

4. Прокофьева Л. М. и др. Социальный контракт как механизм преодоления бедности в России //Журнал исследований социальной политики. – 2015. – Т. 13. – No. 1.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ И ПРАКТИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ У РУКОВОДИТЕЛЕЙ И ПРЕДСЕДАТЕЛЕЙ ТСН

А.В. Романов

Научный руководитель Л.В. Иваненко

В настоящее время вопросы экономической эффективности в сфере муниципального управления напрямую зависят от уровня профессионализма и компетентности руководящего состава. В России активно внедряется система управления недвижимостью в форме товариществ, вместе с тем, в сфере жилищно-коммунального хозяйства постоянно происходят изменения в законодательстве и нормативах, внедряются разнообразные инновации, активизированы процессы цифровой экономики, интенсивно развиваются компьютерные и информационно-коммуникационные технологии. В настоящее время Правительство Российской Федерации рассматривает проект Стратегии развития жилищно-коммунальной сферы Российской Федерации до 2035 года.

Кадровое обеспечение сектора жилищно-коммунального хозяйства является одним из ключевых факторов успешной реализации направлений стратегии развития, поэтому для достижения поставленных целей и задач необходимо привести кадровую систему в соответствие с приоритетами развития сферы и требованиями и потребностями, которые в ней представлены. По данным Росстата (<https://rosstat.gov.ru/>) к концу 2020 года в секторе жилищно-коммунального хозяйства занято 5,8% трудовых ресурсов страны, а среднегодовая численность занятых в этом секторе составила 2,91

млн человек [1], в частности: в управлении многоквартирными домами занято 981 563 человека.

В рамках данного исследования доля руководителей организаций и их структурных подразделений составила 9,8%, специалистов высшего квалификационного уровня - 6,7%, специалистов среднего квалификационного уровня - 19,2%, квалифицированных работников - 50,5%, неквалифицированных работников - 13,8%. Доля работников с высшим образованием составила 19,3 %, со средним профессиональным образованием - 27,2 %, с начальным профессиональным образованием - 27,6 %, со средним образованием - 25,9 %; в то же время, более 30% работников промышленности имеют специальное образование [2]. Из общего числа занятых в сфере жилищно-коммунального хозяйства 30% работников относятся к возрастной группе 50-59 лет, что является самым высоким показателем среди всех представленных видов деятельности в экономической сфере.

Несмотря на растущую численность работников, в жилищно-коммунальном хозяйстве существует и высокий спрос на квалифицированных работников, компетенции которых отвечают современным требованиям рынка труда.

При этом руководящие позиции в ТСН, как правило, занимают собственники недвижимости с активной жизненной позицией при отсутствии профильного образования в сфере ЖКХ и муниципального управления. Такая ситуация приводит к тому, что выбранные управляющие и председатели в силу незнания как технических, так и юридических вопросов, либо занимают эту должность только формально и, доверяя обслуживанию дома какой-либо сторонней организации, не могут контролировать вверенные другими собственниками и жителями финансовые и материально-технические ресурсы, либо принимают неэффективные решения.

В рамках проведенного автором исследования в форме анкетирования среди действующих и освободивших должности председателей и

управляющих ТСН и ТСЖ в Октябрьском, Кировском и Промышленных районах города Самара. В выборке участвовали 25 человек. По итогам исследования было выявлено, что профильным образованием обладает только 1 человек, ранее проходили курсы или обучение в сферах управления городом, жилищно-коммунального хозяйства и тому подобных только 3 человека (12%), то есть 84% вынуждены обучаться в сфере управления ТСН самостоятельно или отнестись к этому попустительски, не задумываясь о повышении эффективности своей деятельности.

Был проведен мониторинг существующих форм образования в рассматриваемой области. Учебные курсы с выдачей свидетельства, организованные частными предприятиями, стоят от 15 тыс. рублей и выше и проходят в формате вебинаров. Очные лекции были организованы Администрацией Советского района в июле 2021 года, но не получили дальнейшего распространения, несмотря на то, что востребованность была подтверждена, как участниками (72 человека) очной встречи, так и среди опрошенных лиц в рамках анкетирования - 96%.

Таким образом, вопрос обучения председателей и управляющих ТСН является актуальным и востребованным.

Анализ нормативно-правовой базы в области создания и организации ТСН, позволяет сделать вывод, что четких компетенций и требований к данной должности нигде не закреплено, кроме того, типовой должностной инструкции, рекомендованной к использованию также не представлено.

Безусловно, это создает большое количество трудностей, в том числе на этапе принятия на работу управляющего, когда подобная документация должна создаваться каждый раз самостоятельно членами ТСН. Кроме того, усложняется процесс отбора кандидатов на пост управляющего ТСН и оценки его деятельности.

Следует отметить, что профессиональные компетенции можно условно разделить на два блока: общие и специализированные. Общие компетенции - это, те которые необходимы для осуществления управленческой

деятельности. Специализированные основаны на понимании специфики сферы жилищно-коммунального хозяйства: эксплуатация жилищного фонда, инженерные сети, нормативно-правовая база и т. д.

На основе данных компетенций можно будет не только составить требования к должности и форму оценки деятельности, но и организовать темы для проведения учебных мероприятий и сессий.

В научной литературе встречаются такие трактовки понятия "квалификация": совокупность знаний и умение выполнять работы разной сложности на определенном участке трудовой деятельности в ЖКХ.

Система подготовки работников жилищно-коммунального хозяйства, основанная на квалификационных характеристиках, также нуждается в обновлении образовательных стандартов и программ. Что касается форм обучения, то здесь важно учесть особенности текущей эпидемиологической ситуации в России и в регионе, а также тенденцию к цифровизации. Итак, на текущий момент максимально приемлемыми будут являться дистанционные формы обучения: вебинары, телеконференции, прямые эфиры.

Важно также составить памятки и брошюры, которые будут доступны в МФЦ, офисах обслуживающих и ресурсоснабжающих организаций, а также будут вывешены на информационном стенде дома.

Данные памятки и брошюры не только повысят уровень пользования ресурсом ГИС ЖКХ, но позволят обеспечить более профессиональное и качественное управление многоквартирными домами и другими видами недвижимости.

Важно обеспечить регулярное проведение семинаров, круглых столов и телеконференций с представителями различных департаментов местных Администраций, в чьих зонах ответственности есть вопросы, связанные с функционированием ТСН и ЖКХ.

Внедрение новых технологий, автоматизация и цифровизация в сфере жилищно-коммунального хозяйства, а также реализация национальных и федеральных проектов, затрагивающих сферу жилищно-коммунального

хозяйства, повышает требования к компетенциям персонала нового уровня - возрастает потребность в специалистах, способных работать с современными технологиями и инструментами. Как следствие, квалификационные характеристики на всех уровнях кадровой структуры не соответствуют современным требованиям, равно как и программы обучения на их основе.

Как правило, в крупных городах и компаниях есть ресурсы для развития компетенций сотрудников, но в небольших населенных пунктах существует острая проблема нехватки квалифицированных кадров. Точная оценка кадрового дефицита осложняется отсутствием эффективных инструментов мониторинга кадровых потребностей и доступности сотрудников, а также оценки их компетенций.

Таким образом, основной целью с точки зрения кадрового обеспечения является формирование и укомплектование кадрами системы, отвечающей потребностям сектора жилищно-коммунального хозяйства, с учетом направлений его развития.

Список использованных источников

1. Совет по профессиональным квалификациям в ЖКХ, Мониторинг рынка труда в ЖКХ России за 2019- 2020 гг.
2. Федеральная служба государственной статистики, Статистический сборник «Рабочая сила, занятость и безработица в России», 2021 г.
3. Федеральная служба государственной статистики, статистический сборник «Жилищное хозяйство в России», 2021 г.
4. Совет по профессиональным квалификациям в ЖКХ, Реестр центров оценки квалификации в жилищнокоммунальном хозяйстве, 2021 г
5. Журнал «ЖКХ эксперт: экономика и право», № 3, 2019 г
<https://my.dom.gosuslugi.ru/#!/wdgt-mkd-control-method>