

ПРОБЛЕМИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СФЕРИ ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА УКРАЇНИ

У статті розглядаються проблеми реалізації державної кадрової політики в сфері житлово-комунального господарства. На основі аналізу особливостей формування кадрового потенціалу галузі пропонуються нові підходи щодо вдосконалення механізму добору кадрів для сфери житлово-комунального господарства.

Ключові слова: кадрове забезпечення, кадрова політика, механізм реалізації кадрової політики, добір кадрів, управління сферою житлово-комунального господарства.

Глух М. В. Проблемы кадрового обеспечения сферы жилищно-коммунального хозяйства Украины.

В статье рассматриваются проблемы реализации государственной кадровой политики в сфере жилищно-коммунального хозяйства. Исходя из анализа особенностей формирования кадрового потенциала отрасли, предлагаются новые подходы по усовершенствованию механизма подбора кадров для сферы жилищно-коммунального хозяйства.

Ключевые слова: кадровое обеспечение, кадровая политика, механизм реализации кадровой политики, подбор кадров, управление сферой жилищно-коммунального хозяйства.

Glukh M. V. Issues of human resourcing in the field of Ukrainian housing maintenance and utilities.

This article regards the issues of implementing state personnel policy in the field of housing maintenance and utilities. Based on peculiarities analysis in forming staff potential within the named field, new approaches are regarded with respect to improving the mechanism of staff selection for housing maintenance and utilities field.

Keywords: Human Resourcing (HR), personnel policy, mechanism of personnel policy implementation, recruitment, management of housing maintenance and utilities field.

Загальновідомо, що від чіткої ефективної системи управління залежать результати діяльності будь-якого підприємства. Не є винятком і сфера житлово-комунального господарства України (далі – сфера ЖКГ), яка потребує вдосконалення системи управління кадрами. Успішне функціонування сфери ЖКГ напряму залежить від якісного добору працівників, які реалізовуватимуть політику керівництва. Актуальність обраної теми обумовлена важливістю кадрового забезпечення перетворень ринкової економіки в цілому і реформування галузі, зокрема.

Проблемам кадрового забезпечення державного управління в цілому і окремих галузях народного господарства приділяється значна увага науковців, нині сформовані наукові школи, обґрунтовано концепції підготовки кадрів для державного управління, налагоджено систему підготовки фахівців тощо. Російськими вченими Дятловим В. А., Омаровим А. М., Травіним В. В досліджені питання формування і відтворення кадрового потенціалу системи управління; Захаров Н. І. значну увагу приділяє проблемі мотивації, розкриття творчого потенціалу спеціалістів управління. Вітчизняні науковці С. Д. Дубенко, Г. І. Леліков Н. Р. Нижник, В. М. Олуйко, О. Ю. Оболенський та інші мають напрацювання щодо кадрових та організаційних засад державної служби, вдосконалення підвищення кваліфікації державних службовців, кадрових процесів у державному управлінні тощо. Проте в умовах реформування сфери ЖКГ до цього часу не здійснювалося детального аналізу якості підготовки спеціалістів, задіяних у цій сфері, з урахуванням їхньої професійної підготовки за усіма напрямками.

Метою статті є дослідження проблем та особливостей кадрового забезпечення сфери ЖКГ в умовах реформування галузі. Для досягнення мети перед автором поставили завдання: проаналізувати особливості формування кадрового потенціалу галузі; запропонувати нові підходи щодо вдосконалення механізму добору кадрів для сфери житлово-комунального господарства.

Для успішного вирішення будь-яких поставлених завдань необхідна наявність професійних спеціалістів певної сфери діяльності. Житлово-комунальне господарство є фондомісткою галуззю. Основні фонди якого зношені в середньому на 40–60 %, що часто призводить до різних аварійних ситуацій. Рівень надійності інженерних комунікацій у країні нижчий за європейський. Можна зазначити, що впродовж періоду реформування, що триває близько 10 років (від прийняття

Загальнодержавної програми реформування і розвитку житлово-комунального господарства у 2004 році), єдиним ресурсом, яким наділена галузь для вирішення поточних проблем, залишаються її кадри, їх підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації. Звичайно, ця проблема є характерною не тільки для України, а й для країн колишнього СРСР. Від вирішення кадрової проблеми буде залежати наскільки ефективно будуть витрачені кошти на реформування ЖКГ.

За даними Державної служби статистики України, станом на 2010 рік 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 [1, с. 213].

Наявність фахівців у будь-якій сфері діяльності є невід'ємною умовою вирішення поставлених завдань. Слід зазначити, що якість надання житлово-комунальних послуг (далі – ЖКП) 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 ЖКП, відіграє роль посередника між споживачем, державою, постачальником та забезпечує ефективну економічну діяльність підприємства ЖКГ.

Відбір персоналу за критеріями професійної придатності, особистих якостей, ціннісних установок є одним із важливих напрямків підготовки і використання робочої сили на підприємствах ЖКГ. Нині для цього використовуються такі засоби, як профорієнтація, професійний відбір, перше місце роботи. При прийомі на роботу підприємства ЖКГ можуть застосовувати таку структуру відбору кандидатів на постійне місце роботи: підтримка сталих зв'язків з конкретним навчальним закладом, використання при прийомі на роботу рекомендацій (заявок), екзаменів (співбесід), вивчення сімейного стану, оцінка рекомендацій та відгуків, встановлення випробувального терміну та наступна атестація. При цьому варто використовувати інформаційну систему, за допомогою якої буде забезпечено збір, зберігання, аналіз, оцінка інформації та структуровані дані про робітників, робочі місця, витрати. З метою вдосконалення інноваційної спрямованості персоналу підприємств ЖКГ необхідно забезпечити перспективне планування управління сферою, тобто процес, за допомогою якого буде досягнуто належне ресурсне забезпечення кадрового потенціалу (прогнозування зростання потреб у працівниках підприємств ЖКГ, обґрунтоване визначення кількісних показників у працівниках тієї чи іншої спеціальності, яких необхідно підготувати у навчальних закладах-партнерах тощо).

Відповідно до Стратегії державної кадрової політики на 2012–2020 роки, затвердженої Указом Президента України від 01.02.2012 № 45/2012 (далі – Стратегія), основними цілями реалізації державної кадрової політики є: відновлення технології добору кадрів для зайняття управлінських посад із числа працівників, що мають досвід роботи на посадах нижчого рівня у відповідній сфері діяльності; відновлення профорієнтаційної роботи серед молоді, для чого слід виконати першочергові завдання, зокрема, прогнозування потреби у підготовці кваліфікованих робітничих кадрів та фахівців з вищою освітою в усіх сферах забезпечення життєдіяльності держави; формування та забезпечення виконання державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітничих кадрів та фахівців з вищою освітою відповідно до визначених державою пріоритетів соціально-економічного розвитку; розроблення національної системи оцінювання якості освіти; проведення оптимізації державних стандартів вищої освіти; створення сучасної методики розроблення державних стандартів професійно-технічної освіти; розроблення державних стандартів з нових робітничих професій, оновлення діючих державних стандартів; підвищення престижу робітничих професій; реформування системи професійно-технічної, вищої і післядипломної освіти з метою забезпечення здобуття якісної освіти; налагодження взаємодії держави та суб'єктів підприємницької діяльності для створення сучасної системи підготовки

кваліфікованих робітників, інженерно-технічних працівників і працівників сфери обслуговування; напрацювання механізму державного гарантування працевлаштування та кар'єрного росту після здобуття післядипломної освіти [2].

Слід зауважити, що для реалізації Стратегії у сфері ЖКГ потрібно забезпечити системний підхід взаємодії органів влади, університетської науки, громадських організацій. На початковому етапі функціонування цієї системи використовується адміністративний потенціал держави, напрацювання профільних громадських організацій, інтелектуальний потенціал вищих навчальних закладів, визначених спільним наказом Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України та Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України від 12.01.2012 № 20/13 «Про заходи щодо підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців для житлово-комунального господарства» (далі – спільний наказ) [3]. При створенні системи підготовки спеціалістів пропонується наступний порядок розподілу обов'язків:

1) держава, в особі органів виконавчої влади, державний і комунальних компаній:
випрацьовує мету і завдання кадрового забезпечення управління ЖКГ;
визначає потребу у підготовці керуючих компаній на перспективу (до 5 років (повний цикл навчання));

забезпечує порядок фінансування студентів (слухачів) за рахунок бюджетних та інших коштів;

погоджує навчальні плани і програми, навчально-методичні комплекси, забезпечує інформаційну підтримку підготовки фахівців через ЗМІ;

здійснює контроль за витрачанням коштів на підготовку фахівців та ін.;

2) профільні громадські організації:

акумулюють практичний досвід підприємств ЖКГ України та зарубіжних країн;

формуєть резерв професійних кадрів з управління підприємствами ЖКГ та ін.;

3) вищі навчальні заклади, визначені спільними наказом (Державна академія житлово-комунального господарства, Донбаська національна академія будівництва та архітектури, Київський національний університет будівництва і архітектури, Національний технічний університет «Київський політехнічний інститут», Національний університет «Львівська політехніка», Національний університет водного господарства та природокористування, Одеська державна академія будівництва та архітектури, Одеський державний екологічний університет, Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка, Придніпровська академія будівництва і архітектури, Харківська національна академія міського господарства, Харківський державний технічний університет будівництва та архітектури):

готують плани і програми з навчальних курсів, забезпечують формування груп за категоріями і видами навчання;

готують навчально-методичні комплекси у відповідності до затверджених програм підготовки;

організують навчальний процес у відповідності до державних та галузевих стандартів освіти;

ведуть поточну документацію, надають консультаційні послуги тощо.

Функцію координації доцільно покласти на спеціально утворений Центр з інформаційно-аналітичного та консультаційно-освітнього забезпечення ЖКГ, який буде:

єдиним інформаційно-аналітичним центром по збору, обробці, систематизації інформації про проблеми ЖКГ;

здійснювати системний моніторинг вимог населення до послуг, їх якості, своєчасності надання, що дозволить уніфікувати стандарти до кваліфікації і підготовки фахівців у сфері управління ЖКГ;

організувати атестацію персоналу;

формуєть навчально-методичну базу;

сприятиме контактам і взаєморозумінню при взаємодії з органами управління на місцях тощо.

Вимоги до професійно-обумовлених характеристик кадрів у сфері управління ЖКГ визначаються соціальною значимістю ЖКГ, тісним взаємозв'язком із суміжними галузями, специфікою споживання житлово-комунальних послуг.

Пропонуємо такі блоки знань і вмінь, якими повною мірою повинен володіти професійний керівник підприємства ЖКГ для виконання свої обов'язків:

1) виробничо-економічні:

уміння управляти не тільки житловими будинками, а й проектами, які забезпечують життєдіяльність будівлі;

знання в галузі загального менеджменту сервісного обслуговування, розуміння питань планування, бюджетування, адміністрування, розробки і впровадження проектів, управління людськими ресурсами;

володіння понятійним апаратом і аналітичним інструментарієм управління;

знання особливостей бухгалтерського обліку сфери ЖКГ;

навички самоосвіти, опанування спеціальної професійної літератури;

2) соціально-психологічні:

уміння добитися результатів через підлеглих, бути визнаним лідером колективу;

володіння прийомами і методами зовнішньої взаємодії підприємства ЖКГ з органами влади, ЗМІ, іншими інститутами суспільства;

наявність організаторських навичок, розуміння ринкової економіки, функцій і економічної ролі некомерційних організацій;

орієнтування в конфліктології, психології, етиці ділових відносин тощо.

3) юридичні:

знання у галузі цивільного, житлового, господарського права;

уміння організувати діяльність апарату управління відповідно до вимог законодавства.

Нам також імпонує позиція науковців Харківської національної академії міського господарства [1, с. 214–215], які пропонують провадження Концепції Національної стратегії організації навчання, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців для запровадження ринкових умов господарювання у сфері житлово-комунального господарства для вирішення проблемних питань шляхом:

1) створення в країні загальнодержавної стратегії щодо підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів для житлово-комунальної сфери, а також системи забезпечення навчання кадрів галузі «впродовж життя»;

2) підтримки діючих структур у навчальних закладах і розгортання нових навчально-наукових методичних, інформаційних центрів, які б координували і здійснювали єдину державну політику щодо навчання кадрів підприємств та організацій галузі;

3) формування структурованої інституційної системи установ і організацій підвищення кваліфікації та навчальних закладів, які б цілеспрямовано здійснювали підготовку професійних кваліфікованих кадрів для роботи в нових сучасних умовах господарювання;

4) розробки і впровадження сучасного організаційного механізму фінансової підтримки процесу підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів галузі, в якому мають бути задіяні моделі державної, бізнесової та інших форм інвестиційної підтримки галузі, щодо вирішення кадрових проблем;

5) розвитку інституту викладачів, тренерів, наставників. У галузі сконцентровано великий науковий потенціал, але реально між наукою і виробництвом ланцюг відносин розірваний. В основі цього розриву – не стільки комунікаційні проблеми, скільки фінансові. У питаннях кадрової політики і рівня знань фінансова складова куди менш значима, ніж в техніко-технологічній сфері, тому зв'язати науку з виробництвом через носія знань – людину – не тільки необхідно, але і реально можливо з невеликими витратами.

Нині Департаментом стратегії реформування та розвитку житлово-комунального господарства Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України здійснюється робота щодо підготовки кваліфікованих спеціалістів для сфери житлово-комунального господарства, шляхом виконання наступних заходів: затвердження Концепції організації підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів для роботи у сфері житлово-комунального господарства; укладення угод про співпрацю з вищими навчальними закладами про підготовку фахівців для роботи у сфері житлово-комунального господарства; розробки навчальних програм, орієнтованих на реформування житлово-комунального господарства та введення їх в навчальний процес підготовки бакалаврів, спеціалістів, магістрів [4].

На основі викладеного можна дійти висновку, що у кадровому забезпеченні сфери ЖКГ, у кадровій політиці необхідно сформувати нову сучасну систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів із застосуванням інноваційної політики на підприємствах ЖКГ, для чого потрібно:

переосмислити сутність і характерні риси сучасних кадрових процесів у сфері ЖКГ, проаналізувати роль та значення адміністративних та кадрових органів щодо підготовки інноваційно працюючих кваліфікованих працівників різних рівнів;

встановити специфічні особливості інноваційної підготовки і кадрової роботи в сфері ЖКГ;

проаналізувати напрацьований досвід підприємств ЖКГ України та зарубіжних країн щодо підготовки фахівців для підприємств ЖКГ;

розробити науково-методичні рекомендації з формування сприятливих умов для ефективної підготовки кадрів для сфери ЖКГ.

Список використаних джерел:

1. Бубенко П. Т. Шляхи вирішення проблемних питань кадрової політики ЖКГ за умов реформування / Павло Бубенко, Олена Димченко, Валентина Прасол, Сергій Дворкін // Бізнесінформ. – 2013. – №3. – С. 212–217.

2. Стратегія державної кадрової політики на 2012–2020 роки, затверджена Указом Президента України від 01.02.2012 № 45/2012 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>.

3. Про заходи щодо підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців для житлово-комунального господарства : наказ Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України та Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України від 12.01.2012 № 20/13 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1041.49317.0>.

4. Про організацію підготовки кваліфікованих спеціалістів для сфери житлово-комунального господарства : аналітична довідка Департаменту стратегії реформування та розвитку житлово-комунального господарства Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://minregion.gov.ua/zhkh/reforma-zhitlovo-komunalnogo-gospodarstva/pro-organizaciyu-pidgotovki-kvalifikovanih-specialistiv-dlya-sferi-zhitlovo-komunalnogo-gospodarstva/>.

** Глух Марина Василівна – кандидат юридичних наук, доцент, проректор з науково-педагогічної роботи Київського університету ринкових відносин.*