

**УДК 352**

**РАЗРАБОТКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В ЖКХ  
(НА ПРИМЕРЕ АТУ СОВЕТСКОГО РАЙОНА Г. ВЛАДИВОСТОКА)**

**Черненко А. В., Кочеткова И. С.**

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса  
Владивосток, Россия

Профессиональный стандарт – это многофункциональный нормативный документ, который в рамках конкретной области профессиональной деятельности (жилищно-коммунальном хозяйстве) описывает бизнес-процессы для достижения целей и задач, стоящих перед тем или иным видом профессиональной деятельности, определяет требования к содержанию и условиям труда, квалификации, знаниям, умениям и набору компетенций работников по различным квалификационным уровням. Проблема профстандартов в России была актуализирована в 2012 году. Позже, в мае 2015 года Федеральный закон № 122-ФЗ ввел изменения в существующий перечень профессиональных стандартов и утвердил порядок их использования. В июле 2016 года данный законопроект вступил в силу.

Требования к квалификации работников, приобретенной ими в рамках непрерывного образования или на производстве, постоянно повышаются. Федеральный закон от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке профессиональных квалификаций» установил принципиально новый подход к определению (подтверждению) профессиональных квалификаций работников рынка труда и сферы ЖКХ; их знания, навыки и умения должны соответствовать требованиям профессиональных стандартов.

Таким образом, профессиональные стандарты в сфере ЖКХ – часть государственной политики. С 1 июля 2016 г. они внедряются на предприятиях и в организациях различных отраслей экономики и на разных уровнях...

**Ключевые слова:** жилищно-коммунальное хозяйство, кадры, профессиональный стандарт, административно-территориальное управление

**THE DEVELOPMENT OF OCCUPATIONAL STANDARD IN HOUSING AND  
UTILITY SERVICES (ON THE EXAMPLE OF ATO OF THE SOVIET DISTRICT OF  
THE VLADIVOSTOK CITY)**

**Chernenko A. V., Kochetkova I. S.**

Vladivostok State University Economics and Service  
Vladivostok, Russia

The occupational standard is a multifunctional normative document that, within the framework of a specific field of professional activity (housing and utility services), describes business processes for achieving the goals and tasks facing a particular type of professional activity, determines the requirements for working conditions, qualifications, knowledge, skills and a set of competencies of employees at different skill levels. The problem of occupational standards in Russia was updated in 2012. Later, in May 2015, Federal Law No. 122-FZ introduced changes to the existing list of professional standards and approved the procedure for their use. In July 2016 this bill became operational.

Requirements for the qualifications of employees acquired by them during continuing education or at a working place are constantly increasing. Federal Law No. 238-FZ of 03.07.2016 "On the Independent Evaluation of Professional Qualifications" established a fundamentally new approach to determining or confirming the professional qualifications of workers in the labor market and the housing and utility services sector: their knowledge, skills and abilities must meet the requirements of professional standards.

Thus, professional standards in the sphere of housing and utility services are a part of state policy. Since July 1, 2016, they are being introduced at enterprises and organizations of various sectors of the economy and at different levels.

The article examines the experience of local government in Vladivostok to develop a draft professional standard.  
**Key words:** housing and utility services, personnel, professional standard, administrative-territorial management.

**Аннотация:** В данной статье рассмотрена проблема профессиональной эффективности рабочих кадров в сфере управления жилищно-коммунального хозяйства, а именно административно-территориального управления. Данная проблема обусловлена рядом причин, первой и главной из которых является отсутствие установленного документа, строго определяющего требования и компетенции специалистов. В статье приведен пример разработки профессионального стандарта на примере деятель-

ности административно-территориального управления Советского района города Владивостока, а также даны рекомендации мероприятий по повышению профессиональной эффективности кадров данного органа власти.

Жилищно-коммунальное хозяйство представляет собой социально-экономическую систему, обеспечивающую население всеми необходимыми для жизни условиями. Это сфера ответственности органов власти всех уровней.

Темпы реформирования системы ЖКХ в настоящее время значительно возросли, что требует качественного выполнения работы сотрудниками коммунальной сферы и непосредственно связано с уровнем квалификации и имеющихся у них необходимых компетенций. Но неподготовленность предприятий и организаций к новым преобразованиям, возросшим требованиям к качеству оказываемых услуг и дефицит квалифицированных специалистов и рабочих кадров серьёзно влияют на качество управления данной сферой, которое начинается с муниципальных органов власти каждого города. [1]

В городе Владивостоке данная сфера контролируется территориально, что является специфической особенностью управления, требующей отдельного внимания в отношении профессиональной подготовки специалистов таких структур.

С 2012 года в системе местного самоуправления г. Владивостока существует особая структура - административно-территориальное управление (АТУ) - это структурное подразделение администрации города Владивостока, выполняющее функции территориального органа администрации. Основной функцией данного подразделения является содействие выполнению полномочий администрации как органа местного самоуправления, направленных на создание благоприятных условий для жизнедеятельности населения на подведомственной территории [3].

Согласно «Положению об административно-территориальном управлении», АТУ осуществляет управление, организацию и контроль на подведомственной части городской территории.

Выполнением поставленных задач занимаются сотрудники АТУ: инженеры по коммунальному хозяйству, специалист по хозяйственной деятельности, по культуре, инспектор по работе с населением. Качество профессиональной подготовки сотрудников является залогом успешной деятельности управления и напрямую зависит от качества их профессиональной подготовки, вопрос о которой стоит наиболее остро в настоящий момент, в связи с последними изменениями в трудовом законодательстве Российской Федерации.)

В настоящее время действует два нормативных документа для подбора и расстановки и кадров: Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС) и Профессиональный стандарт.

Основное отличие квалификационных требований от требований профессионального стандарта содержится в привязке профстандарта к конкретной отрасли экономики, в отличие от квалификации, которая сейчас согласно квалификационному справочнику едина по профессии для всех отраслей. [2]

Квалификация работника – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы сотрудника. Профессиональный стандарт, в соответствии со статьей 195.1 Трудового Кодекса РФ – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определённого вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определённой трудовой функции.

Таким образом, утвержденные профессиональные стандарты характеризуют квалификацию, которую должен иметь соискатель, для занятия определенной работой или видом деятельности. Профстандарт может описывать квалификацию не только для конкретной должности но и для целых направлений деятельности (например, сервис).

Все сведения о профессиональных стандартах, утвержденных Министерством труда и социальной защиты внесены в особый Государственный реестр. Этот реестр размещен на официальной странице Министерства труда, в соответствующем разделе (См. <http://profstandart.rosmintrud.ru/>).

Проблема кадрового обеспечения в таких структурах как АТУ заключается в отсутствии документа, строго определяющего квалификацию, навыки и умения специалиста. Безусловно, у каждого сотрудника имеется должностная инструкция, которой он руководствуется при выполнении трудовых обязанностей, но информация и требования, содержащиеся в данном документе не являются конкретизирующими и имеют лишь обобщенный характер. Должностная инструкция, как правило, основана на требованиях, прописанных единым квалификационным справочником, который, как было выше упомянуто, является устаревшим документом.

Министерство труда указывает на необходимость для государственных и муниципальных организаций проведение анализа профессиональных компетенций работников на соответствие профессиональным стандартам.

Разработка профессиональных стандартов может быть выполнена на одном из трех существующих уровней: 1) муниципальный, 2) региональный, 3) федеральный.

На муниципальном уровне профессиональные стандарты внедряются на предприятиях ЖКХ. Профессиональные стандарты разрабатывают по профессиям (должностям) или на группу родственных профессий.

Работодатели имеют возможность участвовать в разработке актуального для них профстандарта (п. 3 Правил, утвержденных постановлением Правительства РФ от 22 января 2013 г. № 23). [4]

Административно – территориальное управление это организация, ведущая административно-управленческую деятельность. В национальном реестре профессиональных стандартов для данной отрасли разработано лишь три профессиональных стандарта с наименованиями: «Специалист по управлению персоналом», «Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией», «Специалист в области медиации (медиатор)». Таким образом, ни одно наименование перечисленных стандартов не может применяться в отношении деятельности АТУ и не совпадает с наименованиями должностей, присущих сотрудникам. [5]

Остро ощущая данную необходимость в разработке профессионального стандарта, в феврале 2017 года в административно-территориальном управлении Советского района города Владивостока была организована рабочая группа. После тщательного анализа состояния и перспектив повышения профессиональной эффективности персонала данного органа было принято решение о разработке примерного перечня обобщенных трудовых функций, основанных на анализе деятельности и выполняемых задач АТУ.

Таблица 1 – Обобщенные трудовые функции

Обобщенные трудовые функции		Трудовые функции
код	наименование	наименование
А	Создание благоприятных условий для жизнедеятельности населения на подведомственной территории	Разработка и реализация планов и программ комплексного социально-экономического развития города
		Принятие участия в мероприятиях по ликвидации аварий, последствий стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций
		Взаимодействие с предприятиями, связанными с жизнеобеспечением города на территории района
В	Организационно-методическое обеспечение мероприятий, проводимых на территории района, ведение аналитической и информационной работы	Контроль своевременного и качественного выполнения работ по текущему содержанию благоустройству микрорайонов в рамках реализации городских программ
		Осуществление мониторинга мероприятий, направленных на восстановление благоустройства территории при производстве земляных, строительных и ремонтных работ
		Организация и принятие участия при осуществлении мер по контролю за благоустройством и содержанием собственных и прилегающих территорий, фасадов зданий и ограждений предприятий и организаций района

Далее рабочей группой была определена целевая аудитория для настоящего перечня трудовых функций: руководитель коммунальной службы, инженер коммунальной службы, инженер муниципального земельного контроля.

На следующем этапе были выявлены требования к образованию сотрудников. Таким образом, сотрудникам выше перечисленных должностей необходимо иметь высшее образование (бакалавриат) по юридическому, техническому или сервисному направлениям.

Основным этапом работы ответственных лиц являются требования к знаниям и умениям сотрудников относительно каждой обобщенной трудовой функции, отображенные в таблице 2.

Таблица 2 – Требования к знаниям и умениям специалиста

Наименование	Создание благоприятных условий для жизнедеятельности населения на подведомственной территории	Код	А
Трудовые действия	Разработка и реализация планов и программ комплексного социально-экономического развития города		
	Принятие участия в мероприятиях по ликвидации аварий, последствий стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций		
	Взаимодействие с предприятиями, связанными с жизнеобеспечением города на территории района		
Необходимые умения	Умение организации эксплуатации объектов благоустройства, озеленения и санитарного состояния территории района;		
	Умение разработки и организации выполнения мероприятий по подготовке мест массового отдыха к летнему периоду		
	Умение разработки и организации выполнения плановых заданий по подготовке района к зиме		
	Умение организации работ по устранению последствий снегопадов, ливневых дождей и стихийных бедствий		
Необходимые знания	Знание нормативных правовых актов федерального значения, регионального и муниципального		
	Знание технологических процессов и режимов производства работ		
	Знание правил оформления технической документации и делопроизводства		
	Знание порядка выбора номенклатуры показателей качества работ		
	Знание отраслевых и локальных стандартов и технических условий		
	Знание порядка проведения учета и составления отчетности о качестве работ		
	Знание структуры организации		

	Знание требований охраны труда		
Наименование	Организационно-методическое обеспечение мероприятий, проводимых на территории района, ведение аналитической и информационной работы	Код	В
Трудовые действия	Контроль своевременного и качественного выполнения работ по текущему содержанию благоустройству микрорайонов в рамках реализации городских программ		
	Осуществление мониторинга мероприятий, направленных на восстановление благоустройства территории при производстве земляных, строительных и ремонтных работ		
	Организация и принятие участия при осуществлении мер по контролю за благоустройством и содержанием собственных и прилегающих территорий, фасадов зданий и ограждений предприятий и организаций района		
Необходимые умения	Умение определять и оценивать основные показатели качества работ		
	Умение применять методы контроля качества работ		
	Умение контролировать эксплуатацию, собирать информацию и принимать меры по устранению аварийных повреждений на инженерных сетях района		
	Умение выявлять объекты самовольного строительства на инженерных сетях, в охранных зонах на территории Советского района;		
	Умение ведения учета личных подсобных хозяйств, находящихся на территории Советского района города Владивостока		
Необходимые знания	Знание законов и иных нормативных актов, распоряжений, указаний...		
	Знание технологических процессов и режимов производства работ		
	Знание правил оформления технической документации и делопроизводства		
	Знание методов контроля качества		

Таким образом, проект профессионального стандарта, разработанный для органов местного самоуправления, позволяет внимательнее относиться к подбору персонала и качеству работающих сотрудников с помощью подробного описания требований к компетенциям данных видов должностей, которым на данный момент в реестре профессиональных стандартов не уделено должного внимания.

Но разработка данного документа не единственная проблема профессиональной эффективности специалистов данной сферы, стоит отметить отсутствие мероприятий по повышению квалификации персонала и профессиональной переподготовки.

Профессионализм кадрового состава, в случае невозможности проведения таких мероприятий, можно проанализировать с помощью внутриорганизационного тестирования со-

трудников на соответствие квалификационным требованиям, на данный момент, прописанным только в должностной инструкции. Данный тест подразумевает 4 блока вопросов по следующим направлениям:

- знание законов и иных нормативных актов, распоряжений, указаний и др. которыми руководствуется сотрудник в своей деятельности;
- знание обязанностей в соответствии с должностной инструкцией;
- умение работать с современными информационными технологиями, документами;
- умение применять профессиональные знания и умения при выполнении задач [8].

На сегодняшний день данный способ анализа профессиональных качеств сотрудников успешно был реализован среди кадрового состава АТУ Советского района г. Владивостока. Большая часть сотрудников успешно справилась с поставленными в тесте задачами, что говорит о хорошей подготовке персонала и высокой профессиональной эффективности.

В 2014 году в рамках реализации Стратегии развития жилищно-коммунального хозяйства в Российской Федерации на период до 2020 года был проведен мониторинг потребности организаций, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления в специалистах, осуществляющих деятельность в сфере жилищно-коммунального хозяйства, по результатам которого выявлены следующие основные проблемы: отсутствие системы непрерывного профессионального образования; непривлекательность профессий и специальностей жилищно-коммунального хозяйства; малоэффективная профориентационная работа среди учащихся общеобразовательных организаций [6].

Одним из путей решения перечисленных проблем для структур ЖКХ разных уровней власти является возможность получения высшего образования в сфере ЖКХ.

С 2012г. во Владивостокском государственном университете экономики и сервиса осуществляется подготовка специалистов по профилю «Сервис» в направлении «Управление в жилищно-коммунальном хозяйстве». Достоинством программы является ее практико-интегрированность, а также ориентация на модульно-компетентностный подход, повышающий конкурентоспособность специалиста.

Образовательная программа является универсальной, так как имеет многоотраслевой характер и формирует профессиональные компетенции, соответствующие федеральным государственным образовательным стандартам, позволяющим результативно решать ключевые задачи в сфере жилищно-коммунального комплекса.

Компетенции, приобретаемые в ходе обучения необходимы не только рядовым работникам в сфере ЖКХ, но и руководителям, как подрядных организаций, так и управляющих компаний, а так же муниципальным служащим. В перечень компетенций входят готовность

к проведению экспертизы и диагностики объектов сервиса, готовность к работе в контактной зоне с потребителем, к консультированию, согласованию вида, формы и объема процесса сервиса, а также готовность к осуществлению контроля качества процесса сервиса, параметров технологических процессов, используемых ресурсов и др... [7]

Таким образом, на основе выше сказанного можно сделать вывод, что изменения, происходящие в отрасли ЖКХ, и перспективы ее развития определяют новые требования к личности специалиста этой отрасли. Им должны быть присущи высокий уровень квалификации, общая и профессиональная культура, высокая профессиональная активность, готовность к нестандартным профессиональным ситуациям, высокий уровень ответственности, свободное владение профессией и ориентация на профессиональное совершенствование, высокий уровень профессиональных знаний и умений, а также наличие заинтересованности в добросовестном и эффективном труде. Данные рекомендации, предложенные в отношении работы сотрудников административно-территориальных управлений города Владивостока, направлены на повышение профессиональной эффективности специалистов, совершенствование системы отбора кадров, которая на данный момент усложнена отсутствием готового разработанного профессионального стандарта.

#### **Список литературы**

1. Баширова О. Г. Кадровый дефицит в сфере ЖКХ / О. Г. Баширова // Муниципальная экономика и управление – 2015 - № 8, С 21-23.
2. Машукова Н. И. Профессиональный стандарт и его назначение /Н. И. Машукова // Энергия промышленного роста - 2008. - № 4, С. 41-45.
3. Положение об административно-территориальном управлении Советского района администрации города Владивосток, утвержденное постановлением главы администрации № 1368 от 28 июня 2006 г.
4. Профессиональные стандарты [Электронный ресурс] // СПб ГУТ. – Режим доступа: <http://www.sut.ru/home/hide/professionalnye-standarty>.
5. Реестр профессиональных стандартов [Электронный ресурс] // Министерство труда и социальной защиты РФ. – Режим доступа: <http://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyy-blok/natsionalnyy-reestr-professionalnykh-standartov/reestr-professionalnykh-standartov>
6. Стратегия развития жилищно-коммунального хозяйства в российской федерации на период до 2020 года [Электронный ресурс] // ЖКХ портал. РФ. – Режим доступа: <https://жкхпортал.рф/80rasp2.html>

7. Управление ЖКХ [Электронный ресурс] // ВГУЭС. – Режим доступа:  
<http://old.vvsu.ru/profiles/bach/descr/1274/qual/226/qlevel/13/pln/8882>