

УДК 64.011.8

В.О.ГАЄВСЬКА

*ЖБК Основ'янського відділення Південної залізниці, м.Харків*

### **МОДЕЛЬ І КОНЦЕПЦІЯ КОМПЕТЕНТНОСТІ УПРАВІТЕЛІВ (МЕНЕДЖЕРІВ) ЖИТЛОВИХ БУДИНКІВ**

Розглядається новий підхід до вирішення кадрової проблеми управління житловими будинками, що належать ЖБК і ОСББ. Пропонується модель (стандарт) і концепція компетентності управителів житлових будинків, сформульовані основні вимоги до їхньої компетенції, надано критерії оцінки результатів роботи управителів (менеджерів).

Згідно з [1], основною формою управління функціонуванням в ринкових умовах житлових будинків (комплексів) повинні стати об'єднання співвласників багатоквартирних будинків (ОСББ), що створюються на базі державного (комунального) житлового фонду і на базі діючих ЖБК. Вищими органами їх управління є загальні збори членів ЖБК і ОСББ, які обирають виконавчий орган – правління для оперативного управління житловим будинком. Правління обирає голову [2, 3]. Як юридичні особи ЖБК і ОСББ повинні мати керівника і бухгалтера для складання і вчасного здавання багатонаменкатурної державної і податкової звітності, складати договори на обслуговування житлового будинку, проводити банківські операції та ін. Голова правління фактично є цим керівником і виконує функції управителя (менеджера) житлового будинку. Оскільки житловий будинок є складним соціальним і технічним об'єктом управління, то управитель повинен мати глибокі знання і певний досвід роботи в цієї області. Чинним законодавством не передбачено вимоги наявності таких знань і досвіду у власників квартир при вступі їх в ОСББ, ЖБК. В зв'язку з різким зростанням обсягів робіт, вимог до голови правління, постійною можливістю накладення на нього штрафних санкцій й низькою платоспроможністю мешканців обрання голови правління ЖБК і ОСББ стало серйозною проблемою. Є багато випадків, коли ніхто із членів ЖБК чи ОСББ не бажає бути обраним головою правління і нести усю моральну і матеріальну відповідальність за соціальний і технічний стан житлового будинку. Тому часто головою правління обирають людей, які не мають потрібних знань і досвіду роботи з управління житловим будинком і дали згоду на своє обрання лише для поліпшення на короткий термін свого матеріального становища.

Передача управління житловим будинком керуючим компаніям [1] потребує додаткових фінансових ресурсів, що тягне за собою підвищення розмірів обов'язкових платежів власників квартир. Однак на цей час немає правових засад створення таких компаній. Крім того,

такі компанії для ефективного управління на договірних основах житловими будинками ЖБК і ОСББ повинні мати висококваліфікованих фахівців (менеджерів). Таких менеджерів (управителів) житлових будинків не готує жодний учбовий заклад. Це також ускладнює вирішення проблеми управління житловими будинками.

Проблема створення інституту управителів житлових будинків розглянута в [4] як одне з напрямів роботи Держжитлокомунгоспу України. Професія «управитель (менеджер) житлового будинку» не є об'єктом класифікації професій у Державному класифікаторі професій ДК-003 [5, 6]. Професії “менеджер (управитель) житлово-комунального підприємства”(код 1491) і “голова будівельного кооперативу” (код 1313) не можуть замінити професію «управитель житлового будинку». Посаду управителя будинку не можна внести в штатний розклад. Згідно із вимогами Міжнародної стандартної класифікації професій (ISCO-88) і Міжнародної класифікації занять для країн Євросоюзу (ISCO-88 (COM)) необхідно внести професію „менеджер (управитель) житлового будинку” в ДК 003-95.

Через відсутність у нормативних документах і довідниках конкретних даних щодо статусу і функцій управителя і відповідних методик їх оцінки неможливо оцінити рівень його кваліфікації. Вищенаведене дає підставу подальшого розгляду невирішених раніше частин загальної проблеми кадрового забезпечення управління житловими будинками ЖБК і ОСББ.

Метою даної роботи є викладення нового підходу до методів оцінки здатності фахівців управляти житловим будинком.

Раніше основним критерієм оцінки здатності управляти підприємством була кваліфікація керівника. Однак кваліфікація – це лише потенційна здатність керівника виконувати свої обов'язки і вирішувати проблеми і задачі у своїй області діяльності [7, 8]. В реальних умовах ринкової економіки раніше здобуті кваліфікаційні знання вже застаріли і не відповідають сучасним вимогам управління підприємствами, особливо такими складними і специфічними соціотехнічними об'єктами, як житлові будинки ЖБК і ОСББ.

Традиційні методи підготовки фахівців також застаріли і не забезпечують одержання знань, достатніх для успішної діяльності в житловій сфері в сучасних умовах ринкової економіки. Ця вимога часу викликала необхідність удосконалювання системи підготовки фахівців і оцінки їхніх знань, як керівників. У багатьох країнах за підтримкою МОТ підготовку фахівців почали здійснювати на основі стандартів компетентності [8, 9].

Поняття “компетентність” є більш широким, чим поняття «кваліфікація». Воно включає не тільки професійні знання і досвід у даній спеціальності, але і відношення до дорученої справи, позитивні схильності людини, його інтереси і прагнення, особистісні якості, здатність ефективно застосовувати знання й уміння для забезпечення надійного функціонування і розвитку підприємства [8]. Єдина структура стандарту компетентності в даний час відсутня. Однак на основі концепції компетентності стосовно до керівників стандарт повинний містити інформацію про наступне: 1) що керівник повинний знати і вміти робити; 2) критерії ефективності результатів його роботи; 3) ситуації, за яких ефективність його роботи повинна бути продемонстрована.

В Англії упроваджується типова структура стандарту компетентності, що включає сім основних елементів [10]: головну функцію і рівень кваліфікації, перелік підфункцій (від 5 до 15) з окремою атестацією кожної, елементи кожної підфункції, критерії ефективності роботи, область поширення – різні умови й обстановка, у яких кандидат у керівники повинний продемонструвати свою компетентність, перелік теоретичних знань, необхідних для досягнення компетентності в даному виді діяльності, і свідчення компетентності – мінімум ознак, необхідних і достатніх для демонстрації компетентності.

Визначимо з урахуванням закордонного досвіду модель (стандарт) управителя житловим будинком, функціональні обов'язки якого повинний реально здійснювати голова правління ЖБК, ОСББ чи найнятий правлінням менеджер.

1. *Головна функція управителя (менеджера) житлового будинку* полягає в оперативному і стратегічному управлінні функціонуванням житлового будинку.

2. *Основні підфункції управителя (менеджера) житлового будинку.* Сформульовано і пропонується 18 конкретних підфункцій управителя, що забезпечують виконання їм головної функції. Наприклад, забезпечення утримання житлового будинку (житлового комплексу) відповідно до вимог норм, підготовка кошторису, балансу, річного звіту, укладення від імені ЖБК, ОСББ договорів із власниками квартир про внесення ними обов'язкових платежів на утримання і ремонт неподільного майна і відповідної частки загального майна житлового будинку (комплексу), а також відрахувань у резервний і ремонтний фонди, вибір підрядчиків і укладення з ними договорів на виконання визначених робіт для утримання будинку і надання конкретних послуг; складання короткострокових і середньострокових планів робіт з соціального і технічного утримання будинку, організаційне і технічне забезпечення їхнього виконання, контроль своєчасності і якості обслугову-

вання; ініціація і участь у розробці і управлінні монопроектами реформування і розвитку житлового будинку (житлового комплексу), забезпечення вимог і норм техніки безпеки, пожежної й екологічної безпеки.

3. *Елементи конкретизації кожної підфункції управителя будинку.* У кожному елементі має бути зазначено, що саме управитель будинку повинен вміти робити. Наприклад, вміти скласти кошторис на виконання робіт за договором на ремонт покрівлі, позовну заяву в суд, план ремонту опалювальної системи, системи водопостачання і інше. Перерахування цих елементів повинне бути приведене в стандарті компетентності (моделі) управителя будинку і в даній статті не приводиться.

4. *Критерії ефективності* повинні містити методи визначення виконання кандидатом на посаду управителя житловим будинком кожної підфункції.

5. *Область поширення* визначає різні умови й обстановку, у яких буде виконуватися головна функція і підфункції управителя будинку. Кандидат повинний продемонструвати компетентність у сфері управління житловим будинком у штатних і позаштатних ситуаціях.

6. *Управитель будинку для забезпечення вимог компетентності* повинен мати теоретичні і практичні знання в областях житлового, цивільного, кримінального, господарського, адміністративного і фінансового права; проектування, будівництва й експлуатації житлових будинків, внутрішньобудинкових і систем життєзабезпечення й інформації; користування системами інформаційного забезпечення функціонування житлового будинку і управління його реформуванням і розвитку на основі методології управління проектами.

7. *Кандидат на посаду управителя будинку* повинен продемонструвати на робочому місці визначений мінімум ознак, які повинні свідчити про його компетенцію. Цей мінімум потрібно вказувати в стандарті компетентності.

Таким чином, запропонована нами модель управителя (менеджера) житлового будинку і концепція його компетентності може бути покладена в основу стандарту компетентності управителя житлового будинку (житлового комплексу) будь-якої форми власності і сприятиме прискоренню і реалізації процесів реформування і розвитку житлової сфери України.

1. Програма реформування ЖКГ на 2002-2005 та на період до 2010 р.: Постанова КМУ від 14.02.2002 р. №139.

2. Зразковий статут житлово-будівельного кооперативу: Постанова Ради Міністрів УРСР від 27.06.1972 р. № 943 (із змінами і доповненнями до 01.01.2004 р.).

3.Типовий статут об'єднання співвласників багатоквартирного будинку. Наказ Держкомітету України з питань житлово-комунального господарства від 27 серпня 2003р. № 141.

4.Білянський О.М.Концепція та основі складові загальнодержавної програми реформування і розвитку ЖКГ на 2004 – 2010 роки // Коммунальное хозяйство городов: Науч.-техн. сб. Вып.52. – К.: Техніка, 2003. – С.170 –178.

5.Зміни і доповнення № 4 і № 5 до Класифікатора професій ДК 003-95 України.

6.Класифікатор професій ДК 003-95 України.

7.Чабан А.С. Повышение профессиональной компетенции: ведущая тенденция развития подготовки кадров на современном этапе // Проблемы розробки та упровадження модульної системи професійного навчання: Зб. наук. праць. – Харків: Каравела, 1999. – С. 9-15.

8.Михайличенко А.М. Обучение на основе стандарта компетентности // Новый колегіум. – 2001. – №3. – С. 46-50.

9.Modules of employable skills (MES) approach as a competency-based training tool/ Briefing package // International labour office, Skills development department, Geneva, 2001.

10.Вард К. Развитие компетентности рабочей силы: Система Национальных Професиональных Квалификаций (НПК) в Великобритании // Международная сеть модульного обучения МОТ: Информационный бюллетень. – 1999. – № 3. – С. 9-10.

*Отримано 05.04.2004*

УДК 303.4

В.Ю.СВИГЛИЧНА

*Харківська національна академія міського господарства*

## **НЕОБХІДНІСТЬ УДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДІВ ОЦІНКИ ФІНАНСОВОГО СТАНУ ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

Аналізуються питання оцінки фінансово-економічного стану житлово-комунальних підприємств. Увага сконцентрована на особливостях статично-динамічного підходу з використанням матричного моделювання при оцінці фінансово-економічного стану.

Житлово-комунальне господарство є найбільш критичною проблемою розвитку вітчизняної економіки. Причина цього становища є наслідком макроекономічних процесів у державі.

Сучасний період розвитку економіки України характеризується багатограними трансформаційними процесами. Незважаючи на те, що з 2000 р. в Україні почалося економічне зростання і макроекономічна стабілізація, попереднє десятиріччя економічного спаду ускладнює хід економічних реформ.

Аналіз основних макроекономічних показників розвитку України протягом 1995-2003 рр. підтверджує наявність ще великого впливу від'ємних економічних показників на позитивні зрушення в розвитку держави. Саме це обумовлює нестійкість і повільність зростання всіх