



ISSN 1993-3509 online

ЭКОНОМИКА СТРОИТЕЛЬСТВА И ГОРОДСКОГО ХОЗЯЙСТВА
ЕКОНОМІКА БУДІВНИЦТВА І МІСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА
ECONOMICS OF CIVIL ENGINEERING AND MUNICIPAL ECONOMY

2023, ТОМ 19, НОМЕР 3, 117–122

EDN: [WSZDSW](#)

УДК 332.8

ЭККАУНТИНГ СОЦИАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ КАДРОВОГО УПРАВЛЕНИЯ В СФЕРЕ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА

А. С. Волочко ^{a, 1}, А. В. Гончарова ^{b, 2}

^a ФГБОУ ВО «Донбасская национальная академия строительства и архитектуры»,
Российская Федерация, Донецкая Народная Республика, 286123,
г. о. Макеевский, г. Макеевка, ул. Державина, д. 2.

^b ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,
Российская Федерация, Донецкая Народная Республика, 83015,
г. Донецк, ул. Челюскинцев, 163а.

E-mail: ¹ a.s.volochko@donnasa.ru, ² avgon4arova@yandex.ru

Получена 01 сентября 2023; принята 22 сентября 2023.

Аннотация. В современных условиях жилищно-коммунальное хозяйство является одной из важнейших сфер экономики страны. В статье исследован эккаунтинг социальной эффективности кадрового управления в сфере жилищно-коммунального хозяйства в современных условиях. Весомость жилищно-коммунального хозяйства определяется тем, что данная сфера современной экономики оказывает существенное влияние на социальную обстановку в стране и является одним из крупнейших потребителей топливно-энергетических ресурсов. Проведенный анализ различных подходов позволяет определить особенности социальной эффективности кадрового управления в сфере жилищно-коммунального хозяйства как особую сферу управленческой деятельности. Определены возможные способы усовершенствования кадрового управления в сфере жилищно-коммунального хозяйства, которые предполагают активное взаимодействие работодателей и государственных структур.

Ключевые слова: жилищно-коммунальное хозяйство, социальная эффективность, эккаунтинг кадрового управления, жилищно-коммунальные услуги, кадровый менеджмент.

ЕККАУНТИНГ СОЦІАЛЬНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ КАДРОВОГО УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА

А. С. Волочко ^{a, 1}, А. В. Гончарова ^{b, 2}

^a ФДБОУ ВО «Донбаська національна академія будівництва і архітектури»,
Російська Федерація, Донецька Народна Республіка, 286123,
м. о. Макіївський, м. Макіївка, вул. Державіна, буд. 2.

^b ФДБОУ ВО «Донецька академія управління та державної служби»
Російська Федерація, Донецька Народна Республіка, 83015,
м. Донецьк, вул. Челюскінців, 163а.

E-mail: ¹ a.s.volochko@donnasa.ru, ² avgon4arova@yandex.ru

Отримана 01 вересня 2023; прийнята 22 вересня 2023.

Анотація. У сучасних умовах житлово-комунальне господарство одна із найважливіших сфер економіки країни. У статті досліджено еккаунтинг соціальної ефективності кадрового управління у сфері житлово-комунального господарства у сучасних умовах. Вагомість житлово-комунального господарства



визначається тим, що ця сфера сучасної економіки істотно впливає на соціальну обстановку в країні і є одним із найбільших споживачів паливно-енергетичних ресурсів. Проведений аналіз різних підходів дозволяє визначити особливості соціальної ефективності кадрового управління у сфері житлово-комунального господарства як особливу сферу управлінської діяльності. Визначено можливі способи удосконалення кадрового управління у сфері житлово-комунального господарства, які передбачають активну взаємодію роботодавців та державних структур.

Ключові слова: житлово-комунальне господарство, соціальна ефективність, екзаунтинг кадрового управління, житлово-комунальні послуги, кадровий менеджмент.

ACCOUNTING OF SOCIAL EFFICIENCY OF PERSONNEL MANAGEMENT IN THE FIELD OF HOUSING AND COMMUNAL ECONOMY

Anna Volochko ^{a,1}, Alina Goncharova ^{b,2}

^a FSBEI HE «Donbas National Academy of Civil Engineering and Architecture»,
Russian Federation, 286123, Makeevka, Derzhavin st., 2.

^b FSBEI HE «Donetsk Academy of Management and Public Service»,
Russian Federation, 83015, Donetsk, Chelyuskintsev st., 163a.

E-mail: ¹ a.s.volochko@donnasa.ru, ² avgon4arova@yandex.ru

Received 01 September 2023; accepted 22 September 2023.

Abstract. In modern conditions, housing and communal services are one of the most important sectors of the country's economy. The article examines the accounting of social efficiency of personnel management in the field of housing and communal services in modern conditions. The importance of housing and communal services is determined by the fact that this area of the modern economy has a significant impact on the social situation in the country and is one of the largest consumers of fuel and energy resources. The analysis of various approaches allows us to determine the features of the social efficiency of personnel management in the field of housing and communal services as a special area of management activity. Possible ways to improve personnel management in the housing and communal services sector have been identified, which involve active interaction between employers and government agencies.

Keywords: housing and communal services, social efficiency, accounting of personnel management, housing and communal services, personnel management.

Введение

В современном обществе жилищно-коммунальные услуги, которые предоставляются населению страны, занимают значимое место среди общего объема всех оказываемых услуг. Следовательно, одной из основных задач является улучшение качества данного вида услуг [1, с. 254]. Жилищно-коммунальное хозяйство – это социально-экономическая сфера, в которой постоянно возникают проблемы с населением, что в свою очередь, дает возможность изучать данную сферу как систему, регулирующую и финансируемую государством.

Анализ последних исследований и публикаций

Особенностям и перспективам развития сферы жилищно-коммунального хозяйства в современных условиях и проблемам ее кадрового управления посвящены работы многих отечественных ученых: С. Ю. Алашеева [2], Е. А. Ананькиной [3], И. П. Беликовой [4], В. В. Верны [5], А. Вишневого [6], А. В. Волковой [7], Б. А. Воронина [8], Г. Г. Вукович [9], А. П. Егоршина [10], А. Я. Кибанова [11; 12; 13], А. В. Климовой [14], А. М. Колота [15; 16], В. Г. Коноваловой [17], К. С. Колесникова, Н. М. Калинина [18],

И. В. Волкова, Н. Т. Саврукова [19], К. В. Кокорева, Л. В. Парахиной [20] и многих других.

Цель работы

Целью работы является эккаунтинг социальной эффективности кадрового управления в сфере жилищно-коммунального хозяйства.

Основной материал

Государственное управление в жилищно-коммунальной сфере – это деятельность уполномоченных органов государственной и муниципальной власти по надлежащему использованию объектов жилого фонда и удовлетворению жилищно-коммунальных нужд населения. Законодательство в области регулирования деятельности жилищно-коммунального хозяйства охватывает практически все сферы этой отрасли при помощи развитой структуры. Рыночная экономика предполагает свободное ценообразование с учетом законов спроса и предложения. Но государство оставляет за собой право регулирования таких отраслей экономики, в которых свободное ценообразование на реализуемые товары или оказываемые услуги по обоснованным причинам невозможно. Естественная монополия – это состояние товарного рынка, работа которого эффективнее при отсутствии конкуренции в силу особенностей технологии производства. Отнесение к субъектам естественной монополии обусловлено тем, что ни юридическое, ни физическое лицо не свободно в выборе организации, производящей коммунальные ресурсы.

Местное самоуправление в лице государства, выполняя основные управленческие функции в сфере жилищно-коммунального хозяйства, само собой не может оказывать и не может представляться заказчиком жилищно-коммунальных услуг. Местное самоуправление может осуществлять соответствующее регулирование, устанавливать нормативные акты и требования к качеству услуг в жилищно-коммунальной сфере и таким образом является связующим звеном между потребителями и производителями данных видов услуг. Реформирование в жилищно-коммунальной сфере проходит достаточно долгое время (более 20 лет), но значительных изменений так и не произошло, о чем свидетельствует разорение и

ликвидация управляющих компаний, предоставляющих жилищно-коммунальные услуги, износ и аварийность инфраструктуры на объектах коммунального хозяйства и другие.

В настоящее время жилищно-коммунальный комплекс страны как никогда имеет необходимость в существенных вложениях с целью совершенствования уровня и качества предоставляемых услуг, обеспечения стабильной и эффективной деятельности коммунальных компаний, формирования городской инфраструктуры, а кроме того, улучшения экологической ситуации и здоровья людей.

В сфере управления предприятиями жилищно-коммунального хозяйства необходимо введение инновационных способов кадрового управления. Кадры являются одним из ключевых ресурсов, от эффективного управления которыми зависит результативность деятельности не только непосредственно конкретного предприятия, но и всей сферы жилищно-коммунального хозяйства. Так, от уровня компетентности, психологических и личных характеристик сотрудников зависит имидж предприятия, его потребительский и деловой рейтинг, что непосредственно влияет и определяет позицию предприятия и его конкурентные преимущества. Исходя из вышеизложенного можно сделать вывод, что социальная эффективность кадрового управления является ключевым фактором, применяемым для оценки деятельности сферы жилищно-коммунального хозяйства в целом, ее возможностей для выполнения определенного вида работ, целесообразности инвестирования и, в дальнейшем, выбора надежного партнера.

Относительно проблемы качества подготовки специалистов в сфере жилищно-коммунального хозяйства необходимо отметить, что в последние годы значительно возрастают требования к профессиональному уровню специалистов, которые в современных условиях должны владеть междисциплинарными знаниями и быть разносторонне и комплексно подготовленными к инновационным преобразованиям в технологиях и организации деятельности. Улучшению качества подготовки специалистов максимально способствует тесное взаимодействие образовательных учреждений и производственных организаций, позволяющее углубить и объединить общетеоретическую и общепрофессиональную

подготовку будущих специалистов в сфере жилищно-коммунального хозяйства.

Анализ специфических особенностей сферы жилищно-коммунального хозяйства дает повод констатировать необходимость найма на предприятия тех высококвалифицированных сотрудников, которые за счет более высокой производительности труда помогут предприятию достичь более результативных показателей эффективности производства. При этом следует отметить, что квалификация и опыт не являются единственными факторами, характеризующими эффективных работников. Руководство предприятия должно учитывать также личные качества, такие как: коммуникабельность, желание получать новые знания, повышать уровень квалификации, способность повести за собой команду и создать благоприятный климат в коллективе. Благодаря именно таким работникам формируется корпоративная культура, которая дает возможность сотрудникам более продуктивно работать, а предприятию за счет этого получать большие объемы прибыли и достигать намеченных стратегических ориентиров развития.

Эккаунтинг экономической эффективности кадрового управления в сфере жилищно-коммунального хозяйства на базе инноваций возможно выразить соответствующими показателями: соотношение снижения издержек компаний жилищно-коммунального хозяйства от введения инноваций в процедуру производства жилищно-коммунальных услуг к затратам на их покупку; динамика уровня доходов компании жилищно-коммунального хозяйства от реализуемых потребителям услуг. Значимость социальной эффективности кадрового управления в сфере жилищно-коммунального хозяйства состоит в повышении степени платежеспособности потребителей и увеличения степени комфорта и качества жизни потребителей.

Особое значение имеют некоторые факторы, которые препятствуют инвестированию в сферу жилищно-коммунального хозяйства: непроработанный механизм расчета тарифов на практике, высокая изношенность основных фондов отрасли и, как следствие: значительный объем необходимых инвестиций; длительный срок возврата инвестированного капитала; низкая

платежную дисциплину потребителей. Несомненно, существующие проблемы социальной эффективности управления в сфере жилищно-коммунального хозяйства не только в недостатке средств, отсутствия квалифицированных кадров, постоянном поиске альтернативных источников финансирования и необходимости привлечения частного бизнеса, который нужно заинтересовать в решении вопросов реформирования системы жилищно-коммунального хозяйства. Данная ситуация значительно осложняется и ежегодным повышением тарифов на коммунальные услуги при том, что их качество остается на низком уровне, повышая нагрузку на региональные и местные бюджеты за счет увеличения расходов на предоставление льгот и субсидий.

Повышение качества жилищно-коммунальных услуг является одной из главных проблем в государстве. Для этого является важным обеспечение выполнения ряда мероприятий, которые направлены на улучшение объектов инфраструктуры, эффективность государственных программ. Главными задачами этой программы являются повышение удовлетворенности граждан уровнем жилищно-коммунального обслуживания. Решение данной проблемы состоит в использовании новейших технологий в коммунальной структуре. Для того, чтобы обеспечить качество и эффективность работы объектов коммунальной инженерной инфраструктуры, нужно повысить уровень образования кадров в сфере жилищно-коммунального хозяйства.

Выводы

Таким образом, уровень удовлетворения жилищным обслуживанием является обобщенным описанием происходящих отклонений. Следовательно, эккаунтинг социальной эффективности кадрового управления в сфере жилищно-коммунального хозяйства показал, что эффективное инновационное кадровое управление становится необходимым условием конфигурации производительности труда, что в свою очередь способствует определению уровня предоставления жителям качественных жилищно-коммунальных услуг.

Литература

1. Сутягина, Н. И. Модели государственно-частного партнерства в жилищно-коммунальной сфере / Н. И. Сутягин. – Текст : непосредственный // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. – 2012. – № 1–2. – С. 254–261.
2. Влияние общих компетенций работников на производительность их труда / С. Ю. Алашеев, Е. Я. Коган, Н. Ю. Посталок и [др.]. – Текст : непосредственный // Профессиональное образование и рынок труда : научно-практический журнал. – 2017. – № 1. – С. 9–14.
3. Ананькина, Е. А. Контроллинг как инструмент управления предприятием / Е. А. Ананькина, С. Г. Данилочкин, Н. Г. Данилочкина ; под редакцией С. Г. Данилочкина. – Москва : ЮНИТИ, 2002. – 279 с. – Текст : непосредственный.
4. Беликова, И. П. Инновационная среда как фактор модернизации экономики регионов : монография / И. П. Беликова, Т. И. Сахнюк. – Москва : [б. и.], 2017. – 152 с. – Текст : непосредственный.
5. Верна, В. В. Управление персоналом организации как основополагающий фактор ее устойчивого развития / В. В. Верна. – Текст : непосредственный // Успехи современной науки. – 2017. – Том 3, № 1. – С. 171–173.
6. Вишнеvский, А. Возраст выхода на пенсию и продолжительность жизни / А. Вишнеvский, С. Васин, А. Рамонов. – Текст : непосредственный // Вопросы экономики. – 2012. – № 9. – С. 88–109.
7. Волкова, А. В. Рынок труда : учебное пособие / А. В. Волкова. – Киев : Центр учебной литературы, 2007. – 280 с. – Текст : непосредственный.
8. Воронин, Б. А. Работник и работодатель: их отношения / Б. А. Воронин. – Текст : непосредственный // Нива Зауралья. – 2019. – № 2–3. – С. 28–29.
9. Вукович, Г. Г. Управление персоналом: теория и методика / Г. Г. Вукович. – Текст : непосредственный // Экономика Профессия Бизнес. – 2019. – № 4. – С. 20–25.
10. Егоршин, А. П. Организация труда персонала / А. П. Егоршин, А. К. Зайцев. – Москва : Высшая школа, 2018. – 320 с. – Текст : непосредственный.
11. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, Е. Г. Коновалова, О. Л. Чуланова. – Москва : ИНФРА-М, 2020. – 156 с. – Текст : непосредственный.
12. Кибанов, А. Я. Управление персоналом : учебное пособие / А. Я. Кибанов, Г. П. Гагаринская, О. Ю. Калмыкова. – Москва : Инфра-М, 2018. – 219 с. – Текст : непосредственный.
13. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: стратегия : учебное пособие / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. – Москва : Инфра-М, 2018. – 224 с. – Текст : непосредственный.
14. Климова, А. В. Анализ внешней среды государственных организаций: понятие, методы, проблемы / А. В. Климова. – Текст : непосредственный // Вопросы управления. – 2015. – № 5(17). – С. 119–128.
15. Колот, А. М. Трансформация института занятости как составляющая глобальных изменений в

References

1. Sutyagina, N. I. Models of public-private partnership in the housing and communal services sector. – Text : direct. – In: *Bulletin of the Nizhny Novgorod University N. I. Lobachevsky*. – 2012. – № 1–2. – P. 254–261. (in Russian)
2. Alasheev, S. Y.; Kogan, E. Y.; Postalyuk, N. Y. [et al.]. Influence of general competencies of workers on their productivity. – Text : direct. – In: *Vocational education and market labor*: Scientific and practical journal. – 2017. – № 1. – P. 9–14. (in Russian)
3. Anankina, E. A.; Danilochkin, S. G.; Danilochkina, N. G. Controlling as a tool for enterprise management ; edition S. G. Danilochkina. – Moscow : UNITI, 2002. – 279 p. – Text : direct. (in Russian)
4. Belikova, I. P.; Sakhnyuk, T. I. Innovative environment as a factor in the modernization of the regional economy : monograph. – Moscow : [s. n.], 2017. – 152 p. – Text : direct. (in Russian)
5. Verna, V. V. Personnel management of an organization as a fundamental factor in its sustainable development. – Text : direct. – In: *Successes of modern science*. – 2017. – Volume 3, № 1. – P. 171–173. (in Russian)
6. Vishnevsky, A.; Vasin, S.; Ramonov, A. Retirement age and life expectancy. – Text : direct. – In: *Questions of Economics*. – 2012. – № 9. – P. 88–109. (in Russian)
7. Volkova, A. V. Labor market : textbook. – Kyev : Center for Educational Literature, 2007. – 280 p. – Text : direct. (in Russian)
8. Voronin, B. A. Worker and employer: their relationship. – Text : direct. – In: *Niva Zauralya*. – 2019. – № 2–3. – P. 28–29. (in Russian)
9. Vukovich, G. G. Personnel management: theory and methodology. – Text : direct. – In: *Economics Profession Business*. – 2019. – № 4. – P. 20–25. (in Russian)
10. Yegorshin, A. P.; Zaitsev, A. P. Organization of personnel work. – Moscow : Higher school, 2018. – 320 p. – Text : direct. (in Russian)
11. Kibanov, A. Ya.; Mitrofanova, E. A.; Konovalova, E. G.; Chulanova, O. L. The concept of competence-based approach in personnel management. – Moscow : INFRA-M, 2020. – 156 p. – Text : direct. (in Russian)
12. Kibanov, A. Y.; Gagarinskaya, G. P.; Kalmykova, O. Y. Personnel management : textbook. – Moscow : Infra-M, 2018. – 219 p. – Text : direct. (in Russian)
13. Kibanov, A. Y.; Durakova, I. B. Personnel management of the organization: strategy : textbook. – Moscow : Infra-M, 2018. – 224 p. – Text : direct. (in Russian)
14. Klimova, A. V. Analysis of the external environment of state organizations: concept, methods, problems. – Text : direct. – In: *Management issues*. – 2015. – № 5(17). – P. 119–128. (in Russian)
15. Kolot, A. M. Transformation of the institution of employment as a component of global changes in the social and labor sphere: the phenomenon of precarization. – Text : direct. – In: *Labor market and employment of the population*. – 2014. – № 2. – P. 3–6. (in Russian)

- социально-трудовой сфере: феномен прекаризации / А. М. Колот. – Текст : непосредственный // Рынок труда и занятости населения. – 2014. – № 2. – С. 3–6.
16. Колот, А. М. Новые глобальные тенденции в сфере занятости и доходов и их влияния на социальное неравенство / А. М. Колот, О. О. Герасименко. – Текст : непосредственный // Социально-трудовые отношения: теория и практика. – 2018. – № 1. – С. 6–33.
 17. Коновалова, В. Г. Организация отбора и оценки персонала / В. Г. Коновалова. – Москва : ЭКЗАМЕН, 2019. – 142 с. – Текст : непосредственный.
 18. Колесникова, К. С. Инновации в сфере ЖКХ как способ повышения качества услуг / К. С. Колесникова, Н. М. Калинина. – Текст : непосредственный // Экономика сферы сервиса: проблемы и перспективы : материалы 4 межвузовской научно-практической конференции, Омск, 4–5 декабря 2017 г. – Омск : Омский государственный технический университет, 2018. – С. 24–25.
 19. Волков, И. В. Создание условий для активизации инвестиционной деятельности в экономике России / И. В. Волков, Н. Т. Савруков. – Текст : непосредственный // Азимут научных исследований: экономика и управление. – 2019. – Том 8, № 1(26). – С. 206–210.
 20. Кокорев, К. В. Концепция государственного управления инновационной деятельностью в сфере жилищно-коммунального хозяйства / К. В. Кокорев, Л. В. Парахина. – Текст : непосредственный // Среднерусский вестник общественных наук. – 2018. – Том 13, № 5. – С. 253–263.
 16. Kolot, A. M.; Gerasimenko, O. O. New global trends in employment and income and their impact on social inequality. – Text : direct. – In: *Social and labor relations: theory and practice*. – 2018. – № 1. – P. 6–33. (in Russian)
 17. Konovalova, V. G. Organization of personnel selection and evaluation. – Moscow : EXAM, 2019. – 142 p. – Text : direct. (in Russian)
 18. Kolesnikova, K. S.; Kalinina, N. M. Innovations in housing and communal services as a way to improve the quality of services. – Text : direct. – In: *The economy of the service sector: problems and prospects: materials of the 4th interuniversity scientific and practical conference*, Omsk, December 4–5, 2017. – Omsk : Omsk State Technical University. – 2018. – P. 24–25. (in Russian)
 19. Volkov, I. V.; Savrukov, N. T. Creating conditions for the activation of investment activity in the Russian economy. – Text : direct. – In: *Azimuth of scientific research: economics and management*. – 2019. – Volume 8, № 1(26). – P. 206–210. (in Russian)
 20. Kokorev, K. V.; Parakhina, L. V. The concept of state management of innovative activities in the field of housing and communal services. – Text : direct. – In: *Central Russian Bulletin of Social Sciences*. – 2018. – Volume 13, № 5. – P. 253–263. (in Russian)

Волочко Анна Сергеевна – старший преподаватель кафедры экономики, экспертизы и управления недвижимостью ФГБОУ ВО «Донбасская национальная академия строительства и архитектуры». Научные интересы: формирование методологических подходов и развитие кадрового управления.

Гончарова Алина Вадимовна – аспирант кафедры менеджмента непроизводственной сферы ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы». Научные интересы: стратегическое управление, управление персоналом.

Волочко Анна Сергіївна – старший викладач кафедри економіки, експертизи та управління нерухомістю ФДБОУ ВО «Донбаська національна академія будівництва і архітектури». Наукові інтереси: формування методологічних підходів та розвиток кадрового управління.

Гончарова Аліна Вадимівна – аспірант кафедри менеджменту не виробничої сфери ФДБОУ ВО «Донецька академія управління та державної служби». Наукові інтереси: стратегічне управління, управління персоналом.

Volochko Anna – Senior Lecturer at the Department of Economics, Expertise and Real Estate Management, FSBEI HE «Donbas National Academy of Civil Engineering and Architecture». Scientific interests: formation of methodological approaches and development of personnel management.

Goncharova Alina – graduate student of the Department of Management of Non-Production Spheres of the FSBEI HE «Donetsk Academy of Management and Public Service». Scientific interests: strategic management, personnel management.