УДК 331.1

Е. Б. БОЙЧЕНКО
Міжрегіональна Академія управління персоналом, м. Київ
Н. О. ВАСИЛЬЧУК
Інститут економіко-правових досліджень НАН України, м. Київ

ДІАГНОСТИКА КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДПРИЄМСТВ ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА

Наукові праці МАУП, 2016, вип. 51(4), с. 84–90

У постіндустріальному суспільстві, головною ознакою якого є прогрес знань і технологій, кадри стають найважливішим чинником його формування та розвитку. Якість кадрового забезпечення усіх галузей економіки України залежить від наявного людського капіталу. Саме кадри відіграють величезну роль у виробничому процесі, від них залежить наскільки ефективно використовуються на підприємстві кошти виробництва і наскільки успішно працює підприємство в цілому.

Питання кадрового забезпечення підприємств знайшли відображення в наукових працях відомих вітчизняних і зарубіжних вчених: С. І. Бандури, Т. А. Заяць, О. А. Грішнової, М. І. Долішнього, А. М. Колота, Е. М. Лібанової, А. І. Амоши, О. Ф. Новікової та інших науковців [1–6]. Проте низка актуальних проблем залишається недостатньо розробленою в галузевому розрізі, в тому числі у кадровому забезпеченні житлово-комунального господарства.

Розробимо теоретико-методичні засади кадрового забезпечення підприємств житлово-комунального господарства.

Сучасні дослідження доводять, що на підприємствах житлово-комунального господарства (ЖКГ) спостерігається значна невідповідність наявного кадрового потенціалу зростаючим потребам і запитам населення до обсягів і якості пропонованих послуг. Реформування системи житлово-комунального господарства висуває нові вимоги до його кадрового забезпечення.

Кадрове забезпечення ЖКГ слід розглядати як невід'ємний чинник підвищення ефективності та конкурентоспроможності галузі. У зв'язку з цим постають завдання, пов'язані із забезпеченням системи ЖКГ висококваліфікованими працівниками. Проведення діагностики кадрового забезпечення ЖКГ обумовлено появою та впровадженням нових організаційних форм, а також змінами, що

© Е. Б. Бойченко, Н. О. Васильчук, 2016

відбуваються в системі стратегічного і оперативного управління підприємствами. Отже, необхідність вирішення проблем кадрового забезпечення підприємств ЖКГ забезпечує активізацію дій з розробки науково обґрунтованих методичних рекомендацій щодо їх кадрового забезпечення.

Існування в сучасній науці терміна "діагностика" викликане насамперед необхідністю отримання комплексної оцінки явищ і процесів, які відбуваються у будь-якій сфері економіки, суспільного життя, науки та техніки. Встановлення достовірного діагнозу стану досліджуваної системи забезпечує необхідною інформацією процедуру формування комплексу профілактичних та попереджувальних негативним тенденціям заходів. Досліджуючи існуючі підходи до визначення сутності діагностики, було встановлено, що у загальному вигляді існує три підходи щодо її визначення. По-перше, це здатність розпізнавати стан об'єкта, по-друге, визначення сутності поняття "діагностика" через складову управлінської діяльності, по-третє, визначення сутності через розуміння того, що вона є інструментарієм здійснення аналізу стану об'єкта дослідження.

Опрацювання та узагальнення сучасних наукових підходів дало змогу уточнити сутність діагностики та вважати, що діагностика — це тріада підходів, яка дає можливість тлумачити її як комплекс засад (наукових, прикладних, методичних), спрямованих на виявлення, опис (аналіз, синтез, оцінку) і моніторинг та прогнозування проблемних ситуацій, що здійснюються задля розпізнавання стану об'єкта дослідження. Головна мета діагностики — встановлення діагнозу, який є аналітичним забезпеченням управлінських рішень як на рівні держави, регіонів, галузей, так і окремих установ і підприємств. Реалізувавши мету на основі даних діагнозу, можна вибрати обґрунтовану економічну й соціальну політику, стратегію і тактику.

Суб'єктами діагностики є особи, які, залежно від об'єкта, стан якого розпізнається, здійснюють цей процес. Суб'єкти діагностики, відповідно до встановленої мети, покликані виявити тенденції розвитку досліджуваних процесів, які необхідні для ідентифікації проблемних ситуацій.

Ґрунтуючись на визначенні поняття "економічна діагностика" [7], під діагностикою кадрового забезпечення підприємств ЖКГ слід розуміти комплекс науково-методичних і науково-прикладних досліджень, направлених на виявлення, опис та ідентифікацію проблем, пов'язаних з формуванням системи кадрового забезпечення, яка розглядається як передумова виконання підприємствами галузі своїх функцій.

Під кадровим забезпеченням ЖКГ слід розуміти комплекс дій, спрямованих на пошук, оцінку і встановлення відносин із працівниками як на самому підприємстві, так і поза його межами для найму в тимчасовому або постійному режимі роботи. В основі кадрового забезпечення лежить процес планування потреби у персоналі, який обумовлюється насамперед стратегією розвитку.

Метою діагностики кадрового забезпечення житлово-комунального господарства є виявлення негативних явищ та проблем на кожному етапі управління (планування, набору та відбору, розстановки та оцінки персоналу) на підприємствах житлово-комунального господарства, необхідних для їх ідентифікації, знання про які дає змогу або переламати негативний тренд, або закріпити і підсилити позитивні процеси, які мають місце в ЖКГ.

Основними завданнями діагностики кадрового забезпечення житлово-комунального господарства є:

- виявлення причин зміни у професійній та кваліфікаційній структурах працівників підприємств ЖКГ;
- виявлення та ідентифікація проблем змін у кадровому забезпеченні підприємств ЖКГ;
- попередження негативних тенденцій у процесах формування, регулювання і розвитку кадрового потенціалу підприємств ЖКГ.

Проведення діагностики кадрового забезпечення житлово-комунального господарства припускає використання системного підходу, який обумовлений складним характером процесів прогнозування та планування професійної і кваліфікаційної структури

працівників підприємства, що ґрунтується на даних прогнозів загальної чисельності персоналу, фінансових можливостей щодо забезпечення подальшого розвитку персоналу, його конкурентоспроможності, обсягів інвестування заходів НТП, реконструкції, упровадження нової техніки і технології; організації праці; розробки посадових інструкцій, штатного розпису та фонду оплати праці та ін.

В ідеалі діагностика кадрового забезпечення повинна припускати дослідження:

1) ситуації в цілому (стан);

2) ключових проблем, найбільш значущих з погляду вирішення конкретних завдань регулювання процесів формування та управління кадровим потенціалом підприємства;

3) процесів розвитку, тобто аналіз того, в якому напрямі і як (з якими змінами параметрів) трансформуються складові системи кадрового забезпечення підприємств ЖКГ.

Діагностика кадрового забезпечення підприємств ЖКГ в сучасних умовах розвитку дає змогу [8]:

• описати досліджувані ситуації і проблеми в системі характерних для них ознак (параметрів, показників);

• ідентифікувати ці ситуації і проблеми, тобто ідентифікувати їх з якимись заздалегідь відомими типологічними групами;

• дати кількісну і якісну оцінку цим ситуаціям і проблемам, інакше кажучи, поставити остаточний діагноз на підставі порівняння з колишнім станом або з чимось прийнятим за стан "нормальне" або "задовільне";

• виявити, встановити та оцінити внутрішні і зовнішні причини продіагностованих станів.

Отже, проведення діагностики кадрового забезпечення підприємств ЖКГ дає можливість уніфікувати підходи, стандартизувати методи, виявляти проблемні явища і процеси, створювати аналітичне обґрунтування. Все перелічене знадобиться для формування заходів у напрямі створення оптимальної структури персоналу підприємства.

Діагностика кадрового забезпечення підприємств ЖКГ дає змогу встановити причинно-наслідкові зв'язки між існуючими демографічними процесами та сучасними тенденціями розвитку системи професійної освіти з урахуванням соціально-економічних особливостей регіону та кон'юнктури регіонального ринку праці, що склалася. Вирізнення таких тенденцій і закономірностей дає можливість розпізнати негативні (кризові) явища та процеси, встановити передумови їх виникнення, визначити й оцінити відхилення від еталона (нормативних показників, прийнятних для даної території).

Встановлення діагнозу на засадах отриманого негативного напряму тренда має такі характеристики. Кризовий стан у процесах кадрового забезпечення — діагноз, який свідчить про наявність таких негативних явищ, як:

• невідповідність існуючої системи професійної освіти потребам ринку праці;

• низький ступінь володіння навичками управлінської діяльності;

• старіння кадрів галузі ЖКГ тощо.

Наявність нейтрального тренда у кадровому забезпеченні свідчить про ситуацію, за якої протягом досліджуваного періоду не відбувається змін у процесах відтворення трудових ресурсів, тобто їх загальна чисельність не змінюється, не відбувається змін у професійно-кваліфікаційній структурі, у системі професійної освіти, не змінюються рівні зайнятості та безробіття, попиту та пропозиції робочої сили, ефективність використання трудових ресурсів тощо.

Установлений на засадах напряму цього тренда діагноз відповідає статичній особливості розвитку, який характеризує ситуацію, за якої умови та напрями протікання процесів кадрового забезпечення підприємств житлово-комунального господарства протягом досліджуваного періоду істотно не змінилися.

Позитивний тренд у процесах кадрового забезпечення характеризує зміни, які свідчать:

• на фазі формування — про забезпечення галузі достатньою кількістю працівників, які за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями й знаннями здатні займатися суспільно корисною діяльністю, що мають відповідну до потреб галузі спеціалізовану

професійну освіту, успішно володіють навичками підприємницької та управлінської діяльності тощо;

• на фазі розподілу і перерозподілу — про прагнення до ситуації, яка визначається відповідністю попиту на робочу силу її пропозицією;

• на фазі використання — про раціональне використання персоналу підприємства, що досягається насамперед за рахунок забезпечення їх повної зайнятості й досягнення ними найвищої продуктивності праці.

Таким чином, на засадах, визначених напрямів трендів залежно від виду виявленого тренда, встановлюється діагноз про стан кадрового забезпечення підприємств житлово-комунального господарства. При постановці діагнозу необхідно враховувати вихідні умови розвитку відповідної території, до яких належать ті показники, що дають змогу визначитися із симптомами, які необхідні для встановлення діагнозу. До таких показників доцільно віднести рівні економічної активності населення, безробіття та зайнятості, підвищення кваліфікації працівників у галузі, вид кон'юнктури ринку праці, навантаження на одне вільне робоче місце. За результатами проведеного дослідження складемо таблицю.

Результати квантифікації кадрового забезпечення підприємств житлово-комунального господарства Донецької області за період 1990–2014 рр.

Показник	Трендова модель	Напрям тренду			Симптом	Діагноз
		скорочення	стагнація	зростання		
1	2	3	4	5	6	7
Фаза формування						Криза у кадровому забезпеченні підприємств ЖКГ через невідповідність системи професійної освіти потребам ринку праці, низький ступінь володіння навичками управлінської діяльності, старіння кадрів галузі ЖКГ
Чисельність населення:						
у працездатному віці, тис. осіб	$y = 3037{,}7 - 29{,}041\,x$ $R^2 = 0{,}847$	+			Реальна небезпека	
молодше працездатного віку, тис. осіб	$y = 1025{,}2 - 38{,}821\,x$ $R^2 = 0{,}752$	+			Реальна небезпека	
Чисельність працюючих пенсіонерів, тис. осіб	$y = 267{,}65 - 6{,}792\,x$ $R^2 = 0{,}914$	+			Відсутність небезпеки	
Чисельність міського населення:						
у працездатному віці, тис. осіб	$y = 2726{,}6 - 19{,}458\,x$ $R^2 = 0{,}617$	+			Відсутність небезпеки	
молодше працездатного віку, тис. осіб	$y = 912{,}55 - 34{,}501\,x$ $R^2 = 0{,}737$	+			Реальна небезпека	
Чисельність сільського населення:						
у працездатному віці, тис. осіб	$y = 273{,}27 - 2{,}138\,x$ $R^2 = 0{,}362$	+			Реальна небезпека	
молодше працездатного віку, тис. осіб	$y = 112{,}67 - 4{,}326\,x$ $R^2 = 0{,}848$	+			Реальна небезпека	
Чисельність учнів професійно-технічних навчальних закладів, тис. осіб	$y = 66{,}76 - 2{,}059\,x$ $R^2 = 0{,}475$	+			Реальна небезпека	
Чисельність студентів ВНЗ I–II рівнів акредитації, тис. осіб	$y = 73{,}7 - 2{,}54\,x$ $R^2 = 0{,}681$	+			Реальна небезпека	

Закінчення таблиці

1	2	3	4	5	6	7
Чисельність студентів ВНЗ III–IV рівнів акредитації, тис. осіб	$y = 4{,}224\,x + 101{,}7$ $R^2 = 0{,}327$			+	Реальна небезпека	
Чисельність працівників, які підвищили кваліфікацію, тис. осіб	$y = 0{,}097\,x + 142{,}92$ $R^2 = 0{,}001$		+		Реальна небезпека	
Фаза розподілу та перерозподілу						
Економічно активне населення у віці 15–70 років	$y = 2354{,}5 - 16{,}51\,x$ $R^2 = 0{,}89$	+			Реальна небезпека	
Економічно неактивне населення у віці 15–70 років	$y = 1452{,}5 - 22{,}79\,x$ $R^2 = 0{,}91$	+			Відсутність небезпеки	
Зайняті	$y = 2160 - 13{,}107\,x$ $R^2 = 0{,}49$	+			Реальна небезпека	
Безробітні	$y = 194{,}6 - 3{,}402\,x$ $R^2 = 0{,}108$	+			Відсутність небезпеки	
Середньорічна кількість найманих працівників, у тому числі:	$y = 1641 - 44{,}769\,x$ $R^2 = 0{,}662$	+			Реальна небезпека	
надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту	$y = 35{,}215 - 0{,}545\,x$ $R^2 = 0{,}853$	+			Реальна небезпека	
Фаза використання						
Продуктивність праці, тис. грн на 1 зайнятого	$y = 6{,}29\,x - 0{,}92$ $R^2 = 0{,}965$			+	Відсутність небезпеки	
Середньорічна заробітна плата, тис. грн	$y = 0{,}725 + 5{,}34\,x$ $R^2 = 0{,}954$			+	Відсутність небезпеки	

За результатами розрахунків встановлено діагноз кадрового забезпечення підприємств житлово-комунального господарства Донецької області, який може характеризуватися як наявність кризових явищ у цих процесах. Наявність цих негативних явищ може створити суттєві обмеження в забезпеченні житлово-господарських підприємств регіону фахівцями відповідної кваліфікації, які відповідали б потребам економіки.

Таким чином, доцільність проведення діагностики кадрового забезпечення підприємств житлово-комунального господарства полягає у: виявленні тенденцій розвитку у процесах його формування, розподілу і перерозподілу та використання; уніфікації підходів і стандартизації методів за умов обмеженості існуючих показників, які звужують можливості виявлення проблемних явищ і процесів; аналітичному обґрунтуванні, необхідному для формування заходів щодо управління персоналом підприємства, ефективного його використання, а також перспектив розвитку.

Результати діагностики кадрового забезпечення підприємств житлово-комунального господарства дають змогу встановити причинно-наслідкові зв'язки між існуючими демографічними процесами та сучасними тенденціями розвитку системи професійної освіти з урахуванням соціально-економічних особливостей регіону та кон'юнктури регіонального ринку праці, що склалася.

Література

1. *Бандур С. І.* Сучасна регіональна соціально-економічна політика держави: теорія, методологія, практика / С. І. Бандур, Т. А. Заяць, І. В. Терон. — Київ : РВПС України НАН України, 2002. — 250 с.

2. *Грішнова О. А.* Кадрове забезпечення ефективної системи антикризового корпоративного управління / О. А. Грішнова, Є. Р. Жорова // Проблеми економіки. — 2014. — № 1. — С. 193–198.

3. *Долішній М. І.* Регіональна політика на рубежі XX–XXI століття: нові пріоритети / М. І. Долішній. — Київ: Наук. думка, 2006. — 512 с.

4. *Колот А. М.* Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку: монографія / А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін. — Київ: КНЕУ, 2010. — 348 с.

5. *Людський* розвиток в Україні. Модернізація соціальної політики: регіональний аспект (колективна монографія) / за ред. Е. М. Лібанової; Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України. — Київ, 2015. — 356 с.

6. *Амоша О. І.* Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза (монографія) / О. І. Амоша, О. Ф. Новікова, В. П. Антонюк. — Донецьк: НАН України, Ін-т економіки пром-сті, 2006. — 208 с.

7. *Диагностика* развития регионов: структура, границы, методы: монография / [В. Н. Василенко, П. В. Гудзь, О. А. Кратт и др.]; под науч. ред. В. Н. Василенко. — Донецк : Юго-Восток, 2009. — 286 с.

8. *Лексин В. Н.* Региональная диагностика: сущность, предмет и метод, специфика применения в современной России (вводная лекция предлагаемого учебного курса) / В. Н. Лексин // Рос. экон. журн. — 2003. — № 9–10. — С. 64–86.

Доведено доцільність проведення діагностики кадрового забезпечення підприємств житлово-комунального господарства, що полягає у: виявленні тенденцій розвитку у процесах його формування, розподілу і перерозподілу та використання; уніфікації підходів і стандартизації методів за умов обмеженості існуючих показників, які звужують можливості виявлення проблемних явищ і процесів; аналітичному обґрунтуванні, необхідному для формування заходів щодо управління персоналом підприємства, ефективного його використання, а також перспектив розвитку.

Результати діагностики кадрового забезпечення підприємств житлово-комунального господарства дають змогу встановити причинно-наслідкові зв'язки між існуючими демографічними процесами та сучасними тенденціями розвитку системи професійної освіти з урахуванням соціально-економічних особливостей регіону та кон'юнктури регіонального ринку праці, що склалася.

There proved the feasibility of diagnosing staffing of housing and communal services, is to identify development trends in the process of its formation, distribution and redistribution and use; approaches unification and standardization methods under Restricted existing indicators that narrow the identification of problematic phenomena and processes; feasibility study required for the formation of measures for management personnel, effective use and development prospects.

The results of diagnostic staffing companies Housing enable to establish causal relationships between existing demographic processes and modern trends of development of vocational education on the basis of socio-economic characteristics of the region and the regional labor market conditions prevailing.

Доказана целесообразность проведения диагностики кадрового обеспечения предприятий жилищно-коммунального хозяйства, которая состоит в: выявлении тенденций развития в процессах его формирования, распределения и перераспределения и использования; унификации подходов и стандартизации методов в условиях ограниченности существующих показателей, которые сужают возможности выявления проблемных явлений и процессов; аналитическом обосновании, необходимом для формирования

мероприятий по управлению персоналом, эффективного его использования, а также перспектив развития.

Результаты диагностики кадрового обеспечения предприятий жилищно-коммунального хозяйства позволяют установить причинно-следственные связи между существующими демографическими процессами и современными тенденциями развития системы профессионального образования с учетом социально-экономических особенностей региона и конъюнктуры регионального рынка труда, что сложилась.

Надійшла 20 вересня 2016 р.