
I. ФУНКЦІОНУВАННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ СИСТЕМИ

УДК 336.154

ПРОБЛЕМИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНОЇ РЕФОРМИ

Т. М. Качала, доктор економічних наук

Житлово-комунальне господарство – один із найважливіших і найбільш проблемних секторів економіки регіону. Воно визначає формування базових умов життя населення, значною мірою і регіону, які впливають на процес його соціально-економічного розвитку в цілому. В Україні реформа ЖКГ здійснюється давно. Ринкові перетворення торкнулися багатьох аспектів його функціонування, однак не стали фактором зростання якості житлово-комунального обслуговування населення та поліпшення умов проживання.

Дослідженню проблем розвитку житлово-комунального господарства й пошуку способів підвищення ефективності його функціонування, поліпшення якості житлово-комунальних послуг присвячено ряд фундаментальних праць таких вітчизняних і російських науковців: А. Є. Ачкасова, В. Д. Базилевича, Г. В. Висоцької, А. В. Григоровича, Б. М. Данилишина, В. М. Іванової, Т. М. Кришталь, В. І. Куценко, Г. І. Онищука, В. І. Пили, В. П. Полуянова, Г. М. Ряховської, В. О. Солодкого, Г. М. Семчука, Ф. Г. Таги-Заде, В. І. Тітяєва, Л. Т. Шевчук, Г. М. Филюк, Н. Ф. Чечетової та ін.

Нині залишаються дискусійними та потребують подальших досліджень питання доцільності трансформації власності в житлово-комунальному господарстві, розвитку ринкових

відносин між виробниками та споживачами житлово-комунальних послуг, конкуренції між виробниками послуг як основні напрями реформування регіональної системи ЖКГ, формування кадрового потенціалу підприємств житлово-комунальної сфери, здатних прискорити вказані вище процеси.

Дійсно, житлово-комунальне господарство справді потребує серйозної реформи. Будь-яка реформа – це прийняття та введення в дію нових правил гри і перш за все зміна ступеня впливу, відповідальності, розподілу функцій центральних і місцевих органів влади. Водночас протягом останніх років було прийнято лише один серйозний законопроект – це нова Програма реформування ЖКГ, який за умови його успішного впровадження забезпечить логічне і результативне завершення уже розпочатих реформ.

Проте найважливіший фактор розвитку ринкових відносин і успішність реформи ЖКГ – комплексний підхід до формування системи підготовки й перепідготовки кадрів, підвищення професійного рівня працівників у сфері надання житлово-комунальних послуг.

Зважаючи на критичний стан житлово-комунального господарства логічно є побудова багатоканальної системи підготовки й перепідготовки кадрів і відповідно системи

фінансування, що включає інформаційно-освітні програми для населення й спеціальні освітні програми для співробітників підприємств ЖКГ.

Враховуючи недостатню ефективність сформованої системи підготовки й перепідготовки кадрів для ЖКГ, необхідна нова модель системного процесу підвищення професійної підготовки кадрів – послідовний перехід на якісно новий рівень на основі комбінації основ ринкового господарювання й оптимального державного впливу з боку органів влади за рахунок:

- розробки й своєчасного відновлення освітніх стандартів і методик;
- регламентації і контролю діяльності організацій, що надають освітні послуги (ліцензування, атестація й акредитація);
- моніторинг діяльності таких організацій і об'єктивне інформування громадськості про його результати;
- визначення обов'язкового мінімального освітнього рівня працівників з робочими спеціальностями;
- створення сприятливих умов для розвитку освітніх інновацій та інформатизації;
- аналіз інтересів і стимулів для навчання, механізму зацікавленості працівників в одержанні знань і професійних навичок.

Формування різноманітних форм самоврядування з поетапною передачею населенню повноважень із різним наповненням функцій з управління житловим фондом, створення житлових комітетів, житлових співтовариств, територіальних громад і комітетів самоврядування вимагає створення відповідних інформаційно-освітніх програм для населення. З методичних позицій це завдання не із простих, оскільки ці програми повинні бути орієнтовані на різні демографічні групи, особливо для школярів і молоді, пробуджувати інтерес, мотивувати до дбайливого ставлення до нерухомості й участі в розв'язанні проблем експлуатації об'єктів житлово-комунального господарства.

Для реалізації цих завдань потрібні підготовлені фахівці, які володіють методами бізнес-планування, навчені менеджменту й управлінню нерухомістю, у тому числі управлінню спільним майном в кондомініумі, сер-

вісному обслуговуванню.

У перелік освітніх програм необхідно включати навчальні курси, орієнтовані на нові ринкові методи управління й механізми реалізації реформи ЖКГ.

Для керівних фахівців Департаментів відповідних міністерств і відомств актуальним є вивчення проблем управління міським господарством, що визначає особливості місцевого управління, законодавче й нормативно-правове забезпечення місцевого розвитку, принципи міжбюджетних відносин і формування місцевих бюджетів, комплексний соціально-економічний розвиток, проблеми й способи вдосконалення.

Для фахівців галузевих управлінь ЖКГ доцільне ознайомлення із принципами реформування економіки ЖКГ і динаміки фінансово-інвестиційних процесів, реформування й модернізації ЖКГ, сутністю й структурою інвестицій, джерелами фінансування в ЖКГ, впливу величини й структури грошових доходів на інвестиційний процес у ЖКГ, механізми концесії, податкового кредиту, лізингу й форфейтингу як інструментів залучення приватних інвестицій, мобілізації ресурсів для забезпечення стійкої роботи ЖКГ.

Для фахівців комунальних підприємств, керівників компаній важливе вивчення організаційно-управлінських і ринкових механізмів управління житловим фондом, структурних перетворень в управлінні ЖКГ, розвитку самоврядування, організаційно-функціональної структури управління житловим фондом, формування замовлення на житлово-комунальні послуги, розвитку нових форм управління житловим фондом.

Для керівників товариств співвласників житла й ініціативних груп із числа жителів необхідне ознайомлення із принципами формування кондомініумів, створення й діяльності товариств власників житла, нормативно-законодавчими документами, порядком користування і розпорядження нежитловими приміщеннями, рекомендованими нормативами витрат на управління й технічне обслуговування в кондомініумі, фінансово-економічними основами діяльності ТСЖ, політикою ресурсозбереження тощо.

Забезпечення виконання даних завдань обумовлює необхідність упровадження концепції підготовки кадрів, яка, на мою думку, повинна передбачати:

- По-перше, використання програмно-цільового підходу до підготовки кадрів, що передбачає розробку комплексних програм із залученням профільних структур місцевого та регіонального управління.

- По-друге, дотримання базових вимог до системи підготовки кадрів: це орієнтація не лише на реалізацію традиційних навчальних програм (експлуатаційного характеру), але й необхідність оперативної розробки значної кількості нових навчальних курсів, що відображають специфіку впровадження ринкових схем у житлово-комунальне господарство, неповноту законодавчої бази; також використання диференційованого підходу до формування категорій споживачів освітніх програм: їх повинно бути принаймні чотири: керівники вищого рівня, діючі обслуговуючі структури, ініціативні підприємці, населення в цілому.

- По-третє, дотримання конкурсних вимог, зокрема реалізація навчальних програм повинна базуватися на принципах: змістовності, раціональної цілеспрямованості, правообґрунтованості, конструктивної критики, мобільної адаптивності методик, інтегрованості, ефективності навчального процесу тощо.

- По-четверте, моніторинг ефективності реалізації освітньої програми, що реалізується через комплексне тестування слухачів контрольною комісією в ході навчання, а також регулярно опитуючи випускників.

Переконані, що доцільно створити учбово-демонстраційний центр, що представляє найбільш перспективні рішення проблем реформування ЖКГ і відображає стан системи підготовки кадрів і ефективності практичної діяльності випускників програми.

Таким чином, підсумовуючи все вищесказане, варто наголосити, що створення сучасної ефективної системи підготовки кадрів для ЖКГ є обов'язковою умовою реалізації намічених новим етапом житлово-комунальної реформи завдань.

ЛІТЕРАТУРА

1. Костишина Т. А. Гендерні особливості оплати праці в умовах ринкової трансформації економіки України / Т. А. Костишина // Науковий вісник ПУСКУ. – 2008. – № 1(8). С. 62–66. – (Серія «Економічні науки»).
2. Прогресивні форми організації і оплати праці – основа ефективного управління підприємством / [Т. А. Костишина, Л. В. Степанова, Н. І. Огуй, О. І. Єрещенко]. – Полтава: РВЦ ПУСКУ, 2007. – 241 с.

УДК 336-044.372:331.222

МИРОВОЙ ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ КРИЗИС И ОПЛАТА ТРУДА: МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ И НАПРАВЛЕНИЯ РЕГУЛИРОВАНИЯ

С. Н. Лебедева, доктор экономических наук

Устойчивое развитие национальных экономик и мирового экономического пространства в целом во многом зависит от выбранной методологической базы и регулирующих воздей-

ствий на экономические процессы на мезо-, макро- и глобальном уровнях. В настоящее время под влиянием мирового экономического кризиса замедлились проявляющиеся