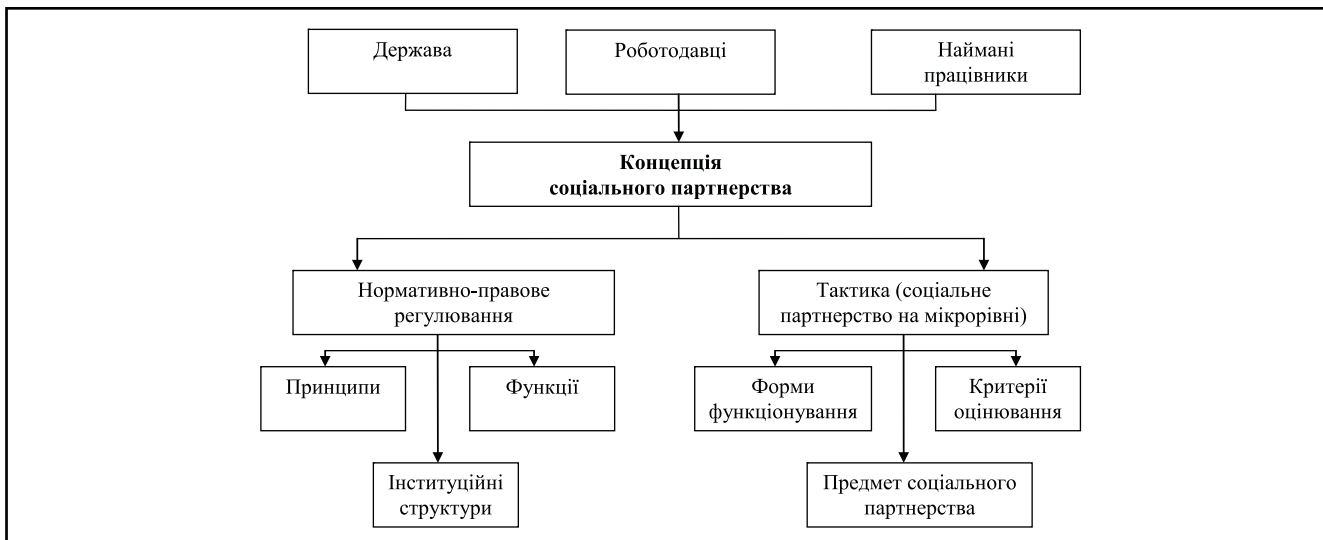
Таким чином, соціальне партнерство варто розглядати як один з інструментів захисту інтересів найманих працівників та роботодавців в ринкових умовах господарювання, який сприяє розвитку суспільного виробництва шляхом уникнення трудових конфліктів.

Інституціональне середовище, яке забезпечує розвиток системи соціального партнерства в Україні, представлено на рисунку.

Автор акцентує увагу на тому, що різносторонні інтереси соціальних партнерів – держави, роботодавців та найманих працівників – можливо узгодити на основі популяризації в суспільстві соціального партнерства з усіма його елементами (принципами, функціями, інституційними структурами та формами функціонування).

Уточнимо, що основними принципами, розробленими МОП, які закладені в основу концепції соціального партнерства на будь–якому рівні, є:

1. Загальний і міцний мир може бути встановлений лише на основі соціальної справедливості.



**Інституціональне середовище системи соціального партнерства**

2. Ненадання в якій-небудь країні працівникам нормальних умов праці є перешкодою для інших країн, які бажають покращити становище трудящих.

3. Свобода слова і свобода об'єднання є необхідними умовами постійного прогресу.

4. Злиденність у будь-якому місці є загрозою для загального добробуту.

5. Всі люди незалежно від раси, віри і статі мають право на матеріальний добробут і духовний розвиток в умовах свободи і гідності, сталості в економіці і рівних можливостей.

6. Повна зайнятість і зростання життєвого рівня.

Дотримуватися принципів соціального партнерства зобов'язані всі без винятку інституційні структури: об'єднання найманих працівників, об'єднання роботодавців, органи соціального партнерства (національна рада соціального партнерства), примирювальні, посередницькі структури, незалежні експерти, арбітри та інші інформаційні консультативні формування.

Зміст соціального партнерства розкривають його численні функції, які пропонуємо класифікувати на функції першочергового рівня (захисна, превентивна, відтворювальна, перерозподільна функції) і так звані другорядні функції (контролююча, стимулююча, стабілізуюча функції), зокрема:

**Актуальні проблеми розвитку соціального партнерства та механізми їх розв'язання**

Актуальні проблеми розвитку соціального партнерства	Механізми розв'язання проблем			Очікувані результати
	рівень	форма функціонування	напрями оцінювання партнерських відносин	
Різностямованість інтересів соціальних партнерів	Мікро-, макрорівень	Спільні консультації, укладення колективних договорів	Колективно-договірне регулювання	Досягнення консенсусу інтересів
Несформованість суб'єктів соціального партнерства та їх представників	Мікро-, макрорівень	Участь усіх суб'єктів в роботі органів соціального партнерства, в управлінні виробництвом, в доходах	Соціальні напрями оцінювання	Посилення ролі соціальних партнерів у переговорному процесі
Домінуванням формальних процедур соціального партнерства	Мікрорівень	Укладення колективних договорів та галузевих (регіональних) угод	Юридичні напрями оцінювання	Якісне виконання колективних договорів
Недосконале законодавство	Макрорівень	Перегляд чинного законодавства, його адаптація до зовнішніх умов з урахуванням міжнародного досвіду	Юридичні напрями оцінювання	Законодавство, яке відповідає реаліям сучасності
Стойка практика ігнорування законодавчого забезпечення системи партнерських відносин	Мікро-, макрорівень	Контроль за виконанням спільних домовленостей; розгляд претензій та розбіжностей, що виникають між сторонами	Соціальні та економічні напрями оцінювання	Посилення відповідальності за недотримання законодавства
Занижені стандарти життя (мінімальна заробітна плата, прожитковий мінімум)	Макрорівень	Погодження на вищому рівні соціально-економічної політики держави	Економічні напрями оцінювання	Підвищення рівня та якості життя
Поляризована соціальна структура і майнове розшарування суспільства	Мікро-, макрорівень	Галузеві (регіональні) тарифні умови оплати праці, зайнятості, норм праці	Економічні напрями оцінювання	Формування середнього класу
Тіньова економіка і поширення корупції	Мікро-, макрорівень	Легалізація ринку праці; укладення колективних договорів	Економічні напрями оцінювання	Розвиток реального сектору

1. Функція соціального захисту найманих працівників передбачає збереження досягнутого рівня життя.

2. Превентивна (попереджувальна) функція направлена на зниження ймовірності реалізації соціальних конфліктів і негативних наслідків від них.

3. Відтворювальна функція забезпечує суспільне відтворення.

4. Перерозподільна функція – це не що інше, як підтримка досягнутого рівня доходів, перерозподіл ризиків у часі та просторі.

5. Контролююча функція пов'язана з контролем за конфліктами і передбачає особисту відповідальність кожного з соціальних партнерів.

6. Стимулююча функція (стимулювання активності найманих працівників).

7. Стабілізуюча функція, тобто узгодження інтересів соціальних партнерів.

Відтак, звертаємо увагу читачів на механізми розв'язання актуальних проблем розвитку соціального партнерства в Україні з урахуванням рівня виникнення проблеми, форми функціонування соціального партнерства на основі провідних напрямів оцінювання партнерських відносин (див. табл.).

Потрібно відзначити, що механізми розв'язання актуальних проблем розвитку соціального партнерства у більшості випадків зводяться до:

- проведення спільних консультацій;
- укладення колективних договорів;
- спільного розв'язання колективних трудових спорів;
- організації примирних та арбітражних процедур;
- участі найманих працівників в управлінні виробництвом, у доходах;
- участі представників сторін у роботі органів соціального партнерства;
- розгляду претензій та розбіжностей, що виникають між сторонами;
- обміну потрібною інформацією;
- контролю за виконанням спільних домовленостей тощо.

Оцінювати розвиток та дієвість соціального партнерства варто відповідно до основних напрямів його розвитку. Серед найвагоміших:

- 1) поширення ідеології соціального партнерства на підприємстві, в регіоні, в країні;
- 2) рівень цілеспрямованого впливу держави на формування відносин соціального партнерства;
- 3) дієвість, розвиток і вдосконалення законодавчо-нормативної бази соціально-трудового партнерства;
- 4) оцінка формування організаційної структури сфери соціального партнерства на мікро- та макрорівнях;
- 5) рівень управління та інформаційне забезпечення здійснення соціального діалогу між найманими працівниками та роботодавцями, наявність моніторингової та консультаційної інфраструктури;
- 6) наявність та підготовка кадрів для системи соціально-трудового партнерства [8, с. 67].

## Висновки

Насамкінець зазначимо, що система партнерських відносин може ефективно функціонувати тільки за умов економічного розвитку, а передумовою зміцнення соціально-партнерства на мікрорівні та налагодження колективно-договірних процесів регулювання соціально-трудових відносин між роботодавцями і найманими працівниками є формування та вдосконалення корпоративної культури підприємства.

Для розвитку соціального партнерства в Україні необхідні щонайменше дві сторони, при цьому кожна з них буде відстоювати свої інтереси, а тому дуже важливо продумати результати їх спільної діяльності. Зокрема, втілення концепції соціального партнерства:

– для держави означає зниження безробіття, конфліктних ситуацій, стабілізація розвитку суспільства;

– для роботодавців – створення єдиної корпоративної культури, підвищення якості продукції, зменшення плинності кадрів, збільшення продуктивності праці, забезпечення розширеного відтворення за рахунок підвищення прибутковості та стабільного виробничого процесу, узгодження інтересів соціальних партнерів;

– для найманих працівників – відчуття захищеності, зниження ймовірності настання або уникнення соціальних конфліктів та негативних їх наслідків, достойний рівень оплати праці відповідно до трудового внеску, підтримку досягнутого рівня доходів, відчуття особистої відповідальності, стимулювання активності найманих працівників, професійний ріст та забезпечення впевненості у завтрашньому дні, що приведе до стабілізації рівня життєдіяльності працівників тощо.

Подальші дослідження механізму соціального партнерства можуть бути присвячені актуальним проблемам гармонічного поєднання загальнодержавних, регіональних та індивідуальних інтересів.

## Література

1. Ільченко Б. Формування інституту соціального партнерства у процесі соціально-економічної самоорганізації українського суспільства // Соціальні виміри суспільства: Зб. наук. пр. – К.: Ін-т соц. НАН України, 2003. – Вип. 6. – 438 с.
2. Руденко В. Цивілізоване вирішення трудових конфліктів – у конструктивній взаємодії соціальних партнерів / В. Руденко // Соціальний захист. – 2003. – №8. – С. 15–21.
3. Милль Дж. С. Основы политической экономики / Дж. С. Милль. – М.: Наука. – 1980. – Т. 3.
4. Шадрина Л.Ю. Коллективный договор как инструмент социального партнерства [Текст]: дис. канд. экон. наук: 22.00.08 / Шадрина Любовь Юрьевна. – Новосибирск. – 2004. – 169 с.
5. Доронин А.Д. Социальное партнерство как важнейший институт производственной демократии [Текст] / А.Д. Доронин // Вісник СевНТУ. Вип. 100: Політологія: зб. наук. пр. – Севастополь: Вид-во СевНТУ, 2009.

6. Качан Л. Шлях до суспільства злагоди – у налагодженні плідного діалогу соціальних партнерів / Л. Качан, В. Лесин // Людина і праця. – 2004. – №1. – С. 3–6.

7. Гостенина В.И. Социальное партнерство в формирующейся рыночной экономике России: социально-управленческий аспект

[Текст]: автореф. дис. доктор социологических наук: 22.00.08 / Гостенина Валентина Ивановна. – Москва. – 2004. – 40 ст.

8. Деркач В.А. Формування механізму соціального партнерства [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.nbuv.gov.ua/e-journals/DeBu/2007-2/doc/3/03.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/DeBu/2007-2/doc/3/03.pdf)

Л.В. ТІТЕНКО,  
аспірант, Полтавський університет економіки і торгівлі

## Актуальні аспекти управління оборотним капіталом організацій споживчої кооперації (на прикладі Кіровоградського регіону)

У статті розглядаються актуальні аспекти управління оборотним капіталом у системі споживчої кооперації України. Автор проводить аналіз на прикладі районних кооперативних організацій Кіровоградської області. Виявлено основні тенденції в розвитку ресурсу, наведено оціночні судження щодо ефективності управління ним.

**Ключові слова:** сукупні ресурси організації, управління ресурсами, оборотний капітал.

В статье рассматриваются актуальные аспекты управления оборотным капиталом в системе потребительской кооперации Украины. Автор проводит анализ на примере районных кооперативных организаций Кировоградской области. Выявлены основные тенденции в развитии ресурса, приводятся оценочные суждения касательно эффективности управления им.

**Ключевые слова:** совокупные ресурсы организации, управление ресурсами, оборотный капитал.

The article considers topical aspects of working capital management in the cooperative system of Ukraine. The author makes analysis by the example of regional cooperative organisations of the Kirovohrad Region. The main trends in the resource development are revealed, evaluation as to the efficiency of its management is given.

**Keywords:** aggregate organization's resources, resources management, working capital.

**Постановка проблеми.** Багаторічний досвід діяльності споживчої кооперації показує, що визначальним фактором господарювання і провідним засобом підвищення конкурентоспроможності її організацій є ефективне управління підконтрольними їм ресурсами, і передусім оборотним капіталом. Оборотний капітал являється найбільш динамічною частиною капіталу кооперативних організацій, яка впродовж складного трансформаційного переходу вітчизняної економіки до ринкових умов господарювання значною мірою сприяла їх при-

стосуванню до підприємницького середовища. У зв'язку з цим дослідження управління даним ресурсом є завжди актуальним і затребуваним як з точки зору розвитку його методології, так і з позицій господарської практики.

**Аналіз досліджень та публікацій з проблеми.** Управлінню оборотним капіталом економічних організацій (у тому числі організацій споживчої кооперації), наріжним аспектам ефективності формування, використання і відтворення означеного ресурсу традиційно відводиться належне місце в енциклопедичних виданнях, академічних дослідженнях, періодиці теоретичного і науково-практичного спрямування, вузівській навчальній літературі. Серед відомих і визаних видань на вказану тематику, що вийшли друком останнім часом, праці сучасних вітчизняних і зарубіжних науковців – І.О. Бланка [1], О.В. Карпової [2], Н.С. Краснокутської [3], А.А. Мазаракі [4], К.А. Раїцького [10], А.К. Семенова [11], Л.Т. Снітко [12], О.С. Стоянової [13] та багатьох інших.

Поряд із тим, як може свідчити студіювання опублікованих наукових здобутків, прикладів застосування існуючих аналітичних напрацювань з метою практичного аналізу економічної ситуації у сфері діяльності організацій споживчої кооперації України (й особливо у галузі управління їх ресурсами) майже не зустрічається, хоча потреба в таких дослідженнях нині вельми актуальна. Даною статтею автор продовжує цикл власних публікацій, присвячених нагальним питанням теорії і практики управління ресурсами вітчизняних організацій споживчої кооперації [14–17].

**Мета статті** – проаналізувати діяльність районних кооперативних організацій Кіровоградщини за 2005–2009 роки на предмет ефективності управління їх оборотним капіталом, виявити тенденції в розвитку даного ресурсу та дати їм оцінку. Інформаційно-аналітичну основу статті склали дослідження вітчизняних і зарубіжних вчених, статистичні бюлетені Кіровоградської обласної спілки споживчих товариств України та власні узагальнення і висновки автора. Об-