

3. Жуков Г. Н. Готовность к деятельности как социально-педагогическая категория: инновационный подход // Образование и наука. Изв. УрО РАО. – 2000. – № 3. – С. 176–180.

4. Косова М. А. Формирование рефлексивных умений в процессе профессиональной подготовки социальных работников: Дис. ... канд. пед. наук – Ульяновск, 2003. – 225 с.

5. Оконешникова О. В., Румянцева, Н. С. Профессиональная компетентность в практике социальной работы / Социальная работа: Введение в профессиональную деятельность: Учеб. пособие / отв. ред. А. А. Козлов. – М.: КНОРУС, 2005. – 366 с.

6. Психологическая диагностика: Учеб. пособие / Под ред. К. М. Гуревича, Е. М. Борисовой. – М.: Моск. психол.-соц. ин-т; Воронеж: МОДЭК, 2001. – 368 с.

7. Ратанова Г. А. Психодиагностические методы изучения личности: Учеб. пособие / Г. А. Ратанова. – М.: Моск. психол.-соц. ин-т, Флинта, 2003. – 320 с.

8. Рубинштейн С. Л. Человек и мир. – М., 1976. – 257 с.

9. Селевко Г. К. Современные образовательные технологии: Учеб. пособие – М.: Народное образование, 1998. – 255 с.

10. Хрестоматия по возрастной психологии: Учеб. пособие / Сост. Л. М. Семенюк. – 2-е изд, испр. и доп. – М.; Воронеж, 2003. – 352 с.

11. Шишов С. Е., Кальней, В. А. и др. Структура и содержание проектной деятельности: Метод проектов в России и за рубежом // Стандарты и мониторинг в образовании. – 2004. – № 5. – С. 23–31.

12. Шмелева Н. Б. Формирование и развитие личности социального работника как профессионала: Учеб. пособие – М.: Дашков и К, 2004. – 196 с.

УДК 37.01 я 73

ББК 65.050

## **ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СФЕРЫ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА<sup>1</sup>**

**А. Г. Мокронос, Т. К. Руткаускас,**

**М. Б. Гиндин, К. В. Руткаускас**

*Ключевые слова:* образование, форма обучения, средства обучения, кадры, ЖКХ, обеспечение, эффективность, оценка.

*Резюме:* Образование стало ключевой проблемой конкурентоспособности индивида, организации, государства. В перспективе ожидается, что крупным компаниям в лю-

---

<sup>1</sup> Исследование проводилось при финансовой поддержке РГНФ, 2006, грант № 06-02-00308а «Организационно-экономические основы формирования рынка жилищно-коммунальных услуг».

бой сфере экономики потребуется половина от числа занятых сегодня, но их уровень квалификации должен быть вдвое выше. Такая постановка проблемы влечет за собой возникновение спроса на последующее и продолжающееся образование. Вузы должны идти к потребителю, а для этого требуются соответствующие формы обучения. Необходимо организовать учебный процесс, построить гибкий график обучения, решающие проблемы кадрового обеспечения, в частности, сферы жилищно-коммунального хозяйства (ЖКХ). Этим вопросам посвящена настоящая статья.

В настоящее время большое внимание придается исследованиям по совершенствованию системы воспроизводства кадрового потенциала в условиях трансформационного периода российской экономики. ЖКХ в дореформенные времена комплектовалось, в основном специалистами, готовящимися для работы в других отраслях экономики: строительстве, промышленности, энергетике и т. д. Целенаправленной подготовки инженерно-технических и управленческих кадров для ЖКХ не велось. Специфика же работы в отрасли такова, что основные направления работы в этой сфере – обслуживание, эксплуатация и ремонт существенно отличаются от работ других отраслей. Реформа системы ЖКХ резко обострила противоречия в этой сфере. В настоящее время особую актуальность приобретает задача перехода от реформы ЖКХ к политике внедрения новых механизмов хозяйствования, для эффективного решения которой необходимы хорошо подготовленные специалисты. С введением Жилищного кодекса РФ и других нормативных актов изменились формы взаимодействия органов местного самоуправления (ОМС) с собственниками жилых помещений и управляющими организациями. Поэтому вопросы подготовки, повышения квалификации и профессиональной переподготовки сегодня играют важную роль в проведении рациональной кадровой политики и реформировании отрасли в целом.

Рассмотрим подготовку кадров для ЖКХ на примере образовательных учреждений всех уровней города Екатеринбургa по состоянию на 01.01.2006 г. [1].

*Начальное профессиональное образование* можно получить в двух из девяти училищ и центров города – Нижнеисетское профессиональное училище, Екатеринбургский учебный центр. В них обучают профессиям и специальностям, близким к сфере деятельности ЖКХ. Кроме того, в Уральском техникуме ремесленников-предпринимателей можно получить рабочие профессии сварщика, специалиста по санитарно-техническим системам, автомеханика, специалиста по кровлям, мастера растениеводства, а в рамках специальности «Менеджмент» на первой ступени осуществляют подготовку ремесленников: плиточник-мозаичник, маляр-дизайнер, столяр. Как видно из приведенных данных, не ведется подготовка по таким специальностям как каменщик, плотник, стекольщик и др.

*Со средним профессиональным образованием* осуществляют подготовку специалистов, ориентированных на сферу деятельности ЖКХ, четыре из 35 колледжей и техникумов города – Уральский государственный колледж имени И. И. Ползунова, Уральский государственный межрегиональный кол-

ледж строительства, архитектуры и предпринимательства, Уральский колледж недвижимости и управления, Уральский техникум ремесленников-предпринимателей. В них ведется обучение специальностям: строительство и эксплуатация зданий и сооружений, гостиничный сервис, финансы (строительство), земельно-имущественные отношения, менеджмент в недвижимости, что говорит о недостаточной подготовке кадров для ЖКХ [1].

Подготовку кадров для ЖКХ с *высшим профессиональным образованием* в Екатеринбурге целенаправленно осуществляет лишь ГОУ ВПО «Уральский государственный технический университет (УГТУ-УПИ)». В соответствии с планом первоочередных мероприятий по реформированию ЖКХ Екатеринбурга и на основании «Соглашения о намерениях» между администрацией города Екатеринбурга и УГТУ-УПИ принято постановление главы города Екатеринбурга от 30.01.1998 г. № 71 «О реализации учебного процесса по профессиональной переподготовке и повышению квалификации кадров по управлению жилищными фондами». В рамках данного постановления утвержден примерный учебный тематический план программы обучения кадров по курсу: «Управление жилищными фондами в условиях реформирования ЖКХ», предусмотрено повышение квалификации работников осуществлять не реже одного раза в пять лет, а руководителей вновь образованных муниципальных жилищных предприятий – в течение первых двух лет работы.

В УГТУ-УПИ осуществляется подготовка специалистов по таким специальностям как 270105 Городское строительство и хозяйство, 270115 Экспертиза и управление недвижимостью, 080502 Экономика и управление на предприятии «Операции с недвижимым имуществом» по очной форме обучения. Начиная с 2002 г. ведется подготовка по специальности 080502 Экономика и управление на предприятии жилищно-коммунального хозяйства, заочная форма обучения (в 2006 г. состоялся первый выпуск по сокращенной программе). По проблемам энергосбережения подготовку и переподготовку специалистов осуществляет кафедра «Энергосбережение». По очно-заочной форме обучения проводится профессиональная переподготовка по программе «Оценка стоимости предприятия (бизнеса)» (816 часов) с получением лицензии Федерального агентства по управлению федеральным имуществом, действуют курсы повышения квалификации (104 часа) для специалистов, имеющих в данной области соответствующую квалификацию в целях продления лицензии.

В 2006 г. на основе договора между ГОУ ВПО «Российский государственный профессионально-педагогический университет» (ГОУ ВПО РГППУ) и Министерством строительства и ЖКХ Свердловской области достигнуто соглашение об организации подготовки специалистов в области энергосбережения. В учебных целях создана лаборатория, оснащенная современными приборами учета и контроля расхода тепло-, энергоресурсов, разработан и утвержден учебный план. В рамках договора через администрации муниципальных образований Свердловской области объявлен конкурс приема студентов – 2006 в филиал Березовского колледжа при ГОУ ВПО РГППУ.

*Дополнительное профессиональное образование* в области ЖКХ можно получить в ведущих вузах города на курсах (факультетах, институтах) по подготовке, переподготовке и повышению квалификации. Повышение квалификации руководителей разного уровня, их заместителей, специалистов системы ЖКХ обеспечивается за счет постоянно проводимых семинаров, организуемых Министерством строительства и ЖКХ Свердловской области, Центром обучения и консультирования при Екатеринбургской палате товаропроизводителей Свердловского регионального агентства поддержки малого бизнеса, дистанционного обучения ДС «Росжилкоммунквалификация».

Большинство средних и высших образовательных учреждений ведут подготовку специалистов по специальностям «Менеджмент (по отраслям)», «Маркетинг (по отраслям)», «Профессиональное образование (по отраслям)», «Экономика, бухгалтерский учет и контроль (по отраслям)», «Экономика и управление на предприятии (по отраслям)» и другим, однако она осуществляется по специализациям, далеким от сферы деятельности ЖКХ. Обозначенный выше объем и уровень подготовки и переподготовки кадров для отрасли ЖКХ можно охарактеризовать как недостаточный.

В рамках этих исследований были проведены опросы руководителей отрасли, заместителей глав администраций муниципальных образований, руководителей предприятий и организаций ЖКХ Свердловской области, заместителей глав администраций районов, руководителей и специалистов предприятий и организаций ЖКХ Екатеринбурга. Подавляющее большинство опрошенных считают, что необходимо реформирование системы подготовки и повышения квалификации специалистов ЖКХ. Почти все опрошенные считают, что им и их коллегам необходимо получение новых и дополнительных знаний. 93% опрошенных считают, что в целом по отрасли в новых знаниях нуждается от 50 до 100% специалистов. Услуги по подготовке, переподготовке и повышению квалификации специалистов оказываются, так или иначе, в комплексе с созданием духовных ценностей, преобразованием личности обучающегося, а в конечном счете – с повышением духовного потенциала общества [2]. Поэтому реформирование ЖКХ без надлежащей системы воспроизводства кадрового потенциала, на наш взгляд, является, по меньшей мере, рискованным мероприятием.

Исследование интересно тем, что проблема кадрового обеспечения представлена глазами самих специалистов отрасли ЖКХ Свердловской области, начиная от высших руководителей до специалистов нижнего управленческого уровня. Например, на вопрос: «Нуждается ли в реформировании (совершенствовании) система подготовки и переподготовки специалистов ЖКХ?» 86% из числа опрошенных (на уровне области – 81%, на уровне города – 91%) считают, что эта система нуждается в реформировании, совершенствовании, а 9% респондентов – что системы как таковой нет.

Исследователи умышленно не задавали такой вопрос, как наличие или отсутствие системы кадрового обеспечения отрасли ЖКХ, но, тем не менее, сами специалисты констатируют, что целенаправленной системы подго-

готовки специалистов для жилищно-коммунальной сферы на сегодня не существует ни в целом по России, ни в Свердловской области. На наш взгляд, необходимо подчеркнуть именно отсутствие системы целенаправленной подготовки и переподготовки кадров, потому что подготовка специалистов для ЖКХ по отдельным направлениям и специальностям, как следует из анализа, ведется.

В объектном отношении в исследовании были рассмотрены три уровня: первый – отрасль в целом, второй – муниципальные образования Свердловской области и отдельно город Екатеринбург, третий – предприятия и организации ЖКХ. В опросе было задействовано более полутысячи человек.

Внимание исследователей было обращено на такие вопросы как:

- степень необходимости реформирования (совершенствования) системы подготовки и повышения квалификации специалистов ЖКХ;
- необходимость принятия специальных правительственных программ по кадровому обеспечению сферы ЖКХ;
- необходимость получения дополнительных (новых) знаний для опрашиваемых и их коллег;
- какой процент специалистов нуждается в получении дополнительных (новых) знаний: по отрасли в целом, в муниципальных образованиях, на предприятиях и в организациях;
- какие области знаний являются приоритетными: экономика, финансы, право, менеджмент (управление) или др.;
- какие формы получения знаний являются приоритетными: а) повышение квалификации – обучение в форме тематических проблемных семинаров, б) профессиональная переподготовка – обучение для получения знаний, необходимых для нового вида профессиональной деятельности, в) новое профессиональное образование – обучение для специалистов, работающих в отрасли ЖКХ, но не имеющих специального образования;
- наиболее приемлемые сроки обучения: а) краткосрочные – до 4 недель обучения, б) среднесрочные – до 4 месяцев обучения, в) долгосрочные – до полутора лет обучения;
- наиболее удобные формы обучения: очная, заочная, очно-заочная (с частичным отрывом от работы), вечерняя;
- наиболее удобное место для получения новых дополнительных знаний: а) на стационарном месте, например, в Екатеринбурге, б) в филиалах (в других городах), в) в муниципальном образовании (при администрации), г) на предприятии или в организации по месту работы;
- особые мнения и предложения респондентов по вопросам кадрового обеспечения сферы ЖКХ.

По результатам опроса были получены следующие итоговые данные:

1. Выше отмечено, что 86% от числа опрошенных считают необходимым совершенствовать систему подготовки и повышения квалификации специалистов ЖКХ, отмечая при этом, необходимость создания государственных и частных учебных заведений.

2. Подавляющее большинство (85,5%) респондентов считают необходимым принятие правительственных программ по кадровому обеспечению отрасли ЖКХ.

3. Почти все опрошенные (100% – область, 98 – город) считают, что им и их коллегам необходимо получение дополнительных (новых) знаний в сфере ЖКХ.

4. 93% опрошенных считают, что *в целом по отрасли* в новых знаниях нуждается от 50 до 100% специалистов; 94% опрошенных (100% – область, 88 – город) считают, что в их *муниципальных образованиях* от 50 до 100% специалистов нуждается в получении новых знаний; 78% ответивших считают, что на *предприятиях (организациях)*, где они работают, также от 50 до 100% специалистов нуждаются в получении дополнительных (новых) знаний.

5. Абсолютно все опрошенные ответили, что им необходимо получение новых знаний: в области экономики – 66%, менеджмента – 55%, права – 53%, финансов – 52% (перечисленные области знаний указаны респондентами по степени их приоритетности в получении этих знаний).

6. Рейтинговый опрос показал, что наиболее предпочтительными формами получения знаний являются: профессиональная переподготовка (обучение для получения знаний, необходимых для освоения нового вида профессиональной деятельности) – 56%; новое профессиональное образование (обучение специалистов, которые работают в отрасли ЖКХ, но не имеют профессионального образования) – 55%; повышение квалификации, (обучение в форме тематических семинаров) – 55% опрошенных.

7. Результаты рейтингового опроса свидетельствуют, что наиболее приемлемым является краткосрочное (до 4-х недель) обучение – 64%; более трети ответов показывают, что наиболее предпочтительным является среднесрочное (до 4-х месяцев) обучение; почти каждый пятый ответ свидетельствует о необходимости долгосрочного (до 1,5 лет) обучения.

8. Данные рейтингового опроса показывают, что наиболее целесообразной формой обучения является очно-заочная – 55%, 42% ответов показали, предпочтительной является очная форма обучения, 22% ответивших отдадут предпочтение заочной и вечерней формам обучения.

9. Подавляющее большинство ответов – 86% – показывают, что получать дополнительные знания более удобно в специализированном учебном заведении, расположенном, например, в Екатеринбурге, а почти треть ответов – 28% – показывают, что было бы удобнее получать образование при администрации их муниципальных образований или в филиалах.

По результатам исследований можно сделать следующие обобщенные выводы:

*Вывод первый:* система профессионального образования, подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов нуждается в серьезном реформировании, по своим масштабам сопоставимом с созданием целенаправленной системы.

*Вывод второй:* для реформирования системы кадрового обеспечения ЖКХ требуется разработка, принятие и реализация специальных правительственных программ как на федеральном, так и на региональном уровнях.

*Вывод третий:* для достаточного удовлетворения потребности отрасли ЖКХ в квалификационных специалистах, подготовка которых должна отвечать современным рыночным методам, необходимо создание специализированных государственных и частных учебных заведений.

*Вывод четвертый:* анализ показывает, что уровень кадрового потенциала в отрасли не достаточен. В связи с этим необходимо провести тщательное исследование с целью глубокой научной разработки в этом направлении, а также необходимо приступить к созданию системы кадрового обеспечения отрасли ЖКХ, включающей научно-исследовательские, информационно-просветительские, и образовательные учреждения.

Программа кадрового обеспечения системы ЖКХ, по мнению авторов, должна содержать, как минимум, два основных направления.

Стратегической целью *первого направления* является создание современного комплекса образовательных учреждений:

- начального профессионального образования (технические училища);
- среднего профессионального образования (техникумы, колледжи);
- высшего профессионального образования (институты, академии, университеты);
- послевузовского профессионального образования (аспирантура и докторантура);
- дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов для системы городского и ЖКХ.

*Второе направление* должно содержать комплекс мероприятий, направленных на эффективное использование имеющихся, переподготовленных и вновь обученных квалифицированных кадров, включая их подбор, расстановку, аттестацию и т. д.

В отдельных регионах и муниципальных образованиях РФ реализуются подпрограммы кадрового обеспечения ЖКХ по различным направлениям.

Так, для подготовки специалистов широкого профиля, решающих на высоком уровне вопросы энергосбережения в области тепло-, холодо-, водо-, газоснабжения, государственное унитарное предприятие (ГУП) «Мосгортепло» и ГОУ ВПО «Московский энергетический институт (ТУ)» провели анализ отечественных и зарубежных разработок в этой области и составили учебные планы и программы, совершенствование которых осуществляется с учетом последних достижений в области энергосбережения на всех стадиях использования энергоресурсов. В 1997 г. осуществлен первый набор студентов для целевой подготовки специалистов по направлению ГУП «Мосгортепло». На основе утвержденных Министерством образования и науки РФ учебных планов и программ подготовки специалистов по специальности «Промышленная теплоэнергетика» были введены дополнительные, расширены и модернизированы действующие разделы занятий (ежегодно корректируемые с учетом последних достижений

в этой области). Особое внимание ГУП «Мосгортепло» уделяет вопросам повышения квалификации своих сотрудников. Совместно с ГОУ ВПО «Московский энергетический институт (ТУ)» реализуется программа повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров предприятия, в объеме 150 и 900 учебных часов. Эта работа проводится на базе Центра повышения квалификации, подготовки и переподготовки специалистов «Энергоэффективность» при факультете повышения квалификации преподавателей и специалистов ГОУ ВПО «Московский энергетический институт (ТУ)» и учебного центра ГУП «Мосгортепло» [5].

В 2004 г. администрация Воронежской области и ученые Воронежского государственного архитектурно-строительного университета совместно разработали подпрограмму «Кадровое обеспечение управления жилищным фондом и его инфраструктурой» в рамках комплексной программы «Реформирование жилищно-коммунального комплекса Воронежской области на 2004–2010 гг.», основной целью которой является совершенствование кадрового обеспечения управления жилищным фондом для формирования и развития системы жилищного самоуправления и защиты прав собственников жилья. Основная задача подпрограммы – развитие единой системы подготовки управляющих жилищным фондом и его инфраструктурой с целью кадровой поддержки мероприятий комплексной программы. Учебно-тематическим планом предусмотрено проведение занятий по пяти основным разделам: правовые основы управления недвижимостью; организация управления жилищным фондом; основы экономики недвижимости; техническая эксплуатация недвижимости; психология и социология. По окончании курсов выдаются сертификаты. После получения этих документов данные о выпускниках заносятся в реестр Главного управления жилищно-коммунальной политики Воронежской области и окружного департамента городского хозяйства Воронежа [3].

Из проведенного исследования видно, что в Свердловской области и в Екатеринбурге необходимо принять подпрограмму совершенствования кадрового обеспечения в рамках Комплексной программы реформирования ЖКХ и создать на базе уже существующих государственных и частных учебных заведений систему подготовки и переподготовки кадров для данной отрасли, а в профессиональных образовательных учреждениях подготовку педагогов для получения новых знаний в области экономики, менеджмента, права, финансов жилищно-коммунальной сферы. Предваряющим этапом совершенствования системы подготовки и переподготовки кадров является создание Учебного центра или образовательного учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов ЖКХ в Екатеринбурге. Это учреждение могло бы работать на весь Уральский федеральный округ.

Результативность и качество подготовки специалистов напрямую связано с организацией самого учебного процесса, качество которого зависит от наличия современной материальной базы и от методического обеспечения (ис-



пользование методик «*case-study*», компьютерных моделей, деловых и ролевых игр), при этом важную роль играют современные информационные системы, технологии дистанционного обучения. Для этого в образовательных учреждениях разрабатываются методики, ведется мониторинг результативности информационно-методического обеспечения учебного процесса. Средствами для решения перечисленных задач являются рабочие программы, единый комплекс методических материалов и специальной литературы. Эту работу необходимо активизировать. В учебном процессе, особенно при переподготовке и повышении квалификации целесообразно использовать разрабатываемые программы в рамках реализации Национальных проектов.

Так, Федеральное агентство по строительству и ЖКХ и дистанционная система (ДС) «Росжилкоммунквалификация» проводят совместные акции информационного сопровождения Национального проекта «Доступное и комфортное жилье – гражданам России». Сегодня сформирована концепция и создано единое информационно-методическое пространство сопровождения Национального проекта, включающая федеральный, региональный и муниципальный уровни. В территориальных информационных центрах (ТИЦ), расположенных в субъектах РФ, в муниципальных информационных центрах (МИЦ) проходит постоянная актуализация знаний специалистов региональных администраций и ОМС, поддерживаемая непрерывным информационным обменом с федеральным уровнем системы. Трансляции по каналам общероссийской системы дистанционного обучения профессиональных участников Национального проекта обеспечивают оперативное доведение информации без ее искажения, происходит обеспечение необходимыми материалами и методиками региональных и муниципальных служащих, специалистов предприятий сферы ЖКХ и строительства, других профессиональных участников реализации Национального проекта. Реализация представленного подхода в эпоху спутниковых телекоммуникаций и интернета имеет эффективное решение, отдельные элементы уже реализованы, например, при создании дистанционной системы повышения квалификации и подготовки к сертификации в РФ «Росжилкоммунсертификация». Принять участие в образовательных программах можно, посетив центр дистанционного обучения ДС «Росжилкоммунквалификация», которые расположены в городах: Екатеринбург, Пермь, Челябинск, Великий Новгород, Волгоград, Иркутск, Красноярск, Краснодар, Кемерово, Нижний Новгород, Ярославль [4].

Для обеспечения системного восполнения ЖКХ Свердловской области трудовыми ресурсами представляется необходимым решить ряд задач, направленных на выработку эффективных механизмов планирования и управления процессами организации, функционирования и развития региональной системы профессионального образования. Взаимодействие всех заинтересованных сторон на основе социального диалога будет способствовать повышению эффективности работы указанной системы в целом.

### Литература

1. Екатеринбург учебный: Ежегодный справочный бюл. учеб. заведений. – Екатеринбург: Эра Водолея, 2006. – 152 с.
2. Панкрухин А. П. Маркетинг образовательных услуг в высшем и дополнительном образовании. – М.: Интерфакс, 1995. – 240 с.
3. Семенов В. Н. Подготовка управляющих жилищно-коммунальных комплексов // Журн. руководителя и гл. бухгалтера ЖКХ. Ч. 1. – 2006. – № 2. – С. 17–18.
4. Соболевская Е. А. Вопросы информационно-методического сопровождения Национального проекта «Доступное и комфортное жилье – гражданам России» // Журн. руководителя и гл. бухгалтера ЖКХ. Ч. 1. – 2006. – № 1. – С. 71–73.
5. Фролов В. П., Щербаков С. Н., Шелгинский А. Я. Подготовка специалистов для решения проблем энергосбережения // Журн. руководителя и гл. бухгалтера ЖКХ. Ч. 1. – 2004. – № 10. – С. 43–44.