

РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО СОСТАВА АЛТАЙСКИХ КОММУНАЛЬНЫХ СИСТЕМ

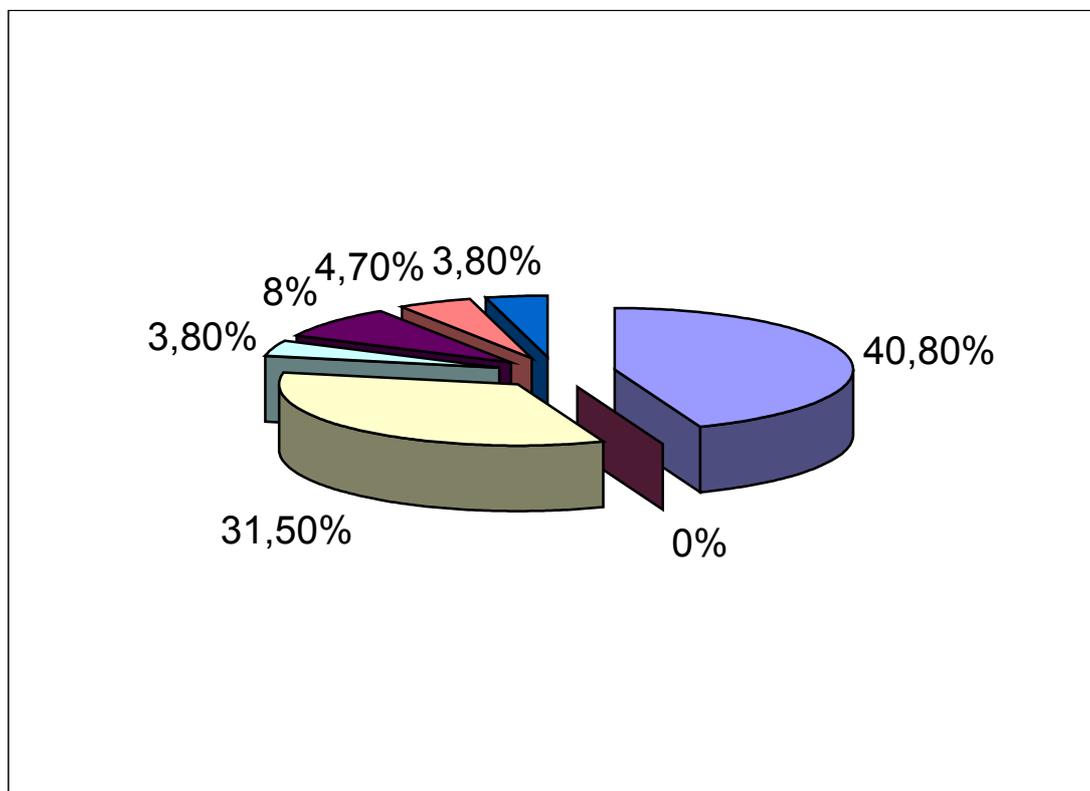
Т.Г. СТРОИТЕЛЕВА

ОАО «Алтайские коммунальные системы»

Алтайские коммунальные системы закладывают в Барнауле основы нового национального стандарта качества коммунальных услуг. В рамках процесса социальной отчетности компания ведет конструктивный диалог с широкой барнаульской общественностью для того, чтобы максимально учесть ее пожелания. Доверие потребителей самое главное для этого бизнеса.

Вхождение муниципальных предприятий в рыночные отношения, а также отсутствие достаточного опыта управления ими с необходимостью предполагает систематическое повышение их квалификации. В интересах улучшения работы в ОАО «Алтайские коммунальные системы» был проведен социологический опрос. По мнению работников необходимость постоянно самосовершенствоваться обусловлена следующими причинами:

- постоянные изменения организационно-технических и экономических условий производства – 40,8 %;
- желание эффективнее руководить работой подчиненных (для руководителей) – 31,5 %;
- стремление к карьерному росту – 3,8 %;
- желание получить повышение в окладе – 8 %;
- несоответствие профиля работы базовому образованию – 4,7 %;
- рекомендации руководителя подразделения – 0 %;
- желание «лучше выглядеть» – 3,8 %;
- другое.

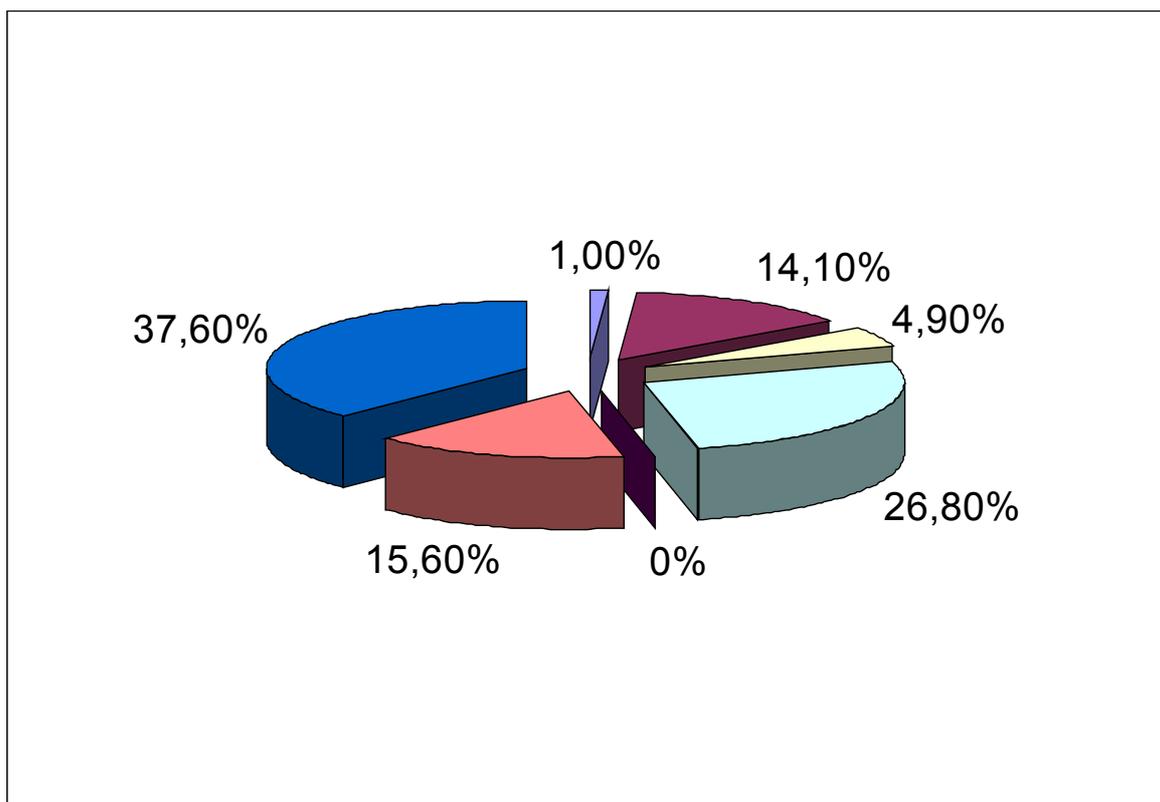


РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО СОСТАВА АЛТАЙСКИХ КОММУНАЛЬНЫХ СИСТЕМ

Перспективу своего качественного развития управленческие работники связывают со следующими направлениями их деятельности:

- профессиональный рост – 37,6 %;
- расширение круга выполняемых обязанностей в рамках данной должности – 15,6 %;

- повышение уровня самостоятельности, ответственности в рамках данной должности, профессии – 26,8 %;
- продвижение в должности – 4,9 %;
- отсутствие перспектив – 14,1 %;
- другое – 0 %;
- затрудняюсь ответить – 1,0-0,9 %.



Мотивация управленческих работников преимущественно базируется на теории ожидания, которая предполагает наличие определенной цели у работника и путей достижения этой цели в надежде на то, что чем выше будет его квалификация, тем быстрее будет осуществляться его профессиональный и должностной рост.

Любая модель мотивации вообще и в системе повышения квалификации в частности включает в себя элементы теории ожидания и теории справедливости и связана, прежде всего, с затратами дополнительных усилий (умственных, физических), полученными результатами, уровнем вознаграждения и степенью удовлетворенности. В свою очередь, удовлетворение – это результат воз-

действия внутренних и внешних вознаграждений с учетом их справедливости. Насколько справедливо вознаграждение по результатам повышения квалификации, настолько управленческий работник будет стремиться к ее повышению.

Следовательно, сегодня необходимо создание единого центра для переподготовки работников муниципальных предприятий с учетом специфики их функционирования по отраслям.

За два года существования ОАО «Алтайские коммунальные системы» по кварталам сложились примерно следующие расходы на обучение персонала (таблица 1).

Таблица 1

Категория	Примерная тематика обучения	Количество обучаемых, чел.			Расходы на обучение, тыс. руб. без НДС		
		месяц квартала	месяц квартала	месяц квартала	месяц квартала	месяц квартала	месяц квартала
Аппарат управления							
Руководители	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	2	2	4	56	56	112
Специалисты и служащие	9, 10, 11	0	2	2	0	56	56
Рабочие							
Всего АУП		2	4	6	56	112	168

Примерная тематика обучения руководителей и специалистов сложилась преимущественно следующая:

1. Корпоративное право, корпоративная работа в Акционерных обществах.
2. Финансовое управление предприятием.
3. Получение квалификации организатора тендеров (конкурсных торгов).
4. Управление проектами.
5. Реформы ЖКХ: проблемы правового регулирования.
6. Мотивация и стимулирование персонала.
7. Бух. отчетность. Актуальные вопросы налогообложения.
8. Актуальные вопросы применения ТК РФ. Практика проверки кадровых документов организации.
9. Регистрация прав на недвижимое имущество и земельные участки. Сделки с недвижимостью и землей.
10. Получение квалификации профессионального сметчика (по капитальным ремонтам в ЖКХ).
11. Договорная работа на предприятии (в помощь бухгалтеру).

Формирование кадрового управленческого потенциала требует проведение кардинальных мер по совершенствованию экономико-управленческой подготовки работника.

Исходя из качественного уровня формирования кадрового потенциала управления муниципальными предприятиями формируется механизм экономического управления, содержащий в своей структуре следующее:

- предмет экономического управления и выработка экономических закономерностей;

- система законов, которые создают предприятиям законодательные условия для успешного их функционирования;
- принципы экономического управления;
- система экономического управления;
- органы экономического управления;
- структура экономического управления;
- цели и задачи управления;
- функции экономического управления;
- методы экономического управления;
- стили экономического управления;
- культура экономического управления.

Подбирая и готовя кадры для предприятия, руководитель должен всегда увязывать свои действия с целями компании, которые заключаются в следующем:

* Формирование новых стандартов качества коммунального обслуживания населения Барнаула, а в перспективе и в других городах края.

* Ускорение процесса реформирования жилищно-коммунального комплекса, синхронизация их с реформами энергетики, газовой отрасли и местного самоуправления.

* Повышение эффективности управления объектами теплового хозяйства, внедрение современных систем регулирования и учета потребляемых ресурсов, новейших технологий в области энерго- и ресурсосбережения.

* Своевременный ремонт и замена устаревшего оборудования системы теплового хозяйства города. Привлечение инвестиций под технологические и инфраструктурные проекты, внедряемые при модернизации сетевого хозяйства.

* Финансовая прозрачность компании, открытость по отношению к общественности.

РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО СОСТАВА АЛТАЙСКИХ КОММУНАЛЬНЫХ СИСТЕМ

* Сокращение уровня административных и эксплуатационных затрат при обслуживании тепловых сетей краевого центра.

Трудности, которые возникают в управлении экономическими процессами, характерны для всех предприятий, и в том числе в

ОАО «Алтайские коммунальные системы», когда на момент становления и развития они есть, то сформированная и обученная команда управленцев все эти трудности преодолевает увереннее.