

УДК 338;711.522

к.т.н., професор Чабаненко П.М,

petrchabanenko@gmail.com, ORCID: 0000-0002-3106-9516,

к.т.н., доцент Шкрабик Й.В, josef_49@ukr.net, ORCID: 0000-001-7064-3325,

к.т.н., доцент Даниленко А.В,

danilenkoav11@gmail.com, ORCID: 0000-0002-0204-6972,

к.т.н., професор Керш В.Я.,

vkersh@hotmail.com, ORCID: 0000-0001-6085-5260,

Одеська державна академія будівництва та архітектури

АНАЛІЗ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНОЇ СФЕРИ МІСТА

Приводиться детальний аналіз стану кадрового забезпечення комунальних підприємств міста фахівцями, здатними вирішувати питання реформування житлово-комунальної сфери.

Для прискорення реформування житлово-комунального господарства міст Одеського регіону, підтримки престижу фахівців комунальних підприємств в статті запропоновані конкретні заходи.

Ключові слова: кадрове забезпечення, житлово-комунальне підприємство, адміністрація, фахівці, заходи.

Вступ. Науковим колективом кафедри міського будівництва та господарства Одеської державної академії будівництва та архітектури виконано моніторинг визначення потреби фахівців в житлово-комунальних підприємствах і управляючих компаніях м. Одеси.

Основна частина досліджень. Аналіз даних, отриманих від районних адміністрацій міста, житлово-комунальних сервісів і управляючих компаній, показав значні відмінності за категоріями спеціалістів і робітників такі як одесити, мешканці Одеської області та іногородні громадяни України. Є підприємства, де працюють всі спеціалісти і робітники, які мешкають в Одесі і Одеській області, як, наприклад, в КП «ЖКС» Чорноморський, але є і такі підприємства, де серед працівників є чимало іногородніх громадян України.

Розподіл робітників і спеціалістів комунальних підприємств м. Одеси в процентному відношенні наступний, табл. 1.

Наведені дані показують, що більшість працівників комунальних підприємств міста – це жителі Одеси і приміських районів області. Тільки 2,5% це - іногородні громадяни України і зовсім незначна кількість - 0,1%, іноземні громадяни.

Таблиця 1

Категорії	Одесити і мешканці Одеського регіону	Іногородні громадяни України	Іноземні громадяни
Робітники і спеціалісти: - особи, кількість, - відсотки	90 97,4	8 2,5	2 0,1

Наступним етапом був проведений моніторинг плинності кадрів, табл.2. Плинність кадрів в комунальних підприємствах визначалась відсотковим відношенням до загальної кількості працюючих. Аналіз показав, що плинність серед спеціалістів нижча, чим серед робітників.

Таблиця 2

Організації і підприємства	Плинність кадрів, %	
	робітники	спеціалісти
Комунальні підприємства	23,3	19
Управляючі компанії	39	7

Необхідно відзначити достатньо велику плинність кадрів в комунальних підприємствах, а в управляючих компаніях ця цифра для робітників склала 39%. Окремі дослідження по комунальним компаніям показали, що в КП ЖКС «Чорноморський» і УК «Суворовський» плинність кадрів серед фахівців складає менше 5%.

Вікова категорія серед спеціалістів і робітників, яка представлена в табл.3, в середньому однакова.

Таблиця 3

Організації і підприємства	Спеціалісти, %			Робітники, %		
	до 30 років	30-60 років	більше 60 років	до 30 років	30-60 років	більше 60 років
УК «Суворовський»	19	72	9	21	62	17
УК «Хмельницький»	5	85	10	4	80	16
УК «Черемушки»	4,2	81,6	14,2	4,3	76,7	19
КП «Чорноморський»	1,4	77,8	20,8	0,1	62,5	37,4
КП «Вузівський»	22	52	26	4	73	23
КП «Фонтанський»	12,4	72,8	14,8	4,4	79,1	16,5
КП «Порто-Франківський»	9,9	76,9	13,2	7,3	77,7	15,0

За показниками табл. 3 можна зробити висновок, що поки що низький відсоток складає вікова категорія до 30 років, особливо серед робітників, в той же час для вікової категорії більше 60 років відповідні показники 15,4 і 20,6%. Робота в комунальних підприємства не є поки що престижним місцем роботи молодих спеціалістів.

За рівнем освіти моніторинг серед кадрового забезпечення комунальних підприємств представлений в табл. 4.

Таблиця 4

Організації і підприємства	Всього спеціалістів	З них мають освіту			
		вищу	середню	практика	курси
УК «Суворовський»	92	23	60	9	7
УК «Хмельницький»	58	46	7	5	5
УК «Черемушки»	71	66	5	-	5
КП «Чорноморський»	72	47	25	-	14
КП «Вузівський»	100	72	20	8	-
КП «Фонтанський»	81	58	23	-	-
КП «Порто-Франківський»	91	68	23	-	15
Всього: осіб	565	380	163	22	46
%	100	67,2	28,9	3,9	8,1

Рівень освіти визначався наявністю диплома у спеціалістів про закінчення вищого або середнього спеціального навчального закладу

Як показав аналіз на обстежуваних комунальних підприємствах 67,2% фахівців мають вищу освіту, 28,9% середньо-технічну, 3,9% (22 працівника) являються практиками. Аналіз кадрового складу виявив також, що на протязі останніх 7 років підвищили кваліфікацію 46 чоловік, що склало 8,1% які працюють сьогодні на інженерних посадах.

Показники рівня освіти практично однакові на всіх обстежених підприємствах. Таким чином, приблизно 90% фахівцям галузі необхідно пройти навчання за програмами професійної підготовки або підвищення кваліфікації.

Вищенаведений аналіз базується на офіційних даних обстежуваних підприємств, де на інженерних посадах працює 565 фахівців. Відомо, що згідно офіційної статистики на 1 січня 2019 року в житлово-комунальних підприємствах Одеси працює 9500 фахівців і при цьому кількість вакансій перевищує 800 чоловік.

Результати моніторингу 100% охоплення підприємств можуть відрізнятися від наведених вище, тому для кінцевих висновків ми приводимо

офіційні дані атестації керівного складу та інженерно-технічних працівників підприємств «ЖКС», які були опубліковані в фаховому виданні Міжнародної науково-практичної конференції 3-4 квітня 2012 року в Одеській державній академії будівництва та архітектури.

Згідно з розпорядженням міського голови Одеси, на базі кафедри Міського будівництва та господарства Одеської державної академії будівництва та архітектури 11 серпня 2011 року була проведена атестація керівного складу інженерно-технічних працівників комунальних підприємств «Житлово-комунальний сервіс», яка дала відповідь на самі болючі, не розв'язані в комунальному господарстві питання, що турбували мешканців міста.

В результаті оцінювання професійного рівня знань, яким були охоплені 320 працівників керівного і інженерно-технічного складу комунальних підприємств житлово-комунальних сервісів міста 170 отримали задовільні і незадовільні оцінки і тільки 35 – відмінно.

Низький рівень теоретичних і технічних знань, зазначений вченими кафедри Міського будівництва та господарства ОДАБА показав, що головною причиною незадовільного стану стала відсутність системної роботи в комунальних підприємствах по забезпеченню всіх ділянок міського господарства кваліфікованими фахівцями.

Цей факт підтверджується нижче приведеними даними. З 320 осіб, які брали участь в атестації, тільки 51 працівник (15,9%) мав вищу і середньо-технічну освіту, а 28 (9%) фахівців до призначення на інженерно-технічні посади в комунальних підприємствах міста працювали офіціантами, поварами, перукарями, тощо, взагалі не мали спеціальної освіти.

Відомо, що ефективність утримання міської забудови в першу чергу залежить від підготовки та компетентності інженерно-технічного персоналу, який повинен забезпечувати виконання всіх заходів з експлуатації та утримання міських територій.

Незважаючи на незадовільне становище по забезпеченню підприємств міського господарства кваліфікованими фахівцями довгий час, це не спонукало керівників комунальних підприємств на виправлення ситуації. Невідкладною задачею на теперішній час є усунення недоліків в кадровій політиці в житлово-комунальній сфері.

Як змінилася ситуація вирішення проблеми кадрового забезпечення в м. Одесі після проведення атестації в 2011 році? Результати останніх обстежень наглядно представлені в порівняльній табл. 5.

Таблиця 5

Всього спеціалістів	З них мають освіту, %					
	вищу		середню		практика, курси	
	2011	2019	2011	2019	2011	2019
	65,0	67,2	26,0	29,8	9,0	3,9

Приведені дані показують, що якщо в сфері житлово-комунального господарства в 2011 р. з вищою освітою було 65,0 %, то в 2019 р. ця цифра практично не змінилася і склала 67, 2%.

Миттєво змінити ситуацію сьогодні не представляється можливим. Для цього є як об'єктивні, так і суб'єктивні причини.

Слід також зазначити, що в останні роки скорочується випуск фахівців. Це пов'язано зі скороченням контингенту студентів. Так, якщо в 2011 році кількість випускників ОДАБА по спеціальності «Міське будівництво та господарство» складала 120 бакалаврів і 76 спеціалістів і магістрів, то уже в 2019 році випуск відповідно тільки 15 бакалаврів і 31 магістр.

Висновки та рекомендації подальшого дослідження. Для поповнення комунальних підприємств Одеського регіону кваліфікованими фахівцями вважаємо необхідним проведення наступних заходів:

1. Створення в кожному підприємстві програми кадрового забезпечення, орієнтованої на конкретну діяльність організації до 2025 року.
2. Розширення практики підвищення кваліфікації спеціалістів.
3. Визначення інститутів і факультетів академії, відповідальних за збільшення прийому на навчання випускників ЗОШ регіону по спеціалізаціям, які потрібні роботодавцям.
4. Укладання на довгострокову перспективу угод підприємств з ОДАБА по залученню працюючих працівників до отримання другої професійної вищої освіти.
5. Укріплення престижу і привабливості фахівця житлово-комунальної сфери за рахунок проведення спільно з профільними Департаментами міських рад і обласної державної адміністрації рекламних робіт через всі засоби масової інформації.

Література

1. Закон України «Про житлово-комунальні послуги». Відомості Верховної Ради (ВВР), 2018, № 23.
2. Постанова Кабінету Міністрів України від 28 листопада 2018 року № 1010 «Деякі питання професійної атестації за професією «менеджер (управитель) житлового будинку (групи будинків)»».
3. Довідки райадміністрацій Одеської міської ради.

к.т.н., профессор Чабаненко П.Н, к.т.н., доцент Шкрабик Й.В,
к.т.н., доцент Даниленко А.В, к.т.н., профессор Керш В.Я.
Одесская государственная академия строительства и архитектуры

АНАЛИЗ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОЙ СФЕРЫ ГОРОДА

В статье приводится детальный анализ кадрового обеспечения коммунальных предприятий города специалистами, которые способны решать вопросы реформирования жилищно-коммунальной сферы.

Для ускорения реформирования жилищно-коммунального хозяйства городов Одесского региона, поддержания престижа специалистов коммунальных предприятий в статье предложены конкретные меры.

Ключевые слова: кадровое обеспечение, жилищно-коммунальное предприятие, администрация, специалисты, мероприятия.

PhD., Professor Chabanenko P., PhD., Assistant Professor Shkrabik J.,
PhD., Assistant Professor Danilenko A., PhD., Professor Kersh V.,
Odessa State Academy of Civil Engineering and Architecture

ANALYSIS OF STAFFING SUPPORT OF HOUSING-COMMUNAL SPHERE OF THE CITY

The article provides a detailed analysis of the personnel supply of municipal enterprises of the city by specialists who are capable of solving the issues of reforming the housing and communal sphere.

In order to accelerate the reform of the housing and communal sector of the cities of the Odessa region, maintaining the prestige of specialists of communal enterprises in the article concrete measures are proposed.

Key words: staffing support, housing and communal enterprise, administration, specialists, measures.

REFERENCES

1. Zakon Ukrainy «Pro zhytlovo-komunal'ni posluhy». Vidomosti Verkhovnoi Rady (VVR), 2018, № 23.
2. Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 28 lystopada 2018 roku № 1010 «Deiaki pytannia profesijnoi atestatsii za profesiieiu «menedzher (upravytel') zhytlovoho budynku (hrupy budynkiv)»».
3. Dovidky rajadministratsij Odes'koi mis'koi rady.