

СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКІ ОБСЛУГОВУЮЧІ КООПЕРАТИВИ ЗІ ЗБУТУ МОЛОКА: ЗНАЧЕННЯ ТА ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ СКЛАДУ ПЕРСОНАЛУ

А. Д. Яцкова, к. е. н.

Л. В. Тарасович, к. е. н.

Житомирський національний агроекологічний університет

Розкрито роль сільськогосподарських обслуговуючих кооперативів зі збуту молока в агробізнесі. Визначено особливості формування складу їх персоналу, що зумовлено необхідністю оптимізації чисельності найманих працівників з метою задоволення потреб у господарських послугах та максимізації прибутку членів-власників кооперативу.

Актуальність теми. В умовах ринку актуалізується потреба у розробці обґрунтованого підходу до формування та використання персоналу аграрних підприємств, у т. ч. сільськогосподарських кооперативів. Проблема загострюється з огляду на те, що виробничі та обслуговуючі кооперативи як суб'єкти бізнесу мають певні організаційно-економічні особливості формування та використання персоналу. Як відомо, цільовою функцією виробничого кооперативу як суб'єкта агробізнесу вбачається отримання прибутку, тоді як для обслуговуючого притаманна неприбуткова природа діяльності. В умовах зазначеного, формування персоналу СОК має принципову особливість, яка полягає у тому, що зазвичай у СВК член кооперативу та найманий працівник поєднані в одній особі, тоді як у СОК члени кооперативу не є його найманими працівниками (принаймні цього не спостерігається в країнах, де кооперативи існують багато років). Це має місце тому, що члени обслуговуючого кооперативу задіяні

переважно у власному господарстві та, як правило, не мають змоги працювати в інших структурах. СОК, в свою чергу, ставить за мету забезпечення своїх членів послугами, які їм необхідні для здійснення власної господарської діяльності. З огляду на це, для обслуговуючого кооперативу постає необхідність у залученні найманого персоналу, потреби в якому обумовлюються специфічними видами господарської діяльності та наявністю ресурсів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретико-методологічні основи розвитку сільськогосподарської кооперації закладено у фундаментальних дослідженнях О. Анциферова, І. Смелянова, М. Кондратьєва, Б. Мартоса, М. Туган-Барановського, О. Чаянова та ін. На сучасному етапі у цьому науковому напрямі плідно працюють П. Березівський, В. Гончаренко, Ф. Горбонос, В. Зіновчук, М. Малік, О. Могильний, Л. Молдаван, А. Пантелеймоненко, Ю. Ушкаренко, І. Червен, Г. Черевко та ін. Відзначаючи цінність результатів дослідження названих вчених і сучасних наукових розробок для теорії і практики розвитку сільськогосподарської кооперації, слід зауважити, що окремі аспекти зазначеної проблеми залишаються недостатньо вивченими. Це, зокрема, стосується питання формування та використання персоналу сільськогосподарських обслуговуючих кооперативів, зокрема молочарських, що обумовило необхідність проведення даного дослідження.

Мета і методика дослідження. Метою дослідження є обґрунтування методичних підходів і практичних рекомендацій щодо формування та використання персоналу молочарських обслуговуючих кооперативів. Методологічною основою дослідження є системний підхід та діалектичний метод пізнання, які застосовувалися для вивчення фундаментальних положень економічної науки щодо розвитку обслуговуючої кооперації на селі. Для обґрунтування особливостей формування та використання персоналу молочарських обслуговуючих кооперативів використано метод аналізу та синтезу.

Виклад основного матеріалу. Доцільність створення кооперативів зі збуту молока пояснюється тим, що за роки трансформаційних перетворень організаційно-правових форм господарювання більшість майнових комплексів розформовано, а виробнича інфраструктура зазнала певних збитків. Водночас, у багатьох селах створення пунктів прийому молока лише планується. Як показали дослідження, переважна більшість молока в Житомирській області виробляється в особистих селянських господарствах із застосування ручного доїння з усіма негативами наслідками, зокрема: максимально можливий контакт молока з

довкіллям, брудна тара тощо. Разом із тим, існує державний стандарт України (ГОСТ 13928), в якому чітко зазначено, яке повинно бути молоко коров'яче незбиране. Він визначає сорти молока, чистоту, ступінь кислотності, температуру, масову частку сухих речовин тощо [1]. Крім того, існують ветеринарно-санітарні правила для домогосподарств, які утримують корів та реалізують молоко. Проблема загострюється і тим, що 14 квітня 2009 р. вступив у дію Закон України «Про молоко та молочні продукти», в якому чітко встановлено норми щодо безпечності та якості молочних продуктів та визначено пункт, в якому вказано, що «приймати молоко в селян можна лише в пунктах заготівлі» [2; 3]. Водночас, з 1 січня 2010 р. Законом України «Про безпечність та якість харчових продуктів» жителям сіл забороняється продавати на ринках молочні продукти, виготовлені у власному підсобному господарстві [4]. Ключове місце у вирішенні цієї проблеми належить саме сільськогосподарським обслуговуючим кооперативам.

Наразі має місце скорочення поголів'я великої рогатої худоби, у т. ч. корів як в Україні в цілому, так і Житомирській області зокрема. Це, передусім, обумовлено недоцільністю для сільськогосподарських товаровиробників працювати у цій галузі через відсутність мотиваційних чинників економічного змісту. Як показали дослідження, за останні 20 років поголів'я ВРХ в Житомирській області скоротилося у 5 разів, виробництво молока – у 2 рази. Відтак, формування молочарських обслуговуючих кооперативів вбачається одним із напрямів підвищення ефективності господарювання сільськогосподарських товаровиробників та відродження галузі тваринництва.

Проведені дослідження вказують на те, що умови ведення господарської діяльності обслуговуючих кооперативних структур вимагають відмінних від традиційних підходів до формування персоналу. Це пов'язано із тим, що послуги членам СОК надаються за ціною, максимально близькою до собівартості, в яку, крім інших статей витрат, включаються і витрати на заробітну плату найманих працівників. У зв'язку із цим, кількісний та якісний склад персоналу, а також розмір оплати їх праці повинні бути достатньою мірою обґрунтованими з огляду на необхідність оптимальних витрат членів кооперативу.

Реалізацію проекту формування СОК передбачено здійснити у 6 етапів, кожен з яких відповідатиме життєвому циклу кооперативу. В основу розрахунків проекту покладено такі чинники: кількість корів, необхідну для забезпечення беззбиткового процесу господарювання; масштаб функціонування запропонованого формування (близьке

місцерозташування господарств населення та виробничих потужностей); задіяне у господарському процесі обладнання та транспортні засоби. Ще однією важливою обставиною є той факт, що обладнання для первинної переробки молока комплектне, його вартість (інвестиційні витрати) є величиною дискретною, тому саме ці витрати взято за відправну точку при визначенні оптимальної чисельності та складу персоналу обслуговуючого кооперативу.

Необхідним обладнанням для молочарського кооперативу є експрес-аналізатор, установка для охолодження молока, електрокотел, сепаратор, пастеризатор та молоковоз. Загальна вартість такого обладнання складає 248445 грн, а сума щорічних амортизаційних відрахувань – 23312,43 грн (розрахунки здійснено з урахуванням діючих наразі ринкових цін).

При організації діяльності молочарського кооперативу на базі запропонованого обладнання максимальний добовий обсяг молока, який може обслуговувати СОК складає 5 т. Середньодобовий надій від однієї голови ВРХ прийнято на рівні 20 л. Тоді максимальне поголів'я корів членів кооперативу становить 250 гол. Обслуговування більшої кількості поголів'я потребує купівлю додаткових одиниць обладнання. Також при визначенні меж (мінімальних та максимальних) кількості поголів'я необхідно враховувати умову, щоб вартість послуги з часткової переробки молока була меншою за ціни конкурентних організацій. Встановлено, що ціна конкурентів складає 1385 грн за 1 т.

На наступному етапі дослідження, маневруючи чисельністю поголів'я ВРХ членів кооперативу, визначено чисельність та склад персоналу, залежно від масштабів обслуговування. Відтак, збільшення кількості гол. ВРХ потребує залучення більшої кількості приймальників-здавальників. Слід також зазначити, що збільшення поголів'я супроводжується скороченням вартості обслуговування 1 голови ВРХ. Коефіцієнт еластичності показує, на скільки відсотків знизиться вартість послуг кооперативу в разі збільшення кількості голів на 1%. За результатами дослідження, підвищення кількості поголів'я спричиняє зниження реакції вартості послуг на збільшення поголів'я ВРХ членів кооперативу.

Висновок. Особливості функціонування сільськогосподарського обслуговуючого кооперативу, зокрема специфічний економічний механізм діяльності та неприбуткова природа, зумовлюють доцільність використання нового підходу до формування складу його персоналу, який полягає в оптимізації чисельності найманих працівників з метою задоволення потреб у господарських послугах та максимізації прибутку членів-власників кооперативу. При цьому,

кількісні та якісні характеристики залучених працівників слід визначати з урахуванням функціонального призначення кооперативного підприємства та наявних ресурсів. Науково-прикладне значення такого підходу полягає у можливості формування оптимального складу персоналу в залежності від конкретних умов господарської діяльності обслуговуючого кооперативу (у випадку молочарського кооперативу – кількості голів ВРХ членів кооперативу, масштабів діяльності, наявності техніки та обладнання).

Список використаних джерел

1. Державний стандарт України (ГОСТ 13928) щодо якості молока [Електроний ресурс]. – Режим доступу: <http://vet.in.ua/>
2. Про молоко та молочні продукти: закон України від 24 черв. 2004 р. № 1870-IV // Урядовий кур'єр. – 2004. – 17 серп.
3. Про внесення змін до Закону України «Про молоко та молочні продукти» щодо безпечності та якості молочних продуктів: закон України від 15 квіт. 2010 р. № 2132-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2010. – № 21. – Ст. 221.
4. Про безпечність та якість харчових продуктів і продовольчої сировини: закон України від 23 груд. 1997 р. № 771/97 // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 19. – Ст. 98.