

Роман ПРИХОДЬКО

к. держ. упр., завідувач відділу

очищення стічних вод ДП НДТКІ

Міського господарства при Мінрегіоні України

ЗАПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ ІНТЕГРАЛЬНИХ ПОКАЗНИКІВ РОЗВИТКУ В УПРАВЛІННІ ПРОЦЕСОМ РЕФОРМУВАННЯ КОМУНАЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Керівники підприємств добре розуміють, як впливають на поточну діяльність підприємств показники, за якими її оцінюють. Але мало хто з них сприймає оцінку ефективності діяльності, як невід'ємну складову своєї стратегії. Застосування сучасних управлінських технологій, які базуються на стратегічному плануванні та проектному управлінні, вимагають нових підходів до управлінського обліку, які надають керівникам не тільки можливість контролю за процесами поточної діяльності, а й можливість управління процесами змін та процесами планування напрямів і заходів майбутнього розвитку.

Загальновідомо, що підприємства для контролю за своїми операціями застосовують численні економічні та технічні показники, але ці показники відносяться до окремих процесів і формуються знизу до гори. А збалансовані інтегровані показники ефективності, навпаки, задаються Керівництвом в стратегічних цілях розвитку бізнесу.

Тобто, традиційна система фінансових показників демонструє лише те, як підприємство працювало в минулому, але не дає відповіді на питання як покращити свою роботу в майбутньому та як керувати поточними змінами.

Автор, в жодному разі не применшуючи важливість моніторингу поточного фінансового стану підприємства, пропонує застосувати й інший підхід для визначення ефективності роботи структур, що займаються наданням критичних в соціальному плані послуг: водо-, тепlopостачання, водовідведення та інших. І тому соціальна підтримка громади для розвитку мереж, а відповідно і підприємства, яке ці мережі експлуатує, є конче необхідною умовою запровадження змін та підставою для обґрунтування необхідних витрат для реалізації скерованих на ці зміни проектів. Тобто, управлінське рішення з максимально можливим позитивним соціальним ефектом матиме й максимально позитивні наслідки для розвитку підприємства.

Прогноз можливих соціальних наслідків від впровадження будь-яких змін в роботі підприємства, може базуватись лише на моніторингу відповідних соціальних показників, які, за думкою автора, повинні бути впроваджені в щоденну роботу. Позитивними ці соціальні наслідки можуть бути лише при дотриманні сформульованих автором умов відповідності, доцільності та розуміння:

- відповідність означає сумірність масштабів проекту та поточної (або планованої) ємності ринку території його впровадження;
- доцільність – це наявність комерційної та соціальної потреби впровадження проекту;
- розуміння характеризує соціальну готовність на можливі додаткові витрати з утримання поліпшеної за допомогою впровадження проекту інфраструктури.

Для оцінки відповідності за визначенням повинні бути застосовані показники, які відображають ємність ринку запровадження та наближення обсягів надання послуг до неї. Для оцінки доцільності повинні використовуватись показники що відображують динаміку змін операційної діяльності підприємства. Для оцінки *розуміння* на наш погляд повинні застосовуватись показники, що характеризують ступінь задоволеності споживачів наданими послугами.

Іншими словами, завдяки дослідженню фінансово-економічних показників діяльності підприємства ми можемо визначити що треба щось міняти (необхідність змін), а питання що міняти і як потребує додаткового вивчення.

Для розуміння необхідності цих додаткових досліджень пропонуємо розглянути діяльність підприємства у макроекономічній площині: товар – гроші – товар, при цьому зрозуміло, що неотримання (або отримання не в повному обсязі) коштів за вироблений підприємством товар не дає можливості у повному обсязі відтворити наступний виробничий цикл. І тому участь у процесі Споживача не менш важлива для забезпечення сталого кругообігу.

Існуючий стан взаємодії Постачальника та Споживача можна охарактеризувати наступним діалогом:

– Споживач: «Постачальник-монополіст користуючись майном територіальної громади, отримуючи ще додаткове фінансування з місцевого та державного бюджетів надає Споживачу неякісні послуги!»

– Постачальник: «Споживач не компенсує вартість наданих послуг, що призводить до подальшої руйнації системи та погіршення якості послуг!»

Хто з них правий? Обидва. Певним чином. Тому найактуальнішим питанням є наближення позицій Сторін для забезпечення сталого розвитку як Постачальника, так і Споживача.

Для того, щоб мати відповідь на це питання, цілком розумним та доцільним вважається застосування у діяльності підприємства трьох груп інтегральних показників:

Перша група – показники, що характеризують теперішній стан відповідності системи надання послуг комерційній ємності ринку, що ці послуги споживає. Це – порівняльний аналіз можливостей Постачальника з очікуваннями Споживача, за яким визначаються параметри бажаного в майбутньому стану підприємства.

Друга група – показники, що характеризують зміни, які відбуваються в напрямку досягнення бажаного стану. Це – аналіз динаміки змін за яким корегується поточна система заходів досягнення бажаного стану.

Третя група (найважливіша) – показники, що характеризують стан задоволеності Споживачів поточними змінами. Це – соціологічна складова діяльності підприємства, що надає соціально критичні послуги.

Застосування в поточній роботі підприємства інтегральних показників розвитку, на думку автора, забезпечить сталість системних змін стану підприємства, тому що Системність (за визначенням) передбачає ініціювання таких змін, які поліпшуватимуть існуючий (не досконалий) стан системи, та з часом призведуть до стабілізації його на іншому (більш досконалому) рівні.

В обсязі цієї статті не можливо детально освітити всі аспекти розробки, впровадження та моніторингу інтегральних показників, але автор звертається до керівників комунальних підприємств та органів місцевого самоврядування з пропозицією практичного впровадження результатів цього дослідження для відпрацювання системи показників та розробки практичних рекомендацій в умовах реальної діяльності Ваших підприємств.

Список використаних джерел

1. Приходько Р. Переваги стратегічного підходу до розвитку водопровідно-каналізаційного господарства міста / Р.В. Приходько // Виробничо-практичний журнал Водопостачання та водовідведення. – Київ. – 2017. – № 1. – С. 41 – 49.

2. Приходько Р. Управління соціальним розвитком територіальної громади: досвід та шляхи модернізації : монографія / Р. В. Приходько. – К. : Алерта, 2011. – 248 с.

3. Приходько Р. Функціонування системи управління розвитком муніципальних утворень в умовах євроінтеграційних процесів / Р. В. Приходько // Актуальні проблеми європейської та євроатлантичної інтеграції України : матер. VI регіональної наук.-практ. конф. (14 трав. 2009 р., м. Дніпропетровськ) / [за заг. ред. Л. Л. Прокопенка]. – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2009. – С. 74 – 77.

Інна ШОСТАК

провідний науковий співробітник проблемної науково-дослідної лабораторії соціальних досліджень ринку праці Інституту підготовки кадрів Державної служби зайнятості України

ОРІЄНТИРИ ДЛЯ УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ АДАПТАЦІЇ ДОСВІДУ ЄС В СФЕРІ ДЕТИНІЗАЦІЇ НАЦІОНАЛЬНИХ РИНКІВ ПРАЦІ

Актуальним питанням для України на сучасному етапі є вирішення проблем у соціально-економічній сфері, зокрема це стосується детінізації національного ринку праці. Тіньова економіка загалом та тіньова зайнятість зокрема призводять не тільки до негативних наслідків в економічній сфері, а й несуть у собі загрозу для соціальної сфери. Особлива роль у подоланні соціально-економічної кризи в Україні та досягненні цілей соціального розвитку ринку праці, що визначені Угодою про асоціацію з ЄС, відводиться державній політиці детінізації зайнятості.

Адаптація позитивного досвіду Євросоюзу щодо легалізації тіньової зайнятості та оплати праці є одним із актуальних завдань у контексті досягнення соціально-економічних цілей Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, зокрема щодо побудови сучасного ринку праці за принципом flexicurity, а також збільшення кількості гідних робочих місць.

Вирішення питань детінізації зайнятості в Україні ускладнюється значними масштабами тінізації економіки країни та неоднозначністю підходів до її оцінки [2]. Відтак, вітчизняна політика легалізації зайнятості та оплати праці в Україні потребує оптимізації, яка має здійснюватися за 3-ма основними напрямками: інституційним, макроекономічним, соціальним [4].

В інституційному напрямі, в першу чергу, необхідно розробити та ухвалити комплексну Національну стратегію щодо легалізації неформальної зайнятості та оплати праці, яка має кореспондуватися з міжнародними та вітчизняними нормативно-правовими актами (Угодою про асоціацію між Україною та ЄС; Програмою Гідної праці для України на 2016 – 2019 роки; Стратегією сталого розвитку «Україна – 2020» та ін.) [4].

Удосконалення чинної законодавчої бази, в контексті введення норм протидії неформальній зайнятості та оплаті праці, має базуватися на імплементації європейських директив, що сприятимуть урегулюванню питань неформальної зайнятості. Необхідно на законодавчому рівні урегулювати питання застосування в Україні нестандартних форм зайнятості (фріланс, коворкінг, аутстафінг тощо), а також формалізувати облік та соціальних гарантій працівників, охоплених такими формами зайнятості.

Ухвалити відповідні законодавчі акти щодо мінімальних норм соціального забезпечення норм соціальної політики, що стосуються сфери зайнятості та розвитку національного ринку робочої сили, у