

ПРОБЛЕМИ ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЖИТЛОВИМ ФОНДОМ

І. В. АЛЄКСЄЄВ, д-р екон. наук, професор
Н. В. МОРОЗ, ст. викладач
Національний університет «Львівська політехніка»
79013 Україна, м. Львів, вул. Степана Бандери, 12
moroz.n.v@mail.ru

Здійснений аналіз досліджень і публікацій [1-3], які стосуються стану та проблемних питань галузі житлово-комунального господарства в цілому та житлового господарства зокрема показав, що на сьогодні єдиної класифікації проблем управління галуззю так і не сформовано.

Пропонуємо стосовно сфери житлового господарства поділяти проблеми на такі чотири групи: економічні, технічні, соціальні та інституційно-організаційні.

Основною та найбільш значимою групою проблем, на наш погляд є економічні, які ми пропонуємо поділяти на такі різновиди:

- ринкові: монополізація попиту та пропозиції на ринку послуг з управління та утримання житлового фонду, неспроможність підприємств діяти в ринкових умовах, обмежена конкуренція на ринку послуг з управління житловим фондом, відсутність мотивацій для бізнесу, неефективна система управління житловим фондом тощо;
- економіко-інвестиційні: недосконалість тарифної політики, низький рівень капіталовкладень у галузь, зростання обсягів дебіторської заборгованості, збитковість підприємств, заборгованість за енергоресурси та з виплати заробітної плати, недостатність фінансових ресурсів для поточної діяльності, неможливість самостійного здійснення технічного переоснащення галузі, значний обсяг потрібних інвестицій тощо.

Щодо інших груп проблем, то на нашу думку до них належать:

- технічні: безнадійно застаріла матеріально-технічна база житлового господарства, незадовільний технічний стан житлового фонду та його низька енергоефективність, значні втрати ресурсів у житлових будинках (електроенергії, теплової енергії, води), зниження ринкової вартості квартир та житлового фонду в цілому тощо;
- соціальні: недосконалість системи соціального захисту населення, низький рівень якості послуг з утримання житлового фонду, низька платоспроможність населення, незадовільна платіжна дисципліна споживачів, погіршення комфортності і безпечності умов проживання тощо;
- інституційно-організаційні: недосконалість нормативно-правового забезпечення діяльності галузі, недосконалість відносин між суб'єктами у сфері житлово-комунального господарства, відсутність системного контролю за якістю послуг, неефективність державних програм реформування галузі, непривабливий інвестиційний клімат у галузі, недосконалість системи

управління кадрами, неефективність господарської діяльності підприємств галузі тощо.

Отже, сучасний стан системи управління житловим господарством в цілому та житловим фондом зокрема характеризується сукупністю взаємопов'язаних проблем, вирішення яких, на нашу думку, можливе лише за умови здійснення комплексу заходів щодо її вдосконалення.

Список літератури:

1. Мельниченко О.А. Реформування вітчизняного житлово-комунального господарства: класифікація проблем та роль держави у їх вирішенні / О.А. Мельниченко, В.О. Ващенко [http://www.dbuara.dp.ua/zbirnik/2012-01\(7\)/12moardv.pdf](http://www.dbuara.dp.ua/zbirnik/2012-01(7)/12moardv.pdf).
2. Утвенко В.В. Управління житлово-комунальною сферою міст України в контексті діяльності органів місцевого самоврядування / В.В. Утвенко // Наукові праці МАУП. - 2014. - Вип. 1. - С. 155-161.
3. 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.

УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ УПРОВАДЖЕННЯ СТРАТЕГІЧНИХ ЗМІН НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА

Є.В. ПРОХОРОВА, канд.екон.наук, доцент
*ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»*
03680, Україна, Київ, просп. Перемоги, 54/1
prokhorova_sun@ukr.net

Реформування підприємств житлово-комунального господарства потребує впровадження стратегічних змін, тобто змін в усіх сферах діяльності підприємств, пов'язаних із впровадженням нової стратегії. Включають зміни в організаційній структурі управління підприємством, зміни організаційної культури, кадрові, зміни системи заохочення працівників, процесів та процедур.

Найбільш відомі підходи до визначення послідовності впровадження стратегії підприємства сформулювали С. Серто та А. Пітер [1], Дж.Д. Хангер та Т.Л. Вілен [2], Л.Дж. Гребін'як [3], автори моделі 7 «S» [4]. Ґрунтуючись на вказаних розробках, вважаємо, що впровадження стратегічних змін на підприємстві має відбуватися в такій послідовності:

1. Ідентифікація рівня стратегічних змін [1].
2. Визначення складових змін на підприємстві за умов впровадження різних рівнів стратегічних змін.
3. Аналіз відповідності кожної складової стратегічних змін на підприємстві стратегії, що впроваджується.
4. Визначення необхідних змін по кожній із складових для відповідності та сприяння впровадженню стратегії підприємства.