АНАЛИЗ ПРОЦЕССА РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА МУНИЦИПАЛЬНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ ТРЕСТ «ВОДОКАНАЛ»

Балынская Н. Р.

доктор политических наук, профессор кафедры государственного и муниципального управления и управления персоналом института экономики и управления, Магнитогорский государственный технический университет им. Г. И. Носова (Россия), 455000, Россия, Челябинская область, Магнитогорск, проспект Ленина, 38, balynskaya@yandex.ru

Зиновьева Е. Г.

кандидат философских наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления и управления персоналом, Магнитогорский государственный технический университет им. Г. И. Носова (Россия), 455000, Россия, Челябинская область, Магнитогорск, проспект Ленина, 38, ekaterina_7707@mail.ru

УДК 338.46-051
ББК 65.441.35-640

Цель. Проведение анализа, позволяющего повысить кадровый потенциал МП Трест «Водоканал».

Методы. Исследование базируется на методах сравнение, анкетирование, интервьюирование.

Результаты и практическая значимость. Проведен опрос сотрудников и предложены направления повышения кадрового потенциала МП Трест «Водоканал».

Научная новизна. Формирование в рамках действующей кадровой службы специального отдела по развитию персонала.

Ключевые слова: кадровый потенциал, стажировка, повышение квалификации, профессиональное обучение.

ANALYSIS OF THE PROCESS OF DEVELOPMENT OF THE PERSONNEL POTENTIAL OF THE MUNICIPAL ENTERPRISE «VODOKANAL» TRUST

Balynskaya N. R.

Doctor of Political Sciences, Professor of the Department of State and Municipal Management and Personnel Management, Institute of Economics and Management, Magnitogorsk State Technical University. G. I. Nosova (Russia), 455000, Russia, Chelyabinsk Region, Magnitogorsk, Lenin Avenue, 38, balynskaya@yandex.ru

Zinovieva E. G.

Candidate of Philosophy, Associate Professor of the Department of State and Municipal Management and Personnel Management, Institute of Economics and Management, Magnitogorsk State Technical University. G. I. Nosova (Russia), 455000, Russia, Chelyabinsk Region, Magnitogorsk, Lenin Avenue, 38, ekaterina_7707@mail.ru

Purpose. The analysis, which allows to increase the human capacity of MP Trust «Vodokanal».

Methods. The research is based on the methods of comparison, questioning, interviewing.

Results and practical importance. Conducted a survey of employees and proposed ways to improve the human capacity of MP Trust «Vodokanal».

Scientific novelty. Formation in the framework of the existing personnel of the special services Department staff development.

Key words: human resources, internship, professional development, professional training.

© Балынская Н. Р., Зиновьева Е. Г., 2018

Развитие кадрового потенциала государственных, муниципальных органов, учреждений и предприятий, отвечающего потребностям и масштабам происходящих перемен в российском обществе, является значимой структурной составляющей более общего механизма реализации стратегии социального и экономического развития России. Государство в любом случае тесно связано с обществом и поэтому абсолютно все граждане в определенной степени сопричастны государственному или муниципальному управлению. Именно в обществе подготавливается и из общества пополняется персонал государственного и муниципального управления. И каким является человеческий потенциал конкретного общества, таков и будет персонал органов государственного и местного управления.

Кадровый потенциал государственных и муниципальных органов, предприятий и учреждений является важнейшим стратегическим фактором, который определяет успех проводимых в России административных реформ. Необходимость развития кадрового потенциала государственных и муниципальных органов, предприятий и учреждений в настоящее время является общепризнанным фактом. Растущие темпы и интернационализация хозяйственной деятельности, повышение внимания к актуальным проблемам и современным тенденциям в государственном и муниципальном управлении, требование актуальных знаний теории и практики управления для координации деятельности человеческих структур – все вышеперечисленные факторы определяют значимость работы по повышению кадрового потенциала.

Эффективность муниципального управления тесно связана с организацией профессиональной деятельности, подготовкой, переподготовкой, повышением квалификации муниципальных кадров, а также научно-методическим обеспечением их функционирования. В научных исследованиях последнего времени, посвященных отдельным вопросам организации и функционирования муниципальной службы все более актуализируется идея применения инновационных технологий управления кадровыми процессами и в первую очередь профессиональным развитием служащих. В то же время, в науке государственного и муниципального управления, а также управленческой практике еще не в полной мере выработаны четкие критерии комплексной оценки уровня кадровой работы, не закреплена концептуальная основа современных кадровых технологий профессионального развития муниципальных служащих, усвоения ими профессиональных и этических норм корпоративной культуры.

Муниципальное предприятие Трест «Водоканал» – является стабильным и мощно развивающимся предприятием, обеспечивающим водоснабжение и водоотведение города Магнитогорска. Его услугами пользуются 417 тысяч жителей города, более 730 предприятий и организаций.

Таблица 1. **Обеспеченность головного предприятия МП Трест «Водоканал» трудовыми ресурсами на 1 января 2018 г.**

Категория работников	План	Факт	% обеспеченности
Среднесписочная численность производственного персонала, чел.	1400	1400	100
в том числе			
рабочие, чел.	1000	1040	104
инженерно-технические работники и служащие, чел.	400	360	90

В таблице 1 представлена обеспеченность головного предприятия МП Трест «Водоканал» трудовыми ресурсами.

Из таблицы 1 видно, что МП Трест «Водоканал» полностью обеспечено рабочими кадрами причем даже выше плановых показателей, что обусловлено необходимостью обслуживания новых поселков в черте города. При этом численность инженерно-технических сотрудников меньше плановой на 10%, что связано с изменениями, которые произошли в руководстве предприятия в 2017 г.

В связи с этим весьма важным и значимым направлением в области кадровой работы является повышение кадрового потенциала предприятия. Работа с персоналом в сфере повышения кадрового потенциала сотрудников и предприятия в МП Трест «Водоканал» активно ведется начиная с 2016 г. На рассматриваемом муниципальном предприятии постоянно ведется обучение и повышение квалификации сотрудников как на рабочем месте, так и вне рабочего места, при этом, как свидетельствуют данные таблицы 2, на указанные цели выделяются существенные суммы.

Таблица 2. **Затраты на обучение персонала МП Трест «Водоканал» за 2014–2017 гг.**

	Годы			
	2014	2015	2016	2017
Кол-во работников, прошедших обучение и повышение квалификации	4	10	24	30
Затраты на обучение и повышение квалификации, тыс. руб./ год	14	42	84	165

Таблица 3. **Профессиональное обучение кадров МП Трест «Водоканал» за 2014–2017 гг.**

	Годы			
	2014	**2015**	**2016**	**2017**
Всего работников, которые повысили квалификацию, прошли подготовку и переподготовку	4	10	17	30
в том числе:				
рабочие	4	10	14	24
руководители среднего звена	0	0	2	4
руководители высшего звена	0	0	1	2
Повысили квалификацию				
в учебных заведениях	0	0	4	9
на предприятии	4	10	13	21

Как следует из таблицы 2, на протяжении 2014–2017 гг. удельный вес сотрудников, участвовавших в различных мероприятиях по обучению, переподготовке и повышению квалификации постоянно увеличивается в отношении к общему количеству персонала предприятия. Если в 2014 г. обучение прошло только 0,4 % сотрудников предприятия, то в 2017 г. 2,2 % сотрудников, что свидетельствует об активизации отдела кадров предприятия в данной сфере.

В 2014 г. в МП Трест «Водоканал» прошло обучение всего лишь 4 сотрудников без отрыва от производственной деятельности. В 2015 г. количество повысивших квалификацию сотрудников увеличилось на 6 человек, при этом обучение также осуществлялось на рабочем месте. В 2016 г. переподготовку прошли руководители нескольких отделов, рядовые сотрудники, руководители среднего и высшего звена. В 2017 г., в связи с приобретением новых технологий, возникла необходимость переобучить значительное количество сотрудников. Для чего семь сотрудников направили на повышение квалификации в форме стажировки на предприятие ПАО «ЗЖБИ» (Завод железобетонных изделий). Получив необходимые знания и практические умения, сотрудники смогли передать необходимые знания другим сотрудникам благодаря наставничеству.

Переподготовка руководителей подразделений предприятия проводилось на основании ранее заключенного договора с фирмой ООО «Персонал» при ЦПК «Персонал». Некоторые руководители принимали участие в семинарах и конференциях. В целом, имеющиеся данные о проводимом в МП Трест «Водоканал» профессиональном обучении и повышении квалификации отражены в таблице 3.

Как следует из таблицы 3, в МП Трест «Водоканал» основное предпочтение отдаётся таким формам обучения персонала, которые можно осуществить непосредственно на самом муниципальном предприятии, в виду некоторой ограниченности материальных и финансовых ресурсов. Большая часть сотрудников проходит обучение именно на базе предприятия.

Повышение квалификации сотрудников МП Трест «Водоканал» непосредственно на самом муниципальном предприятии реализуется в следующих формах: на производственных и экономических курсах, на курсах целевого назначения, на курсах передовых приёмов и методов труда. При этом повышение квалификации рядовых сотрудников предприятия на производственных курсах организуется в несколько этапов: 1-й этап предусматривает повышение квалификации на 3-й разряд, второй этап предусматривает повышение квалификации сотрудника на 4 разряд, третий этап обеспечивает повышение квалификации работника на 5 или 6 разряд. Занятия работников на производственных курсах заканчиваются сдачей соответствующего квалификационного экзамена. Продолжительность обучения на производственных курсах составляет от 36 часов и более.

В таблице 4 отражена образовательная структура персонала МП Трест «Водоканал» 2014–2017 гг.

Из таблицы 4 видно, что наибольшую долю представляют работники МП Трест «Водоканал» обладающие средним специальным образованием, при этом доля сотрудников предприятия с высшим образованием год от года увеличивается, так, если в 2014 году доля таких сотрудников составляла всего 12,1 %, то в 2017 году уже 26,7 %, то есть выросла более чем в два раза.

Также в 2015–2016 гг. возросла доля сотрудников со средним специальным образованием по сравнению с 2014 г. Все это подтверждает достаточно эффективную работу отдела кадров МП Трест «Водоканал» по реализации общей цели предприятия направленной на обучение и повышение квалификации своих сотрудников.

Помимо внутриорганизационного обучения в МП Трест «Водоканал» в форме наставничества на рассматриваемом муниципальном предприятии применяются нижеследующие методы профессионального обучения своих сотрудников.

Таблица 4. **Образовательная структура персонала МП Трест «Водоканал» 2014–2017 гг. (в % к общей численности)**

Уровень образования	**Годы**			
	2014	**2015**	**2016**	**2017**
Высшее	12,1	16,4	18,5	26,7
Среднее специальное	55,5	58	62,3	56,5
Среднее	32,4	25,6	19,2	16,8

Стажировка. Данную форму обучения обязаны проходить все только что принятые на работу сотрудники, а также переводимые на другие виды работ (должность или рабочее место) рабочие и специалисты, которые связаны с видами работ, к которым предъявляются повышенные требования по охране и безопасности труда. Однако в случае перевода на другое рабочее место, при условии, что характер трудовых функций и тип оборудования не будут изменены, работники или специалисты могут быть освобождены от прохождения стажировки на основании решения соответствующего руководителя подразделения [1, 2, 4].

Руководители отделов и иных структурных подразделений МП Трест «Водоканал» после согласования с отделом охраны труда вправе освободить от обязательной стажировки сотрудника, который имеет стаж работы по конкретной специальности не менее пяти лет, переводимого с одного участка на другой, при условии, что характер его трудовой деятельности и используемое оборудование не изменятся. В таком случае в личную карточку сотрудника МП Трест «Водоканал» инженером по охране труда вносится запись «без стажировки».

Цель стажировки заключается в получении работником предприятия конкретных знаний и практических навыков в сфере обеспечения безопасных условий труда. В период стажировки сотрудник должен выполнять свои непосредственные трудовые функции под руководством и наблюдением более опытного работника (специалиста). Руководителей стажировки для рядовых работников определяют инженер по охране труда и руководитель структурного подразделения, тогда как руководителей стажировки для специалистов может назначить непосредственно руководитель МП Трест «Водоканал». Назначение руководителя стажировки в МП Трест «Водоканал» оформляется отдельным приказом либо распоряжением по муниципальному предприятию. Стажер и его руководитель должны быть ознакомлены с указанным приказом (распоряжением) непосредственно под личную роспись.

В целом продолжительность стажировки составляет от 2 дней до 2 недель (если иные сроки не предусмотрены в соответствующих правилах или нормативных актах, утвержденных органами государственного либо ведомственного надзора), которые устанавливает инженер по охране труда и технике безопасности (ОТ и ТБ) либо руководитель МП Трест «Водоканал» в зависимости от характера трудовой деятельности или квалификации сотрудника.

Стажировка осуществляется по утвержденным руководителем МП Трест «Водоканал» программам, разработанным начальниками отделов для каждого рабочего места, после прохождения работником первичного инструктажа на рабочем месте.

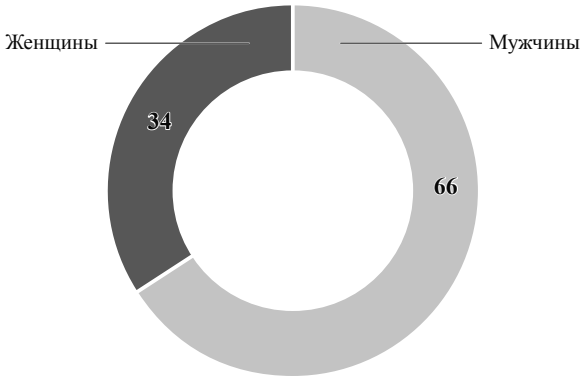


Рис. 1. **Гендерное распределение респондентов МП Трест «Водоканал»**

Следующая форма обучения – инструктаж по охране труда и технике безопасности. Обучение по ОТ и ТБ проходит не реже одного раза в три года следующие сотрудники МП Трест «Водоканал»:

- заместители руководителей отделов и иных структурных подразделений, на которых возлагаются непосредственные обязанности по обеспечению безопасных условий труда, специалисты отделов и иных структурных подразделений МП Трест «Водоканал», в чьи обязанности входят вопросы охраны труда, сотрудники входящие в состав комиссий по проверке знаний в области ТБ и ОТ;
- руководитель предприятия, заместители руководителя предприятия, на которых возлагаются обязанности по охране труда и технике безопасности, инженеры отдела ОТ и ТБ, а также специалисты, на которых руководителем МП Трест «Водоканал» возлагаются обязанности по обеспечению безопасных условий труда проходят обучение в специальных учебных центрах МЧС Российской Федерации. Все сотрудники МП Трест «Водоканал», прошедшие обучение и проверку знаний по ОТ и ТБ в специализированных организациях, должны получить соответствующие удостоверения о прохождении курсов.

Во все учебно-тематические планы и программы курсов повышения квалификации в МП Трест «Водоканал» по каждой специальности включены вопросы охраны труда и техники безопасности в объеме не менее 15% от общего содержания курса обучения.

Для анализа кадрового потенциала муниципального предприятия был осуществлен опрос сотрудников МП Трест «Водоканал», в том числе руководителей – 7 человек, специалистов – 13 человек, рядовых сотрудников – 80 человек.

Общие социальные характеристики опрошенных сотрудников МП Трест «Водоканал», отражающие

Таблица 5. **Группировка кадров по уровню квалификации МП Трест «Водоканал»**

Квалификационные группы	**Количество человек**	**Удельный вес группы (% к общей численности)**
Неквалифицированные	–	–
Малоквалифицированные	–	–
Квалифицированные	24	32,9
Высококвалифицированные	49	67,1
Итого	**73**	**100**

социальный состав муниципального предприятия, представлены на рис. 1.

Из рис. 1 видно что, большую часть опрошенных сотрудников МП Трест «Водоканал» составляют мужчины, это связано с характером деятельности организации.

Основная часть опрошенных сотрудников МП Трест «Водоканал» – представители различных возрастных групп в общей сложности до 40 лет (70 %), для данной категории характерна достаточно высокая социальная активность, ориентация на перспективу, нацеленность на профессиональный либо карьерный рост, в большинстве случаев, развитое чувство ответственности и определенный жизненный опыт.

Подавляющее большинство руководителей и специалистов в силу специфики профессиональной деятельности обладают высоким уровнем образования – 82 % имеют дипломы вуза, причем значение этого диплома не ограничивается только уровнем профессиональной подготовки. Таким образом, в целом социальный потенциал служащих МП Трест «Водоканал» достаточно высокий.

Структурно кадровый состав МП Трест «Водоканал» можно распределить по четырем категориям: неквалифицированные сотрудники, малоквалифицированные, квалифицированные сотрудники и высококвалифицированный персонал – руководители и специалисты (таблица 5).

Из представленных в таблице 5 данных усматривается, что наибольшее количество сотрудников относится к категории высококвалифицированных сотрудников, и составляет 67,1 %. В МП Трест «Водоканал» сохранился состав высококвалифицированных рабочих кадров, который имеет довольно высокий квалификационный разряд (5–6), при этом чуть менее 80 % респондентов стремится и в будущем продолжать свой карьерный либо профессиональный рост (рис. 2).

Абсолютное большинство респондентов (92 %) предпочитает осуществлять проходить обучение в рамках программ повышения квалификации на территории МП Трест «Водоканал» без отрыва от производственной деятельности.

Отвечая на вопрос о желательной частоте прохождения различных программ внутриорганизационного обучения на базе МП Трест «Водоканал» мнение респондентов разделилось поровну (рис. 3).

Как следует из рис. 3, при этом явно выражена следующая тенденция – не относящийся к категории руководителей персонал полагает, что достаточно проходить обучение не чаще одного раза в год, тогда как руководители отделов и высококвалифицированные специалисты полагают, что проходить обучение и курсы повышения квалификации можно и чаще чем один раз в год.

Сдерживающими факторами прохождения обучения и повышения квалификации для сотрудников

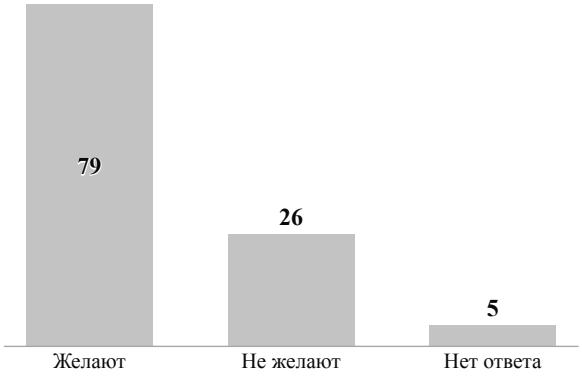


Рис. 2. **Желание сотрудников продолжить свое обучение МП Трест «Водоканал»**

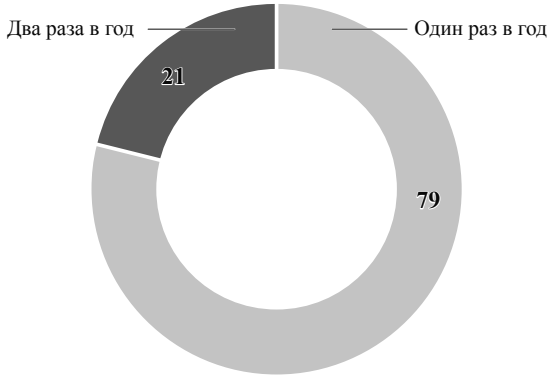


Рис. 3. **Предпочитаемая частота обучения персонала МП Трест «Водоканал»**

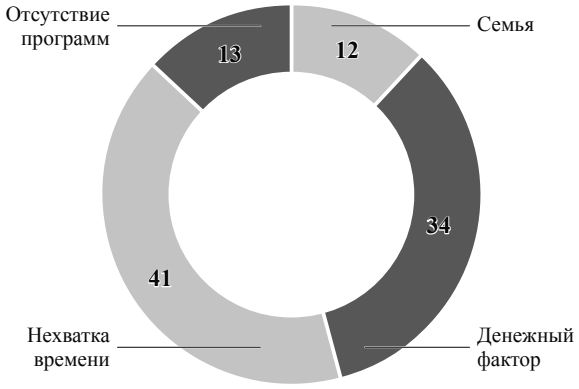


Рис. 4. **Сдерживающие факторы повышения квалификации для сотрудников МП Трест «Водоканал»**

МП Трест «Водоканал» являются следующие причины: семья, денежный фактор, нехватка времени, отсутствие программ (рис. 4).

Как следует из рис. 4, наиболее выражено влияние таких сдерживающих факторов, как нехватка времени (41% опрошенных), то есть темпоральный фактор, а также нехватка необходимых на повышение квалификации денежных средств (34% опрошенных). Такие факторы как семья и отсутствие подходящих для сотрудника программ указали в общей сложности 24% опрошенных.

Мнение сотрудников МП Трест «Водоканал» о режиме рабочего времени представлено на рис. 5.

Как следует из рис. 5, режим рабочего времени устраивает 80% опрошенных работников МП Трест «Водоканал», а это говорит о его приемлемости для коллектива. В то же время, хотелось бы отметить, что график работы и организации рабочего времени сотрудников характерен для всех муниципальных предприятий России и не может быть изменен в одностороннем порядке. Сотрудники, которые ответили на данный вопрос анкеты «Полностью не удовлетворяет» в большинстве своем относятся к аварийной службе, для которой характерен ненормированный рабочий день, постоянные выезды на аварии и места прорыва коммуникаций, осмотр и ремонт линейных объектов.

Мнение опрошенных сотрудников МП Трест «Водоканал» о продолжительности рабочего времени на предприятии разделилось следующим образом (рис. 6):

Как следует из рис. 6, большая часть опрошенных сотрудников МП Трест «Водоканал» придерживается точки зрения, продолжительность рабочего времени в целом является удовлетворительной. О причинах неудовлетворенности некоторых сотрудников МП Трест «Водоканал» режимом рабочего времени хотелось бы отметить следующее, процент неудовлетворенности определяется тем, что аварийная служба работает без перерывов и выходных, таким образом, у ряда сотрудников не всегда есть свободное время для обеда и отдыха (обеденного перерыва, возможны выходы на работу в авральном режиме для устранения последствий аварий, прорывов, протечек и т.д.).

Уровень групповой сплоченности сотрудники МП Трест «Водоканал» оценивают как «очень хороший» – 30% опрошенных, «в целом нормальный» – 30% респондентов; «удовлетворительный уровень групповой сплоченности» – 30%; «тяжелый» – 10%. Диаграмма уровня групповой сплоченности представлена на рис. 7.

Как следует из рисунка 7, около 90% опрошенных сотрудников предприятия указали, что их в той или иной степени удовлетворяет уровень групповой сплоченности, что является очень хорошим показателем.

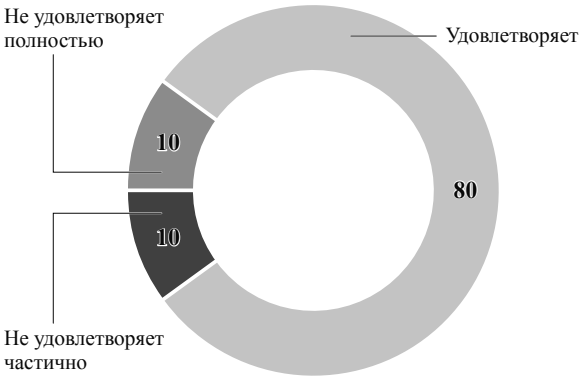


Рис. 5. **Мнение сотрудников МП Трест «Водоканал» о режиме рабочего времени**

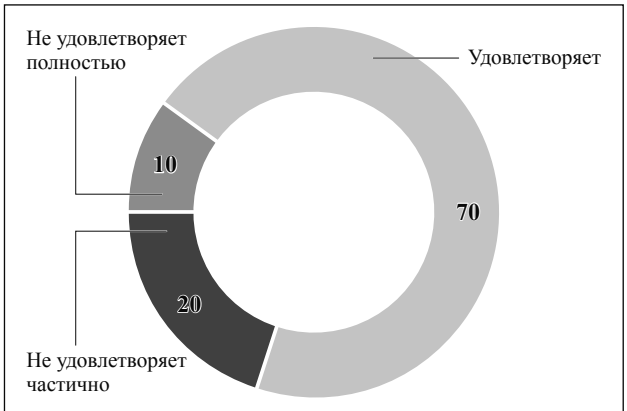


Рис. 6. **Мнение сотрудников МП Трест «Водоканал» о продолжительности рабочего времени**

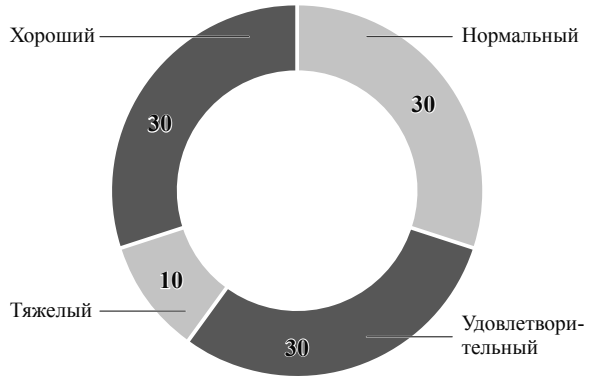


Рис. 7. **Уровень групповой сплоченности в МП Трест «Водоканал»**

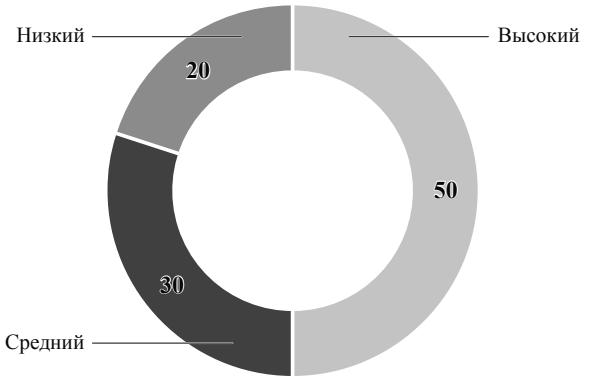


Рис. 8. **Мнение сотрудников МП Трест «Водоканал» об уровне развития командных отношений**

В данной сфере МП Трест «Водоканал» есть чем гордиться.

Исследование показало, что конкретные цели деятельности МП Трест «Водоканал» и его отдельных подразделений доводятся примерно до 40% сотрудников муниципального предприятия, 50% респондентов такой информацией не владеют. При этом прослеживается естественная тенденция роста указанного показателя от низшего к высшему уровню управления предприятием: высшие цели и задачи доведены всего лишь до 20% исполнителей.

На вопрос «Как Вы оцениваете масштаб выполняемой Вами работы?» получены следующие ответы: «она очень важна» – 20%; «она необходима» – 50%; «трудно сказать» – 30%.

На вопрос «Как Вы оцениваете уровень информированности выполняемых работ?», только 40% ответили – «вполне достаточно», а 10% – «информации не достает и ее негде взять». Вопросам, связанным с деятельностью организации, уделяется в десять раз больше времени и внимания при беседах с руководителями, чем вопросам, связанным с интересами работника, например, с развитием карьеры, личными планами, социальной поддержкой и др.

Мнение сотрудников МП Трест «Водоканал» об уровне развития командных отношений представлено на рис. 8.

Как следует из рис. 8, больше половины опрошенных сотрудников МП Трест «Водоканал» считает себя членом единой команды, что является достаточно высоким показателем, однако связано это в первую очередь с личной самооценкой сотрудников МП Трест «Водоканал». В то же время существуют объективные характеристики командной работы в МП Трест «Водоканал»:

• разделяемые цели (цели связаны, прежде всего, с достижением конечного результата предприятия – повышение эффективности работы), следовательно, выраженная деловая направленность;

• групповая активность как условие достижения цели, взаимозависимость, ориентация на работу в данном коллективе и др.

В целом основные характеристики команды в МП Трест «Водоканал» соответствуют зафиксированному уровню трудовой мотивации работников, связанной с характеристикой труда, их ориентации на работу в данном коллективе.

Таким образом, состояние рабочих групп в МП Трест «Водоканал» может характеризоваться уровнем развития команды, обязательно предполагающей состояние социальной зрелости коллектива.

Система социальных нормативов включает в себя отношения между сотрудниками по горизонтали и по вертикали. Так же зафиксирована высокая степень удовлетворенности руководства отношениями с подчиненными (рис. 9).

Как следует из рис. 9, налицо факт благоприятных взаимоотношений между сотрудниками МП Трест «Водоканал» как по горизонтали, так и по вертикали, показателем которых является удовлетворенность подавляющего большинства сотрудников системой межличностных отношений в коллективе. Около 70% опрошенных указали, что в целом удовлетворены отношениями с руководством, не имеют с ним конфликтных отношений и нацелены на дальнейшее сотрудничество.

Другим важным фактором привязанности персонала МП Трест «Водоканал» является вовлеченность работников в систему групповых социальных нормативов, которая формируется чувством самоуважения, основанном на удовлетворенности своими профессиональными достижениями и своей работой, высоким уровнем ответственности за работу и эффективной мотивацией труда.

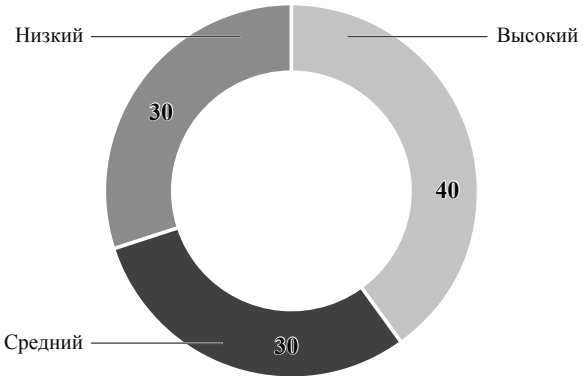


Рис. 9. **Удовлетворенность отношениями с руководством МП Трест «Водоканал»**

На вопрос «Нравится ли Вам взаимоотношения в коллективе?» 60 % опрощенных ответили «да», а 20 % – ответили «нет», остальные – затруднились с ответом. Почти пятая часть опрошенных ответили, что им работа не нравится, что свидетельствует о неправильном выборе характера работы либо о неэффективной организации труда на рабочем месте.

При опросе 20 % респондентов оценивают уровень ответственности за свой труд, как «высокий», 50 % как «достаточный» и 20 % как «низкий». Такое отношение во многом связано с тем фактом, что люди далеко не всегда чувствуют значимость и важность своей работы.

Проведенное исследование показало, что основными недостатками в области работы с кадровым потенциалом в МП Трест «Водоканал» являются:

- недостаточная системность профессионального обучения на предприятии – не выработана строгая система и не предусмотрены четко продуманные меры по осуществлению процесса обучения;
- руководство МП Трест «Водоканал» полагает, что основное направление профессионального обучения персонала является охрана труда и техника безопасности;
- развитие профессиональных знаний, умений и навыков для рядовых сотрудников, в том числе работников аварийных служб, происходит только в рамках профессионального обучения в форме наставничества. Только однажды сотрудники одной из бригад были направлены в другую организацию для знакомства с новым оборудованием;
- в МП Трест «Водоканал» функционирует кадровая служба, однако не предусмотрен сотрудник, который бы отвечал за дополнительное профессиональное обучение и развитие персонала, повышение квалификации сотрудников;
- в МП Трест «Водоканал» не ведется оценка деловых, личных и профессиональных качеств руководителей, формирование резерва на выдвижение осуществляется исходя из субъективных оценок руководителя предприятия либо сотрудника кадровой службы.

Интересен еще один факт, выявленный в ходе устного опроса сотрудников МП Трест «Водоканал»: у основной доли сотрудников предприятия (работники аварийной службы) нет положительной мотивации на повышение собственного профессионального мастерства. На первое место выступают мотивы материальной обеспеченности и высокой стабильной зарплаты. Кроме того, работники не видят зависимости между своим профессиональным ростом и уровнем получаемого дохода в данной организации.

Проведенное исследование показало, что МП Трест «Водоканал» нуждается в создании в рамках действующей кадровой службы специального отдела по развитию персонала. Речь так же может идти о формировании на муниципальном предприятии полифункциональной кадровой службы как единой службы. Кроме того, в настоящее время перед МП Трест «Водоканал» стоят следующие задачи в области развития кадрового потенциала предприятия: выработка единой стратегии развития квалифицированных кадров предприятия; выявление потребностей в обучении кадров по отдельным видам и направлениям; правильный отбор форм и методов подготовки, переподготовки и повышения квалификации сотрудников; выбор программного, методического, материального, технического обеспечения процесса обучения сотрудников как важного условия повышения кадрового потенциала [3, 5, 6].

Дальнейшее развитие кадрового потенциала МП трест «Водоканал» должно быть направлено на создание, внедрение и последующий контроль за исполнением кадровой стратегии предприятия; внедрение корпоративной системы обучения; аттестации и оценки сотрудников для определения личной и групповой эффективности персонала; формирование и развитие корпоративной культуры предприятия, формирование системы внутреннего и внешнего обучения персонала.

Литература:

1. Балынская Н. Р., Кузнецова Н. В., Синицына О. Н. Показатели оценки кадрового потенциала предприятия // Вопросы управления. 2015. №2 (14). С. 127–138.
2. Балынская Н. Р., Васильева А. Г. К вопросу о сущности и структуре современного рынка труда // Современные проблемы инновационного развития науки: сб. статей междун. научно-практ. конференции. 2016. С. 6–9.
3. Васильева А. Г., Дзюбенко И. Б., Завадская В. В., Зиновьева Е. Г. Финансовое управление развитием экономическим систем: монография. Новосибирск, 2016. Т. 13.
4. Лимарев П. В., Зиновьева Е. Г. Исследование потребности предприятия – участника информационного

рынка в информационном продукте активного спроса // Управленческий учёт. 2016. №2. С. 52–58.
5. Зиновьева Е. Г. Анализ внешних факторов маркетинговой среды предприятия // Маркетинг: теория и практика. Сборник статей Всероссийской научно-практической конференции. 2008. С. 75–81.
6. Зиновьева Е. Г., Сысоева С. В. Теоретический анализ структуры предприятия // Научная жизнь. 2009. №2. С. 53.

References:

1. Balynskaya N. R., Kuznetsova N. V. Sinitsyna O. N. Indicators of an estimation of personnel potential of the enterprise // Management issue. 2015. №2 (14). P. 127–138.
2. Balynskaya N. R., Vasilyeva A. G. On the essence and structure of the modern labor market // Modern problems of innovative development of science: collection of articles of the international scientific-practical conference. 2016. P. 6–9.
3. Vasilyeva A. G., Dzyubenko I. B., Zavadskaya V. V., Zinovyeva Y. G. Financial management of the development of economic systems: a monograph. Novosibirsk, 2016. V. 13.
4. Limarev P. V., Zinovyeva E. G. The study of the needs of the enterprise – the participant of the information market in the information product of active demand // Managerial Accounting. 2016. №2. P. 52–58.
5. Zinovyeva E. G. Analysis of external factors of the marketing environment of the enterprise // Marketing: theory and practice. Collection of articles of the All-Russian scientific and practical conference. 2008. P. 75–81.
6. Zinovyeva E. G., Sysoeva S. V. A theoretical analysis of the structure of the enterprise // Scientific life. 2009. №2. P. 53.