

## **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.

Нажаль 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. Організаційно-економічний механізм функціонування житлово-комунального господарства / З. В. Герасимчук, К. О. Витрищук // *Економічний форум*. – 2011. – № 4. URL: [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/ekfor/2011\\_4/35.pdf](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 / І. О. Драган // *Економіка та держава*. – 2009. – № 4. – С. 87–90.
3. Лук'янченко О. О. Проблеми залучення додаткових джерел фінансування розвитку містообслуговуючої комунальної сфери / О. О. Лук'янченко // *Економіка та право*. – 2007. – № 2. – С. 67–72.