

# КАДРЫ ДЛЯ УМНОГО ГОРОДА: ВЫЗОВЫ И РЕШЕНИЯ



Жилищно-коммунальное хозяйство (ЖКХ) – одна из базовых отраслей экономики страны. И то, насколько эффективно будет функционировать ЖКХ, во многом зависит от кадрового обеспечения. От квалификации и профессионализма сотрудников этой жизнеобеспечивающей отрасли во многом зависит создание и поддержание безопасной и комфортной среды проживания.

Долгое время кадровые вопросы отрасли не находили должного понимания. В результате даже управлять многоквартирными домами у нас стали непрофессионалы, хотя это технически, юридически и экономически сложный процесс, требующий знаний и подготовки.

О том, как обстоят дела с кадровым обеспечением отрасли, редакция поговорила с Александром Михайловичем Козловым, депутатом Московской городской Думы, председателем Совета по профессиональным квалификациям в ЖКХ.



Многие отрасли, в т. ч. и строительная, и ЖКХ, ощущают острую нехватку профильных специалистов. И эта ситуация длится уже многие годы. Складывается впечатление, что ничего не меняется. Какова, по вашему мнению, реальная картина с профобразованием в стране?

С одной стороны, конечно, изменения не сильно заметны, но этот пласт было достаточно тяжело сдвинуть. Потребовалось время, чтобы изменить само отношение к вопросам профильного образования и у федеральных органов власти, которые отвечают за ЖКХ, в частности у Минстроя России как главного регулятора, и самое главное – в регионах. Раньше на вопросы об образовании и кадрах отраслевые министерства отвечали: «Этот вопрос не к нам, это вопрос к системе образования. Если вы хотите заниматься профориентацией, пожалуйста, есть Министерство образования или Минпросвещения...» И вот это отношение необходимо было преодолеть.

Сегодня уже все понимают, что кадровое обеспечение сферы ЖКХ – это ключевой фактор для успешной реализации всех глобальных национальных проектов.

Активно обсуждается проект Стратегии строительной отрасли и жилищно-коммунального хозяйства до 2030 года и прогнозный период до 2035 года. Этот документ – та планка, к которой все мы будем стремиться, чтобы ЖКХ и строительная отрасль соответствовали всем требованиям, которые предъявляют потребители, и отвечали всем вызовам, которые сейчас существуют.

Раздел стратегии, посвященный кадровому обеспечению, мы готовили совместно с коллегами по Совету по профессиональным квалификациям – Национальным агентством развития квалификаций, и уверены, что те задачи, которые сейчас сформулированы в проекте стратегии, впоследствии будут реализованы. Надеемся, что проект стратегии в ближайшее время будет утвержден, он обсуждается уже года два. За это время сменились и министр, и курирующие заместители. Приходится иногда все заново объяснять, показывать и доказывать. В этом плане нестабильность дает свои отрицательные результаты.

Если говорить о стратегии, то раздел, касающийся кадрового обеспечения отрасли, входил и в стратегию развития ЖКХ до 2020 года, принятую в 2016 году. В чем разница?

В предыдущей стратегии вопросы кадровой обеспеченности стояли, но были достаточно поверхностными: разработка профессиональных стандартов, ежегодные отраслевые премии в сфере ЖКХ. Сейчас изменения более явные, учитывая то, что в проекте новой стратегии появился раздел, где признается необходимость независимой оценки как инструмента проверки квалификации у сотрудников. Это качественно другой уровень. Сейчас в Государственной Думе находится на рассмотрении законопроект, вносящий изменения в Градостроительный кодекс в части строительства касательно необходимости независимой оценки квалификации. Это говорит о совершенно другом уровне восприятия не только со стороны исполнителей, но и со стороны законодательной власти. Примеры внедрения системы независимой оценки уже есть – так, в лифтовой отрасли независимая оценка квалификации является обязательной. Совет по профессиональным квалификациям, со своей стороны, разрабатывает проект закона, который внесет изменения в Жилищный кодекс в части обязательной оценки квалификации для руководителей управляющих организаций. Хотим начать с этого, а в качестве базы будет использоваться оценка на платформе лицензионных комиссий, которые существуют при органах социального жилищного контроля.

По данным на 2019 год профильное образование в отрасли имели только 17 % сотрудников, хотя в стране около 1500 учебных заведений, обучающих специальностям ЖКХ. Предстоит огромная работа, чтобы довести этот уровень до 55–60 %

**Предыдущая стратегия была реализована?**

Да, в предыдущем документе были заложены пункты, связанные с разработкой профессиональных стандартов, чем мы и занимались в последнее время. Профессиональные стандарты – это та платформа, база, своего рода кирпичи, которые позволяют описать все профессии, необходимые для отрасли, квалификационные требования к ним и от этого выстроить систему подготовки и

разработки федеральных государственных образовательных стандартов. Т. е. база сформирована и в строительстве, и в отрасли ЖКХ – это большое дело.

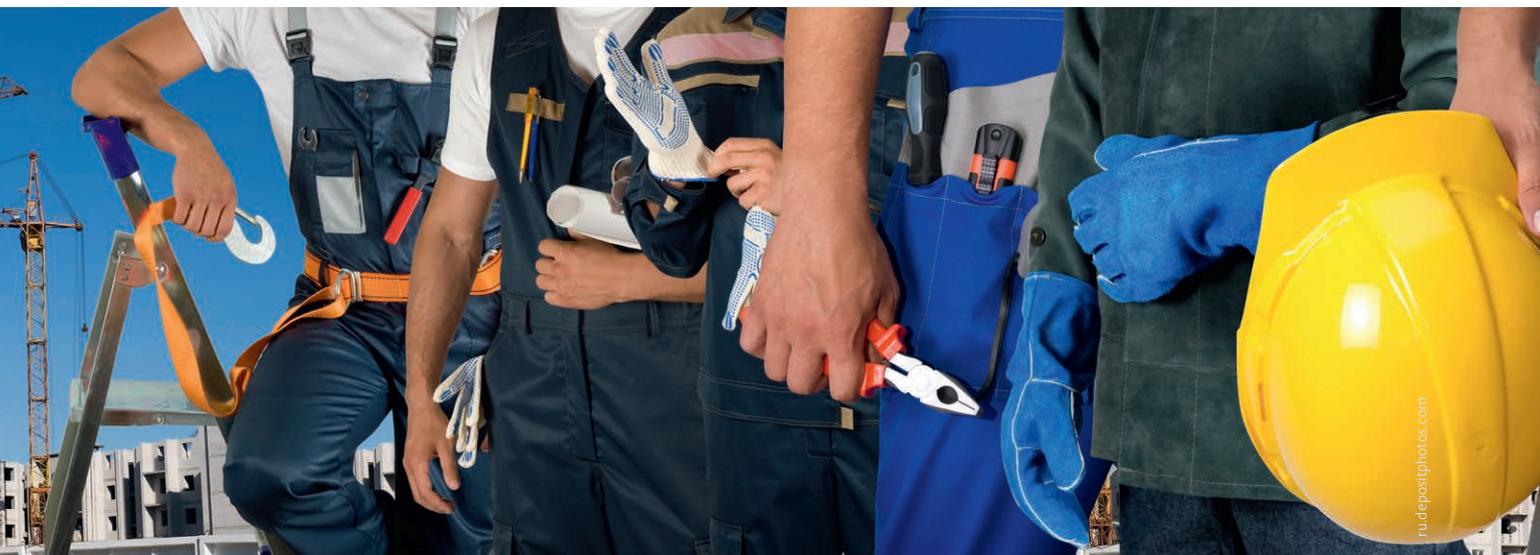
### **Как появление профстандартов влияет на образовательный процесс? Он корректируется с их учетом?**

Да, безусловно. Сама разработка и актуализация профессиональных стандартов ведется вместе с профессиональным сообществом. Надо понимать, что разработка профессионального стандарта – сложная процедура, на которую уходит, с учетом утверждений на Национальном совете при президенте, в Минтруде, регистрации в Минюсте, от полутора до двух лет. Этим занимаются не оторванные от отрасли теоретики, а именно профессиональная среда, т. е. работодатели. Если мы говорим о профстандартах в сфере капитального ремонта – это базовая ассоциация региональных операторов в сфере капитального ремонта и ее члены. Если мы говорим о сфере обращения с отходами – это базовые игроки данной отрасли. И так во всех сферах: тепло-, водоснабжение, коммунальная электроэнергетика, управление многоквартирными домами (МКД). И да, здесь именно важна синхронизация профессиональных стандартов с федеральными государственными образовательными стандартами. В качестве примера можно привести дорожную карту, подписанную Советом по профессиональным квалификациям в ЖКХ с МГСУ как с базовым учебным заведением в сфере строительства. В т. ч. прописана и синхронизация профстандартов и образовательных госстандартов.

### **Каковы, на ваш взгляд, наиболее острые проблемы, если говорить о кадровом обеспечении ЖКХ? Просто нехватка специалистов?**

Сегодня в отрасли существует большой разрыв между требованиями работодателей и системой подготовки кадров. Этот очевидный факт и выявляет проблему: работодатели не задумываются о том, кто у них работает. Фактически нет полноценного рынка кадров и выбора.

Если мы возьмем такой массовый сектор, как эксплуатация и управление МКД, то увидим практически полный хаос. Берут на работу кого хотят, рычаги воздействия фактически отсутствуют, потому что МКД не воспринимается как сложный объект, требующий специальных знаний. Знаю пример, когда в одном из регионов главные инженеры не могли ответить на вопросы, связанные с подготовкой дома к зиме, при прохождении независимой оценки квалификации персонала. Элементарные вещи, которые обязаны знать люди, отвечающие в целом за безопасность проживания в МКД. Это проблема, которую нужно признать. Наша задача как Совета по профессиональным квалификациям – показать реальную картину, чтобы было понимание того, что проблема есть и ее нужно решать. Процесс может растянуться на долгие годы, но он идет – в последнее время возрождаются колледжи и подготовка кадров в рамках среднего профессионального образования. Этому способствовало и движение WorldSkills Russia, которое показало профессии в новом ключе. Таких колледжей много, не только в Москве, но и в регионах. Участие в подобных мероприятиях – и в российских, и в международных – серьезный стимул к



обучению для молодых людей. Возможность показать себя, а в ряде случаев и гарантировано трудоустроиться после обучения.

#### **В ЖКХ идут выпускники колледжей?**

Хороший вопрос. Сейчас как раз до конца года проводится мониторинг рынка труда. Он и позволит дать ответ, посмотреть процент, связанный с трудоустройством. Естественно, какая-то часть идет в ЖКХ, но идут и в строительную отрасль. Это касается и Москвы, и в целом России. Мониторинг рынка труда – это одно из полномочий Совета, он проходит раз в три года. По данным на 2019 год профильное образование в отрасли имели только 17 % сотрудников, хотя в стране около 1500 учебных заведений, обучающих специальностям ЖКХ. Предстоит огромная работа, чтобы довести этот уровень до 55–60 %. Но мы и ждем новых результатов мониторинга. Посмотрим, что изменилось за эти несколько лет.

#### **Вы говорили об аттестации, в том числе руководящего состава в области ЖКХ. На что она, на ваш взгляд, повлияет?**

Все, что связано с независимой оценкой квалификации – это некий объективный срез, который показывает слабые стороны в умениях, навыках, знаниях, имеющихся у специалиста. Это не говорит о его профессиональной непригодности, а открывает возможности для системы подготовки и повышения квалификации: выявить слабые места и исправить ситуацию.

#### **Аттестация будет обязательной?**

Если мы сможем убедить федеральных законодателей попробовать на примере директоров и руководителей управляющих организаций, то впоследствии не только руководители управляющих организаций, но и более широкий круг квалификаций должны стать обязательными. Иначе это будет восприниматься как лишняя головная боль.

#### **Получение образования, повышение квалификации, как правило, открывает для человека новые возможности, перспективы. А что дает аттестация?**

Если посмотреть глобально – сейчас те, кто проходит через добровольную аттестацию,

**Профессиональные стандарты – это та платформа, база, своего рода кирпичи, которые позволяют описать все профессии, необходимые для отрасли, квалификационные требования к ним и от этого выстроить систему подготовки и разработки федеральных государственных образовательных стандартов**

независимую оценку, получают дополнительное конкурентное преимущество в глазах потребителя. Мы уже видим по некоторым управляющим организациям, например в Московской области, которые провели аттестацию сотрудников, что они информируют об этом факте. И это тоже правильно, это, с одной стороны, некий маркетинговый ход, а с другой – дополнительное конкурентное преимущество в глазах потребителя. Когда стоит выбор между одной компанией и другой, тот фактор, что у тебя работают профессионалы, скажется положительно.

Тем более что есть реестр специалистов, прошедших независимую оценку квалификации, на сайтах центров оценки квалификаций. Он включает около 3000 человек.

#### **Аттестация осуществляется дистанционно?**

Москва участвует в пилотном проекте с Национальным агентством развития квалификаций по проведению теоретической части профэкзамена с использованием дистанционных технологий. По ряду профессий можно сдать онлайн-экзамен в центрах занятости или на базах центров оценки квалификации, межотраслевых или специализированных.

#### **В последнее время дистанционное обучение довольно востребовано, и зачастую речь идет о том, что достаточно выложить курс лекций для ознакомления. Не надо никого учить и тратить ресурсы – все доступно. Насколько, по вашему мнению, такой формат обучения жизнеспособен для отрасли ЖКХ?**

Все-таки все должно быть в меру. Т. е. замечать весь процесс обучения дистанционным явно не получится, это неправильно. Есть навыки, для которых необходима практическая часть и практическая проверка. У нас есть такое хорошее начинание, как центры опережающей подготовки, при тех же самых колледжах формируются центры,



базы, где за достаточно короткий срок учащиеся получают те навыки и умения, которые необходимо делать, что называется, руками. Небольшую теоретическую часть можно пройти не только в классах, но и онлайн, и в то же время за два-три месяца на современном оборудовании либо с теми материалами, которые нужны работодателю, прокачать необходимые навыки. И тогда это работает. И это востребовано.

**Реалии нашего времени – не только дистанционное обучение, но и умные технологии. Насколько цифровизация коснулась отрасли ЖКХ, чтобы можно было говорить о появлении и внедрении новых специализаций и профессий?**

Как раз сейчас разрабатываются профессиональные стандарты с учетом появления инновационных или умных домов. Строительная отрасль вводит в эксплуатацию достаточно большие объемы жилья. В нашей отрасли уже очень много смарт-технологий, начиная от централизованной системы передачи показаний приборов учета без вмешательства человека. Но мы зачастую сталкиваемся с человеческим фактором, когда технология есть, умные решения в МКД или зданиях уже применены, но не хватает специалистов, знаний, чтобы их использовать.

Технологии точно никого не ждут. Сейчас технологии опережают, а специалисты догоняют.

Строители реализуют, но эксплуатация пока отстает в этом вопросе. Это уже наше настоящее, и для этого, безусловно, нужны люди.

Одна из планируемых специализаций, для которой разрабатывается профстандарт, – специалист по инновационным технологиям в МКД. Уже разработан и зарегистрирован профстандарт «Специалист по водным технологиям водоснабжения и водоотведения (акватроник)». Это направление на стыке нескольких профессий.

**У нас огромный износ и внешних инженерных сетей, и внутренних. Называют очень большие цифры – до 50 %. Это тоже накладывает отпечаток и на навыки специалистов ЖКХ. Одно дело – эксплуатировать новое оборудование и технологии, а другое – находить и устранять неисправности в работе старых сетей и оборудования...**

Это проблемная плоскость, но я убежден в том, что, если любое предприятие, которое относится к нашей отрасли, не станет задумываться о кадровой обеспеченности, а будет думать только о текущих задачах, эксплуатации, о предотвращении аварийных ситуаций, – мы точно далеко не продвинемся. Мы поставили задачу – собрать все ошибки, которые происходят в отрасли из-за кадровых проколов, показав и доказав, что дороже устранять их и переделывать, нежели найти квалифицированного сотрудника, отправить его на обучение, провести через систему независимой оценки. К такому пониманию хотелось бы прийти.

**Вернемся к умным технологиям, которые появляются в новом строительстве, а эксплуатировать их некому. Те образовательные программы, которые сейчас есть, они вообще предусматривают обучение людей работе с этими технологиями?**

Да. Эта синхронизация проходит не только в МГСУ, о котором я говорил, – многие другие ведущие вузы, колледжи уже ориентируются и перестраивают свои программы с учетом этих технологий. Но пока не все. На сайте Совета размещена созданная совместно с Минстроем интерактивная карта организаций, которые занимаются подготовкой кадров для ЖКХ в рамках высшего, среднего профессионального и дополнительного образования в каждом регионе. Таких учебных заведений по стране, которые заявляют, что готовят кадры для отрасли, чуть ли не тысячи.

С одной стороны, это внушительная цифра, но опять же хочется спросить: тысячу умножить пусть на 100 человек ежегодного выпуска – где эти тысячи кадров, которые выходят обученными и подготовленными?

**Мы идем каким-то своим путем, исходя из отечественных реалий и наших инженерных систем, или же все-таки что-то берем из зарубежного опыта в организации процесса обучения, эксплуатации?**

При разработке национальной системы квалификации мы опирались на международный опыт, в т. ч. опыт создания национального реестра профессионалов, специалистов, которые подтвердили свою квалификацию и получили лицензию либо свидетельство о прохождении независимой оценки. Работодатели могут получить подтверждение этой информации, зайдя на сайт, где размещен соответствующий реестр с достоверными сведениями о квалификации специалиста. Через, скажем, пять лет специалист снова проходит независимую оценку с учетом того, что могли поменяться профессиональные стандарты, появиться новые технологии, новое оборудование. Информация в реестре соответственно актуализируется. И эта система должна работать.

В Германии, например, есть понятие «хаус-мастер» – универсальный специалист по обслуживанию дома, который имеет соответствующую лицензию и прошел обучение. Он отвечает за безопасность проживания в доме, заключение всех необходимых договоров. Может быть, и мы придем к этому. Сейчас у нас все функции выполняет

управляющая организация, деятельность которой собственникам не всегда понятна и прозрачна.

Можно посмотреть на восточноевропейский опыт – например, в Эстонии существует прообраз фондов капитального ремонта, при этом есть и посредники между собственниками и подрядной организацией, которые разговаривают с подрядчиками, со строителями на одном языке, представляя интересы собственников. Они прошли обучение, имеют соответствующую лицензию и постоянно подтверждают свою квалификацию. Собственники им доверяют, такие специалисты дорожат своей репутацией. Именно собственники оплачивают работу таких профессиональных посредников.

**Если уж заговорили об управляющих компаниях – планируются ли какие-то изменения в этом институте?**

Сейчас, чтобы управлять домом, нужно немного: 10 000 руб. уставного капитала, формальная лицензия, которую легко получить, и все – больше ничего не требуется. А ведь МКД – это сложный объект, образно говоря, самолет, которым тоже нужно уметь управлять, и для этого необходимы определенные знания, навыки и опыт.

Последние новости, которые всколыхнули этот рынок, – государство хочет создать коллективного регионального оператора в сфере управления домами по образу фонда капитального ремонта, который есть и в сфере капремонта домов. Пока сложно как-то это комментировать, идут обсуждения. Противники говорят, что выбор управляющей организации – это базовое право, которого пытаются лишиться собственники, – им виднее, кого выбирать. Да, с одной стороны, это так. Но с другой стороны, собственники могут заблуждаться и пожалеть потом о своем выборе, а цена ошибки бывает очень большой.

**Да, проблем хватает. Нет ощущения, что вы сражаетесь с ветряными мельницами?**

К результатам нашей работы можно по-разному относиться, но вот что радует: еще пять лет назад, когда эту тему поднимали в регионах или на федеральном уровне, было ощущение, что мы говорим на разных языках. Нас не хотели слышать и считали вопросы кадров и образования чем-то несерьезным. Сейчас уровень восприятия поменялся и отношение стало совершенно другим. Есть понимание, что вопросы кадрового обеспечения отрасли – глобальная задача, которую хоть и сложно решить, но все на это нацелены.

