

Аннотация: В данной статье рассматривается повышение эффективности использования кадровых ресурсов в системе жилищно-коммунального хозяйства и пути решений для сокращения темпов роста затрат. Кадры создают и приводят в движение средства производства, а также постоянно их совершенствуют. От квалификации рабочего состава, их профессиональной подготовки, знаний и навыков зависит эффективность деятельности организаций и предприятий сферы ЖКХ. В статье подробно расписаны результаты мониторинга рынка труда в ЖКХ России за 2019-2020 годы, которые приведены при подготовке отчета по профессиональным квалификациям в ЖКХ.

Ключевые слова: ЖКХ, специалист, объект, кадровые ресурсы.

Makhmutova E.R.

Student

Orenburg State University

Resume: This article examines the increase in the efficiency of the use of human resources in the system of housing and communal services and the ways of solutions to reduce the rate of growth of costs. Cadres create and set in motion the means of production, and also constantly improve them. The effectiveness of the activities of organizations and enterprises in the housing sector depends on the qualifications of the working staff, their professional training, knowledge and skills. The article describes in detail the results of monitoring the labor market in the housing and communal services of Russia for 2019-2020, which are given in the preparation of the report on professional qualifications in the housing and communal services.

Key words: housing and communal services, specialist, object, human resources.

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КАДРОВЫХ РЕСУРСОВ ЖКХ

Для создания современного жилищно-коммунального хозяйства (ЖКХ), которое будет основано на цифровизации и интеллектуальном управлении, существует необходимость в квалифицированных кадрах. В связи с этим по приказу Министра Российской Федерации от 25 апреля 2019 года №240 в настоящее время ведется разработка стратегии развития жилищно-коммунального хозяйства РФ на период до 2035 года, одним из разделов которого является «Кадровое обеспечение».

Рассматривая ситуацию, которая складывается на сегодняшний день в области подготовки специалистов для ЖКХ можно сказать то, что оно является составной частью национальной экономики страны, и состоит из множества отдельных предприятий и производств, которые рассредоточены по многочисленным муниципальным образованиям субъектов Российской Федерации.

ЖКХ- сектор муниципальной экономики, которая представляет собой сильную взаимосвязанную производственно-хозяйственную систему, состоящая из:

- объектов жилой недвижимости, внешнего благоустройства, включая улицы, дороги, парки, скверы, элементы уличного озвещения, систем ливневой канализации и др., а также коммунальную инженерную инфраструктуру;

- предприятий различных форм собственности, которые обеспечивают эксплуатацию объектов, производство коммунальных ресурсов и предоставление жилищно-коммунальных услуг потребителям;

- структурных подразделений органов власти (исполнительной и законодательной) субъектов РФ и муниципальных образований, которые

координируют вопросы организации эффективного функционирования и воспроизводства объектов ЖКХ.

Многопрофильный характер деятельности предприятий и организаций, которые входят в состав ЖКХ муниципальных образований, формируют особенности организации процесса развития кадрового потенциала отрасли.

Таким образом, можно сказать о том, что специалисты – это основной и решающий фактор производства, то есть первая производительная сила общества. Кадры создают и приводят в движение средства производства, а также постоянно их совершенствуют. От квалификации рабочего состава, их профессиональной подготовки, знаний и навыков зависит эффективность деятельности организаций и предприятий сферы ЖКХ.

По основным результатам мониторинга рынка труда в ЖКХ России за 2019-2020 годы, которые приведены при подготовке отчета о работе Совета по профессиональным квалификациям в ЖКХ за 2019 год, в отрасли занято 5,6% трудовых ресурсов Российской Федерации. Среднегодовое количество работников ЖКХ составила 2,96 млн. человек, в которое включены:

- в управлении жильем – 984 тыс. чел.;
- в водоснабжении и водоотведении – 427 тыс. чел.;
- в коммунальном теплоснабжении – 520 тыс. чел.;
- в коммунальном электроснабжении – 108 тыс. чел.;
- в благоустройстве и озеленении территорий – 367 тыс. чел.;
- в сборе, транспортировке и утилизации твердых коммунальных отходов – 219 тыс. чел.;
- в похоронном деле – 155 тыс. чел.;
- в клининге – 170 тыс. чел.

Выборочное обследование структуры, а также списочной численности работников предприятий ЖКХ, которое проведено всероссийскими отраслевыми ассоциациями в 2018 году, показало, что удельный вес руководителей предприятий и их структурных подразделений составило 10,8%, специалистов высшего уровня квалификации – 8,8%, специалистов

среднего уровня квалификации – 16,1 %, квалифицированных специалистов 49,5%, неквалифицированных работников – 13,8%.

Количество специалистов с высшим образованием составило 21,9%; со средним профессиональным образованием – 22,1 %, с начальным профессиональным образованием, 28,4%; со средним образованием 27,3%, при этом профильное образование имеют не более 30% рабочих отрасли.

Каждая категория рабочего персонала организаций ЖКХ включает в себя работников разных профессий, и они подразделяются по специальностям. Профессия образует из себя определенный вид выполняемой работником деятельности, которая требует особого комплекса знаний и практических навыков, включающих для ее выполнения. Внутри профессии подразделяют специальности, которые требуют дополнительных навыков и знаний для выполнения работы на конкретном участке данной деятельности.

Обобщая вышесказанное можно сказать, что под квалификацией подразумевается совокупность навыков, знаний и умений выполнять работы различной сложности в определенной области трудовой деятельности ЖКХ. Необходимым условием квалификации является общеобразовательная и общетехническая подготовка работника вместе с получением производственных навыков по определенной специальности.

По данным, которые представлены субъектами Российской Федерации на 1 января 2020 года, можно провести анализ о том, что:

- в современной Российской практике отсутствует самостоятельная, целостная система подготовки специалистов, а также управленческих и инженерных кадров для ЖКХ;

- подготовку рабочих кадров и специалистов среднего звена, которые ориентированы на сферу ЖКХ, осуществляют 1572 образовательные организации с общим количеством обучающихся 209 тыс. чел. Также по программам подготовки рабочих кадров обучаются 111 тыс. чел., по программам специалистов среднего звена – 99 тыс. человек.

Анализ профессий и специальностей, проходящих подготовку показывает, что реальная подготовка кадров для сектора ЖКХ составило 34 тыс. человек.

Данная система квалификаций в России была сформирована в середине прошлого века, и квалифицированные справочники включали в себя около 5 тысяч профессий рабочих и около 2,5 тысяч должностей служащих.

На сегодняшний день квалификационные характеристики в данных справочниках во многом не соответствуют потребностям, существующие на рынке труда. Помимо этого, образовательные программы, которые составлены на основе устаревших квалификационных характеристик также устарели. Проведенный анализ образовательных программ подготовки специалистов на соответствие их профессиональным стандартам в ЖКХ показывает, что по многочисленным профессиям и специальностям подготовка кадров в образовательных учреждениях не ведется, а по некоторым даже не существует федеральных государственных образовательных стандартов.

Ряд существующих профессий просто отсутствует в квалифицированных перечнях. Таким образом, они слабо приспособлены к современному рынку труда, так как их обновление и пересмотр, который предоставляется с учетом изменений в экономике и проявления современных технологий, идет чрезвычайно медленно.

В связи с этим, можно сказать о том, что при устройстве на работу выпускников образовательных учреждений их профессиональный уровень не соответствует потребностям рынка труда. И на данный момент большинство сотрудников сферы ЖКХ не имеют профильного образования, а в ряде регионов совершенно нет учебных заведений, обучающих специалистов именно этой отрасли.

В связи с вышеизложенным, можно сказать о том, что на рынке труда имеется нехватка профессиональных кадров. Это было выявлено в связи с тем, что было снижено качество обучения, а также работа не по полученной

специальности, являются дополнительными причинами нехватки рабочей силы.

В то же время, существование ЖКХ в современной экономике невозможно представить без повсеместного внедрения передовых инновационных технологий. Это связано с требованием активного роста индустрии знаний, привлечения в административную и производственно-хозяйственную сферы деятельности муниципальных образований большого числа высокообразованных специалистов, в которых отрасль испытывает острую нехватку кадров.

Данные Росстата и исследования, которые проведены общественными организациями ЖКХ, требуют необходимость формирования не только отдельной статистики, самостоятельного направления образования в области экономики, управления, эксплуатации и воспроизводства объектов жилой и коммунальной инфраструктуры, но и законодательного закрепления сферы ЖКХ в национальной экономике, так как недостаточное количество подтвержденных и актуальных показателей деятельности отрасли.

Современная ситуация сферы ЖКХ, наличие кризисных явлений, становление рыночных отношений в экономике России представляют собой особые требования к развитию кадрового потенциала, в основе которого лежит подготовка и независимая оценка квалификаций персонала организаций.

Важной особенностью организации развития кадрового потенциала предприятий ЖКХ, которую можно квалифицировать как основную проблему, является отсутствие в отрасли самостоятельного направления образования.

Специалистов для сферы ЖКХ готовят и обучают в учреждениях смежных направлений образования, например, строительство, технологическая безопасность, природопользование, теплотехника, теплоэнергетика и др.

В результате чего достаточно большую сложность вызывает организационно и содержательно идентифицировать образовательные программы, по которым ведется подготовка специалистов для сферы ЖКХ, в соответствии их современным требованиям организации производства и труда на отраслевых предприятиях, деятельность которых в основном ориентирована на эксплуатацию, ремонт и обслуживание объектов коммунальной инженерной инфраструктуры, жилья и городских территорий.

При этом важно отметить, что в соответствии с законодательством работа по проверке и подготовке предложений учреждениям образования для приведения образовательных программ с требованиями рынка труда в ЖКХ является обязательной компетенцией работодателей и их объединений.

На данный момент эта модель в ЖКХ не работает по причине того, что:

- структуры, которые объединяют специалистов в той или иной отрасли ЖКХ, на муниципальном и региональном уровне отсутствуют;

- на многих предприятиях отрасли не имеются кадровые службы, которые занимаются вопросами развития кадрового потенциала. И функцию «кадровика» в основном выполняет секретарь или бухгалтер предприятия.

Выходом из положения является разработка и реализация региональной программы кадровой перезагрузки предприятий ЖКХ, которая основана на применении профессиональной стандартов, являющаяся фактически единственным критерием оценки уровня квалификации работников и становятся основой для разработки образовательных программ.

Основным элементом программы системы независимой оценки квалификаций работников отраслевых предприятий является многоэтапным и разветвленным процессом, при котором для повышения уровня квалификации персонала необходимы задействованы все инструменты Национальной системы квалификаций. Данный процесс в рамках программы обязательно должен быть структурирован, а также тщательно спланирован и организован.

Лишь при объединении усилий работодателей, учреждений образования и органов власти всевозможных уровней проявляется вероятность значительно увеличить производительность управления кадрами на предприятиях ЖКХ, с помощью закрепления производственной, технологической дисциплины, снабжения внедрения способов стимулирования трудовой мотивации, контроля за результативностью и качеством труда. Но не смотря на это, единицы субъектов РФ осуществляют комплексные программы обеспечения сферы ЖКХ квалифицированными кадрами, осуществляющих взаимодействие представителей органов власти, учреждений образования, сферы труда и занятости населения.

Для определения необходимого количества времени для подготовки сотрудников по подходящим квалификациям для организаций и предприятий ЖКХ, представляется целесообразным сопоставить прогнозируемую необходимость профессиональных сотрудников с существующими количественными показателями учебных программ, которые реализуются учреждениями образования в субъектах РФ. Это позволит определить оценку достаточности объема подготовки либо переподготовки сотрудников для сферы ЖКХ региона.

Исходя из вышеизложенной информации по регионам для Минстроя России существует возможность:

- координировать деятельность по внедрению отраслевой системы квалификаций и подготовку кадров на федеральном уровне и на уровне субъектов РФ;
- осуществлять взаимодействие с Советом по профессиональным квалификациям в ЖКХ, образовательными организациями и координационными учреждениями по внедрению профессиональных стандартов в ЖКХ на предприятиях;
- производить и исполнять одновременно с субъектами РФ дорожные карты по развитию системы независимой оценки специальностей и подготовки сотрудников;

- принять участие в мониторинге рынка труда и рынка образовательных услуг в сфере ЖКХ;

- исполнять нормативно-правовое регулирование деятельности по подготовке сотрудников в ЖКХ, разрабатывая, утверждая и реализовывая необходимые условия по подготовке, профессиональной переподготовке и увеличению квалификации сотрудников органов исполнительной власти субъектов РФ, органов районного комплекса на ближайший период;

- укреплять в рамках ведомственных приказов квалификационные запросы по ряду должностей в ЖКХ с целью обеспечения перехода работодателей на непереносимое использование профессиональных стандартов;

- осуществлять организационную и информационную поддержку «проектного сервиса» - Центра развития профессиональных квалификаций в ЖКХ и Базового центра подготовки кадров в ЖКХ;

- активизировать причастность в разработке и реализации Отраслевого тарифного договора в ЖКХ РФ.

Основными участниками кадровой перезагрузки ЖКХ являются:

- организации жилищно-коммунального хозяйства;
- координационные советы по применению профессиональных стандартов в ЖКХ, сформированные в регионах;

- учреждения высшего, среднего профессионального и дополнительного профессионального образования, которые расположены на территории конкретного субъекта РФ, осуществляющие обучение специалистов по программам для сферы ЖКХ;

- региональные органы исполнительной власти в сфере ЖКХ;
- Совет по профессиональным специальностям в ЖКХ и разработанная им инфраструктура независимой оценки квалификаций;
- Министерство строительства и ЖКХ Российской Федерации.

Список использованных источников

1. Головачук В.Ю. научно-учебного инновационного комплекса подготовки специалистов по направлению «Управление жилищно-коммунальным комплексом мегаполиса». Сборник трудов кафедры Предпринимательства и управления ЖКХ СПбГУСЭ «Социально-экономические аспекты реформирования ЖКХ»: Выпуск 1 / по ред. . – СПб.: изд. СПбГУСЭ, 2005.
2. Жилищный кодекс РФ от 29 декабря 2004 г. № 188-ФЗ
3. http://www.issue/?action=topic&toid=12004&i_id=139 Центр информационных технологий в образовании.
4. <http://www.default.aspx> - Центр научно-технической информации «Прогресс».