

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ТА ПІДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНОГО КОМПЛЕКСУ

А. С. УСТІЛОВСЬКА, викл. кафедри економіки

Г. К. ЩЕРБАКОВ, магістр

Харківський національний університет будівництва та архітектури, м. Харків

Сучасний стан розвитку новітніх технологій, умов надання послуг все більше потребує від робітників якостей, які не тільки не формувалися в умовах поточно-масового виробництва, але і навмисне зводились до мінімуму, що дозволяло спростити працю і здешевити вартість робочої сили. До таких якостей відносяться висока професійна майстерність, здатність приймати самостійні рішення, навички колективної взаємодії, відповідальність за якість наданих послуг, знання техніки і організації діяльності підприємства. Сьогодні однією з відмінних рис є залежність діяльності підприємства від якості робочої сили, ефективності її використання, ступеня введення її в справи підприємства.

Слід зазначити, що якість надання житлово-комунальних послуг залежить не тільки від технічного стану обладнання, новітнього устаткування, а й від досвіду, спеціальної підготовки, особистої культури виконавця, наукового та творчого підходу до вирішення завдань, які перед ними ставить керівник. Нині професійний керівник компанії, що надає житлово-комунальні послуги, відіграє роль посередника між споживачем, державою, постачальником та забезпечує ефективну економічну діяльність підприємства ЖКГ.

На думку Кузнєцової Т. В. управління персоналом набуває все більшого значення в якості фактора підвищення конкурентоздатності та довгострокового розвитку підприємства. Вона вважає, що вдосконалення системи управління персоналом, повинно базуватися на комплексному поєднанні організаційно-методичних, економічних, соціально-психологічних методів менеджменту персоналу з процесом підвищення ефективності функціонування та конкурентоздатності підприємств. В якості основних засобів удосконалення

системи управління персоналом розглядаються засоби, розроблені на основі врахування мотиваційних та освітньо-навчальних потреб персоналу у поєднанні з вдосконаленням підходів до реалізації потенціалу керівництва [1].

Важливість ролі менеджменту персоналу у системі управління підприємством підтверджує Жильченкова В.В. і відмічає, що важливими засобами підвищення ефективності виробництва є оцінка якості праці на основі нормативної відповідності кількісної і якісної діяльності працівника. Її концепція стратегічного управління персоналу засновується на визнанні людського потенціалу як основи організації [2].

В цілому управління кадрами є багатофункціональним та складним процесом, який має специфічні особливості і закономірності. Знання яких необхідне к керівникам так і працівникам кадрових служб для постійного забезпечення якості роботи та підвищення ефективності виробництва. В умовах глобалізації та євроінтеграції управління кадрами повинно бути системне та взаємоузгоджене на основі комплексного рішення кадрових проблем.

На жаль ситуація в Україні щодо підвищення професійного рівня персоналу знаходиться на відносно низькому рівні. Так із 105,7 тис. осіб, зайнятих у наданні комунальних послуг, 20,7 тис. осіб мають неповну або базову вищу освіту (19,6 %), 20,8 тис. осіб – вищу освіту (19,7 %). Щодо виробництва та розподілення електроенергії, газу та води, то із 530,5 тис. осіб неповну або базову вищу освіту мають 142,1 тис. (26,8 %), вищу освіту – 132,7 тис. (25 %). Такі значення свідчать про те, що за рівнем повної вищої освіти значення за базовими для ЖКГ видами економічної діяльності відстають від середнього по Україні (32,6 %). При цьому спостерігається доволі значне старіння кадрів досліджуваної галузі: кількість працівників передпенсійного віку складає біля 17 % від штатного складу в наданні комунальних послуг, близько 15 % – у сфері виробництва та розподілення електроенергії, газу та води. Ці значення також відрізняються в негативну сторону від середніх по Україні 12 %. При цьому навчено новим професіям 1 тис. осіб у сфері надання комунальних послуг, що становить 0,3 % до облікової чисельності штатних

працівників, та, відповідно, 22,2 тис. осіб, або 4,2 %, – у сфері виробництва та розподілення електроенергії, газу та води [3]. І що саме невтішне, з кожним роком ситуація набуває тенденції до погіршення.

Варто погодитися з думкою аналітиків, що багатьох помилок по реформуванню житлово-комунального господарства можна було б уникнути, якби реформам передувала відповідна робота з кадрами. Саме ці обставини спонукають до необхідності прийняття рішень по удосконаленню кадрового забезпечення ЖКГ. Це вимагає від органів виконавчої влади, системного підходу, цілеспрямованої і скоординованої роботи. Важливу роль необхідно приділити системі освіти. Для цього необхідно у вузах і технікумах відкрити підготовку по цілому ряду нових освітніх програм, збільшити прийом студентів по управлінських і економічних спеціальностях, а також на спеціальності, які зв'язані із зміною структури організації діяльності в даному секторі.

Література

1. Герасимчук З. В., Витрищук К. О. Організаційно-економічний механізм функціонування житлово-комунального господарства. *Економічний форум*. 2011. № 4. URL: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/ekfor/2011_4/35.pdf.
2. Драган І. О. Державне управління розвитком житлово-комунального господарства й принципи його реформування. *Економіка та держава*. 2009. № 4. С. 87-90.
3. Лук'янченко О. О. Проблеми залучення додаткових джерел фінансування розвитку містообслуговуючої комунальної сфери. *Економіка та право*. 2007. № 2. С. 67-72.