

Харічкіна І.О. СОЦІАЛІЗАЦІЯ ПРОЦЕСІВ УПРАВЛІННЯ В СИСТЕМІ СПОЖИВЧОЇ КООПЕРАЦІЇ УКРАЇНИ

Споживча кооперація України посідає одне з найважливіших місць у системі національної економіки. Наявність потужного механізму господарського управління, розвиненої інфраструктури, а також складні господарські зв'язки в умовах ринкової економіки вимагають перебудови організаційних та соціальних засад побудови вітчизняної споживчої кооперації.

Актуальність дослідження зумовлена тим, що соціально-орієнтована економіка і політика щодо її реалізації в сучасній національній економіці є центральними елементами, які безпосереднім чином впливають на загальну ефективність всієї суспільно-економічної системи. Споживча кооперація як соціально-економічна система функціонує в певних організаційних формах управління, що визначають спосіб взаємодії структурних частин як єдиного цілого відповідно до мети функціонування, що має соціальне спрямування.

Мета дослідження полягає в обґрунтуванні теоретичних аспектів соціалізації процесів управління та доцільності реформування і законодавчого закріплення прав працівників брати участь в управлінні підприємством, що визначило завдання щодо аналізу адаптації підприємств та організацій споживчої кооперації до принципів світового економічного простору з урахуванням соціальної складової. Ринкові умови господарювання зміщують акценти на економічну природу організаційних форм управління підприємствами та організаціями споживчої кооперації, взаємозв'язок їх з формою власності та правовим середовищем, що вимагає зміни ролі і функцій чинних організаційних форм та пошуку нових на всіх рівнях управління споживчою кооперацією.

Багатогалузева господарська і соціальна діяльність споживчої кооперації України передбачає застосування специфічних організаційних форм управління, що утворюють ієрархію ланок управління від Центральної спілки споживчих товариств України до споживчого товариства.

Слід визначити, що в Україні працівники майже відсторонені від реального впливу на вирішення управлінських та соціальних питань на виробництві. Таке становище призводить до того, що в них зникає бажання виявляти ділову ініціативу та вносити будь-які пропозиції щодо поліпшення роботи чи використання резервів.

Перед українськими підприємствами в т.ч. і кооперативного сектору економіки, у пострадянські часи постала проблема різкого послаблення трудової мотивації, стрімкого погіршення якості робочої сили та праці, зниження її ефективності. Одна з причин цих процесів полягає в загостренні суперечностей між статусом і роллю найманого працівника, з одного боку, та його реальним вкладом у результати діяльності підприємства, - із другого.

Проблема активізації участі працівників і пайовиків в управлінні підприємствами споживчої кооперації складна і комплексна. У її вирішенні, на наш погляд, необхідно враховувати зміни функціонального та цільового характеру управління в ринкових умовах і, таким чином, вести пошук нових організаційних форм управління з залученням широкого кола працівників і пайовиків та удосконалення організаційних структур управління.

Законом України «Про споживчу кооперацію» визначено, що 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 і культурному розвитку села, народних промислів і ремесел, бере активну участь у міжнародному кооперативному русі [4].

В основі розвитку споживчої кооперації України лежить відтворений у Законі принцип демократії управління [4]. Як відомо, найвищим органом управління споживчого товариства є загальні збори його членів, які мають рівне право голосу (один член – один голос) і беруть участь у прийнятті рішень. Треба визнати, що єдність і стабільність системи забезпечується насамперед тим, що вона побудована у формі ступеневої структури споживчих товариств та їх спілок районного, обласного та центрального рівня на засадах членства. Проте, це не виключає можливості здійснювати взаємовідносини між споживчими товариствами та їх спілками на договірних засадах, тобто розвивати лінійну модель управління. Саме ця норма закріплена в статті 8 Закону “Про споживчу кооперацію” [4]. На підставі таких договорів, наприклад, можуть узгоджуватись і конкретизуватись питання взаємовідносин, для окремо взятих споживчих товариств як на двосторонній, так і на багатосторонній основі. В цьому контексті абсолютно слушними є висновки Л. Безчасного про те, що ні Укоопспілка, ні Кримспоживспілка, ні обласні та районні спілки споживчих товариств не мають права зловживати управлінськими повноваженнями, а повинні забезпечувати їх поєднання з принципами демократичного внутрішньо-кооперативного самоврядування, надання споживчим товариствам економіко-організаційних, маркетингових, матеріально-фінансових, інвестиційних, правових та інших послуг з метою захисту економічних та організаційних інтересів споживчих товариств – учасників спільних торговельних операцій та їх членів в умовах жорсткої конкуренції комерційних і підприємницьких структур, збереження єдності основних напрямів і видів ринкової діяльності і кооперативної системи загалом [1].

У зв'язку зі змінами умов діяльності та функцій споживчих спілок у загальній системі управління споживчою кооперацією в Положеннях про структурні підрозділи апарату управління необхідно закріпити принцип обмеженого функціоналізму, сутність якого полягає в тому, що структурні підрозділи відповідних

рівнів повинні виконувати стосовно підпорядкованих підприємств та об'єднань виключно методично-консультативні функції. Економічна і організаційна залежність основних структур по вертикалі не створює умов для творчої праці, зменшує відповідальність управлінських ланцюгів, їх функціональних та галузевих підрозділів за кінцеві результати діяльності підвідомчих підприємств [3].

Доцільно визначити, тенденції розвитку споживчої кооперації свідчать, що функціональні підрозділи апарату управління споживчих спілок значно скоротили управлінський і обслуговуючий персонал, оскільки ці функції делеговані на нижчі рівні господарювання. В ринкових умовах істотно змінилися функції районних споживчих спілок, які працюють у безпосередньому контакті зі споживчим товариством. Райспоживспілки активізували свою діяльність по відношенню до споживчих товариств і будують її на договірній основі. Підприємства та організації споживчої кооперації отримали можливість використовувати як діючі організаційно-правові форми, так і нові ринкові структури: асоціації внутрішньо районного та міжрайонного характеру, асоціації з участю споживчих товариств та інших суб'єктів господарської діяльності різних форм власності. Нормативно-правовими документами споживчої кооперації передбачено колективне членство в межах споживчого товариства селянських (фермерських господарств), колективних сільськогосподарських підприємств, господарських товариств, кооперативних, державних та інших підприємств, що поділяють його цілі та інтереси. Господарські відносини між споживчим товариством і його колективними членами базуються на договірних засадах. При цьому споживче товариство не несе відповідальності за зобов'язаннями своїх колективних членів, а останні відповідають за зобов'язаннями товариства в межах своїх пайових внесків [5]. Внаслідок такої трансформації діяльності кооперації, на нашу думку, доцільно провести зміни в апаратах управління споживчих спілок та споживчих товариств і ввести посади спеціалістів, які професійно могли б займатися безпосереднім управлінням діяльності господарських асоціацій.

Важливим завданням споживчої кооперації є вирішення актуальної проблеми підвищення соціальної й економічної активності пайовиків, максимальне залучення їх до управління. Саме з цією метою проводяться звітно-виборні збори органів управління і кооперативного контролю із залученням максимальної кількості пайовиків, що дозволяє зробити споживчу кооперацію економічно та соціально привабливою для кожного пайовика. Нові завдання стоять по відновленню й осучасненню підрозділів, які виконують функції організації роботи щодо залучення членів споживчих товариств до управління.

Зокрема, відновлення посад оргінструкторів у споживчих товариствах дозволяє мобілізувати роботу правління, спеціалістів споживчих товариств стосовно роз'яснень населенню засад і принципів кооперації, збільшення кількості пайовиків, покращення якості їх обслуговування і матеріального заохочення, забезпечення постійного контролю за товарними ресурсами, врегулювання проблем щодо збереження цілісності кооперації в майбутньому. Актуальним завданням є підвищення зацікавленості пайовиків в господарській діяльності колективних підприємств через матеріальне стимулювання. Саме економічний мотив членства в споживчому товаристві закріплено в чинному законодавстві, статутах споживчих спілок і товариств та нормативних актах Укоопспілки. На нашу думку, для пайовиків активніше необхідно запроваджувати пільги у вигляді знижок цін на товари, обслуговування за дисконтними картками, які передбачають систему знижок. З метою пропаганди кооперативного руху і стимулювання пайовиків доцільно до всіх свят у торгівельній мережі проводити безпрограшні лотереї, виставки з дегустацією продукції власного виробництва, організувати чайні столи, надавати безкоштовні юридичні послуги, для перспективної сільської молоді видавати направлення на навчання в кооперативних вищих навчальних закладах.

Практика господарювання свідчить, що для того, щоб кооперація стала "новою формою суспільного господарства, яка може мати успіх тільки за умови відомого піднесення, морального підйому учасників цього господарства" [5], по-перше, необхідно підняти на якісно новий рівень роль і значення пайовиків в управлінні і контролі, підвищити вимоги до якісного складу цих органів, насамперед за рахунок залучення молоді, активізувати роботу кооперативних комітетів та кооперативних дільниць. По-друге, потрібно реформувати структуру апарату управління шляхом розмежування функцій виборного і найманого персоналу з метою передачі першому представницьких і контролюючих функцій, а другому суто виконавчих функцій.

Нормативно-правове забезпечення діяльності споживчої кооперації дозволяє констатувати, що споживчі товариства і спілки зацікавлені в активній економічній участі пайовиків у їхній господарській діяльності. Так, Примірним статутом споживчого товариства передбачені моральні та матеріальні обов'язки членів споживчого кооперативу, серед яких одним з найважливіших є обов'язок солідарності. Він передбачає, що "Члени кооперативу повинні усвідомлювати свою взаємозалежність та взаємопов'язаність, а отже і необхідність задовольняти свої споживчі та інші потреби насамперед у кооперативі і через кооператив" [2]. Окрім цього до обов'язків кооператорів входить пропаганда кооперативних ідей, робота по залученню до своїх товариств нових членів, а також фінансування кооперативу через вступні та пайові внески.

В свою чергу, пайовики зацікавлені брати участь у господарській діяльності товариств, спілок перш за все тому, що саме так вони можуть найбільш повно задовольнити свої потреби в споживчих товарах та соціально-побутових і культурно-освітніх послугах. Тим же Примірним статутом споживчого товариства передбачено для пайовиків пільги щодо збільшення часток в майні споживчого товариства і споживспілок та зменшення розмірів пайових внесків, що підлягають сплаті, знижок цін на товари та послуги, що реалізуються, пільги з придбання товарів у кредит. Для пайовиків реалізуються найголовніші соціальні права та гарантії: право бути прийнятим у першочерговому порядку на роботу в споживче товариство відповідно до освіти, професійної підготовки та з урахуванням потреби в кадрах, а також здобувати освіту в навчальних закладах споживчої кооперації за цільовими замовленнями, користуватись об'єктами соціально-культурного призначення, створюваними споживчим товариством, спілками, а також при дольовій участі їх з іншими організаціями і підприємствами.

Таким чином, економічна участь пайовиків та економічна діяльність споживчих товариств має здійснюватися із урахуванням взаємних інтересів. Взаємовідносини, що забезпечують баланс економічних інтересів пайовиків і підприємств споживчої кооперації повинні бути урегульовані чинним законодавством, статутом кооперативної організації та рішеннями органів самоврядування.

Виходячи з цього, можна зробити висновки, що необхідність залучення працівників до управління підприємствами набула в сучасний період особливого значення. Адже участь персоналу в управлінні справами кооперативних підприємств та організацій справляє значний вплив на його трудову поведінку. При цьому персонал, як об'єкт управління отримує можливість повнішого задоволення своїх як економічних, так і нематеріальних потреб (причетності до розв'язання важливих для підприємства питань, самовираження тощо), а громадський та професійний суб'єкт управління можуть підвищити ефективність управлінських рішень і краще використати наявний трудовий потенціал.

У зарубіжній та вітчизняній науці, на жаль, немає єдиного підходу до визначення форм участі працівників в управлінні підприємством. Однак, найпоширенішими з них є такі:

- участь працівників у розпорядженні прибутками (участь у прибутках) підприємств, організацій;
- участь працівників у розпорядженні власністю (участь у власності) підприємств, організацій;
- участь працівників в управлінні організацією за рахунок функціонування на підприємстві спеціально уповноважених органів.

Згідно з метою дослідження визначимо особливості застосування форм участі працівників в управлінні підприємствами та організаціями споживчої кооперації.

Незважаючи на те, що за визначенням споживча кооперація є неприбутковою організацією, досвід управління організаціями через участь працівників у прибутку (фондах підприємства) є досить привабливим і цікавим. Участь працівників у прибутку полягає в розподілі певної його частки між працівниками, яка може бути пов'язана з конкретними термінами або виступати у формі розповсюдження між працівниками акцій підприємства.

Додаткові виплати з прибутку залежать від рівня витрат на виробництво та цін, конкурентоспроможності та фінансового становища підприємства. Їх розміри визначаються, як правило, спеціальними документами (угодою), що додаються до колективного договору.

В системі споживчої кооперації України працівники прагнуть до того, щоб їхні колективні зусилля гідно оцінювалися і щоб праця кожного діставала повагу та визнання. Однак, на сьогодні невисока оплата праці пов'язана із ускладненою економічною ситуацією в державі. Тож особливу увагу пропонуємо приділити нематеріальному стимулюванню, створивши для працівників системи гнучку систему пільг та гуманізації праці, в тому числі: визнання цінності працівника для організації, надання йому творчої свободи; використання гнучкого графіка роботи, неповного робочого тижня, можливості працювати як на робочому місці, так і вдома; встановлення для працівників знижок на продукцію, (послуги) що її випускає (надає) підприємство, де вони працюють; виділення коштів для корисного і змістовного проведення працівниками відпусток, дозвілля, забезпечення їх безоплатними або частково оплачуваними путівками, надання кредитів на придбання житла, автомобіля тощо.

Доцільно використовувати усі методи, що безпосередньо не стосуються оплати праці, використовуються підприємством для досягнення персоналом найкращих результатів та виховує у них почуття відданості системі споживчої кооперації України.

Особливо важливими для системи споживчої кооперації України є відносини власності у споживчій кооперації, що носять сумісно-розділений характер, який відповідає змісту суспільних реформ та міжнародним кооперативним принципам.

В контексті загальносвітових тенденцій розвитку системи відносин власності пріоритетними для споживчої кооперації України має стати залучення працівників до участі у власності та управлінні. Причому не те формальне залучення, яке відбувається при наділенні працівників титулом власника, а реальне. Ефективна реалізація прав власності неможлива без чіткого визначення та специфікації прав власності найманих працівників та пайовиків, без вироблення механізму захисту прав дрібних акціонерів, якими по-суті і є працівники підприємств споживчої кооперації. На підприємствах повинні сформуватися такі відносини власності, які дали б можливість з максимальною повнотою залучити працівників до процесу управління.

Третя форма участі працівників в управлінні підприємством – участь працівників в управлінні організацією за рахунок функціонування на підприємстві спеціально уповноважених органів передбачає існування профспілкових організацій.

На даний час актуальним завданням є прийняття низки нормативних документів, які визначають право персоналу брати участь в управлінні підприємством та сприяють об'єднанню інтересів працівників та керівництва для успішної діяльності підприємства в цілому. З урахуванням світового досвіду законодавчі документи повинні передбачати гнучкі механізми участі персоналу в управлінні, які використовують ініціативу працівників і коректно обмежують права керівників підприємства.

Визначимо, позитивні фактори системи участі персоналу в управлінні споживчої кооперації, а саме:

- виробничий процес стає більш демократичним. На підприємствах, де використовується ця система, як правило, легше вирішуються конфліктні ситуації;
- усвідомлення працівниками факту своєї участі в управлінні підприємством є стимулом до підвищення якості праці та зміцнення трудової дисципліни, внаслідок чого зменшується плинність кадрів на підприємстві;

- у працівників підвищується почуття відповідальності за якість виконаних робіт, з'являється бажання вдосконалювати свою кваліфікацію як у професійній, так і управлінській сферах;
- робітник набуває впевненості в собі як людина, причетна до загальної справи. Впевненість у тому, що його завжди вислухають, є стимулом від участі в управлінні до участі в інноваційних процесах;
- наділені управлінськими повноваженнями працівники дістають можливість вести роботу за відсутності керівника, виявляти свою компетентність, завойовувати повагу колективу.

В цьому контексті споживча кооперація виступає формою реалізації соціального партнерства в широкому розумінні, що є метою подальших наукових досліджень. Це обумовлено тим, що найбільш глибока сутність кооперативної ідеї, окрім економічної доцільності та господарської ефективності демократичних принципів все більше зводиться до соціального та духовно-культурного розвитку, що співпадає з основними тенденціями розвитку цивілізованого суспільства.

Джерела та література

1. Безчасний Л. Соціально-економічна природа і суть кооперації, особливості споживчої кооперації. – Львів: «Коопосвіта», 1998. 162с.
2. Матеріали ХУ111 (позачергового) з'їзду споживчої кооперації України Укооппостачмаш, 2000. 163 с.
3. Маркіна І.А. Проблеми удосконалення системи управління споживчої кооперації.- Львів: «Коопосвіта», 1998. 162с
4. Про споживчу кооперацію. Закон України від 10.04.1992р. // Відомості управління Верховної Ради України. -1992.- №30.
5. Туган-Барановский М. Социальные основы кооперации.- М.: Экономика, 1989. – 496 с.

Абрашкевичус Г.А.

МЕЖКУЛЬТУРНЫЕ КОММУНИКАЦИИ В ПОВСЕДНЕВНОЙ ЖИЗНИ ПОЛИКУЛЬТУРНОГО СОЦИУМА

(на примере проекта «Литовский след на Крымской земле»)

По мере того как мир становится все более культурно усложненным и плюралистическим, растет актуальность тем, связанных с межкультурной коммуникацией. Межкультурная коммуникация, становясь фактом повседневной жизни современного человека, усложнила его восприятие мира, активизировала поиск соответствующих познавательных средств. Учёными предпринимается попытка всестороннего философско-культурологического осмысления данного феномена и выработка категориального аппарата в исследованиях межкультурных, межэтнических процессов. Культурологический взгляд на межкультурное общение еще не обрел своей окончательной формы во многом из-за принадлежности предмета исследования к различным наукам: истории, философии культуры, культурологии, этнологии, к лингвистике и этнопсихологии, социологии и др. Несмотря на это – культура как объект познания стала органичной частью всех исследований, связанных с изучением сложных форм человеческого бытия в контексте современных цивилизационных процессов. «Озабоченность культурным различием вызвала к жизни союз культуры и коммуникации и признание межкультурной коммуникации как уникального поля научных исследований» [1, с.6].

В любой работе по межкультурной коммуникации культура, прежде всего, определяется как некая тотальность, общность, во всей полноте социального и экзистенциального бытия человека. В западной литературе принято подчеркивать масштабность, всеохватность и предельную абстрактность понятия «культура». «Культура обладает вездесущей многомерной, запутанной и всепроникающей сущностью»[1,с.7]. Известный исследователь взаимодействия культуры и психологии профессор Калифорнийского университета Дэвид Мацумото считает, что «...мы должны начать с признания того, что культуру отличает колоссальная широта, масштаб и объем. Культура, во всем своем богатстве и сложности, огромна и влияет на структуру мыслительных процессов» [2,с. 27]. Место человека в новом культурном пространстве анализирует в своей работе «Вселенная культуры: стратегемы и ценности» Ф.В.Лазарев, определяя культуру как «предметно-практическое, ментальное и ценностное самовыявление сил человека, направленных на универсальное освоение мира» [6].

Если попытаться сделать выводы из вышесказанного, то культуру можно рассматривать как общий итог человеческой жизнедеятельности и ее смыслов. Подобное определение тесно связано с тезисом об общечеловеческом характере культуры. Если согласиться с представлением о культуре как о чём-то свойственном всем людям, следует признать существование некой общечеловеческой культуры, общей культурной идентичности. Диалектическое развитие мировой культуры, её интеграция не могут происходить иначе как через единство многообразия различных культур, но в итоге возможно это как единство общего. В этих условиях создается новая этика взаимоотношений – этика, учитывающая общие нормы, общие интересы, универсальные человеческие ценности, – этика, гармонизирующая мир. Через формирование общих ценностей, ментальных ориентиров, возрождение традиций, смыслов бытия, опыта взаимодействия и сосуществования определяется основное поле и этнокультур в поликультурных сообществах. На этих же общечеловеческих принципах возможно построение мировой культуры.

Культура современного мира все чаще предстает как формирующийся, становящийся феномен, это культура переходного периода в развитии цивилизации, она динамична и подвержена изменениям. Определенная подвижность её «каркаса» позволяет искать оптимальные формы с учётом сложных и противоречи-