

Portal London Hotels Insight. <http://londonhotelsinsight.com/>
 Portal novin CNN. <http://edition.cnn.com/>
 Sait Mizhnapodnoi Pady z dilovoho tupyizmu ta podopozhei. <http://www.wttc.org>
 Sait kompanii Mapko Polo. <http://www.marcopolotravel.co.uk>
 Sait turystychnoi kompanii Cox & Kings. <http://www.cox-andkings.co.uk/>
 Sait kompanii The Boston Consulting Group. <http://www.bcg.com/>

Shulhina, L. M., and Tkeshelashvili, M. L. *Marketynhove upravlinnia turystychnymy pidpriemstvamy* [Marketing management of tourist enterprises]. K.; Ternopil: Aston, 2011.
 Turystychna biblioteka «Vse pro turyzm». <http://tourlib.net>
 "Turystychni potoky [Tourist flows]." www.ukrstat.gov.ua
 Turistichnyi portal «Abercrombie & Kent». <http://www.abercrombiekent.com/>
 Tkachenko, T. I. *Stalyi rozvytok turyzmu: teoriia, metodolohiia, realii biznesu* [Sustainable tourism development: theory, methodology, business realities]. Kyiv: Kyiv. nats. torh.-ekon. un-t, 2009.
 VIP-tourism.ru. <http://www.vip-tourism.ru>

УДК 331.2

ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМНИХ ПИТАНЬ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ЖКГ ЗА УМОВ РЕФОРМУВАННЯ

БУБЕНКО П. Т., ДИМЧЕНКО О. В., ПРАСОЛ В. М., ДВОРКІН С. В.

УДК 331.2

Бубенко П. Т., Димченко О. В., Прасол В. М., Дворкін С. В. Шляхи вирішення проблемних питань кадрової політики ЖКГ за умов реформування

У статті проаналізовано сучасний стан кадрового забезпечення галузі ЖКГ України. Обґрунтовано актуальність формування сучасної системи навчання, підготовки та перепідготовки кадрів на засадах інтеграційної цілісності, інституційної організованості і інноваційної націленості. Запропоновано основні завдання та принципи побудови Національної стратегії організації навчання, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців для запровадження ринкових умов господарювання у сфері житлово-комунального господарства.

Ключові слова: кадрова політика, реформування житлово-комунального господарства, стратегія навчання, безперервний процес навчання.

Рис.: 4. **Бібл.:** 9.

Бубенко Павло Трохимович – доктор економічних наук, професор, директор Північно-Східного наукового центру НАН і МОН України (вул. Фрунзе, 8, Харків, 61002, Україна)
E-mail: office.nesc@nas.gov.ua
Димченко Олена Володимирівна – кандидат економічних наук, доцент кафедри міської та регіональної економіки, Харківська національна академія міського господарства (вул. Маршала Бажанова, 17, Харків, 61002, Україна)
E-mail: dymchenkoo@yahoo.com
Прасол Валентина Михайлівна – доцент кафедри міської та регіональної економіки, Харківська національна академія міського господарства (вул. Маршала Бажанова, 17, Харків, 61002, Україна)
E-mail: prasol-2011@mail.ru
Дворкін Сергій Володимирович – асистент, кафедра міської та регіональної економіки, Харківська національна академія міського господарства (вул. Маршала Бажанова, 17, Харків, 61002, Україна)
E-mail: dvorkinsv@yahoo.com

УДК 331.2

Бубенко П. Т., Димченко Е. В., Прасол В. М., Дворкин С. В.
Пути решения проблемных вопросов кадровой политики ЖКХ в условиях реформирования

В статье проанализировано современное состояние кадрового обеспечения ЖКХ Украины. Обоснована актуальность формирования современной системы обучения, подготовки и переподготовки кадров на основах интеграционной целостности, институциональной организованности и инновационной направленности. Представлены основные задачи и принципы построения Национальной стратегии организации обучения, подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов для внедрения рыночных условий хозяйствования в сфере жилищно-коммунального хозяйства.

Ключевые слова: кадровая политика, реформирование жилищно-коммунального хозяйства, стратегия обучения, непрерывный процесс обучения.

Рис.: 4. **Библ.:** 9.

Бубенко Павел Трофимович – доктор экономических наук, профессор, директор Северо-Восточного научного центра НАН и МОН Украины (ул. Фрунзе, 8, Харьков, 61002, Украина)
E-mail: office.nesc@nas.gov.ua
Димченко Елена Владимировна – кандидат экономических наук, доцент кафедры городской и региональной экономики, Харьковская национальная академия городского хозяйства (ул. Маршала Бажанова, 17, Харьков, 61002, Украина)
E-mail: dymchenkoo@yahoo.com
Прасол Валентина Михайловна – доцент кафедры городской и региональной экономики, Харьковская национальная академия городского хозяйства (ул. Маршала Бажанова, 17, Харьков, 61002, Украина)
E-mail: prasol-2011@mail.ru
Дворкин Сергей Владимирович – ассистент, кафедра городской и региональной экономики, Харьковская национальная академия городского хозяйства (ул. Маршала Бажанова, 17, Харьков, 61002, Украина)
E-mail: dvorkinsv@yahoo.com

UDC 331.2

Bubenko P. T., Dimchenko Y. V., Prasol V. M., Dvorkin S. V. Ways of Solving Problem Issues of Personnel Policy of the Housing and Community Amenities (HCA) under Conditions of Reformation

The article analyses modern state of personnel provision of HCA of Ukraine. It substantiates urgency of formation of the modern system of education, training and retraining of personnel on the basis of integration integrity, institutional orderliness and innovation orientation. It shows main tasks and principles of construction of the National strategy of organisation of education, training, retraining and advanced training of specialists for introduction of the market conditions of management in the sphere of housing and community amenities.

Key words: personnel policy, reformation of the housing and community amenities, training strategy, continuous education.

Pic.: 4. **Bibl.:** 9.

Bubenko Pavel T. – Doctor of Science (Economics), Professor, Director of the North-East Research Center NAS and MES of Ukraine (vul. Frunze, 8, Kharkiv, 61002, Ukraine)
E-mail: office.nesc@nas.gov.ua
Dimchenko Yelena V. – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor of the Department of Urban and Regional Economics, Kharkiv National Academy of Municipal Economy (vul. Marshala Bazhanova, 17, Kharkiv, 61002, Ukraine)
E-mail: dymchenkoo@yahoo.com
Prasol Valentina M. – Associate Professor of the Department of Municipal and Regional Economy, Kharkiv National Academy of Municipal Economy (vul. Marshala Bazhanova, 17, Kharkiv, 61002, Ukraine)
E-mail: prasol-2011@mail.ru
Dvorkin Sergey V. – Assistant, Department of Municipal and Regional Economy, Kharkiv National Academy of Municipal Economy (vul. Marshala Bazhanova, 17, Kharkiv, 61002, Ukraine)
E-mail: dvorkinsv@yahoo.com

Незаперечним фактом проблемної, практично кризової ситуації в галузі ЖКГ є зношеність і відсталість її виробничо-технічної бази та неадекватний вимогам ринкової економіки фінансовий стан [1]. Єдиний і головний ресурс, яким реально наділена галузь для вирішення своїх проблем, – це її кадровий потенціал. Але і цей ресурс за якісними його характеристиками не можна оцінити задовільно.

Про складність кадрової ситуації на підприємствах житлово-комунальної сфери свідчать такі факти (оцінка проводиться за видом економічної діяльності «Надання комунальних та індивідуальних послуг»).

У цілому за період 2000 – 2010 рр. кількість найманих працівників в аналізованій сфері знизилася на 9,8% (рис. 1).

При цьому знижуються як показники прийняття, так і вибуття кадрів на підприємствах. Зокрема динаміку руху працівників по сфері надання комунальних послуг представлено на рис. 2.

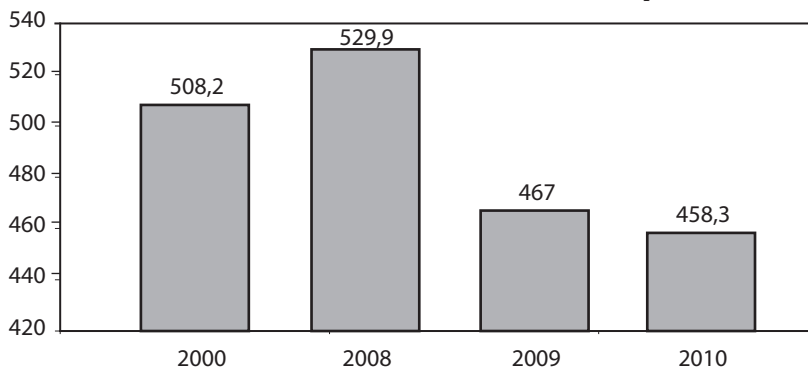


Рис. 1. Динаміка кількості найманих працівників, тис. осіб [2]

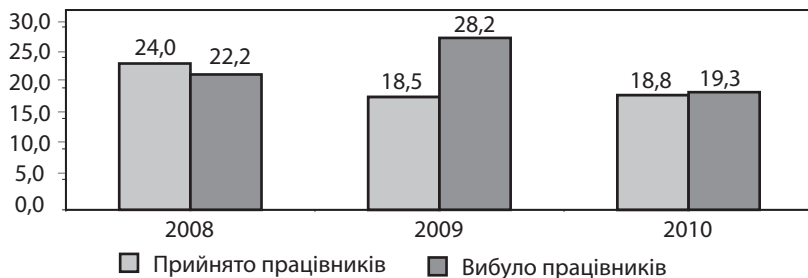


Рис. 2. Динаміка руху працівників по сфері надання комунальних послуг, тис. осіб [2]

Станом на 2010 р. 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 (станом на 31.12.2010 р.) складає біля 17% від штатного складу в наданні комунальних послуг, близько 15% – у сфері вироб-

ництва та розподілення електроенергії, газу та води. Ці значення також в негативну сторону відрізняються від середніх по Україні 12% [2].

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. Як ми бачимо, кількість навчених з огляду на намічені темпи змін у житлово-комунальній сфері доволі незначна.

Загальний висновок численних публікацій останніх років, присвячених аналізу проблем і перспектив розвитку ЖКГ, може бути зведений до таких положень. Сформована за радянських часів загальнодержавна система підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації галузевих кадрів практично розформована і розлагоджена, а існуючі окремі її ланки працюють в основному самостійно, не маючи централізованої підтримки і відповідної координації. До цього можна додати:

- ✦ на регіональному рівні окремі навчальні заклади були ліквідовані або переорієнтовані на інші цілі, значно обмежені в приміщеннях, де раніше проводилися навчання, недостатньо забезпеченні технічними засобами, оргтехнікою;
- ✦ на місцевому рівні вкрай недостатньо виділяються бюджетні кошти для навчання представників органів самоорганізації населення (голів ОСББ, управителів будинків, голів асоціацій ОСББ, тощо);
- ✦ негативно впливає на кадрову політику обмеженість нормативно-правової бази з питань організації і здійснення навчання і підвищення кваліфікації кадрів галузі, що зменшує можливість своєчасного реагування на потребу «кадрового ринку» галузі;
- ✦ втрачена система підготовки навчальних програм за єдиними стандартами галузі для підвищення кваліфікації фахівців підприємств і організацій галузі;

- ✦ є проблеми з викладацьким персоналом та інститутом майстрів і наставників.

Базуючись на цих обставинах, доходимо висновку, що питання кадрової політики в контексті розвитку ЖКГ є ключовими в реформуванні галузі і з наукової точки зору вельми актуальними. У зв'язку з цим виникає потреба більш детально розглянути проблемні аспекти, пов'язані з підвищенням якісних характеристик кадрового потенціалу підприємств ЖКГ, які не знайшли достатнього відображення в наукових дослідженнях як українських так і закордонних вчених.

Метою статті є обґрунтування необхідності модернізації існуючої кадрової системи та розробка основних принципів та завдань Концепції Національної стра-

тегії організації навчання, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців для запровадження ринкових умов господарювання у сфері житлово-комунального господарства.

Недосконалість системи управління житлово-комунальним господарством України, фінансовий дефіцит в галузі, постійні реорганізації центрального виконавчого органу з питань ЖКГ, зволікання з реформуванням ЖКГ призвели до того, що підприємства галузі неспроможні ефективно працювати в ринкових умовах і надавати споживачам послуги належних рівня та якості. Втрачена загальнодержавна система підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації працівників галузі, ліквідація Республіканського навчально-методичного кабінету при МЖКГ у 1994 р. негативно позначилася на діяльності підприємств житлово-комунального господарства.

Проблеми збереження та сталого розвитку житлового фонду України, забезпечення громадянам комфортних умов проживання у багатоквартирних житлових будинках можуть бути успішно вирішені сьогодні лише за умов ефективного управління житловим фондом, запровадження єдиних підходів до кадрового забезпечення житлово-комунальної послуги з управління будинком, спорудою або групою будинків, які базуються на сучасній державній політиці у сфері житлово-комунального господарства.

Такий спосіб існування навчальних закладів різного рівня (особливо I – II рівня акредитації) створив низку проблем щодо проведення навчання керівних працівників і фахівців підприємств галузі:

- ✦ окремі навчальні заклади в областях були ліквідовані або переорієнтовані на інші цілі за рішенням місцевої влади;
- ✦ деякі навчальні заклади були значно обмежені в приміщеннях, де раніше проводилося навчання, недостатньо забезпечені технічними засобами, оргтехнікою;
- ✦ на місцевому рівні не достатньо виділяється бюджетних коштів для навчання представників органів самоорганізації населення (голів ОСББ, управителів будинків, голів асоціацій ОСББ, тощо);
- ✦ обмеженість нормативно-правової бази з питань організації і здійснення навчання і підвищення кваліфікації кадрів галузі не дає можливості своєчасно реагувати на потребу «кадрового ринку» галузі;
- ✦ відсутність на місцевому рівні кваліфікованих викладачів і лекторів, які б добре знали проблеми галузі та шляхи їх вирішення;
- ✦ втрачена система підготовки навчальних програм за єдиними стандартами галузі для підвищення кваліфікації фахівців підприємств і організацій галузі;
- ✦ недосконалість, а в більшості регіонів відсутня система організації навчання кадрів підприємств і організацій «упродовж життя» (LLL –

lifelong learning), а також оцінки якості отриманих знань.

Вищезазначене призводить до:

- ✦ припинення впровадження на підприємствах і в організаціях галузі нових форм і методів сучасного менеджменту з проблем підготовки кадрів;
- ✦ суттєвого гальмування утворення ОСББ і запровадження на підприємствах галузі ринкових форм і методів господарювання;
- ✦ виникнення бар'єрів у процесі залучення додаткових інвестиційних ресурсів для розвитку житлово-комунального господарства;
- ✦ відсутності належного розуміння і необхідної підтримки реформування галузі з боку громадськості;
- ✦ значного збільшення соціальної напруженості в суспільстві.

Тому в кадровому забезпеченні галузі, у кадровій політиці постає невідкладне завдання сформувати нову сучасну систему навчання, підготовки і перепідготовки кадрів на засадах інтеграційної цілісності, інституційної організованості та інноваційної націленості.

Вирішення цих проблемних питань має здійснюватись шляхом запровадження інституційних, нормативних, фінансових і організаційних заходів інноваційного характеру (рис. 3).

Таким чином, впровадження Концепції Національної стратегії організації навчання, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців для запровадження ринкових умов господарювання у сфері житлово-комунального господарства (рис. 4), розробленої фахівцями Харківської національної академії міського господарства [3], дозволить вирішити проблемні питання шляхом [4 – 6]:

1. Створення в країні загальнодержавної стратегії щодо підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів для житлово-комунальної сфери, а також системи забезпечення навчання кадрів галузі «упродовж 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 стіль-

ки 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.

ного досвіду, сучасної науково-освітньої бази, удосконалення програм і технологій кадрової політики;

2) *інституційна організація*. Час епізодичних і локальних заходів у стратегії зростання та якісного оновлення кадрового потенціалу галузі ЖКГ минув, і завдання сьогодення полягає у розгортанні на кожному підприємстві



Рис. 3. Шляхи вирішення проблемних питань кадрової політики ЖКГ в умовах реформування ЖКГ



Рис. 4. Критеріальні позиції роботи з кадрами для підготовки їх до участі в реформаційному процесі

До основних принципів, на яких має бути побудована Національна стратегія навчання, відносять:

1) *процесний підхід*. Навчання, підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації фахівців галузі ЖКГ є структурованим і водночас цілісним процесом досягнення високого рівня знань, вміння і досвіду для ефективної діяльності виробничої та управлінської сфер. Як безперервний процес, він потребує системної і постійної до себе уваги, відповідної вимогам передового практич-

стві безперервного процесу підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів на всіх рівнях ієрархії – від робітника до міністра. Для цього має бути створена цільова інституційна система розвитку кадрового потенціалу та ефективного його використання. Основні функції такої системи – оцінювання ситуації, формування банку даних «попит-пропозиція», визначення потреб в управлінських кадрах, розвиток навчальної бази, забезпечення належної якості навчальних програм, прогнозування, контроль навчального процесу;

3) *інноваційна спрямованість*. Базовим принципом кадрової політики і освітньої діяльності є орієнтація на інноваційну стратегію розвитку галузі в поєднанні з методологією вибору пріоритетних проектів. Це означає, що в навчальних курсах і програмах актуальності набувають такі складові, як: інноваційний менеджмент, інформатизація, ресурсозбереження, стратегічне планування, екологічна безпека, новітні реформи і технології управління, інноваційні виробничі технології;

4) *зацікавленість і відповідальність*. Розвиток системи кадрового інституту стане реальністю за умов його організації на принципах: формування і використання системою своїх стимулюючих механізмів, функціонування в прозорому середовищі з чіткими правилами і нормативами відповідальності, зокрема економічної, адміністративної, соціальної.

Основними завданнями Національної стратегії є [7 – 9]:

- ✦ системна модернізація підвищення якості навчання, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрового потенціалу галузі ЖКГ на інноваційній основі;
- ✦ розробка нової та удосконалення наявної навчально-методичної та нормативно-правової бази організації навчання;
- ✦ створення належних організаційно-фінансових умов ефективного взаємодії вищих та професійно-технічних навчальних закладів, які є учасниками процесу навчання, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців у сфері ЖКГ;
- ✦ розробка моделі навчання, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців, яка б органічно поєднувала елементи галузевого цільового замовлення на підготовку відповідних фахівців для нагальних потреб ЖКГ із моделлю освіти на комерційних засадах;
- ✦ створення сучасної галузевої матеріально-технічної бази навчання, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців і спеціалістів сфери ЖКГ, розробка ефективних механізмів фінансово-економічного забезпечення такого процесу;
- ✦ формування розгалуженої регіональної системи підготовки висококваліфікованих спеціалістів та фахівців, які відповідають сучасним ринковим вимогам функціонування галузі ЖКГ;
- ✦ запровадження сучасних елементів моніторингу безперервного процесу навчання, підготовка і перепідготовка фахівців за принципом «запит – якісна пропозиція»;
- ✦ модернізація інституту ліцензування, сертифікації і атестації організацій і особового кадрового складу у системі навчання, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців сфери житлово-комунального господарства. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Закон України «Про Загальнодержавну програму реформування і розвитку житлово-комунального господар-

ства на 2009 – 2014 роки» від 24.06. 2004 р. № 1869-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1869-15>

2. Основні показники ринку праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>

3. Про розгляд науково-дослідної роботи за договором Н-5/202-11 від 02. 12. 2011 «Розроблення Концепції національної стратегії організації навчання, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців для запровадження ринкових умов господарювання у сфері житлово-комунального господарства» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1041.48212.0>

4. Конституція України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>

5. Програма економічних реформ на 2010–2014 рр. «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава» від 02.06.2010 р., розроблена Комітетом економічних реформ при Президенті України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://president.gov.ua/content/ker-program.html>

6. Закон України «Про освіту» від 23.05.1991 р. № 1060-XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/go/1060-12>

7. Закон України «Про вищу освіту» від 17.01.2002 р. № 2984-III [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/go/2984-14>

8. Закон України «Про Національну програму інформатизації» від 04.02.1998 р. № 74/98-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/74/98-вр>

9. Концепція професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації незайнятого населення, затверджена Постановою КМУ від 01.02.1996 р. № 150 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/150-96-п>

REFERENCES

“Konstytutsiia Ukrainy [The Constitution of Ukraine]”. <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>

“Kontsepsiia profesiinoi pidhotovky, perepidhotovky ta pidvyshchennia kvalifikatsii nezainiatoho naselennia [The concept of training, retraining and advanced training of unemployed]”. <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/150-96>

“Osnovni pokaznyky rynku pratsi [Key labor market indicators]”. <http://www.ukrstat.gov.ua>

“Prohrama ekonomichnykh reform na 2010 – 2014 rr. [Economic Reform Program for 2010 – 2014]”. <http://president.gov.ua/content/ker-program.html>

“Rozroblennia Kontsepsii natsionalnoi stratehii orhantzatsii navchannia, pidhotovky, perepidhotovky ta pidvyshchennia kvalifikatsii fakhivtsiv dlia zaprovadzhennia rynkovykh umov hospodariuvannia u sferi zhytlovo-komunalnoho hospodarstva [Development of the concept of a national strategy of education, training, retraining and professional development for the implementation of market conditions in the housing and communal services]”. <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1041.48212.0>

“Zakon Ukrainy «Pro osvitu» vid 23.05.1991 r. № 1060-XII [Law of Ukraine "On Education" from 23.05.1991 № 1060-XII]”. <http://zakon.rada.gov.ua/go/1060-12>.

"Zakon Ukrainy «Pro vyshchu osvitu» vid 17.01.2002 r. № 2984-III [Law of Ukraine "On Higher Education" from 17.01.2002 № 2984-III]". <http://zakon.rada.gov.ua/go/2984-14>

"Zakon Ukrainy «Pro Natsionalnu prohramu informatyzatsii» vid 04.02.1998 r. № 74/98-VR [Law of Ukraine "On the

National Informatization Program" dated 04.02.1998, № 74/98-VR]". <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/74/98-вр>

"Zakon Ukrainy vid 24.06. 2004 r. № 1869-IV [Law of Ukraine of 24.06. 2004 № 1869-IV]". <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1869-15>

УДК 514.5

УПРАВЛІННЯ РЕСУРСАМИ КОМУНАЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА ВОДОПОСТАЧАННЯ З УРАХУВАННЯМ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ ВПЛИВІВ ЗОВНІШНЬОГО ТА ВНУТРІШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА

НОВОЖИЛОВА М. В., ЧУБ О. І., ЖУРАВКА А. В.

УДК 514.5

Новожилова М. В., Чуб О. І., Журавка А. В. Управление ресурсами коммунального предприятия водопостачання з урахуванням невизначеності впливів зовнішнього та внутрішнього середовища

Проведено упорядкування факторів впливу на форми та зміст виробничого процесу ремонтного коммунального підприємства у сфері водопостачання та водовідведення мегаполіса. Проаналізовано економічну категорію «ресурсний потенціал» коммунального підприємства. Наведено класифікацію основних типів невизначеностей, які генеруються зовнішнім і внутрішнім середовищем підприємства. За умови розгляду діяльності підприємства у визначеному інтервалі планування як множини ремонтно-будівельних проектів визначено інструментальні засоби математичного моделювання та розв'язання задач різних етапів управління обмеженими ресурсами ремонтного підприємства з урахуванням невизначеності. На етапі планування ресурсного потенціалу підприємства дані невизначеності моделюються як змінність характеристик робіт ремонтно-відновлюваних проектів підприємства.

Ключові слова: управління ресурсами, ресурсний потенціал, невизначеність, коммунальне підприємство водопостачання.

Рис.: 1. **Бібл.:** 12.

Новожилова Марина Володимирівна – доктор фізико-математичних наук, професор, завідувач кафедри економічної кібернетики та інформаційних технологій, Харківський національний університет будівництва та архітектури (вул. Сумська, 40, Харків, 61002, Україна)

E-mail: m.novozhilova04@gmail.com

Чуб Ольга Ігорівна – аспірантка, кафедра економічної кібернетики та управління економічною безпекою, Харківський національний університет радіоелектроніки (пр. Леніна, 14, Харків, 61166, Україна)

E-mail: curly_4u@mail.ru

Журавка Андрій Вікторович – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри економічної кібернетики та інформаційних технологій, Харківський національний університет будівництва та архітектури (вул. Сумська, 40, Харків, 61002, Україна)

УДК 514.5

Новожилова М. В., Чуб О. І., Журавка А. В. Управление ресурсами коммунального предприятия водоснабжения с учетом неопределенности влияния внешней и внутренней среды

Проведено упорядочение факторов влияния на формы и содержание производственного процесса ремонтного коммунального предприятия в сфере водоснабжения и водоотведения мегаполиса. Проанализирована экономическая категория «ресурсный потенциал» коммунального предприятия. Приведена классификация основных типов неопределенностей, которые генерируются внешней и внутренней средой предприятия. При условии рассмотрения деятельности предприятия в определенном интервале планирования как множества ремонтно-строительных проектов определены инструментальные средства математического моделирования и решения задач разных этапов управления ограниченными ресурсами ремонтного предприятия с учетом неопределенности. На этапе планирования ресурсного потенциала предприятия данные неопределенности моделируются как переменные характеристики работ ремонтно-восстановительных проектов предприятия.

Ключевые слова: управление ресурсами, ресурсный потенциал, неопределенность, коммунальное предприятие водоснабжения.

Рис.: 1. **Библ.:** 12.

Новожилова Марина Владимировна – доктор физико-математических наук, профессор, заведующий кафедрой экономической кибернетики и информационных технологий, Харьковский национальный университет строительства и архитектуры (ул. Сумская, 40, Харьков, 61002, Украина)

E-mail: m.novozhilova04@gmail.com

Чуб Ольга Игоревна – аспирантка, кафедра экономической кибернетики и управления экономической безопасностью, Харьковский национальный университет радиоэлектроники (пр. Ленина, 14, Харьков, 61166, Украина)

E-mail: curly_4u@mail.ru

Журавка Андрей Викторович – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономической кибернетики и информационных технологий, Харьковский национальный университет строительства и архитектуры (ул. Сумская, 40, Харьков, 61002, Украина)

UDC 514.5

Novozhilova M. V., Chub O. I., Zhuravka A. V. Management of Resources of a Water Supply Utility With Consideration of Uncertainty of Influence of Internal and External Environment

The article checks factors of influence on the forms and essence of the production process of the repair utility in the sphere of water supply and drain of a megapolis. It analyses the economic category «resource potential» of a utility. It gives a classification of main types of uncertainties, which are generated by external and internal environment of a company. When considering activity of a company in a certain interval of planning as a multitude of construction and repair projects, the article identifies means of mathematical modelling and solution of tasks of various stages of management of limited resources of a repair utility with consideration of uncertainties. At the stage of planning of a resource potential of a company, these uncertainties are modelled as variables of the characteristics of works of repair and reconstruction projects of a company.

Key words: resource management, resource potential, uncertainty, water supply utility.

Рис.: 1. **Библ.:** 12.

Novozhilova Marina V. – Doctor of Sciences (Physics and Mathematics), Professor, Head of the Department of Economic Cybernetics and Information Technologies, Kharkiv National University of Construction Engineering and Architecture (vul. Sumska, 40, Kharkiv, 61002, Ukraine)

E-mail: m.novozhilova04@gmail.com

Chub Olga I. – Postgraduate Student, Department of Economic Cybernetics and Management of Economic Security, Kharkiv National University of Radioelectronics (pr. Lenina, 14, Kharkiv, 61166, Ukraine)

E-mail: curly_4u@mail.ru

Zhuravka Andrey V. – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor of the Department of Economic Cybernetics and Information Technologies, Kharkiv National University of Construction Engineering and Architecture (vul. Sumska, 40, Kharkiv, 61002, Ukraine)