

ОСНОВЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ЖКХ НА ПЕРИОД ДО 2035 ГОДА

ЧАСТЬ 1

А. М. Козлов, Л. Н. Чернышов

Чтобы создать умное жилищно-коммунальное хозяйство (ЖКХ), основанное на цифровизации и интеллектуальном управлении, необходимы высококвалифицированные кадры. Поэтому согласно приказу Министра России от 25 апреля 2019 № 240/пр в настоящее время ведется разработка проекта стратегии развития жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации на период до 2035 года, один из разделов которой – «Кадровое обеспечение». Оценим ситуацию, сложившуюся сегодня в области подготовки специалистов для ЖКХ.

Материал подготовлен на основе выступления на XXXVI конференции «Умные технологии Москвы – энергоэффективного города».



Жилищно-коммунальное хозяйство, являясь составной частью национальной экономики страны, состоит из множества отдельных организаций, предприятий и производств, рассредоточенных по тысячам муниципальных образований 85 субъектов Российской Федерации.

ЖКХ – сектор муниципальной экономики, представляющий собой взаимосвязанную производственно-хозяйственную систему, состоящую:

- из объектов жилой недвижимости (различных форм собственности), внешнего благоустройства (улиц, дорог, парков, скверов, элементов уличного освещения, систем ливневой канализации и др.), коммунальной инженерной инфраструктуры (систем тепло-, газо-, электро- и водоснабжения, водоотведения);

- организаций различных форм собственности, обеспечивающих эксплуатацию объектов, производство коммунальных ресурсов и предоставление жилищно-коммунальных услуг потребителям;

- структурных подразделений органов власти (исполнительной и законодательной) субъектов РФ и муниципальных образований, координирующих вопросы организации устойчивого, эффективного функционирования и воспроизводства объектов ЖКХ.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

жилищно-коммунальное хозяйство (ЖКХ), структура работников ЖКХ, профессия, квалификация, подготовка кадров, кадровый потенциал, кадровая перезагрузка



Работа секции «Стратегия развития кадрового потенциала сферы ЖКХ до 2035 года»



Работа секции «Стратегия развития кадрового потенциала сферы ЖКХ до 2035 года», слева направо: О. А. Лещенко, Ю. А. Табунщиков, А. М. Козлов, Ю. В. Смирнова

При этом, не имея законодательного закрепления, аббревиатура ЖКХ находит отражение в отдельных нормативно-правовых и методических документах, регулирующих эту сферу деятельности, что явно недостаточно.

Сфера деятельности предприятий ЖКХ не представлена в общероссийских классификаторах: ЕТКС, ОКЗ, ОКПДТР и, как следствие, в ОКСО (Общероссийском классификаторе специальностей по образованию) и данных Роскомстата.

Как правило, отраслевые специальности персонала предприятий ЖКХ выбираются по общероссийским классификаторам из смежных отраслей деятельности (промышленности, строительства и др.), что существенно осложняет внесение в них корректировок в соответствии с «Общими положениями» Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, касающихся изменений технологии и организации эксплуатации (обслуживания и ремонта) объектов коммунальной инженерной инфраструктуры, жилья и городских территорий.

Это обстоятельство, а также многопрофильный характер (от 6 до 10 видов) деятельности предприятий и организаций, входящих в ЖКХ муниципальных образований, формируют особенности организации процесса развития кадрового потенциала отрасли.

Кадры – это главный и решающий фактор производства, первая производительная сила общества. Они создают и приводят в движение средства производства, постоянно их совершенствуют. От квалификации работников, их профессиональной подготовки, деловых качеств в значительной мере зависит эффективность деятельности предприятий и организаций сферы ЖКХ.

Структура и численность работников в ЖКХ

По результатам мониторинга рынка труда в ЖКХ России за 2017–2018 годы, проведенного при подготовке отчета о работе Совета по профессиональным квалификациям в ЖКХ за 2018 год, в отрасли занято 5,6 % трудовых ресурсов Российской Федерации. Среднегодовая численность работников ЖКХ составила 2,96 млн человек, в том числе: в управлении жильем – 984 670 чел.; в водоснабжении и водоотведении – 427 640 чел.; в коммунальном теплоснабжении – 520 980 чел.; в коммунальном электроснабжении – 107 990 чел.; в благоустройстве и озеленении территорий – 367 500 чел.; в сборе, транспортировке и утилизации твердых коммунальных отходов – 219 300 чел.; в похоронном деле – 155 100 чел.; в клининге – 170 800 чел.

Выборочное обследование структуры и списочной численности работников организаций ЖКХ, проведенное общероссийскими отраслевыми ассоциациями (объединениями работодателей) в 2018 году, показало, что удельный вес руководителей организаций и их структурных подразделений (служб) составил 10,8 %, специалистов высшего уровня квалификации – 8,7 %, специалистов среднего уровня квалификации – 16,2 %, квалифицированных рабочих – 49,5 %, неквалифицированных рабочих – 13,8 %.

Удельный вес работников с высшим образованием составил 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 % работников отрасли.

Профессиональная квалификация

Каждая категория персонала предприятий ЖКХ состоит из работников разных профессий, в рамках которых они разделяются по специальностям. Профессия характеризует определенный вид выполняемой работником деятельности, требующий особого комплекса знаний и практических навыков, необходимых для ее выполнения. Внутри профессии различают специальности, требующие дополнительных знаний и навыков для выполнения работы на определенном участке данной области деятельности.

Таким образом, под квалификацией понимается совокупность знаний и умение выполнять работы разной сложности на определенном участке трудовой деятельности в ЖКХ. Обязательным элементом квалификации является общеобразовательная и общетехническая подготовка работника наряду с получением производственных навыков по определенной специальности.

Подготовка кадров для ЖКХ

Данные, представленные субъектами Российской Федерации на 1 января 2019 года, свидетельствуют о том, что:

- в современной отечественной практике отсутствует самостоятельная, целостная система подготовки рабочих, управленческих и инженерных кадров для ЖКХ;
- подготовку рабочих кадров и специалистов среднего звена, ориентированных на сферу ЖКХ, осуществляют 1 572 образовательные организации с общим количеством обучающихся 209 467 чел. В том числе по программам подготовки рабочих



А. М. Козлов



Л. Н. Чернышов

Александр Михайлович Козлов

председатель комиссии по ЖКХ Общественной палаты города Москвы, председатель Совета по профессиональным квалификациям в ЖКХ

Леонид Николаевич Чернышов

доктор эконом. наук, профессор, заместитель председателя Совета по профессиональным квалификациям в ЖКХ

кадров обучаются 111 324 чел., по программам подготовки специалистов среднего звена – 98 152 чел.

Анализ профессий и специальностей, по которым происходит подготовка, показал, что реальная подготовка кадров для сектора ЖКХ составляет всего 33 400 чел.

Действующая в России система квалификаций была создана в середине прошлого века, и квалификационные справочники (ЕТКС и ЕКС) включали в себя около 5 тыс. профессий рабочих и около 2,5 тыс. должностей служащих.

В настоящее время квалификационные характеристики в этих справочниках во многом не соответствуют потребностям, существующим на рынке труда. Кроме того, образовательные программы, составленные на основе устаревших квалификационных характеристик, также безнадежно устарели. Проведенный анализ образовательных программ подготовки специалистов ВО и СПО на соответствие их профессиональным стандартам в ЖКХ показал, что по многим профессиям и специальностям подготовка кадров в образовательных учреждениях не ведется, а по некоторым даже не существует федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС).

Ряд существующих профессий (должностей) попросту отсутствует в квалификационных справочниках. В целом они слабо адаптированы к современному рынку труда, поскольку их обновление и пересмотр (с учетом изменений в экономике и появления современных технологий) идет чрезвычайно медленно.

В результате при устройстве на работу выпускников образовательных учреждений выясняется, что их профессиональный уровень не соответствует потребностям рынка труда. На сегодня большинство сотрудников сферы ЖКХ не имеют профильного образования, а в ряде регионов вообще нет учебных заведений, которые бы готовили специалистов именно этой отрасли.

Требования современного ЖКХ

Сегодня на рынке труда ощущается нехватка профессиональных кадров. Произошедший в 2000-е годы перекоп в потребительских предпочтениях привел к уменьшению числа обучающихся рабочим профессиям, а демографический спад – к общему снижению числа специалистов, в том числе высшего звена. Снизившееся качество обучения, а также работа не по полученной специальности – дополнительные причины дефицита рабочей силы.

В то же время функционирование жилищно-коммунального хозяйства в современной экономике невозможно без повсеместного внедрения передовых инновационных технологий. Это требует бурного роста индустрии знаний, привлечения в административную и производственно-хозяйственную сферы деятельности муниципальных образований большого числа высокообразованных специалистов, в которых отрасль испытывает острый дефицит.

Данные Росстата и выборочные исследования, проведенные общественными организациями ЖКХ, иллюстрируют 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 (со всеми его атрибутами) в национальной экономике, так как несформированность показателей деятельности отрасли отражает несформированность самой отрасли, растворение ее в смежных отраслях экономики, наличие перекопов ее регулирования, при том что каждая из подотраслей ЖКХ имеет свои особенности, требующие отдельного регулирования.

Кадровый потенциал отрасли

Современное состояние сферы ЖКХ, наличие элементов кризисных явлений, становление рыночных отношений в экономике России предъявляют особые требования к развитию кадрового потенциала отрасли, в основе которого лежит подготовка, переподготовка и независимая оценка квалификаций персонала предприятий.

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

Специалистов для сферы ЖКХ готовят в учреждениях образования смежных направлений образования (строительство, техносферная безопасность, природопользование, теплотехника и теплоэнергетика и т. д.).

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

При этом необходимо отметить, что в соответствии с законодательством работа по проверке и подготовке

предложений учреждениям образования для приведения образовательных программ в соответствие с требованиями рынка труда в ЖКХ является компетенцией работодателей и их объединений.

Реалии сегодняшнего дня показывают, что эта модель в ЖКХ не работает, в том числе по причине того, что:

- структуры, объединяющие специалистов в той или иной отрасли ЖКХ, на муниципальном и региональном уровне отсутствуют;
- на многих предприятиях отрасли отсутствуют кадровые службы, способные профессионально заниматься вопросами развития кадрового потенциала. Как правило, функцию «кадровика» выполняет секретарь или бухгалтер организации.

Региональная программа кадровой перезагрузки предприятий ЖКХ

В этих условиях выходом из положения является разработка и реализация региональной программы кадровой перезагрузки предприятий ЖКХ (далее – Программа), основанной на применении профессиональных стандартов, которые становятся фактически единственным критерием оценки уровня квалификации работников и являются основой для разработки образовательных программ.

Важным элементом Программы должна быть система независимой оценки квалификаций работников отраслевых предприятий – многоэтапный и разветвленный процесс, при котором для повышения уровня квалификации персонала должны быть задействованы все инструменты Национальной системы квалификаций. Этот процесс в рамках Программы должен быть структурирован, тщательно спланирован и организован.

Только при объединении усилий работодателей, учреждений образования и органов власти различных уровней возникает возможность существенно повысить эффективность управления кадрами на предприятиях ЖКХ путем укрепления производственной, технологической и трудовой дисциплины, обеспечения внедрения современных методов стимулирования трудовой мотивации, контроля за результативностью и качеством труда.

Тем не менее единицы субъектов РФ реализуют комплексные программы обеспечения сферы ЖКХ квалифицированными кадрами, в рамках которых осуществляется взаимодействие представителей органов власти, работодателей, учреждений образования, сферы труда и занятости населения.

В целях определения необходимости корректировки объемов подготовки кадров по соответствующим специальностям для предприятий ЖКХ представляется целесообразным соотносить прогнозируемые потребности профессионального сообщества, сформированные на региональном уровне, с существующими количественными показателями учебных программ, реализуемых учреждениями образования в субъекте РФ. Это позволит оценить степень достаточности объемов подготовки или переподготовки кадров для сферы ЖКХ региона или необходимости ее увеличения.

Наличие и анализ сводной вышеприведенной информации по регионам даст Министру России возможность:

- координировать деятельность по внедрению отраслевой системы профессиональных квалификаций и опережающей подготовке кадров на федеральном уровне и в субъектах РФ;
- осуществлять взаимодействие с Советом по профессиональным квалификациям в ЖКХ, региональными методическими центрами развития квалификаций, профильными министерствами субъектов РФ, образовательными организациями и координационными советами по внедрению профессиональных стандартов в ЖКХ на предприятиях;
- разрабатывать и реализовывать совместно с субъектами РФ дорожные карты по развитию системы независимой оценки квалификаций и опережающей подготовки кадров;
- участвовать в мониторинге рынка труда и рынка образовательных услуг в сфере ЖКХ;
- осуществлять нормативно-правовое регулирование деятельности по подготовке кадров в ЖКХ, разрабатывая, утверждая и реализовывая планы мероприятий по подготовке, профессиональной переподготовке и повышению квалификации кадров органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления и организаций жилищно-коммунального комплекса на очередной отчетный период;
- утверждать в рамках ведомственных приказов квалификационные требования по спектру должностей и специальностей в ЖКХ с целью обеспечения перехода работодателей на обязательное применение профессиональных стандартов;
- осуществлять организационную и информационную поддержку «проектного офиса» – Центра развития профессиональных квалификаций в ЖКХ и Базового центра подготовки кадров в ЖКХ.
- активизировать участие в разработке и реализации Отраслевого тарифного соглашения в ЖКХ России.

Основными участниками кадровой перезагрузки сферы ЖКХ должны являться:

- предприятия жилищно-коммунального хозяйства;
- координационные советы по применению профессиональных стандартов в ЖКХ, сформированные в регионах¹;
- учреждения высшего, среднего профессионального и дополнительного профессионального образования, расположенные на территории конкретного субъекта РФ, осуществляющие обучение специалистов по программам для сферы ЖКХ;
- региональные органы исполнительной власти в сфере ЖКХ;
- Совет по профессиональным квалификациям в ЖКХ и созданная им инфраструктура независимой оценки квалификаций;
- Министерство строительства и ЖКХ Российской Федерации. ■

О предложениях по развитию кадрового потенциала в ЖКХ и общих требованиях к отраслевым образовательным программам читайте в следующем номере журнала «Энергосбережение».

¹ В соответствии с протокольным решением Всероссийского селекторного совещания от 3 июля 2017 года № 478-ПРМ-АЧ и письмом Министра России от 10 июля 2017 года № 24237-АЧ/04.