

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ: ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ И НАПРАВЛЕНИЯ ЕГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ (НА ПРИМЕРЕ КЖУП «СВЕТОЧЬ»)

А. А. СУЧКОВА

НАУЧНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ – Е. В. ТРЕЙТЯКОВА, СТАРШИЙ ПРЕПОДАВАТЕЛЬ

В данной работе рассматриваются ключевые кадровые проблемы отрасли жилищно-коммунального хозяйства (далее – ЖКХ), включая дефицит квалифицированных специалистов, снижение мотивации и старение персонала. На примере КЖУП «Светочь» предложено улучшение общей и профессиональной подготовки кадров, повышение эффективности материального стимулирования персонала, а также комплексный подход к интеграции нового работника.

Ключевые слова: персонал; кадровый потенциал; материальное стимулирование; система KPI; адаптация.

Управление персоналом является основой любого предприятия. Без квалифицированных специалистов невозможно выполнять задачи, развивать бизнес и получать прибыль. Персонал – это не просто рабочая сила, а совокупность индивидуальных качеств.

Проблемами кадрового потенциала отрасли ЖКХ являются нехватка квалифицированных управленческих кадров и низкая мотивация и престижность работы. Основными задачами создания позитивного имиджа и престижности работы в ЖКХ являются: обеспечение комплектования организаций квалифицированными кадрами; повышение качества подготовки, переподготовки и повышения квалификации. Механизмы реализации поставленных задач: совершенствование механизма профессиональной аттестации работников организаций ЖКХ; повышение уровня престижа рабочих и специальных профессий в сфере ЖКХ [1].

При анализе возрастной структуры работников КЖУП «Светочь» наметилась тенденция старения трудового коллектива, поскольку происходит увеличение удельного веса в общей численности работников старше 58 лет. В организации на протяжении всего анализируемого периода наблюдается ситуация, когда коэффициент увольнения превышает коэффициент приема, что может сигнализировать о высокой текучести кадров, организационных перестановках или сложностях с удержанием сотрудников. Снижение эффективности использования персонала КЖУП «Светочь» происходит по причине опережающего темпа роста средней заработной платы над увеличением производительности труда.

Одним из направлений совершенствования управления персоналом является улучшение общей и профессиональной подготовки кадров, так как знания быстро устаревают и трудовой потенциал персонала имеет тенденцию к снижению.

Для улучшения качества жилищно-коммунальных услуг и повышения эффективности производства в организациях ЖКХ предлагается разработать систему материального стимулирования персонала на основе ключевых показателей (KPI) [2]. Заработная плата при использовании системы KPI может как повышаться, так и снижаться, усиливая мотивацию работников к более эффективной работе. Это указывает на возможную оптимизацию расходов организации за счет гибкого подхода к вознаграждению работников.

Эффективная адаптация позволяет новому работнику быстро стать продуктивным и интегрироваться в коллектив, что снижает риски текучести кадров. Благодаря современным информационным технологиям цифровая адаптация персонала оптимизирует затраты времени и гарантирует единообразие передачи ключевой информации для каждого нового работника.

Реализация предложенных мер позволит повысить эффективность использования трудовых ресурсов и обеспечить долгосрочное развитие предприятия.

Библиографические ссылки

1. Концепция совершенствования и развития ЖКХ до 2025 года [Электронный ресурс] / Мин-во жилищно-коммунального хозяйства Респ. Беларусь. URL: <http://mjkh.gov.by/ofitsialnye-dokumenty> (дата обращения: 22.05.2026).
2. Ключков А. К. KPI и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов. М. : Эксмо, 2010.