

Кадрове забезпечення реформування житлово-комунального господарства

ПРАСОЛ В.М.

*Харьковская национальная академия городского хозяйства
610012 Украина, г. Харьков, ул. Революции, 12
prasol@ksame.kharkov.ua*

Реформування житлово – комунального господарства можливе тільки за наявності необхідної кількості та відповідної кваліфікації кадрів. Для реалізації завдань Програми потрібні підготовлені спеціалісти з менеджменту, економіки та управління нерухомістю, в тому числі управління загальним майном в ОСББ, сервісному обслуговуванні, що застосовують методи бізнес-планування.

Необхідний комплексний підхід до формування системи підготовки та перепідготовки кадрів, підвищення професійного рівня працівників по всій кваліфікаційній мережі працюючих в житлово – комунального господарства. Потрібна нова модель системного процесу підвищення професійної підготовки кадрів, послідовний перехід до якісно нового стану шляхом об'єднання основ ринкового господарювання та оптимального впливу з боку міських органів через:

- ✓ розробку і своєчасне оновлення освітніх стандартів та методик;
- ✓ регламентацію і контроль діяльності організацій, що здійснюють освітні послуги (ліцензування, атестація, акредитація);
- ✓ визначення обов'язкового мінімального освітнього рівня працівників з робочими спеціальностями;
- ✓ аналіз інтересів та стимулів для навчання, механізму заінтересованості працівників в отриманні знань та професійних навичок;
- ✓ розробка навчальних програм та запровадження регулярного навчання з питань інноваційного розвитку, інвестиційного менеджменту та бізнес-планування, організації об'єднань (ОСББ);
- ✓ проведення атестації керівних працівників і спеціалістів житлово-комунального господарства;

✓ запровадження системи конкурсного заміщення керівних посад житлово-комунальних підприємств

Виходячи з визначених цілей розвитку та реформування житлово-комунального господарства, основними завданнями перспективної кадрової політики визнаються такі положення:

1. Забезпечення високого рівня професійної та управлінської компетентності всіх працівників органів муніципальних служб і підприємств ЖКГ.

2. Розробка та впровадження нормативно-методичної бази підготовки та перепідготовки кадрів ЖКГ.

3. Розробка і впровадження науково обґрунтованої системи оцінки ефективності діяльності підрозділів і працівників ЖКГ. Створення дієвої системи регулярної атестації працівників з попереднім їх професійним діагностуванням.

4. Формування постійно діючої системи перепідготовки та підвищення ділової та управлінської кваліфікації працівників ЖКГ.

Для успішної реалізації вказаних завдань з метою загального істотного підвищення ефективності управління ЖКГ передбачається будувати кадрову політику на таких принципах:

- Рациональне поєднання норм єдиноначальності та вимог демократизації і прозорості влади.

- Науковий підхід до її формування і здійснення.

- Принцип системності й комплексності.

- Формування керівного і кадрового складу виключно на конкурсній основі.

- Супроводження атестації і переатестації працівників принциповим критичним аналізом результатів професійної діяльності кожного, рівня ініціативності, відповідальності та загальної інноваційної спрямованості.

Комплексне розв'язання завдань кадрового менеджменту, оновлення і перенавчання топ-менеджерів передбачає проведення роботи з добору майбутніх управлінців.

Успішне вирішення цих завдань може бути здійснено тільки за умови організації спеціальної підготовки фахівців управління принципово нової формації.

Цільова підготовка фахівців є тривалим процесом, тому Програмою передбачається активна співпраця з вищими навчальними закладами міста.

Наприклад, Харківська національна академія міського господарства готує фахівців за існуючими та перспективними напрямами підготовки:

- Архітектура (містобудування, ландшафтна архітектура)
- Промислове і цивільне будівництво (охорона праці в будівництві)
- Міське будівництво і господарство (технічне обслуговування, ремонт та реконструкція будівель)
- Геоінформаційні системи та технології
- Електричні системи електропостачання
- Світлотехніка і джерела світла (світлова архітектура, дизайн і реклама, комп'ютерне проектування світлотехнічних систем)
- Теплогазопостачання і вентиляція
- Водопостачання та водовідведення (очистка природних і стічних вод)
- Екологія та охорона навколишнього середовища (екологія міста, екологія архітектури і житлового будівництва, екологічна енергетика, екологія міського транспорту, екологічний аудит і сертифікація, економіка природокористування)
- Облік і аудит
- Економіка підприємства (економіка будівельного підприємства, економіка підприємства міського господарства)
- Електричні системи і комплекси транспортних засобів
- Електричні системи автоматизації та електропривод
- Електричний транспорт (охорона праці та безпека на міському електротранспорту, розробка та виробництво рухомого складу міського електричного транспорту, експлуатація та ремонт міського електричного транспорту, сервіс обслуговування технічних засобів житлово-комунального господарства; метрополітени електромеханічне обладнання підприємств електротранспорту)
- Цивільна безпека
- Управління проектами
- Менеджмент організацій (менеджмент організацій будівництва, менеджмент організацій міського господарства, менеджмент організацій місцевого самоврядування, менеджмент готельного,

курортного і туристського сервісу, менеджмент організацій паливно-енергетичного комплексу

- Транспортні системи
- Готельно – ресторанна справа
- Туризм
- Логістика
- Організація і регулювання дорожнього руху
- Організація перевезень і управління на автотранспорті

Робітничі професії готують учбові комбінати при підприємствах а також ПТУ міста та області. Наприклад, ЗАТ «Учбово-курсний комбінат» готує понад 50 робітничих професій за напрямами:

- Ліфтове господарство (ліфтер, електромеханік ліфтового господарства, оператор ОДС
- Водопостачання та водовідведення (машиніст компресорних устаткувань, слюсар - ремонтник водопровідно- каналізаційного господарства, машиніст насосних станцій, оператор очисних споруд, оператор хлораторних станцій, оператор фільтрів та ін.
- Газове та теплове господарство (оператор котельної, оператор теплового пункту та ін.

Враховуючи, що корисний ефект освітніх послуг споживають працівники підприємства та області в цілому, доцільно створити багатоканальну систему підготовки та перепідготовки кадрів і відповідну їй систему фінансування. Наприклад, факультет підвищення кваліфікації та перепідготовки керівних кадрів і спеціалістів житлово-комунального господарства при ХНАМГ підвищують кваліфікацію за всіма акредитованими напрямами, а також готують голів об'єднань, багатоквартирних будинків (додаток)

Сутність кадрового забезпечення полягає в тому, що кожен робітник повинен ґрунтовно володіти професійними знаннями та умінням виконувати свої службові функції. Ці вимоги можуть бути реалізовані за умови впровадження ефективно діючої системи підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів.