

11. Юзефович В.В. Формирование трудового потенциала в условиях перехода к рынку // Регулирование национальной экономики. – К.: ІЕ НАН України. – 1993. – С.57-69.

*Отримано 25.12.2006*

УДК 332.8

В.І.ПІТЯЄВ, канд. екон. наук, Г.В.БІЛЯЄВА

*Харківська національна академія міського господарства*

## **РИНКОВІ МЕХАНІЗМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КВАЛІФІКОВАНИМИ КАДРАМИ ЖИТЛОВИХ ОРГАНІЗАЦІЙ**

Розглядаються проблеми нової кадрової політики в контексті реформування житлово-комунального господарства. Пропонується забезпечувати укомплектованість кадрами житлових організацій на підставі співвідношення попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці.

Реформування та розвиток житлово-комунального господарства – це актуальні питання, які потребують особливої уваги через свою соціальну значимість.

З питань реформування та розвитку, управління та організації діяльності житлово-комунальної галузі опубліковано чимало нормативних матеріалів і науково-методичних робіт, починаючи з Концепції державної житлової політики в 1995 р. і Загальнодержавної програми реформування і розвитку житлово-комунального господарства на 2004-2010 роки в 2004 р. [1, 2].

Процес розвитку та реформування житлово-комунального господарства знайшов відображення в працях відомих вітчизняних фахівців і вчених [3-5, 7, 9, 10] та ін.

Але питання реформування кадрової політики в контексті реформування ЖКХ не знайшли належного місця в зазначених працях. Між тим це питання повинно бути органічно пов'язане зі здійснюваними реформами. Як зазначається в сучасних фундаментальних наукових працях [6, 8], успіх розвитку кожної гіперекономічної системи вимагає поєднання чотирьох складових: фінансів, внутрішніх організаційних процесів, показників навчання та розвитку персоналу та споживачів послуг.

Отже, з точки зору сучасної економічної теорії для створення ефективної системи функціонування та управління діяльністю, досягнення високого рівня продуктивності праці персоналу організації житлового господарства спочатку мають аналізувати ситуацію, яка склалась на ринку праці цієї галузі, а вже потім запропонувати та застосувати відповідні моделі та механізми управління та організації.

Слід зазначити, що на динаміку ринку праці житлового господарства, тобто на попит, пропозицію та ціну праці, впливають багато різноманітних факторів таких як:

1) демографічні (кількість населення та його динаміка, питома вага зайнятого активного населення у житловому господарстві, демографічна структура та її динаміка, міграційні потоки);

2) економічні (обсяг та структура надаваних послуг галузі; динаміка важливіших макроекономічних показників народного господарства: валового внутрішнього продукту, національного доходу та фонду накопичення; структурні зміни в економіці на рівні народного господарства та регіону; рівень інвестиційної активності, обсяг інвестицій у житлову галузь, темпи створення нових робочих місць; продуктивність та ефективність праці галузі; рівень інфляції; розвиток ринкових відносин та конкуренції; інтенсивність праці та тривалість робочого часу; зовнішньоекономічна діяльність, включаючи іноземні інвестиції у галузь);

3) соціальні (рівень життя, якість пропонованої праці та кваліфікація працівників, рівень соціального забезпечення; розвиток системи освіти, мотивація праці, розвиток професійних союзів, розвиток системи охорони здоров'я, зміна умов праці);

4) правові (законодавство, регулюючі систему оподаткування; режим праці та відпочинку; умови найму та звільнення; законодавство про зайнятість, міграцію та переселення);

5) організаційні (рівень організації праці щодо надання послуг з утримання, обслуговування й ремонту житлового фонду та організації управління діяльністю; організація роботи служби зайнятості; організація підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації працівників; організація робіт щодо створення нових робочих місць) [9].

Отже, розглядаючи ринок праці сфери житлового господарства, слід аналізувати співвідношення попиту і пропозиції працівників житлових підприємств та організацій, динаміку зміни факторів, які впливають на ринкову кон'юнктуру.

У житловому господарстві попит на працю є похідним попитом, тобто похідним від наданих послуг споживачам, які здійснюються за допомогою цього ресурсу. І це свідчить про те, що сталість попиту на працю залежить від: продуктивності праці працівників житлового сектора при наданні послуг споживачам; ринкової вартості або ціни/тарифу (розміру квартирної плати) надаваних послуг з утримання, обслуговування та ремонту житлового фонду, яка формується за допомогою трудового ресурсу; ціни та вартості самої робочої сили працівників; можливості заміни праці іншими факторами виробництва.

Пропозиція праці в житловому секторі економіки залежить від таких показників: загальна чисельність населення; чисельність населення, зайнятого в житловій сфері; середня кількість часів, відпрацьованих протягом тижня та протягом року, працівниками житлових організацій; якість і кількість праці, яку витрачатимуть працівники, виконуючи свої обов'язки [7].

У загальному вигляді співвідношення попиту на робочу силу та її пропозиції складається під впливом конкретної економічної і соціально-політичної ситуації, зміни ціни робочої сили (оплати праці), рівня реальних доходів населення, що представлено на рис.1, з якого видно, що крива АВ – це крива пропозиції робочої сили, а крива CD – це крива попиту на робочу силу. При зниженні рівня реальної заробітної плати (ціни робочої сили) попит на робочу силу (крива CD) з боку роботодавців відповідно зростає, а кількість бажаних працювати, тобто пропозиція робочої сили зменшується (крива АВ). Зростання реальної заробітної плати супроводжується збільшенням пропозиції робочої сили (крива АВ), а попит на робочу силу, навпаки, знижується (крива CD). У точці перетину цих кривих (точка К) попит і пропозиція робочої сили збігаються, тобто виникає рівновага на ринку праці. Якщо ціна робочої сили вища від рівноважної, має місце безробіття, якщо нижча – дефіцит працівників.

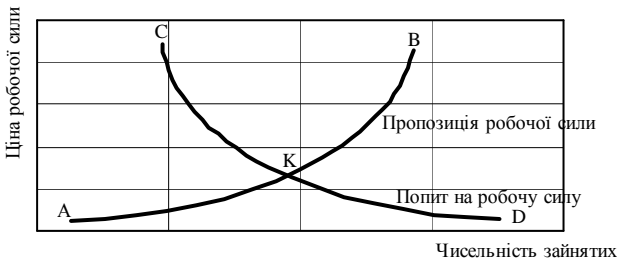


Рис. 1 – Попит та пропозиція на ринку праці

Отже, це й пояснює сьогоденню ситуацію стосовно утримання, обслуговування, ремонту житлового фонду житлово-експлуатаційними організаціями: більшість існуючих працівників або не мають достатньої кваліфікації та досвіду праці або мають достатній досвід і кваліфікацію, але не мають бажання та інтересу їх використовувати. Тому через це складається потреба у дійсно висококваліфікованих кадрах, тобто створюється попит на робочу силу у житловому господарстві, але цьому попиту відповідає низька ціна робочої сили, а низькій ціні

робочої сили закономірно відповідає низька пропозиція бажаючих працювати в цій галузі.

Для задоволення цього попиту треба вирішити питання оплати праці, тобто подолати низький рівень ціни робочої сили на підприємствах та організаціях житлової галузі. Розв'язати це питання можна тільки за умови здійснення укомплектованості кадрами та формування системи оплати праці на ринкових умовах функціонування, виходячи з реального стану ринкової кон'юнктури, тобто співвідношень попиту та пропозиції на робочу силу для житлового господарства.

Показник укомплектованості кадрами можна характеризувати як занадто низький, що ілюструє рис.2 на прикладі житлових організацій міста Харкова.

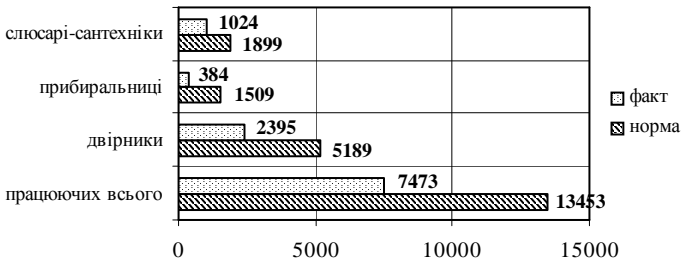


Рис. 2 – Рівень укомплектованості кадрами організацій житлового господарства м. Харкова на 01.01.2005 р.

Аналізуючи наведені дані, можна зробити висновок, що рівень укомплектованості дворниками становить 46,16, прибиральницями – 25,45, слюсарями-сантехніками – 53,92%, а загальний рівень укомплектованості працівників усіх спеціальностей складає 55,55%. А це означає, що фактична чисельність працюючих у 1,8 рази менша за нормативно необхідну.

Головним показником ефективності діяльності організацій житлового господарства є своєчасне та якісне надання працівниками цих організацій житлово-комунальних послуг. А це передбачає діяльність по забезпеченню зручності та комфортності мешкання громадян у житлі і на території населеного пункту, що здійснюється шляхом надійного і стійкого забезпечення холодною і гарячою водою, електричною енергією, газом, опалюванням, відведення та очищення стічних вод, обслуговування і ремонту житлових будівель, прибудинкової території, а також благоустрою території населеного пункту відповідно до встановлених стандартів, норм і вимог. А за наявного рівня укомплек-

тованості кадрами (55,55%) якісного та своєчасного обслуговування досягти неможливо.

Як зазначалось раніше, однією з головних перешкод досягнення необхідної укомплектованості кадрами житлових організацій є низька ціна робочої сили (низький рівень зарплати) у цій галузі. Для того, щоб довести це, можна провести порівняння середньомісячної заробітної плати в галузі житлового господарства з середньою заробітною платою по Харкову, що представлено на рис.3.

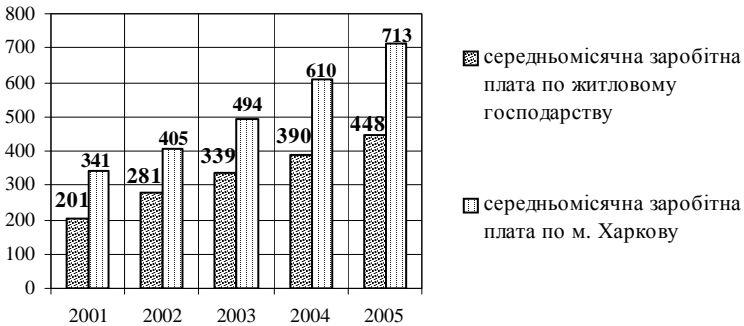


Рис. 3 – Порівняння середньомісячної заробітної плати в галузі житлового господарства з середньою заробітною платою по м. Харкову

Як ілюструє рис.3, на 2005 р. середня зарплата в житловому господарстві в 1,59 рази або на 37,17% була нижча за середньомісячну зарплату по м. Харкову.

При раціональній та ефективній кадровій політиці в ринкових умовах функціонування житлові організації мають встановлювати такі розміри заробітної плати, які були б конкурентоспроможними та мотивували і заохочували працівників до кращої діяльності.

Наприклад, можна розглянути таку ситуацію, що житлово-експлуатаційній організації потрібні слюсарі-сантехніки, тобто існує попит на працівників цієї спеціальності. Пропозиція робочої сили на цей попит може бути представлена такими варіантами:

1) безробітним без спеціальної підготовки, який тільки має деякі навички і який зараз не має роботи та або нічого не заробляє, або отримує допомогу по безробіттю (припустимо, що в середньому ця допомога не перевищує 331 грн., тобто менше мінімальної заробітної плати); і такого робітника задовольнить зарплата, яка б перевищувала середній розмір допомоги по безробіттю;

2) молодим спеціалістом без досвіду роботи, який щойно отримав освіту та ще нічого не заробляє, такого робітника задовольнить мінімальний рівень заробітної плати, тобто від 332 грн. Але, звичайно, молодий спеціаліст погодиться іти на роботу з мінімальною оплатою для здобуття практичного досвіду та умови гарантії підвищення заробітної плати, хоча б до рівня середньої заробітної плати по житловому господарству, тобто до 448 грн. на місяць, через деякий час (перше підвищення зарплати доцільно проводити через три-чотири місяці праці) після здобуття ним певних професійних навичок;

3) спеціалістом з невеликим (2-3 роки) досвідом роботи та відповідно не найвищою кваліфікацією, але цей робітник вже працював раніше та здобув певні знання та навички, і такого працівника зацікавить заробітна плата яка б перевищувала середньомісячну зарплату по галузі житлового господарства, тобто 448 грн., та наближалась при гарних результатах діяльності до середньої заробітної плати по м.Харкову, тобто 713 грн. на місяць;

4) спеціалістом з високою кваліфікацією та значним досвідом роботи (більше 5-6 років), і такого працівника буде влаштовувати зарплата, яка перевищуватиме середньомісячну заробітну плату по Харкову, тобто вище 713 грн. на місяць.

Усі представлені пропозиції робочої сили на посаду слюсаря-сантехніка житлово-експлуатаційній організації виходили з умови, що робочий день не перевищує норми і становить 8 год. Звичайно, що у житлово-експлуатаційних організаціях можуть бути потреби у працівниках, які повинні працювати в позанормований час, тобто більше за 8 год. у день. Але слід зазначити, що житлово-експлуатаційні організації повинні розуміти, що за роботу понад норми треба платити за вищими ставками (скажімо, у 1,5-2 рази). І тому ЖЕО будуть зацікавлені, щоб такі понаднормовні роботи, які здебільшого можуть бути пов'язані з якимось терміновими та незапланованими роботами, виконували високкваліфіковані працівники. Відповідно, що досвідчені працівники погодяться працювати у понаднормовий час (наприклад робочий день становитиме 12 год.), якщо їх зарплата буде в 1,5-2 рази вище за середньомісячну по м. Харкову, тобто буде перевищувати 1069 грн. 50 коп. Можливі пропозиції робочої сили на посаду слюсаря-сантехніка житлово-експлуатаційної організації наведені в таблиці.

Побудувавши шкалу пропозицій, керівники житлової організації зможуть чітко орієнтуватися, з якими соціальними характеристиками доцільно заповнити вакантну посаду слюсаря-сантехніка, яку зарплату слід виплачувати, щоб цей робітник з високою якістю забезпечував свої виробничі функції.

Шкала пропозиції робочої сили на посаду слюсаря-сантехніка  
житлово-експлуатаційної організації

Робочий день, год.		0	8			12
Категорія та кваліфікація працівника		Безробітний	Молодий спеціаліст без досвіду роботи	Спеціаліст з невеликим досвідом	Висококваліфікований спеціаліст з великим досвідом	Висококваліфікований спеціаліст з великим досвідом
Заробітна плата, грн./міс.	від	0,00	332,00	449,00	714,00	1070,00
	до	331,00	448,00	713,00	1069,50	1605,00 і вище

Цей приклад підкреслює актуальність і необхідність вирішення кадрових проблем, питань оплати праці в житлово-експлуатаційних організаціях, виходячи з принципів ринкових відносин, які передбачають конкурентоспроможну заробітну плату (науково обґрунтовану ціну робочої сили) та гідні умови праці, що сприятиме стимулюванню та мотивації працівників, а це знайде своє безпосереднє відображення у покращенні результатів діяльності організацій житлового господарства.

1. Про загальнодержавну програму реформування і розвитку житлово-комунального господарства на 2004-2010 роки: Закон України №1869-IV від 24.06.2004 р.

2. Концепція державної житлової політики: Закон України №254/95-ВР від 30.06.1995 р.

3. Бузырев В.В., Чекалин В.С. Экономика жилищной сферы. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 256 с.

4. Экономика міського господарства / За ред. Т.П.Юр'євої. – Харків: ХДАМГ, 2002. – 672 с.

5. Жуков Д.М. Экономика и организация жилищно-коммунального хозяйства города. – М.: ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. – 96 с.

6. Каплан Р., Нортон Д. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию. – М.: ЗАО „Олимп-Бизнес“, 2003. – 320 с.

7. Мельник С. Управління регіональною економікою. – К.: КНЕУ, 2000. – 152 с.

8. Нивен П. Сбалансированная система показателей – шаг за шагом: максимальное повышение эффективности и закрепление полученных результатов. – Днепропетровск: Баланс-клуб, 2003. – 328 с.

9. Осипенко И.М., Дорофиев В.В. Менеджмент в жилищно-коммунальном хозяйстве. – Харьков: Основа, 1999. – 352 с.

10. Титяев В.И., Кислошаев А.Г. Организация управления и планирования жилищно-коммунального хозяйства. – Харьков: Высшая школа, 1980. – 120 с.

Отримано 13.10.2006