

УДК 657.1

О.А.КАРЛОВА, канд. екон. наук

Харківська національна академія міського господарства

ВПЛИВ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ НА СИСТЕМУ ЖИТТЄЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МІСТА

Розглядається роль підбору кадрів у підвищенні ефективності виробничої діяльності організації міського господарства. Визначено, що управління персоналом підприємства є багатобічним і надзвичайно складним процесом, а сучасна структура кадрових служб не відповідає завданням реалізації активної кадрової політики. Потрібно використання елементів менеджменту персоналу та перебудова кадрової політики в системі життєзабезпечення міста.

Становлення ринкових відносин у перехідний період є складним процесом, у ході якого всі сектори економіки, зокрема житлово-комунальної сфери повинні бути переорієнтовано на економічні відносини ринкового типу. Недосконалість практичної і теоретичної бази реформування житлово-комунальної сфери, а також відсутність науково-методичних підходів не дозволяють сьогодні активно здійснювати перетворення в цьому секторі ринкової економіки. Для наукової концепції раціональним є підхід, заснований на принципах комплексного рішення проблем зміни всієї системи управління житлово-комунальним комплексом України [2].

Сучасне українське місто є одним з прикладів складної системи, що самоорганізується. Розвиток міста – це абсолютно конкретна реальність, яка виражена в самих різних формах, у тому числі в конкретних управлінських рішеннях. У цих умовах не уникнула кризи інфраструктура системи життєзабезпечення міст. Її основні галузі, зважаючи на соціальну направленість, мають високу інерційність методів управління і систем функціонування господарюючих суб'єктів, що склалися. Це не дозволяє їм повністю адаптуватися до ринкових форм управління економікою, тому конче потрібно використання методів сучасного менеджменту організацій. Питання впливу кадрового менеджменту на конкурентоспроможність та якість житлово-комунальних послуг розглядаються в роботах вчених-економістів, серед яких В.Р.Веснін, Ю.І.Палеха, В.О.Кудін [1, 3] та ін.

Для надання якісних послуг система життєзабезпечення міста повинна мати чітко визначені цілі, такі як досягнення мети власника, збереження майна, забезпечення репутації підприємства, підвищення продуктивності праці штату та устаткування, контроль витрат і забезпечення морального стану службовців. Головним активним чинником цілісної системи міського господарства виступають робітники та спе-

ціалісти житлово-комунальних підприємств і організацій. Провідну роль при цьому виконують служби, що відповідають за прийом та кваліфікацію кадрів. Актуальним питанням сьогодення є відсутність висококваліфікованого персоналу в галузі, що пов'язано з рядом об'єктивних економічних причин, у тому числі низьким рівнем оплати праці і її не престижністю. Необхідно підняття ролі і статусу виконавців послуг в очах як споживачів, так і державних чиновників. Це можливо за умов чіткого визначення ролі і місця сучасного менеджменту кадрів у системі надання житлово-комунальних послуг.

Мистецтво менеджменту полягає в тому, щоб результати розумової роботи менеджера з кадрів втілити в конкретні дії, що дозволяють добиватися високої ефективності, рентабельності, конкурентних переваг у виробництві послуг. Психологічна спрямованість, схильність особи до різних видів трудової діяльності грають першорядну роль при підборі кадрів [1]. Коли менеджер планує, організовує, ухвалює рішення, контролює, він проявляє себе як особа, діяльність якої ґрунтується на законах економіки, фізіології, психології і т.п. Успішна діяльність менеджера залежить від психологічної установки його особи (мотиви вступу до посади, темперамент, здібності, талант організатора, гнучкість, комунікабельність). Наприклад, не всякий, навіть відмінний, керівник функціонального органу управління зможе забезпечити успішну роботу лінійного керівника. Сьогодні, щоб здійснити індивідуальний, психологічно обґрунтований підхід до людини, особливо при прийомі на роботу, важливо правильно представляти властивості його темпераменту. Тому управління персоналом підприємства з надання послуг – багатобічний, надзвичайно складний, специфічний процес. Необхідно кожному працівникові знайти саме його місце, те, де він буде найбільш плідно працювати, отримуючи від цього матеріальне і моральне задоволення.

Сучасна структура кадрових служб, якісний склад і рівень оплати праці їх працівників не відповідають завданням реалізації активної кадрової політики. Тому для ефективного менеджменту виробництва послуг в організаціях житлово-комунального господарства міст необхідне створення принципово нової служби управління персоналом. Нові служби управління персоналом можна створювати на базі традиційних відділу кадрів, відділу організації праці і заробітної плати, відділу охорони праці і техніки безпеки. Вони значно розширять коло своїх функцій і від кадрових питань перейдуть до розробки систем стимулювання трудової діяльності, управління професійним просуванням, запобігання конфліктам, вивчення здатності трудових ресурсів, тобто це будуть сучасні менеджерські служби [3]. Перебудова

діяльності кадрових служб повинна здійснюватися в наступних напрямках як забезпечення комплексного рішення завдань по наданню споживачам якісних послуг; широкому впровадженню активних методів пошуку і цілеспрямованої підготовки потрібних для підприємства і галузі працівників; планомірній роботі з резервом для висунення на заміщення вакантних посад; з плануванням ділової кар'єри, підготовкою і навчанням на спеціальних курсах, стажуванням; перехід до демократичних форм оцінки, підбору і розстановки кадрів, широкої гласності в кадровій роботі.

Служба менеджменту персоналу може націлюватись на визначення поточної і перспективної потреби в персоналі, управління кадровими процесами, вивчення і аналіз ринку праці, підбір, адаптацію персоналу, профорієнтацію, контроль за текучістю, вивільненням кадрів. Розвиток персоналу і формування резерву, просування кадрів, розробку індивідуальних планів кар'єри і відповідних критеріїв її розвитку повинно стати однією з важливих функцій кадрового менеджменту. Важлива роль закріплення персоналу і стимулювання високої продуктивності праці: забезпечення високого рівня продуктивності праці за допомогою організації системи матеріального і морального стимулювання, розвиток змагальності в праці, системи заохочення заслуг і стимуляція групової діяльності при наданні житлово-комунальних послуг. В умовах ринку потрібна організація ефективної діяльності працівників; розстановка кадрів відповідно до виробничих завдань, з урахуванням схильностей і кваліфікації працівників; контроль за умовами праці; навчання персоналу: організація всіх видів професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації відповідно до індивідуальних потреб і вимог сучасного виробництва [1].

Велике значення має вивчення соціальних процесів у колективі, організація оцінки персоналу як інформаційної основи ухвалення рішень з кадрових питань, зазначимо, що це можливо при вдосконаленні діяльності служби управління персоналом на кожному з підприємств міського господарства. Можливість швидкого кар'єрного зростання – один з головних чинників, що утримує в організації людей. Проте, на думку зарубіжних і вітчизняних учених, будь-які грошові кошти, вкладені у вдосконалення кадрового менеджменту, виправдовуються в короткі терміни. Як будь-який комплексний управлінський процес, управління персоналом включає ряд приватних процесів: планування, організація, регулювання, контроль, облік. Відповідно до цього процес планування, сенсом якого є визначення мети управління, включає такі етапи, як встановлення правових норм роботи з кадрами, проектування структури організації, оцінка потреб підприємства в ро-

бочій силі і можливості їх задоволення, прогнозування розподілу робочої сили між підрозділами. Контроль зводиться до контролю за ходом роботи з персоналом, до оцінки її ефективності як в цілому, так і окремих етапів. Облік полягає у веденні державної і внутрішньої кадрової звітності, в оцінці трудових зусиль зайнятого персоналу, в проведенні разових обстежень з використанням соціологічних методів [1, 3].

Таким чином, правильна кадрова політика – це не тільки висока ефективність виробництва, але і всебічна соціальна захищеність людини, сприятливий моральний клімат, комфортні умови праці, широкі можливості для самореалізації особи. Сутність суспільних взаємин, незмінним учасником яких є людина з її соціальними потребами в комфортності існування, вимагає від держави і інституціонального середовища на всіх ієрархічних рівнях управління послідовними діями з розвитку кожної особистості і кожної організації за принципами синергізму з використанням елементів менеджменту кадрів [2]. Кінець кінцем – це висока якість життя, що повністю співпадає з головними устремліннями людини. Проблеми в сфері управління персоналом і повсякденна робота з кадрами повинні постійно знаходитися в центрі уваги керівництва підприємств. Успішно проведене вдосконалення кадрового менеджменту в житлово-комунальному господарстві дозволить оздоровити міську економіку в цілому, сприятиме наданню якісних послуг споживачам.

1.Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала – М.: Изд. группа "Юристъ", 2003. – 437 с.

2.Карлова Е.А. Актуальные проблемы социально-экономического оздоровления городов // Экономика і держава. – 2006. – №8. – С.35-38.

3.Палеха Ю.І., Кудін В.О. Культура управління та підприємництва. – К.: МАУП, 2001. – 96 с.

Отримано 02.11.2006

УДК 331.101.262 : 331.5

А.Е.АЧКАСОВ, д-р екон. наук, А.А.АХРОМКИН,
В.Т.ПЛАКИДА, канд. екон. наук, Г.И.ГРУБА, канд. наук госуправления
Харьковская национальная академия городского хозяйства

АНАЛИЗ ОСОБЕННОСТЕЙ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ РЯДОВ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ НЕЗАНЯТОГО НАСЕЛЕНИЯ И ВОЗМОЖНОСТЕЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ ПО ПРЕДОСТАВЛЕНИЮ РАБОТЫ

Проблемы решения задач по предоставлению работы незанятому населению требуют формирования соответствующего информационного пространства и дифферен-