

Ministry of Education and Science of Ukraine
Sumy State University
Oleg Balatsky Academic and Research Institute of Finance,
Economics and Management

International Scientific and Practical Conference
"STABICONsystems – 2017"



Матеріали
Міжнародної науково-практичної конференції
(Україна, Суми, 27–29 квітня 2017 року)

Суми
Сумський державний університет
2017

інтеграції України від 22.05.02 р. № 145 (зі змінами на 02.03.10р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

http://www.gov.lica.com.ua/b_text.php?base=1&id=548418&type=3

3. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 «Витрати» № 318 від 31.12.99 р., затверджено Міністерством фінансів України (зі змінами на 27.06.2013 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0027-00>.

КАДРОВЕ АДМІНІСТРУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА КОМУНАЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Олена Буряк, Ілля Покуца

*Харківський національний університет міського
господарства імені О. М. Бекетова, Харків
Україна*

У сучасній економіці міського господарства наявність системи адміністрування кадрів на підприємстві, у тому числі комунальної сфери - це насамперед ознака високої корпоративної культури організації, стабільності, надійності і керованості комунального підприємства. Саме тому питання кадрового адміністрування персоналу як процесу управління рухом та обліком персоналу відповідно до норм чинного законодавства, внутрішніх положень на підприємстві та діючої корпоративної культури, набуває своєї актуальності в процесі адаптації системи міського господарства до європейських та міжнародних стандартів.

Система кадрового адміністрування персоналу повинна представляти собою сукупність логічно пов'язаних дій менеджерів, спрямованих на оптимізацію кадрового потенціалу комунального підприємства в аспекті його діяльності, кількісних і якісних показників, з метою раціонального досягнення поставлених цілей перед підприємством. Проблеми кадрового адміністрування персоналу на комунальних підприємствах досліджувались у працях О. М. Тищенко, М. О. Кизим, Т. П. Юр'євої [3], А.П. Скорика [2].

Нажаль, сучасне кадрове адміністрування персоналу на підприємствах комунальної сфери характеризується застосуванням застарілих малоефективних методів, які не повною мірою сприяють досягненню поставленої мети організації та ефективному вирішенню управлінських завдань. Зумовлений такий стан насамперед слабкою обізнаністю менеджменту у сучасних технологіях кадрового адміністрування персоналу, що широко та ефективно використовуються на муніципальних підприємствах у країнах ЄС.

Крім нових, вже відомих на вітчизняних підприємствах технологій адміністрування персоналу, таких як лізинг персоналу, аустафінг та аутсорсінг, доцільно дослідити можливість застосування таких технологій

менеджменту та адміністрування як коучинг, хедхантинг, рекрутинг та скрінінг персоналу. Останні методи відносяться до навчальних технологій та прийомів підбору та найму персоналу. Наприклад, метод коучингу на підприємствах комунальної сфери може здійснюватися шляхом безпосереднього навчання менш досвідченого працівника більш досвідченим в процесі їх повсякденної робочої взаємодії. Одночасно цей метод забезпечує як особистий контроль за діяльністю менш досвідченого працівника, так і реалізацію останнім особистісного розвитку, підвищенню на цій основі ефективності його праці.

Скрінінг (від англійського слова «screening» – сортувати) – це спосіб підбору персоналу за визначеним набором чітко формалізованих характеристик (стать, вік, освіта, досвід роботи) переважно без врахування особистісних якостей працівника та рівня його мотивації. Скрінінг дозволяє забезпечити виконання низки стандартизованих та формалізованих поточних повсякденних завдань на комунальному підприємстві (від роботи абонентських служб до планових контрольних служб), що не потребують глибокої мотивації персоналу.

Хедхантинг полягає у пошуку і залученні висококваліфікованих фахівців як правило середньої та вищої ланки з урахуванням особливостей виробничих завдань, їх специфіки складності, вимог до кандидатів, використовуючи прямі методи пошуку. У вітчизняній практиці ця технологія, яка ще має назву «executive search», широко використовується в сферах бізнесу, що мають найстрімкіший розвиток, таких як ІТ-сектор, мультимедіа-бізнес, масові комунікації.

Застосування передових технологій кадрового адміністрування персоналу на підприємствах комунального господарства можливо лише у випадку їх невеликої відносної вартості, враховуючи сучасні фінансові можливості підприємств цієї сфери. Це може забезпечити інформатизація кадрового адміністрування на підприємствах міського господарства, як важіль зниження витрат, так і підвищення ефективності адміністрування на основі забезпечення повноти, оперативності, комплексності та вірогідності інформації, що необхідна для прийняття кадрових рішень, а також для впровадження сучасних методів адміністрування.

Література:

1. Бурак О. М. // Питання підготовки фахівців еколого-економічного спрямування для міського господарства: Матеріали міжнародної науково-теоретичної інтернет-конференції «Місто. Культура. Цивілізація». – Харків : ХНУМГ, 2015. – С. 216-217.
2. Скорик А. П. Розвиток сфери житлово-комунального господарства України: монографія / А. П. Скорик. – Одеський національний політехнічний ун-т. – Одеса, 2006. – 72 с.
3. Тищенко О. М., Кизим М. О., Юр'єва Т. П., Юр'єва Т. Ю., Покуца І. В. Реформування житлово-комунального господарства: теорія, практика, перспективи: