

УДК 643.01

ИЗМЕНЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ И СТИМУЛЯЦИЯ ТРУДА В ЖИЛИЩНО-ЭКСПЛУАТАЦИОННОМ ХОЗЯЙСТВЕ РОССИИ.

¹Пивоварова В.А., ¹Агафонова М.С.

ФГБОУ ВО «Воронежский Государственный архитектурно-строительный университет»

Воронеж, e-mail: pivovarova-v@mail.ru

В статье систематизированы изменения в содержании работы сотрудников отрасли ЖЭХ, predetermined модернизацией технико-технологического базиса, конкурентноспособной сферой, преобразованиями условий к качеству услуг, обосновано их воздействие на персональные характеристики сотрудника (формирование профессиональной диверсификации, усиление трудности, увеличение диапазона ответственности и индивидуальных качеств). Подтверждена рациональность и разработаны теоретические положения применения гибкой коллективной системы работы в отрасли ЖЭХ, отличием каковой является развитие компаний и команд. Разработаны теоретические утверждения перехода к адапционному управлению работой в фирмах отрасли ЖЭХ на основании применения структурного и коммуникативного методологических подходов; новизна состоит в применении организационной структуры управления органического вида, для которой свойственно: сочетание положительных сторон линейно-функциональных и групповых форм, вариационного формата и плановой деятельности. Разработана форма оценки индивидуального трудового вклада сотрудника, базирующаяся в применении способов квалиметрии, позволяющих дать оценку качеству работы, систему факторов, отражающих личные характеристики сотрудника. Предложена и аргументирована целесообразность применения в ЖЭК гибкой системы коллективного вознаграждения работы, вводящая 3 элемента. Определены принципы организационного механизма активизации работников ЖЭХ, разработан комплекс методического и документационного обеспечения по формированию механизма активизации труда, а именно: 1) для целей реализации изменений в системе организации и управления трудом – методика формирования групп и команд; макет организационной структуры управления трудом и должностные инструкции; методические рекомендации по формированию электронной базы аттестационных документов и пакет электронных форм оценки личных трудовых качеств работника; формы индивидуального учета и контроля затрат и результатов труда; 2) для целей трансформации системы организации стимулирования труда предложены методики организации гибкой групповой системы стимулирования труда (по категориям работников); организации коллективного поощрения, личного и социального стимулирования труда.

Ключевые слова: отрасль ЖЭХ, система вознаграждения, стимулирование труда, рыночный механизм, группы, команды.

¹Pivovarova V,A., ¹Agafonova M.S.

CHANGE OF LABOR AND STIMULATION HOUSING MAINTENANCE RUSSIAN ECONOMY.

« Voronezh State University of Architecture and Civil Engineering» , Voronezh,

e-mail: pivovarova-v@mail.ru

The article examines changes in the content of work of employees of the industry EACH predetermined by modernization of technical and technological basis, competitive field, the change of conditions to the quality of

services based on their impact on personal characteristics of the employee (the formation of professional diversification, increasing difficulty, increasing the range of responsibility and individual qualities). Confirmed the rationality and developed theoretical concepts of flexible collective system of work in the industry EACH, the difference of which is the development of companies and teams. Developed theoretical statement of the transition to adaptive management in the firms industry EACH based on the use of structural and communicative methodological approaches; the novelty consists in the application of organizational management structure of organic types, for which typical: the combination of the positive sides of linear-functional and group forms, the variational format and planned activities. Developed an evaluation form of the individual labor contribution of the employee is based in the application of qualimetry methods, allowing to assess the quality of the work system factors that reflect the personal characteristics of the employee. Proposed and substantiated the expediency of its application in the housing office flexible the system of collective remuneration of work, introducing 3 of the item. Principles of the institutional mechanism of employee activation IAH, developed a set of methodological and documentation support on formation of the mechanism of activation of labour, namely: 1) to implement changes in the organization and management of work – methods of formation of groups and teams; the layout of the organizational structure of management of labor and job descriptions; methodical recommendations on the formation of electronic database of certification documents and a package of electronic forms of assessment of personal qualities of the employment of the employee; form of individual accounting and control of costs and results; 2) for the purposes of the transformation of the system of incentives the proposed method of flexible group system of incentives (categories of employees); - organization of collective promotion, personal and social motivation.

Keywords: Housing industry, the reward system, stimulating the labor market mechanism, group, team.

Переустройство отрасли ЖКХ в России пришлось на этап перехода экономики России от индустриального к постиндустриальному становлению, увеличение глобализации экономического пространства, распространения инноваций.

Вопреки прогрессивным изменениям, сохраняются и негативные тенденции: высокие тарифы, низкое качество и неудовлетворенность потребителей ассортиментом, сроками, наблюдается отставание в усовершенствовании технико-технологической базы. Центральной причиной является расхождение изменений в организации, нормировании и стимулировании труда рыночным принципам, оттого, что высокий уровень издержек, низкая дисциплина труда, трата рабочего времени, отсутствие достойной заработной платы, что сказывается на качестве и уровне жилищно-эксплуатационных услуг.

Необходима разработка направлений системной перестройки всего цикла управления трудом для совершенствования применения рыночных способов и авторизации служащего; становление теоретической конструкции реформы ЖКХ в части предприятия, вознаграждения и стимулирования труда.

«Отрасль жилищноэксплуатационного хозяйства» (ЖЭХ) рассматривается как исторически сложившееся экономическое и хозяйственное средство производства в составе национальной экономики, реализовывающая обмен, сортировка и применение жилищно-эксплуатационных услуг. Действенность экономических трансформаций в ЖЭХ определяется внутренними причинами – системой управления производством, трудом на предприятиях ЖЭХ; а также приспособленностью предприятий к работе в рыночных условиях.

Первоосновное внимание ученых фиксировано на технико-технологических реформах в отрасли; качестве внешнего предпринимательского климата.

К более существенным причинам малоэффективного продвижения отрасли ЖЭХ относятся:

1. высокий износ жилого фонда и основных фондов ЖЭХ;
2. нехватка целесообразных управляющих компаний на рынке ЖКХ и ЖЭХ,
3. дефицит профессиональных служащих управляющих, умеющих использовать внутрисемейное оснащение и инженерные системы, а также регулировать жилым фондом микрорайонов, населённых пунктов и так далее.
4. сложное денежное положение на предприятиях ЖЭХ, смежный с низкой платёжеспособностью народонаселения;
5. завышение стоимости содержания жилья и услуг, затратный принцип ценообразования.

Торможение реформы ЖЭХ состоит в серьезных внутренних проблемах организаций ЖЭХ, в связи с чем выделены общие и специфические внутриотраслевые проблемы. Приведены доводы, что в нынешних условиях имеется единая направленность уменьшения сферы внедрения узкоспециализированных сотрудников, повышение необходимости в кадрах, обладающих широким спектром познаний. Как следствие, меняется содержание (трудовые функции) труда:

- 1) максимальная фрагментарность труда, его жёсткое нормирование и регламентация замещаются универсализацией трудовых операций, что и приводит к увеличению трудности, интенсивности, напряжённости и результативности труда;
- 2) индивидуализация и дифференциация ассортиментного состава услуг ЖЭХ по качеству и цены (как следствие дифференциации и значения прибылей покупателей услуг

Концептуальный подход работы состоит в том, что трансформация сектора экономики и управления трудом, как стратегическое направление изменения на предприятиях ЖЭХ имеют все шансы быть проданы на базе активизации трудового потенциала сотрудника при учете конфигураций необыкновенностей рынка услуг ЖЭХ, да и новых требований к трудовым чертам сотрудника.

Выявлено, что формы организации труда на идущих в ногу со временем предприятиях секторе экономики ЖЭХ делают застойный социально-психологический климат в

коллективе, сформировывают пассивность тружеников, ограниченное отношение к труду, имеется несогласованность в рассредотачивании трудовых функций, доминирует авторитарный стиль и политика руководства и как следствие – высочайшая текучесть юных профессиональных кадров.

В области

ЖЭХ образовавшаяся бригадная форма организации труда не гарантирует рационального использования времени работника, коллективной ответственности за итоги труда; система оплаты труда (повременная) ликвидирует стимулирование активности работника и определяет невысокую трудовую ответную реакцию.

Таким методом, в статье сформулированы основы новейшей формы организации труда, активизирующей трудовой потенциал сотрудника:

1. делегирование возможностей, быстрота и гибкость в ситуационном реагировании; хитросплетение коллективной и персональной ответственности;
2. вероятность реализации «вертикальной» и «горизонтальной» коммуникации, межгруппового и внутригруппового совместной работы по решению локальных задач и миссии фирмы в общем;
3. многоуровневая система общественного партнерства; сопричастность в процесс воспроизводства всех категорий тружеников фирмы (управляющих, профессионалов, служащих, трудящихся, младшего обслуживающего персонала);
4. ужесточение взаимосвязи личного вклада сотрудника в коллективный результат; оценка труда сотрудника в зависимости от характеристик.

Обоснована форма гибкой групповой организации труда (ГГОТ) на предприятиях отрасли ЖЭХ, сочетающая преимущества опыта групповой и командной работы развитых стран и отечественной практики. В связи с этим, применительно к отрасли и предприятиям ЖЭХ, дано определение «группы» как особого типа постоянного или временного организационно структурного объединения работников внутри предприятия, образующегося на всех уровнях структурной иерархии.

Так же внимание обращено на необходимость формирования, помимо групп, временно функционирующих команд. Под «командой» автор понимает временно функционирующее малочисленное организационно-структурное внутригрупповое или межгрупповое объединение работников, сформированное для ликвидации экстренных ситуаций из работников разных профессионально-квалификационных функциональных подразделений.

Таким образом, применение ГГОТ на предприятиях отрасли ЖЭХ способствует:

1. для предприятия – объединению интересов рабочих и управленческого персонала в совместном решении плановых и экстренных ситуационных производственных задач;

сокращению потерь рабочего времени (на исправление брака в работе, случайные, непроизводительные работы); снижению претензий внутреннего и внешнего потребителя материальных затрат; повышению качества жилищно-эксплуатационных услуг (как следствие инновационного управления трудом);

2. для работника – усилению заинтересованности в повышении социально-профессионального статуса в организации труда группы (команды); внутрипроизводственной ротации; повышению профессионально-квалификационного уровня; развитию личных деловых качеств и самореализации; реализации трудового потенциала; увеличению благосостояния через коллективное стимулирование и оплату труда по результатам.

Выявлено, что для отрасли ЖЭХ характерна иерархическая структура командных звеньев управления, линейная координация работы, жёсткая регламентация должностных обязательств, стандартизованность операций производственных участков, которые делают ограничения для адаптации компаний отрасли к рыночным условиям, тормозят взаимодействие подразделений управляющей фирмы, мешают дифференциации жилищно-эксплуатационных услуг и, стоит обратить внимание на то, что, дестимулируют трудовую активность работника. Это устанавливает потребность перестройки организационной структуры управления трудом. Обосновано, что же на уровне компании трансформация к адаптационной организации управления работой подразумевает развитие функционирующей координационной текстуры управления, в связи с чем разработана организационная структура управления органического вида, главным превосходством которой предстает стремительное реагирование на внешние изменения среды и перестройку структурных компонентов организации. В развитых странах подобные структуры используются организациями, изготавливающими дифференцированную продукцию (услуги либо работы), направленную в персональные потребности. Организационной структуре органического типа свойственны:

1. гибкость трудовых взаимоотношений в части организации работы и трудового времени;
2. оперативное извлечение данных и своевременное реагирование согласно принципу обратной связи среди начальников, сотрудников компаний отрасли ЖЭХ, покупателей ЖЭУ и поставщиками;
3. мобильность и активность в изменении персональных потребительских качеств услуг ЖЭХ;
4. адаптивность: стратегическая, тактическая, оперативно-ситуационная.

Основным фактором трудоспособности целой организации адаптационного управления работой представляется идентификация рабочего вклада сотрудника. С целью полного изучения приняты последующие определения в оценке результатов труда:

1. коллективный результат предполагает оценку итогов и производительности группы и компании в целом;
2. индивидуальный (личный) результат работника.

Обосновано, что в персональном трудовом результате сотрудника имеется собственный трудовой вклад, неотделимый от общественных результатов, равно как выражение индивидуальных трудовых качеств сотрудника. Для пересмотра квалификационного ряда (либо должностной) категории сотрудника при аттестации и внутрипроизводственной ротации сотрудников предложено иметь в виду оценку трудности работы при определении личного результата сотрудника в коллективных итогах через интегральный коэффициент личного трудового вклада в межаттестационный период. Показатель оценки трудности работы будет определять амплитуду сложности исполняемых функций в рамках одной должности либо квалификационного разряда, что следует принять к сведению при разработке матрицы соотношений базовых ставок вознаграждения труда. Разработана идея гибкой коллективной системы вознаграждения труда, в базу которой положена активизация сотрудников ЖЭХ в производственной и хозяйственной деятельности в системном применении индивидуальных и групповых характеристик сотрудников компаний отрасли ЖЭХ, увязка естественных для человека стремлений, потребностей, ожиданий с интересами компании. Коллективная концепция стимулирования работы основывается на принципах соотношения заработной платы результатам, а именно предварительном нормативном установлении затрат в зарплату, материалы и пр., определенных согласно отношению к общей стоимости годового объема предоставления жилищно-эксплуатационных услуг народонаселению и в расчёте в единицу услуги. Характерной чертой данной системы оплаты труда является совмещение персональных и коллективных форм стимулирования, при этом в заработной плате труда индивида предусматриваются его личностные трудовые качества и результаты, а в поощрении – его индивидуальный рабочий вклад в коллективные результаты как управляющей фирмы в целом, так и ее подразделений. В отличие от существующей системы оплаты труда в фирмах ЖЭХ, предложенная гибкая коллективная система содержит 3 элемента: трудовую ставку вознаграждения работы, персональную стимулирующую надбавку, личную ставку стимулирования труда.

С целью индивидуального стимулирования заслуг сотрудника в коллективных итогах в структуру заработной платы введена личная ставка вознаграждения труда, обращенная на повышение:

1. профессионально-квалификационного уровня, предусматривающего: степень образования, квалификационные условия и так далее.

2. индивидуальных деловых качества сотрудника: высококлассной компетентности, предприимчивости и организации выполнения работ, коммуникабельности, самостоятельности и ответственности сотрудника.

Рычагом влияния системы поощрения на эффективность сотрудников являются штрафные санкции в рамках предложенной системы: в случае невыполнения плановых задач (ниже 95 %) по причине нарушений сотрудников группа утрачивает вероятность отчислений в фонд стимулирования труда, что влечет сокращение объема индивидуальной поощрительной надбавки.

Таким образом, предложенная система коллективного стимулирования труда способствует: увеличению среднемесячной заработной платы; сокращению малоэффективных премий, доплат, надбавок; обеспечиванию прямой зависимости заработной платы от индивидуального трудового вклада сотрудника в общих результатах коллектива; ежемесячному стимулированию сотрудника деловых качеств и профессионально-квалификационного уровня; согласованности интересов компании и сотрудника.

В заметке сформированы основы механизма организации и стимулирования работы сотрудников, позволяющие гарантировать координация интересов трудящихся и производственных групп и отдельных сотрудников и формирование их трудового потенциала. Эффективное управление работой на предприятии отрасли ЖЭХ реализуется через механизм активизации сотрудников: адекватную оценку личного трудового вклада, долевого распределения заработанных денег компании по итогам индивидуального и коллективного труда в команде и сотрудников в инновационной деятельности компании; вовлечение и фиксирование профессиональных работников; поощрение трудоотдачи; содействие управляющей фирмы в жизнеобеспечении сотрудника. Начальными условиями увеличения качества управления трудом являются управление и контролирование расходов и результатов, мониторинг которых исполняется в нескончаемом порядке что позволяет рабочему отрасли ЖЭХ лично учитывать и контролировать расходы и результаты индивидуального рабочего вклада в коллективных результатах, уменьшать непродуктивные издержки рабочего времени труда, увеличивать своевременность и качество выполнения работ.

С целью модернизации сформировавшейся в фирмах отрасли ЖЭХ системы аттестации сотрудников была изобретена методика развития электронной базы аттестационных бумаг по категориям персонала, позволяющих гарантировать внутривнутрипроизводственную и внутриотраслевую ротацию.

В рамках программы по стимулированию сотрудников учтено распределенное формирование социального пакета (в зависимости от заслуг сотрудника, стажа работы, иерархической степени группы) равно как способа обеспечения трудоспособности и трудоотдачи, успешного средства PR-менеджмента (Доли имиджа Управляющей фирмы), обращенного в создание внутренней корпоративной атмосферы, мотивации в преданность сотрудника предприятию.

Вывод: В статье систематизированы изменения в содержании работы сотрудников отрасли ЖЭХ, предопределенные модернизацией технико-технологического базиса, конкурентноспособной сферой, преобразованиями условий к качеству услуг, обосновано их воздействие на персональные характеристики сотрудника (формирование профессиональной диверсификации, усиление трудности, увеличение диапазона ответственности и индивидуальных качеств). Подтверждена рациональность и разработаны теоретические положения применения гибкой коллективной системы работы в отрасли ЖЭХ, отличием которой является развитие компаний и команд. Разработаны теоретические утверждения перехода к адаптационному управлению работой в фирмах отрасли ЖЭХ на основании применения структурного и коммуникативного методологических подходов; новизна состоит в применении организационной структуры управления органического вида, для которой свойственно: сочетание положительных сторон линейно-функциональных и групповых форм, вариационного формата и плановой деятельности.

Список литературы:

- 1 Агафонова М.С., Кулагина О.Н. Пути Улучшения системы городского хозяйства // Современные наукоемкие технологии. 2014.- № 7-2.-С. 127б.
2. Агафонова М.С., Миронова Н.В. Оптимизация финансовых потоков в системе обращения с ТБО как один из способов повышения эффективности жкх // Современные наукоемкие технологии. 2014.- № 7-2.-С. 131.
3. Агафонова М.С., Мищенко А.В. Проблемы и реформирование ценообразования жкх // Современные наукоемкие технологии. 2013.- № 10-1.-С. 136а.
4. Агафонова М.С. Современное состояние и перспективы мирового хозяйства // Успехи современного естествознания. 2012.- № 1.-С. 100.
5. Агафонова М.С. Адаптация предприятий к новым условиям хозяйствования // Вестник развития науки и образования. 2009. № 1. С. 36-40.

