

**Т. К.Руткаускас, К. В.Руткаускас**  
**(Екатеринбург)**

## **ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ В ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОЙ СФЕРЕ**

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

Принятие решения по определенной инновации приводит к постановке вопроса, как данная инновация может быть реализована. Для этого должна быть разработана стратегия перехода от стадии планирования инновации к стадии ее реализации. Содержанием стратегии реализации инновации в любой сфере экономической деятельности является разработка функциональной политики и программы действий, представляющие собой основу практической реализации стратегических планов [3].

С целью повышения эффективности реализации инновации в сфере жилищно-коммунального хозяйства (ЖКХ) ее можно рассматривать в трех ключевых направлениях.

Первое, подразделение предприятия (организации) ЖКХ, получив задание о содержательной стороне предстоящих разработок, для выхода на рынок составляет график осуществления мероприятий, которые должны привести к реальному появлению новой технологии, новой конструкции, нового оборудования. При этом необходимо проанализировать каналы сбыта на основе набора требований с точки зрения того, могут ли они обеспечить для нового оборудования (например, приборов учета энергоресурсов) быстрое и доступное для контроля его прохождения к потребителю или же для его сбыта необходимо разработать новую систему реализации.

Второе, целесообразно провести согласование организационной структуры с избранной стратегией реализации. При этом предприятию (организации) необходимо проанализировать соответствие существующей организационной структуры стратегическим установкам.

Третье, наиболее существенным аспектом эффективной реализации инновации и в целом инновационной политики являются ресурсы персонала. Стратегические изменения с количественной и качественной

точки зрения связаны с предъявлением новых требований к работающим. В данном случае перед сотрудниками отдела по работе с кадрами должны быть поставлены соответствующие задачи в планировании потребности в кадрах, которые непосредственно будут заниматься инновационными процессами на предприятии (в организации), проведении курсов повышения их квалификации и т. д.

В настоящее время профессиональную подготовку кадров для жилищно-коммунальной сферы (ЖКС) Свердловской области осуществляет небольшое количество ВУЗов, к которым относятся в основном УГТУ – УПИ и УрГЭУ. Здесь подготовка осуществляется по специальностям: «Городское строительство и хозяйство», «Экспертиза и управление недвижимостью», «Экономика и управление на предприятии жилищно-коммунального хозяйства», «Энергосбережение», «Операции с недвижимым имуществом», «Экономика сферы услуг». Совершенствование учебных планов и программ осуществляется с учетом последних достижений в области новой техники и технологии, проектно-конструкторских разработок, прогрессивных методов организации и управления ЖКХ, обеспечивающих повышение эффективности функционирования жилищно-коммунального комплекса (ЖКК), улучшение качества предоставляемых жилищных и коммунальных услуг и повышение их конкурентоспособности.

Необходимость проведения исследований по профессиональной подготовке кадров для ЖКС и в частности, квалифицированного подхода в решении вопросов инновационной политики обусловлена тем, что:

во-первых, реформа ЖКХ в России вообще проводится впервые и подобного опыта у нас не имеется;

во-вторых, практическим действиям реформаторов должно предшествовать фундаментальное, научно-обоснованное технико-экономическое и теоретическое обоснование, как самих реформ, так и конкретной работы по их претворению.

Во всех случаях нужна продуманная, в научном плане, система профессионального образования и кадрового обеспечения отрасли ЖКХ.

Затянувшийся процесс реформирования ЖКХ, по нашему мнению, заключается в том, что у работников отрасли недостаточно знаний, умений и навыков для того, чтобы успешно осуществлять реформы. Иными словами, для проведения реформ необходимо наличие достаточно

квалифицированного, отвечающего современным требованиям кадрового потенциала.

Решение проблемы совершенствования и воспроизводства кадрового потенциала отрасли ЖКХ региона должно включать:

- анализ уровня потребности в специалистах для отрасли ЖКХ, в получении ими новых и дополнительных знаний;
- определение основных направлений по совершенствованию системы кадрового обеспечения отрасли ЖКХ на государственном уровне.

В дореформенные времена ЖКХ, за исключением гостиничного хозяйства и городского транспорта (входящие в состав ЖКХ), 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. В выступлении Президента России на расширенном заседании Государственного Совета «О стратегии развития России до 2020 года», состоявшегося 8 февраля 2008 г. отмечалось, что необходимо обеспечить переход к образованию по стандартам нового поколения, отвечающим требованиям современной инновационной экономики. И одновременно – государство должно активно содействовать людям в смене профессии, в трудоустройстве или начале собственного бизнеса. И это напрямую зависит от эффективности системы непрерывного обучения и переподготовки кадров, от того, насколько комфортными будут условия для занятия малым бизнесом [2].

Результаты проведенных исследований показывают, что необходимо реформирование системы подготовки и повышения квалификации специалистов ЖКХ. Так, в г. Екатеринбурге начальное профессиональное образование можно получить в двух из девяти училищ и центров города – Нижнеисетское профессиональное училище, Екатеринбургский учебный центр. Большинство средних и высших образовательных учреждений, за

исключением вышеназванных, 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 [1].

В рамках 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 г. 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. 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).

Рейтинговый опрос показал, что наиболее предпочтительными формами получения знаний являются профессиональная переподготовка (обучение для получения знаний, необходимых для развития 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.

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

Обобщенные выводы по результатам исследований выглядят

следующим образом:

1. Система профессионального образования, подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов нуждается в серьезном реформировании, по своим масштабам сопоставимом с воссозданием или созданием самой системы.

2. Для реформирования системы кадрового обеспечения отрасли ЖКХ требуется разработка, принятие и реализация специальных правительственных программ на федеральном и региональном уровнях.

3. Для удовлетворения потребности отрасли в квалифицированных специалистах необходимо создание специализированных государственных и частных учебных заведений.

4. Необходимо провести тщательное исследование с целью глубокой научной разработки и безотлагательно приступить к созданию системы кадрового обеспечения отрасли ЖКХ, включающей научно-исследовательские просветительские, информационно-просветительские, и образовательные учреждения.

Программа кадрового обеспечения системы ЖКХ, по мнению авторов, должна содержать 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 хозяйства 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.

Результаты исследования позволяют сделать вывод, что в Свердловской области и Екатеринбурге необходимо принять

подпрограмму совершенствования кадрового обеспечения в рамках Программы реформирования жилищно-коммунального комплекса. На базе уже существующих государственных и частных учебных заведений создать 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 ЖКС. Предваряющим этапом совершенствования системы подготовки и переподготовки кадров является создание Учебно-методического 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 его методического обеспечения. При этом важную роль играют современные информационные системы, технологии дистанционного обучения. Отдельные элементы уже реализованы, например, при создании дистанционной системы повышения квалификации и подготовки к сертификации в РФ "Росжилкоммунсертификация". Федеральное агентство по строительству и ЖКХ и дистанционная система (ДС) "Росжилкоммунквалификация" проводят совместные акции информационного сопровождения Национального проекта "Доступное и комфортное жилье – гражданам России". Реализация данного подхода имеет эффективное решение. 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].

Занимаясь всеми этими направлениями в рамках реализации инновационной политики, мы должны сконцентрировать усилия на решении трех ключевых проблем: создание равных возможностей для людей; формирование мотивации к инновационному поведению; радикальное повышение эффективности экономики, прежде всего на основе роста производительности труда. Как отмечалось в выступлении Президента России В.В. Путина, реализация инновационного сценария

развития позволит нам добиться кардинального повышения производительности труда. В основных секторах российской экономики должен быть достигнут как минимум четырехкратный рост этого показателя за 12 лет [3].

Таким образом, для обеспечения системного восполнения жилищно-коммунального комплекса Свердловской области квалифицированными кадрами, отвечающим требованиям современной инновационной экономики, представляется необходимым решить ряд задач. Они направлены на выработку эффективных механизмов планирования и управления процессами организации, функционирования и развития региональной системы профессионального образования с расширением области специальностей и специализаций для данной сферы экономической деятельности, ориентированной на реализацию ключевых задач реформирования ЖКХ. Взаимодействие всех заинтересованных сторон на основе социального диалога будет способствовать повышению эффективности работы указанной системы в целом.

#### **Список литературы**

1. Екатеринбург учебный: Ежегодный справочный бюл. учеб. заведений. Екатеринбург: Эра Водолея, 2006. 152 с.
2. Выступление Президента России В.В. Путина на расширенном заседании Государственного совета 8 февраля 2008 г. «О стратегии развития России до 2020 года» // <http://www.kremlin.ru>.
3. Менеджмент в строительстве: Учеб. пособие / Под ред. И.С. Степанова. М.: Юрайт, 1999. 540 с.
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.