

# Воспроизводство трудовых ресурсов в жилищно-коммунальном комплексе

## Labor Resources Reproduction in the Housing and Communal Complex

DOI 10.12737/2587-9111-2024-12-2-31-35

Получено: 4 марта 2024 г. / Одобрено: 12 марта 2024 г. / Опубликовано: 25 апреля 2024 г.

**Ломовцев Д.А.**

Д-р экон. наук, доцент,  
ФГБОУ ВО «Тульский государственный педагогический  
университет им. Л.Н. Толстого»,  
Россия, 300026, г. Тула, проспект Ленина, д. 125,  
e-mail: djlom@mail.ru

**Lomovcev D.A.**

Doctor of Economic Sciences, Associate Professor,  
Tula State Lev Tolstoy Pedagogical University,  
125, Lenina St., Tula, 300026, Russia,  
e-mail: djlom@mail.ru

**Степеренкова В.В.**

Студент магистратуры,  
ФГБОУ ВО «Тульский государственный педагогический  
университет им. Л.Н. Толстого»,  
Россия, 300026, г. Тула, проспект Ленина, д. 125,  
e-mail: steperenkovav@gmail.com

**Steperenkova V.V.**

Master's Degree Student,  
Tula State Lev Tolstoy Pedagogical University,  
125, Lenina St., Tula, 300026, Russia,  
e-mail: steperenkovav@gmail.com

**Ломовцев П.Д.**

Студент,  
ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»,  
Россия, 300026, г. Тула, проспект Ленина, д. 92  
e-mail: p.lomovtsev71@mail.ru

**Lomovcev P.D.**

Student,  
Tula State University,  
92, Lenina St., Tula, 300026, Russia,  
e-mail: p.lomovtsev71@mail.ru

**Аннотация**

Статья посвящена современным проблемам обеспечения квалифицированными трудовыми ресурсами отечественных предприятий жилищно-коммунального комплекса (ЖКХ), испытывающих дефицит профессиональных кадров в условиях ужесточившейся конкуренции с другими отраслями экономики. Предложены актуальные направления совершенствования кадровой политики предприятий ЖКХ.

**Ключевые слова:** кадровая политика, профессиональная подготовка, жилищно-коммунальный комплекс, современные российские тенденции.

**Abstract**

The article is dedicated to the present problems of the provision of the domestic housing and communal (HC) enterprises with the qualified labor resources in the deficit circumstances of the qualified professional personnel and the toughening competition with other sectors of the economy. The authors suggest the actual directions of the manpower policy improvement of the HC enterprises.

**Keywords:** manpower policy, professional training, housing and communal complex, actual Russian tendencies.

Утрата престижа рабочих специальностей с распадом СССР привела к долгосрочным последствиям. Снизилась эффективность образовательной системы: выпускники учреждений высшего и профессионального образования не работали по специальности полученных дипломов, а шли в сферу торговли и услуг. Профорientационная работа в школах была сокращена, закрыты учебно-производственные комбинаты. Вместо воспитания «человека труда и науки» многократно расширилась подготовка экономистов и финансистов на базе государственных и частных образовательных организаций.

Накапливающиеся диспропорции на рынке труда обусловили усиление миграционного потока. В строительство и ЖКХ хлынули граждане республик Средней Азии, получая трудоустройство на низкооплачиваемые рабочие места. В профильных техникумах уровень базовой подготовки абитуриента сохранялся на низком уровне, бюджетные места по итогам проведения ежегодных приемных комиссий оставались незаполненными.

В результате ослабления системы воспроизводства трудовых ресурсов в жилищно-коммунальном комплексе возникла устойчивая нехватка квалифицированных производственных кадров. Это подтверждается данными АО «Тулагорводоканал» [1], входящего в перечень системообразующих предприятий и организаций Тульской области, оказывающих значительное влияние на социально-экономическое положение региона. Состав ключевых субъектов хозяйственной деятельности был утвержден Штабом по координации деятельности, направленной на обеспечение устойчивого развития экономики Тульской области [2].

Так, в 2023 г. при штатной численности «Тулагорводоканала» в размере 1800 сотрудников фактическое количество промышленно-производственного персонала уменьшилось до 1340 чел. Таким образом, укомплектованность кадрами составила 74,4%, что подтверждает острую нехватку трудовых ресурсов.

В послании Федеральному Собранию 29 февраля 2024 г. Президент Российской Федерации В.В. Путин

дал старт новому национальному проекту «Кадры», целью которого станет координация профессиональной самореализации россиян с возможностями системы образования и новыми требованиями рынка труда [3]. Особую актуальность эта инициатива имеет для ЖКХ, где лишь три из четырех рабочих мест заняты.

Низкая укомплектованность кадрами в жилищно-коммунальном комплексе сохраняется на протяжении долгого времени. Так, количество работников АО «Тулагорводоканал» по состоянию на 1 января 2024 г. соответствует уровню десятилетней давности (рис. 1) [1].

На протяжении 2014–2023 гг. численность промышленно-производственного персонала достигала наивысшего уровня в 2017 г., когда активно укомплектовывался вновь созданный участок строительства и капитального ремонта сетей водоснабжения и канализации. В его основные задачи входят создание новых объектов коммунальной инфраструктуры и модернизация действующих собственными силами без привлечения подрядных организаций.

При этом на протяжении десятилетнего периода по мере оптимизации организационной структуры

и индексации заработной платы штатная численность предприятия неизменно сокращалась с 2200 до 1800 чел., в результате чего укомплектованность кадрами повысилась с 61,8% до 74,4% при сохранении прежнего уровня работающих.

Дальнейшее сокращение штатной численности затруднительно в связи с необходимостью сохранения нормативной численности сменного персонала: операторов, машинистов, контролеров, электромонтеров, обходчиков и др. В связи с этим без принятия дополнительных мер по совершенствованию кадровой политики невозможно добиться более высокой укомплектованности штатной структуры.

Более полное представление о состоянии рынка труда в ЖКХ дает анализ коэффициента текучести кадров, рассчитываемого как отношение уволенных сотрудников к среднесписочной численности персонала за отчетный период. На АО «Тулагорводоканал» за период 2014–2023 гг. значения этого показателя колебались в диапазоне от 11,7% в 2016 г. до 27,9% в 2022 г. (рис. 2) [1].

За 2022–2023 гг. волатильность значений коэффициента текучести кадров существенно возросла в связи с тем, что после начала специальной воен-

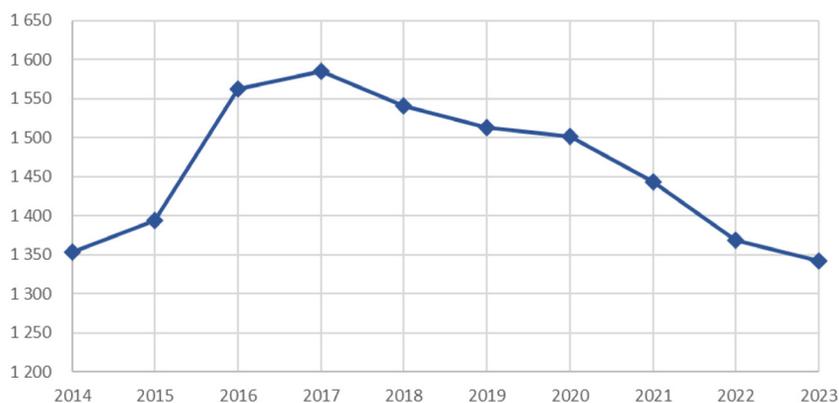


Рис. 1. Динамика среднесписочной численности сотрудников АО «Тулагорводоканал», чел.

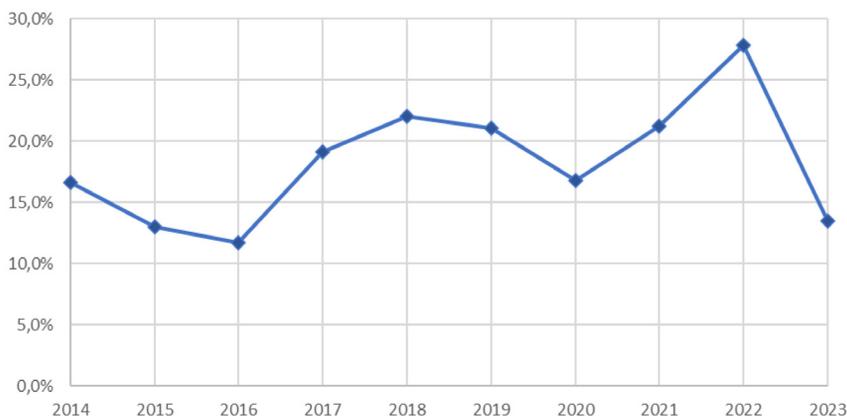


Рис. 2. Динамика коэффициента текучести на АО «Тулагорводоканал», %

ной операции произошел значительный отток работников из сферы ЖКХ в оборонно-промышленный комплекс, набравший дополнительный персонал на более высокую заработную плату. В 2022 г. на АО «Тулагорводоканал» наибольший дефицит возник среди следующих специальностей: слесари, электрогазосварщики, сотрудники энергетических участков и водители. В дальнейшем за счет повышения заработной платы удалось сократить нехватку персонала.

На протяжении 2021–2023 гг. предприятие последовательно повышало заработную плату в среднем на 9–16% ежегодно (рис. 3) [1], включая обязательную индексацию окладной части всему промышленно-производственному персоналу не менее чем на 4% в год и увеличение переменной части зарплаты по наиболее дефицитным специальностям. Это позволило предотвратить массовое увольнение персонала, но не создало необходимые предпосылки для укомплектования штатной структуры.

АО «Тулагорводоканал» на протяжении многих лет присоединяется к подписанию ежегодного регионального соглашения о минимальной заработной плате в Тульской области, заключаемому между регио-

нальным правительством, Тульским областным Союзом работодателей [4] и Тульской Федерацией профсоюзов [5]. Предприятие взяло на себя обязательство с 1 января 2024 г. обеспечить заработную плату каждому своему работнику не менее 20 650 руб. в месяц.

Наряду с коллективным соглашением, действующим на АО «Тулагорводоканал», гарантии соблюдения минимального размера оплаты труда (МРОТ) обеспечивают социальную защищенность работников предприятия, но не создают условия, достаточные для преодоления негативных тенденций, характерных для жилищно-коммунального комплекса в целом.

Дополнительным фактором повышения заработной платы является рост производительности труда, положительную динамику которой удается обеспечивать на АО «Тулагорводоканал» с 2017 г. по 2023 г. (рис. 4) [6].

Предприятие на протяжении 2021–2023 гг. достигает устойчивой чистой прибыли, часть которой направляется на мероприятия по повышению производительности труда, в числе которых:

- приобретение нового технологического оборудования: комбинированных машин с илососным

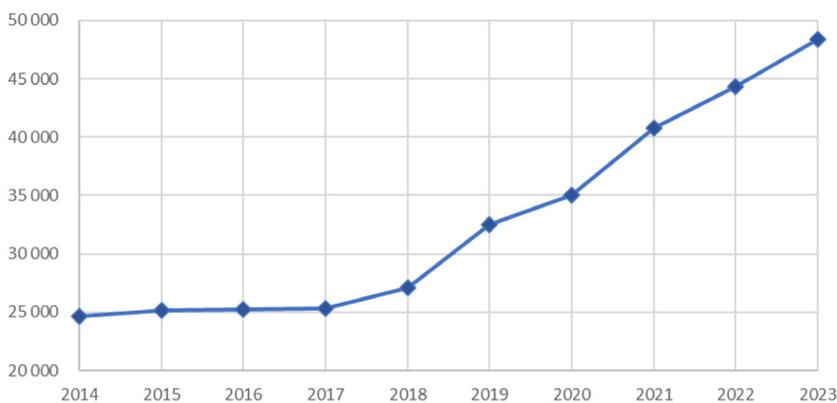


Рис. 3. Динамика средней заработной платы сотрудников АО «Тулагорводоканал», руб./чел.

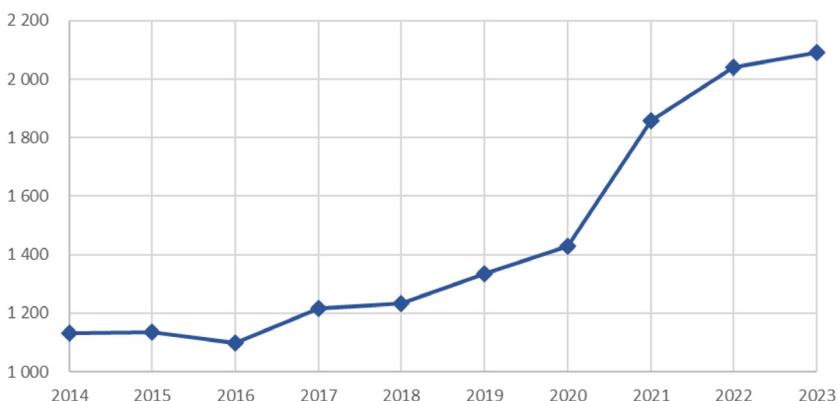


Рис. 4. Динамика производительности труда АО «Тулагорводоканал», тыс.руб./чел.

Таблица

## Численность персонала, прошедшего обучение

Показатель	Год		
	2020 г	2021 г	2022 г
Численность персонала			
Начальники отделов	2	1	2
Юристы	1	2	2
Экономисты	2	1	2
Бухгалтеры	1	1	1
Инженеры	9	12	11
Мастера	4	4	4
Электромонтеры	9	8	12
Рабочие	5	4	6
Всего	35	34	41
Затраты на обучение, руб.	420 000	425 000	635 000
Стоимость обучения на 1 чел./руб.	12 000	12 500	15 500

и каналопромывочным оборудованием, металлообрабатывающих станков с ЧПУ и т.д.;

- оснащение участка строительства и капитального ремонта сетей водоснабжения и канализации высокопроизводительной техникой: сварочными аппаратами для пайки полипропиленовых труб различного диаметра, электроизмерительными приборами и средствами диагностики подземных коммуникаций и др.;
- модернизация средств управления технологическими системами: автоматизация работы горелок на водогрейных котлах; установка инверторов и электроприводов на крупных водопроводных насосных станциях и т.д.;
- построение единой системы диспетчерского контроля за работой насосного оборудования с возможностью дистанционного регулирования его режимов [7].

АО «Тулагорводоканал» ежегодно утверждает и реализует программу подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров. Ее цель заключается в непрерывном обновлении знаний, развитии индивидуальных умений и навыков, формировании трудового потенциала в соответствии с потребностями предприятия. Основными направлениями программы являются:

- проведение производственно-технических курсов, направленных на повышение производственных навыков и технических знаний рабочих в рамках их специализации и профессии. Обучение проводится в группах учебных заведений и университетов г. Тулы, с численностью от 5 до 30 человек. Продолжительность обучения определяется индивидуально для каждой группы и составляет от трех до шести месяцев. Обучение производственно-технических курсов завершается экзаменом;
- обучение персонала собственными сотрудниками предприятия в рамках разработанных образовательных программ на базе учебного класса «Тулагорводоканала», оснащенного демонстрационным оборудованием и базовыми тренажерами;
- финансирование участия работников предприятия в курсах различной продолжительности с отрывом или без отрыва от работы: стажировках, семинарах, симпозиумах, переподготовке, аспирантуре.

За 2020–2022 гг. в рамках программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров АО «Тулагорводоканал» было обучено 110 человек, на что потрачено порядка 1,5 млн рублей (см. таблицу) [1].

Предприятие во всех своих подразделениях поддерживает наставничество при трудоустройстве молодых специалистов. За ними закрепляются более опытные коллеги, получающие доплату по итогам завершения отведенного периода и подтверждения приобретения новых профессиональных навыков.

Острую нехватку молодых кадров АО «Тулагорводоканал» пытается решить путем установления партнерских отношений с учреждениями профессионального образования, готовившими выпускников по потенциально востребованным специальностям. Соответствующие соглашения были подписаны с:

- «Тульским государственным машиностроительным колледжем имени Н. Демидова»;
- «Тульским сельскохозяйственным колледжем имени И.С. Ефанова»;
- «Тульским колледжем строительства и отраслевых технологий».

Однако до настоящего времени в жилищно-коммунальном комплексе в отличие от других отраслей экономики Тульской области отсутствует трехстороннее соглашение между региональным правительством, профессиональными образовательными организациями и предприятиями ЖКХ в области подготовки кадров. К аналогичному соглашению в сфере химической промышленности присоединились три государственных университета, шесть региональных колледжей и десять ведущих предприятий. Они определили направления сотрудничества в подготовке кадров, одним из которых стало создание попечительских советов в тульских образовательных учреждениях, куда вошли представители предприятий — участников соглашения [8]. Соответствующий формат сотрудничества востребован организациями ЖКХ Тульской области, испытывающими нехватку молодых специалистов.

Предприятия жилищно-коммунальной сферы региона заинтересованы в участии в федеральном проекте «Профессионалитет». Такой положительный опыт накопили предприятия химической промышленности Тульской области в партнерстве с «Узловским политехническим колледжем» [6].

На всех уровнях государственного и муниципального управления в работе с обращениями граждан преобладает проблематика ЖКХ, тесно связанная с проблемами дефицита высококвалифицированных кадров в отрасли и недостаточного уровня их воспроизводства. Введение соответствующего отраслевого раздела в новый национальный проект «Кадры» может придать мощный импульс в повышении качества жилищно-коммунального обслуживания и достижении эффективности предприятий ЖКХ независимо от формы собственности на условиях государственно-частного партнерства в сфере подготовки кадров.

#### Литература

1. Официальный Интернет-сайт АО «Тулагорводоканал» (<https://www.tulagorvodokanal.ru/>).
2. Официальный Интернет-сайт Министерства экономического развития Тульской области (<https://econom.tularegion.ru/>).
3. Официальный Интернет-сайт Администрации Президента России (<http://www.kremlin.ru/>).
4. Официальный Интернет-сайт объединения работодателей «Тульский областной Союз работодателей» (<https://tula.rspp.ru/>).
5. Официальный Интернет-сайт Тульского областного союза организаций «Тульская организация профсоюзов» (<https://tulaprof.ru/>).
6. Ломовцев Д.А., Винниченко А.С., Потворов А.И. Отраслевые особенности повышения производительности труда в современных условиях // Научные исследования и разработки. Экономика. ООО «Научно-издательский центр ИНФРА-М». Москва. 2022. № 1 (55). С. 4–10.
7. Ломовцев Д.А., Кизимов М.Н., Потворов А.И. Тенденции развития систем водоотведения в современных российских условиях // Научные исследования и разработки. Экономика. ООО «Научно-издательский центр ИНФРА-М». Москва. 2022. № 2 (56). С. 60–65.
8. Ломовцев Д.А., Федорова Т.А. Государственно-частное партнерство в реальном секторе на современном этапе развития экономики России: монография. — Тула: РИФ «ИНФРА», 2010. — 151 с.

#### References

1. Official Internet-site of AO «Tulagorvodokanal» (<https://www.tulagorvodokanal.ru/>).
2. Official Internet-site of the Ministry of economic development of the Tula region (<https://econom.tularegion.ru/>).
3. Official Internet-site of the Presidential Executive Office (<http://www.kremlin.ru/>).
4. Official Internet-site of the employer association «Tula regional employer Union» (<https://tula.rspp.ru/>).
5. Official Internet-site of the Tula regional enterprise union «Tula labor union organization» (<https://tulaprof.ru/>).
6. Lomovcev D.A., Vinnichenko A.S., Potvorov A.I. The industry practices of higher labour productivity in actual Russian tendencies // «Scientific research and development. Economics». Scientific publishing centre «INFRA-M». 2022. № 1 (55). P. 4–10.
7. Lomovcev D.A., Kizimov M.N., Potvorov A.I. The development tendencies of the water sewerage structures in the actual Russian conditions // «Scientific research and development. Economics». Scientific publishing centre «INFRA-M». 2022. № 2 (56). P. 60–65.
8. Lomovcev D.A. Fedorova T.A. Public-private partnership in real Russian economy during the current stage of development: monograph. — Tula: UCC RIF «INFRA», 2010. — 151 p.