

НАПРЯМИ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЖКГ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

асист. **Мирошниченко Ю.О.**, студент гр. М-01 **Ханюкова О.А.**

Якість функціонування житлово-комунального господарства (ЖКГ), що є найважливішою сферою соціальної структури суспільства, здатна створити сприятливе середовище для реалізації принципів соціально-орієнтованої ринкової економіки. У зв'язку з тим, що ЖКГ є однією з найменш реформованих сфер національної економіки, особливого значення набувають питання практичного застосування сучасних форм управління персоналом, що дозволяють підвищити соціально-економічну ефективність діяльності підприємства житлово-комунальної сфери. Недофінансування підприємств ЖКГ, відсутність ефективних процедур формування і зміни тарифів обумовлює низьку якість надання житлово-комунальних послуг та призводить до неприявливості житлово-комунального комплексу для інвесторів. Якщо в плановій економіці система економічного управління була націлена на пряме втручання в ЖКГ, то сучасна система макрорегулювання спрямована в основному на формування сприятливого економічного клімату шляхом непрямого впливу на економічних агентів. Нинішній етап являє собою період освоєння і оволодіння новими важелями економічного впливу на систему житлово-комунального господарства.

Серед існуючих проблем в системі управління персоналом на підприємствах ЖКГ можна виділити недосконалість організаційної структури, відсутність розмежування посадових обов'язків; недосконалість системи планування потреби в персоналі, порядку відбору та звільнення персоналу; брак кваліфікованих кадрів; високий рівень плинності; відсутність системи мотивації; недосконала система оплати праці, невідповідність обсягу робіт і виплачуваної заробітної плати; відсутність наступності при звільненні співробітників; відсутність корпоративного духу; безініціативність і негативний психологічний настрій; відсутність прагнення працювати в єдиній команді; відсутність корпоративної культури і інші.

Рішення даних проблем можливе при вдосконаленні системи планування, пошуку, набору та розвитку персоналу. Слід визначити необхідність, доцільність і раціональність кожної посади і планувати прийом персоналу виходячи з обґрунтованої потреби по кожній категорії працівників.

На сьогоднішній день існує безліч сучасних джерел для проведення якісного пошуку працівників. Крім використання таких методів пошуку, як пошук по особистим зв'язкам і рекомендаціям знайомих і колег, що працюють на даному підприємстві, по державній службі зайнятості, можна використовувати також пошук серед випускників навчальних закладів, оголошення в пресі, по радіо і телебаченню на спеціальних стендах і рекламних щитах, спеціальні сайти в Інтернеті. У процедурах найму персоналу на підприємствах ЖКГ також існує ряд проблем, основні серед яких: суб'єктивність думки оцінювача, завищені вимоги до кандидатів, а часом і не обґрунтовані посадою вимоги, відсутність чітких вимог до кандидата, неясність умов роботи і т.д.

Для вдосконалення процесу найму персоналу пропонується виконувати наступні рекомендації: необхідно враховувати характер діяльності персоналу, специфіку майбутньої посади, вимоги раціональності та оптимізації використовуваних методів оцінки. Критерії набору повинні бути простими і зрозумілими, їх не повинно бути занадто багато, вони повинні мати кількісні показники і давати повні, конкретні і достовірні результати.

Основними принципами ефективної оцінки персоналу мають бути: спрямованість на поліпшення роботи; ретельна підготовка; конфіденційність; всебічне неупереджене обговорення підсумків роботи (або випробування), ділових і особистих якостей людини, їх

відповідності посаді, перспектив на майбутнє; розумне поєднання похвали і критики; надійність і уніфікованість критеріїв, достовірність методів.

В той же час, реформування системи управління персоналом ЖКГ має певні обмеження (рис. 1)

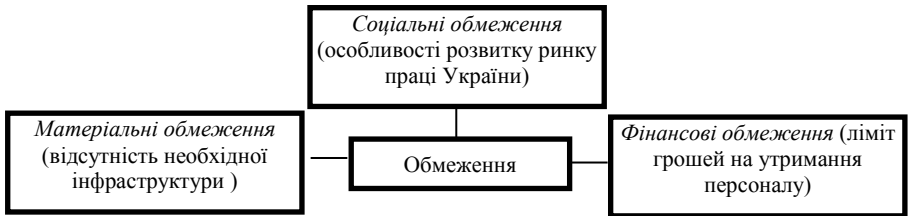


Рис. 1 – Обмеження при реформуванні системи управління персоналом

Таким чином, серед основних напрямів реформування системи управління персоналом на підприємствах ЖКГ в Україні слід виділити наступні: покращення мотивації праці; організація належного прийому працівників; розробка системи мотивації персоналу; перегляд ефективності виплат заробітної плати, премій, грошових винагород, матеріальної допомоги, надання позик, участь у прибутку та ін.

Мирошниченко, Ю.О. Напрями реформування системи управління персоналом на підприємствах ЖКГ в сучасних умовах [Текст] / Ю.О. Мирошниченко, О.А. Ханюкова // Економічні проблеми сталого розвитку : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої пам'яті проф. Балацького О.Ф., м. Суми, 6-8 травня 2014 р.: у 2-х т. / За заг. ред.: О.В. Прокопенко, О.В. Люльова. - Суми : СумДУ, 2014. - Т.2. - С. 310-311.