

СОЦИОЛОГИЯ

УДК 316.354

ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НА ПРИМЕРЕ ПРЕДПРИЯТИЙ
ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА

Гузеев А.Н., Казорина Ж.А.

Брянский государственный университет имени академика И.Г. Петровского, г. Брянск

В статье рассматривается современное состояние предприятий жилищно-коммунального хозяйства. Выделяются основные проблемы кадрового потенциала и его формирования. Приведены причины текучести кадров на предприятиях, осуществляющих деятельность в сфере жилищно-коммунального хозяйства. Приведены конкретные примеры задач, которые ставятся перед организациями, работающими в сфере ЖКХ. Предложены варианты повышения качества управления в области жилищно-коммунального хозяйства и технологии формирования эффективной кадровой политики. Обосновано предложение о необходимости создания обратной связи между руководителями предприятий и органами государственного и муниципального управления.

Ключевые слова: кадровый потенциал, кадровая политика, жилищно-коммунальное хозяйство, управление, кадры, профессиональные компетенции, образование.

DOI 10.22281/2542-1697-2022-01-01-44-49

В современном социуме состояние кадрового потенциала занимает немаловажное место в системе управления во всех сферах жизнедеятельности. Для получения эффективной системы управления на всех уровнях необходимо повышать эффективность кадровой деятельности и совершенствовать ее. Именно кадровый потенциал – основное условие достижения успеха как в конкретном ведомстве, так и в развитии сфер образования, культуры и экономики страны в целом [4].

Важным для любых ведомств является понимание того, что кадровая отдача необходима в очень сжатый срок, по истечении которого станет необходимой замена на следующих кадровых сотрудников. Ротацию кадров следует осуществлять каждые 3-5 лет. Это предотвратит «замыливание» потенциала, даст возможность движения по социальному лифту следующим поколениям, привнесёт конкуренцию, кадровый сотрудник будет всегда в «тонусе». Это также в некоторых особенно важных областях, по нашему мнению, предотвратит создание местечковых договоренностей или даже коррупционных схем.

Одним из многочисленных структурных подразделений, входящих в экономический сектор страны, выступает жилищно-коммунальное хозяйство. Сфера коммунального хозяйства в России (ЖКХ) заметно отстает от тех отраслей инфраструктуры, которые в основном работают на цифровизации и интеллектуальном управлении [7].

Сектор ЖКХ до сих пор не является конкурентным, обслуживающие компании создаются на базе застройщиков, основной целью которых ставится нивелирование претензий со стороны жильцов в гарантийный 5-летний срок. Также зачастую перед управляющими компаниями ставятся нетривиальные задачи. Например, перевести часть своего оборудования (КНС, скважины, котельные, коммуникации и т.д.), являющегося на старте неотъемлемой частью всего строительного проекта (без чего не было бы этого проекта), на баланс государства в лице муниципалитетов.

Также загоняет в рамки, если опираться на сферу ЖКХ, экономическая безысходность организаций этого сектора. Подавляющее большинство таких компаний существуют не на свободном экономическом рынке, многие в предбанкротном состоянии, а кто-то уже обанкротился.

Не упрощает организациям деятельность в сфере ЖКХ и само государство: при проведении тендерных работ по благоустройству, по строительству дорог, почти всегда не находят финансирование, прежде чем перейти к замене коммуникаций.

Все это накладывает отпечаток на реализацию и становление любого кадрового потенциала. С одной стороны, государство проводит политику по повышению кадрового потенциала, но, с другой - попадая в определенную среду, условно взятый руководитель оказывается в весьма негибкой системе, без возможности что-то изменить.

Исходя из этого, Минстрой России 25 ноября 2019 года издал приказ «О создании межведомственной рабочей группы по разработке проекта Стратегии развития жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации на период до 2035 года» [10]. В полномочия сформированной межведомственной рабочей группы входит освещение и координирование проекта Стратегии развития ЖКХ РФ, а также контроль кадрового обеспечения в жилищно-коммунальных хозяйствах.

Жилищно-коммунальное хозяйство входит в экономику страны и состоит из множества предприятий, которые расположены в муниципальных образованиях Российской Федерации. Жилищно-коммунальное хозяйство можно определить как «...сектор экономики, связанный с профессиональным управлением и обслуживанием объектов жилой недвижимости, а также предоставлением комплекса коммунальных услуг, обеспечивающих комфортные условия проживания населения регионов» [13].

За поддержание жизненно важных потребностей в безопасности и качества жизни населения отвечают жилищно-коммунальные хозяйства. Состояние сферы ЖКХ выступает неким индикатором, по которому можно определить уровень развития связанных отраслей, а также благополучие населения как на конкретных территориях, так и в стране в целом.

Сфера жилищно-коммунального хозяйства является одной из самых сложных отраслей экономики страны. Поэтому существует необходимость выделить основные проблемы кадрового потенциала и его формирования, а также определить пути создания эффективной кадровой политики.

Одной из проблем предприятий, осуществляющих свою деятельность в сфере ЖКХ, является недостаток квалифицированных кадров. Причем кадровый дефицит выражается в несоответствии должностей образовательному уровню кадров. Большинство сотрудников имеют непрофильное образование, и зачастую имеющееся образование не является высшим. Вместе с этим такие работники ни разу не проходили профессиональную переподготовку.

Еще одной проблемой кадрового дефицита в сфере жилищно-коммунального хозяйства выступает текучесть кадров.

Проводя многочисленные исследования, социологи и экономисты выявили ряд причин, которые порождают недостаток кадров и их высокую сменяемость. К таким причинам относятся:

1. Несформированность системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров ЖКХ [11]. Для решения указанного обстоятельства необходимо выявить все его составляющие:

- несоответствие федеральных государственных образовательных стандартов и профессиональных стандартов, применяемых в сфере жилищно-коммунального хозяйства;
- отсутствие профессиональных образовательных учреждений различных уровней образования, осуществляющих реализацию образовательных программ для сферы ЖКХ;
- отсутствие государственных заказов на подготовку кадров в области ЖКХ;
- изношенное оборудование и устаревшая материально-техническая база учреждений профессиональной переподготовки квалификации кадров.

2. Слабая заинтересованность работодателей в совместной подготовке с образовательными организациями специалистов для работы в ЖКХ [11]. Недостаточный интерес работодателей в интеграции с образовательными учреждениями вызывает затруднения при трудоустройстве выпускников образовательных учреждений, которые не имеют опыта работы.

При трудоустройстве молодые специалисты, обладающие необходимыми профессиональными компетенциями, сталкиваются с препятствием, которое обусловлено проблемой закрепления в системе жилищно-коммунального хозяйства. Это связано с недостаточной за-

интересованностью государственной политики в области поддержки молодых специалистов и трудоустройства их по профессии.

3. Устоявшийся негативный имидж работы в жилищно-коммунальном хозяйстве, а также низкий уровень оплаты труда в сфере ЖКХ.

4. Отсутствует система профессиональных стандартов сертификации и аттестации персонала, нет механизма персонификации ответственности [11]. При этом одним из направлений государственной политики в области жилищно-коммунального хозяйства является разработка профессиональных стандартов. Это направление также входит в деятельность созданной межведомственной рабочей группы, которая координирует проект «Стратегии развития ЖКХ РФ на период до 2035 года» [10].

Создание эффективной кадровой политики в сфере ЖКХ, в большинстве своем, зависит от разработанных профессиональных стандартов, которые позволяют усовершенствовать систему подготовки, переподготовки, повышения квалификации и аттестацию сотрудников, также упростит процесс разработки должностных инструкций для каждого сотрудника. Система оплаты труда и тарификации, в зависимости от полученных профессиональных компетенций сотрудника, станет более прозрачной и объективной.

Для создания и оптимизации современной кадровой политики необходимы следующие составляющие, которые необходимо комплексно внедрять в предприятия, осуществляющие деятельность в сфере ЖКХ: финансовый, нормативный и организационный аспекты.

Финансовый аспект эффективной кадровой политики должен включать: установление необходимого объема финансовых поступлений из местного бюджета; получение субсидий на обучение персонала предприятий; премиальная мотивация работников для повышения качества предоставляемых услуг; финансирование консультационно-информационной поддержки сотрудников; бюджетирование материально-технической и научно-методической базы при переподготовке и повышении квалификации персонала.

Нормативный аспект включает в себя разработку документации на разных уровнях власти (федеральном, региональном, муниципальном), что связано с формированием нормативно-правовых актов по следующим вопросам:

- кадровое обеспечение в сфере ЖКХ;
- система образования специалистов (подготовка, переподготовка, повышение квалификации, аттестация персонала);
- профессиональные требования по должностным обязанностям и т.д.

Организационный аспект направлен на формирование кадрового резерва предприятий в сфере жилищно-коммунального хозяйства. Также организационный аспект кадровой политики регулирует осуществление профессионального обучения и квалификационной аттестации сотрудников.

Проанализировав ряд причин, по которым возникают проблемы в вопросах о кадровым потенциалом в сфере жилищно-коммунальном хозяйстве, можно сделать вывод, что необходимо повышать качество управления ЖКХ путем разработки и внедрения нормативно-правовых актов, получения профессионального обучения и систематического прохождения повышений квалификации, установления объективной оплаты труда в соответствии с профессиональными компетенциями и пр.

Необходимо создавать обратные связи между руководителями в сфере ЖКХ и государственным аппаратом, так как они являются основными партнерами. При таком взаимодействии инициативы выносятся на законодательный уровень.

Решение проблем кадрового потенциала на предприятиях в сфере жилищно-коммунальных услуг и создание эффективной кадровой политики невозможно без поддержки и непосредственного участия органов государственного и муниципального управления.

Список использованных источников

1. Аверьянова, А. Г. Современные проблемы в сфере управления жилищно - коммунальным хозяйством / А. Г. Аверьянова // E-Scio. – 2019. – № 4(31). – С. 308-316.

2. Андрюшин, А. А. Роль муниципального сектора в эффективном управлении и регулировании жилищно-коммунального комплекса / А. А. Андрюшин // *Успехи современной науки.* – 2017. – Т. 6. – № 2. – С. 7-11.
3. Гостенина, В. И. Анализ кадровой потребности предприятий Брянского региона в условиях становления общества социальных рисков / В. И. Гостенина, Ж. А. Казорина // *Экономика. Социология. Право.* – 2020. – № 1(17). – С. 52-59.
4. Гостенина, В. И. Современные механизмы и технологии управления кадровой деятельностью в российских организациях / В. И. Гостенина, Ж. А. Казорина, А. Н. Гузеев // *Экономика. Социология. Право.* – 2020. – № 2(18). – С. 66-72.
5. Гузеев, А. Н. Некоторые подходы к информационно-аналитическому обеспечению государственного и муниципального управления / А. Н. Гузеев // *Экономика. Социология. Право.* – 2021. – № 1(21). – С. 39-47.
6. Кобец, Е. А. Совершенствование процесса управления муниципальными предприятиями в сфере жилищно-коммунального хозяйства / Е. А. Кобец, Т. А. Макареня, Я. А. Налесная // *Региональная экономика: теория и практика.* – 2008. – № 10. – С. 101-109. - URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=9931048> (Дата обращения: 12.01.2022).
7. Корепина, Е. А. Актуальные проблемы кадрового потенциала на предприятиях в сфере жилищно-коммунального хозяйства / Е. А. Корепина, Т. А. Дугарская // *Государственная служба и кадры.* – 2021. – № 1. – С. 76-79. – DOI 10.24411/2312-0444-2021-1-76-79.
8. Костенькова, Т.А. Кадровый потенциал региона: сущность и основные факторы формирования // *Экономика труда.* – 2019. – №3. – С. 1149-1158.
9. Маслак, И. Н. Управление сферой жилищно-коммунального хозяйства в муниципальном образовании / И. Н. Маслак // *Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук.* – 2018. – № 2-2. – С. 29-42.
10. Приказ Минстроя России от 25 апреля 2019 № 240/пр «О создании межведомственной рабочей группы по разработке проекта Стратегии развития жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации на период до 2035 года». – URL: <https://www.minstroyrf.gov.ru/docs/18298/> (Дата обращения: 12.01.2022).
11. Синякова, М. Г. Современные проблемы кадровой политики в сфере жилищно-коммунального хозяйства // *Ж72 Жилищно-коммунальное хозяйство и качество жизни в XXI веке: экономические модели, новые технологии и практики управления.* – 2018. – С. 37.
12. Стексова, С. Ю. Модели управления в сфере жилищно-коммунального хозяйства / С. Ю. Стексова, Ю. С. Зверчикова // *Современные проблемы экономического развития предприятий, отраслей, комплексов, территорий : Материалы Международной научно-практической конференции. В двух томах, Хабаровск, 30 апреля 2021 года.* – Хабаровск: Тихоокеанский государственный университет, 2021. – С. 406-412.
13. Ширнова, С. А. Перспективы цифрового развития сферы ЖКХ: кадровый аспект / С. А. Ширнова // *Региональная экономика и развитие территорий : Сборник научных статей / Министерство науки и высшего образования российской федерации; ФГБУН «Институт проблем региональной экономики РАН»; Научно-исследовательский университет Высшая школа экономики – Санкт-Петербург.* – Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный университет аэрокосмического приборостроения, 2020. – С. 175-181.

Сведения об авторах

Гузеев Андрей Николаевич – аспирант 2 курса направления подготовки 39.06.01 «Социологические науки», кафедра социологии и социальной работы ФГБОУ ВО «Брянский государственный университет имени академика И.Г. Петровского»; e-mail: 370343@list.ru Адрес: 242610, Брянская область, город Фокино, улица Ленина, дом 13

Казорина Жанна Александровна – аспирант 1 курса направления подготовки 39.06.01 «Социологические науки», кафедра социологии и социальной работы ФГБОУ ВО «Брянский государственный университет имени академика И.Г. Петровского»; e-mail: zhanna.kazorina@mail.ru Адрес: 241036, Россия, г. Брянск, ул. Бежицкая, 14

UDK 316.354

PROBLEMS OF PERSONNEL POTENTIAL ON THE EXAMPLE OF HOUSING AND COMMUNAL SERVICES ENTERPRISES

Guzeev A.N., Kazorina Zh.A.

Bryansk State University named after academician I.G. Petrovsky, Bryansk

The article examines the current state of housing and communal services enterprises. The main problems of personnel potential and its formation are highlighted. The reasons for staff turnover at enterprises operating in the field of housing and communal services are given. Specific examples of tasks that are assigned to organizations working in the housing and utilities sector are given. Options for improving the quality of management in the field of housing and communal services and technology for the formation of an effective personnel policy are proposed. The proposal on the need to create feedback between the heads of enterprises and state and municipal authorities is substantiated.

Keywords: personnel potential, personnel policy, housing and communal services, management, personnel, professional competencies, education.

References

1. Averyanova, A. G. Modern problems in the field of housing and communal services management / A. G. Averyanova // *E-Scio*. – 2019. – № 4(31). – Pp. 308-316.
2. Andryushin, A. A. The role of the municipal sector in effective management and regulation of housing and communal services complex / A. A. Andryushin // *Successes of modern science*. - 2017. - Vol. 6. - No. 2. - Pp. 7-11.
3. Gostenina, V. I. Analysis of the personnel needs of enterprises of the Bryansk region in the conditions of the formation of a society of social risks / V. I. Gostenina, Zh. A. Kazorina // *Economy. Sociology. The right*. – 2020. – № 1(17). – Pp. 52-59.
4. Gostenina, V. I. Modern mechanisms and technologies of HR management in Russian organizations / V. I. Gostenina, Zh. A. Kazorina, A. N. Guzeev // *Economy. Sociology. The right*. – 2020. – № 2(18). – Pp. 66-72.
5. Guzeev, A. N. Some approaches to information and analytical support of state and municipal management / A. N. Guzeev // *Economy. Sociology. The right*. – 2021. – № 1(21). – Pp. 39-47.
6. Kobets, E. A. Improving the management process of municipal enterprises in the field of housing and communal services / E. A. Kobets, T. A. Makarenaya, Ya. A. Nalesnaya // *Regional economy: theory and practice*. - 2008. - No. 10. - Pp. 101-109. - URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=9931048> (Date of address: 12.01.2022).
7. Korepina, E. A. Actual problems of personnel potential at enterprises in the field of housing and communal services / E. A. Korepina, T. A. Dugarskaya // *Public service and personnel*. - 2021. - No. 1. - pp. 76-79. – DOI 10.24411/2312-0444-2021-1-76-79.
8. Kostenkova, T.A. Personnel potential of the region: the essence and main factors of formation // *Labor economics*. - 2019. - No. 3. - Pp. 1149-1158.
9. Maslak, I. N. Management of housing and communal services in municipal education / I. N. Maslak // *Actual problems of humanities and natural sciences*. - 2018. - No. 2-2. - Pp. 29-42.
10. Order of the Ministry of Construction of the Russian Federation No. 240/pr dated April 25, 2019 "On the establishment of an interdepartmental working group to develop a draft Strategy for the development of housing and communal services of the Russian Federation for the period up to 2035". - URL: <https://www.minstroyrf.gov.ru/docs/18298> / (Date of address: 12.01.2022).
11. Sinyakova, M. G. Modern problems of personnel policy in the field of housing and communal services // *Zh72 Housing and communal services and quality of life in the XXI century: economic models, new technologies and management practices*. - 2018. - P. 37.
12. Steksova, S. Yu. Management models in the sphere of housing and communal services / S. Yu. Steksova, Yu. S. Zverchikova // *Modern problems of economic development of enterprises, industries, complexes, territories : Materials of the International Scientific and Practical Conference*.

In two volumes, Khabarovsk, April 30, 2021. - Khabarovsk: Pacific State University, 2021. - Pp. 406-412.

13. Shirnova, S. A. Prospects for the digital development of the housing and communal services sector: personnel expert / S. A. Shirnova // Regional Economy and Development of Territories : Collection of scientific articles / Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation; Institute of Problems of Regional Economics of the Russian Academy of Sciences; Research University Higher School of Economics - St. Petersburg. - St. Petersburg : St. Petersburg State University of Aerospace Instrumentation, 2020. - Pp. 175-181.

Author`s information

Guzev Andrey Nikolaevich - postgraduate student of the 2nd year of the direction of training 39.06.01 «Sociological Sciences», Department of Sociology and Social Work of the Bryansk State University named after academician I.G. Petrovsky; e-mail: 370343@list.ru

Kazorina Zhanna Alexandrovna - postgraduate of the 1st year of the direction of training 39.06.01 "Sociological Sciences", Department of Sociology and Social Work of the Bryansk State University named after academician I.G. Petrovsky; e-mail: zhanna.kazorina@mail.ru