

СОСТОЯНИЕ КАДРОВОЙ ОБЕСПЕЧЕННОСТИ СФЕРЫ ЖКХ



Содержание:

Перечень используемых сокращений	3
Введение-аннотация	4
Текущее состояние вопроса	6
Публичное поле: позиции ключевых представителей	10
Федеральный уровень	10
Региональный уровень	12
ТОП экспертов в медиа	15
Информационное поле в новых медиа	17
Доступные исследования мнений по проблеме.....	19
Экспертные рекомендации	21
Коммуникационная составляющая	23
Обобщенный анализ ключевых проблем и решений на основе публичного медиадискурса	25
Список используемых источников и литературы.....	27

Перечень используемых сокращений

ЖКХ – жилищно-коммунальное хозяйство

ЖКУ – жилищно-коммунальные услуги

Государственная дума – Государственная дума Федерального собрания Российской Федерации

Минстрой России – Министерство строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации

Минэнерго России – Министерство энергетики Российской Федерации

Минэкономразвития России – Министерство экономического развития Российской Федерации

РСО – ресурсоснабжающие организации

Совет Федерации – Совет Федерации Федерального собрания Российской Федерации

УО – управляющие организации

ФАС России – Федеральная антимонопольная служба России

Введение-аннотация

Настоящий аналитический доклад подготовлен на основе комплексного исследования информационного поля по проблематике состояния кадровой обеспеченности сферы ЖКХ, а также в отношении удовлетворенности трудящихся в сфере ЖКХ, готовности квалификационных требований и стандартов для трудящихся в сфере ЖКХ, наличия возможности получения специализированного образования, престижа профессий. Документ систематизирует и обобщает основные позиции, представленные в медиапространстве относительно данной темы, а также приводит экспертные рекомендации.

Первая часть доклада посвящена краткому обзору проблемного поля относительно **текущего состояния вопроса**. В рамках данного блока исследований рассматриваются существующие барьеры для привлечения кадров в коммунальную сферу и факторы, способствующие оттоку персонала в другие отрасли.

Вторая часть посвящена многосторонней оценке кадровых проблем и включает анализ позиций представителей исполнительной власти и законодателей, экспертного сообщества и граждан. В этой части документ демонстрирует различия в подходах и характеризует текущий набор ожиданий применительно к сфере ЖКХ. Здесь же **представлено исследование публичного поля** с анализом позиций представителей власти, экспертного сообщества и общественных организаций, продвигающих собственную экспертизу. Особое внимание уделено региональному аспекту проблематики, в частности, обсуждению на уровне субъектов РФ вопросов технического вооружения сферы для снижения остроты дефицита кадров.

Аналитический доклад включает в себя блок экспертных рекомендаций по работе с общественным мнением и профессиональной средой при рассмотрении проблем занятости в ЖКХ. Документ представляет интерес для широкого круга читателей: от лиц, принимающих решения в сфере государственного управления, до отраслевых экспертов и всех заинтересованных в понимании проблем отрасли жилищно-коммунального хозяйства в России.

Источники данных

Массив оценок и мнений в данном докладе собран на основе поиска и выгрузки информации системы «Медialogия», агрегирующую материалы СМИ и соцсетей. Для каждого доклада формируется и анализируется выборка федеральных и региональных информационных ресурсов, общее число анализируемых материалов СМИ и постов в социальных медиа превышает 3000 уникальных информационных сообщений.

Важно отметить, что базой аналитических материалов настоящего доклада является публичное медийное информационное поле, релевантность которого не является специализированной для нахождения решений на системные вопросы и задачи сферы ЖКХ. При этом релевантными для исследуемой проблематики являются выявленные ожидания, формулировки проблем и фокусы внимания различных групп представителей, в том числе:

- граждан как конечных потребителей услуг;
- представителей управляющих и ресурсоснабжающих организаций;
- профильных экспертов и экспертных сообществ;
- общественных организаций;
- представителей органов власти всех уровней.

Таким образом, данное исследование отражает весь спектр публичного дискурса по вопросам кадровой обеспеченности сферы ЖКХ в России.

Текущее состояние вопроса.

Специфика и проблемы с наймом и удержанием работников в сфере жилищно-коммунального хозяйства (ЖКХ) в России в 2024 г. носят комплексный характер. Анализ текущей ситуации выявляет ряд существенных факторов, которые негативно влияют на занятость в отрасли коммунального хозяйства и препятствуют повышению ее привлекательности для потенциальных соискателей.

1. Экономические барьеры и проблема оплаты труда

Основопологающей проблемой остается недостаточное финансирование отрасли и относительно низкий уровень заработных плат. Государственное регулирование тарифов на коммунальные услуги существенно ограничивает возможности повышения оплаты труда работников. По данным на 2024 г., несмотря на определенный рост, зарплатные предложения в секторе остаются значительно ниже среднерыночных показателей. Например, зарплата дворников увеличилась на 17% и достигла в среднем 37,33 тыс. руб. в месяц, а сантехников – на 12%, составив 57,53 тыс. руб.¹ При этом средняя заработная плата в России, по данным Росстата, достигла 84 324 руб. в месяц. Статистика показывает, что средняя заработная плата в сфере ЖКХ на 30-40% ниже средней зарплаты по субъектам РФ².

2. Кадровый дефицит и его причины

Масштаб кадрового дефицита в сфере ЖКХ подтверждается актуальной статистикой: по данным портала «Работа в России» на март 2024 г. в отрасли было открыто 62 977 вакансий. При этом наиболее острая нехватка наблюдается среди технически квалифицированных специалистов – электриков, инженеров, сантехников и специалистов по обслуживанию современных инженерных систем³.

1 Российская газета (rg.ru), Москва, 27 марта 2024 г., «Тариф на уборку. Эксперты рассказали, почему в России не хватает дворников».

2 Московский Комсомолец, Москва, 9 февраля 2024 г., «Россиянам придумали новую статью в платежке ЖКХ».

3 Российская газета (rg.ru), Москва, 27 марта 2024 г., «Тариф на уборку. Эксперты рассказали, почему в России не хватает дворников».

Ситуация существенно обострилась со второго полугодия 2022 года, когда значительная часть потенциальных квалифицированных работников начала переходить на промышленные предприятия, получившие максимальную загрузку в рамках оборонного заказа. Этот отток усугубил уже существовавший дефицит кадров и создал дополнительное конкурентное давление на рынке труда технических специалистов.

В основе этого кадрового кризиса лежит комплекс взаимосвязанных причин. Ключевым фактором выступает экономический аспект: уровень оплаты труда в ЖКХ значительно уступает другим отраслям – опытный инженер в промышленности или строительстве может рассчитывать на заработную плату в 1.5–2 раза выше. Ситуацию усугубляет заметный демографический разрыв: большая часть квалифицированных специалистов находится в предпенсионном или пенсионном возрасте, а приток молодых кадров остается недостаточным. При этом даже растущее число студентов профильных специальностей не решает проблему из-за существенного разрыва между их теоретической подготовкой и практическими требованиями работодателей.

Особую остроту проблема приобретает в региональном разрезе: в небольших городах и сельской местности к общим проблемам добавляется устойчивый отток специалистов в крупные города. Попытки компенсировать нехватку кадров за счет привлечения трудовых мигрантов ограничены законодательно и не способны решить проблему дефицита квалифицированных специалистов. Без принятия комплексных мер по повышению привлекательности отрасли проблема кадрового дефицита будет только нарастать, особенно в сегменте высококвалифицированных технических специалистов.

3. Проблема текучести кадров и специфика занятости

Согласно данным кадровых служб, в сфере ЖКХ наблюдается один из самых высоких показателей текучести кадров среди всех отраслей экономики. В основе этой проблемы лежит сочетание экономических факторов и специфики самой занятости в коммунальном хозяйстве.

Высокая текучесть во многом обусловлена возможностью найти более высокооплачиваемую работу. С 2022 года усилилась тенденция перехода квалифицированных специалистов на промышленные предприятия, где уровень оплаты труда существенно выше. При этом наблюдается четкая сегментация: если квалифицированные работники уходят в промышленность

и строительство, то неквалифицированный персонал чаще переходит в сферу услуг, торговлю или на временные сезонные работы.

Специфика занятости в ЖКХ проявляется в том, что значительная часть работников изначально рассматривает эту работу как временную. Для студентов это возможность подработки с гибким графиком, для временно безработных – промежуточный этап в поиске более привлекательной занятости. Особенно ярко эта тенденция проявляется в сегменте неквалифицированного труда: уборка территории, погрузочно-разгрузочные работы, клининговые услуги.

Отдельного внимания заслуживает роль трудовых мигрантов в отрасли. Сфера ЖКХ традиционно является одним из основных работодателей для легальных мигрантов, особенно для недавно прибывших в Россию. Однако по мере адаптации и получения необходимых документов многие из них переходят в другие сектора экономики с более высокой оплатой труда. Это создает постоянную потребность в новых работниках и увеличивает издержки на их обучение и адаптацию.

Проблему текучести усугубляет сезонный характер некоторых видов работ в ЖКХ. В периоды межсезонья или после завершения крупных проектов по благоустройству часть работников высвобождается и ищет альтернативную занятость. При этом существующие механизмы удержания персонала, такие как премии или социальные пакеты, часто оказываются недостаточно эффективными из-за общего низкого уровня оплаты труда в отрасли.

Высокая текучесть кадров создает дополнительную нагрузку на систему управления персоналом и негативно влияет на качество предоставляемых услуг. Постоянная смена работников затрудняет формирование устойчивых профессиональных коллективов и снижает эффективность передачи профессионального опыта. В результате страдает не только качество работы, но и общая репутация отрасли как потенциального работодателя.

4. Структурные ограничения

В образовательной сфере наблюдаются противоречивые тенденции. По данным Министерства просвещения РФ, в 2024 г. растет число студентов, обучающихся по специальностям ЖКХ, однако этот количественный рост пока

не решает кадровую проблему отрасли из-за существенного разрыва между содержанием образовательных программ и реальными потребностями работодателей.

Основные проблемы в образовательной сфере связаны с устаревшей материально-технической базой учебных заведений, дефицитом преподавателей-практиков и недостаточной интеграцией с работодателями. Несмотря на наличие программ производственной практики, их эффективность часто снижается из-за формального подхода к организации практического обучения.

В законодательной сфере ключевым барьером остаются ограничения на привлечение трудовых мигрантов. Действующие квоты и ограничения по перечню доступных для иностранных граждан профессий особенно влияют на возможности найма в регионах с дефицитным рынком труда. Дополнительную нагрузку создают жесткие требования к квалификации персонала, необходимость регулярного подтверждения компетенций и обязательная сертификация по ряду специальностей.

Отдельной проблемой является отсутствие актуальной системы профессиональных стандартов, соответствующей современным требованиям отрасли. Существующие стандарты не успевают за технологическими изменениями, что создает сложности как для образовательных учреждений при разработке программ обучения, так и для работодателей при оценке квалификации потенциальных сотрудников.

Системные выводы. Существующие структурные диспропорции на рынке труда России, обусловленные законодательным регулированием и недостаточным финансированием сферы ЖКХ, создают устойчивые предпосылки к сохранению дефицита трудовых ресурсов в коммунальном хозяйстве. Преодоление этой ситуации требует комплексного подхода, включающего как регуляторные, так и экономические меры⁴.

4 Ведомости, Москва, 25 октября 2024 г., «Минстрой связал низкие зарплаты коммунальщиков со сдерживанием тарифов на ЖКУ».

Публичное поле: позиции ключевых представителей

В рамках подготовки доклада был проведен комплексный анализ медиасреды с целью выявления позиций по проблемам кадровой обеспеченности сферы ЖКХ. Результаты данного исследования, представленные ниже, позволяют сформировать целостную картину общественного дискурса и определить основные направления дискуссии по предмету доклада.

Федеральный уровень

В публичном обсуждении проблем кадрового обеспечения ЖКХ на федеральном уровне активно участвуют представители как исполнительной, так и законодательной власти:

- **Ирек Энварович Файзуллин**, Министр строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации;
- **Светлана Викторовна Разворотнева**, заместитель председателя Комитета Государственной Думы по строительству и ЖКХ;
- **Ярослав Евгеньевич Нилов**, председатель Комитета Государственной Думы по труду, социальной политике и делам ветеранов;
- **Сергей Вадимович Степашин**, председатель Общественного совета при Минстрое России и попечительского совета Фонда развития территорий.

Основные позиции и подходы. В публичном дискурсе проблема кадрового обеспечения отрасли рассматривается в двух основных плоскостях. Первая касается экономических аспектов, прежде всего размера заработной платы. В этом направлении предлагается решение через увеличение доходов организаций коммунальной сферы, главным образом за счет роста тарифов на услуги. Вторая плоскость охватывает вопросы престижа профессий и формирования новых кадров через систему профессионального обучения молодежи.

Позиции ключевых спикеров. В качестве примера позиции представителей федеральных органов власти можно привести следующие оценки:

Министр строительства и ЖКХ Ирек Файзуллин акцентирует внимание на проблеме недостаточного финансирования отрасли. По его мнению, именно это является корнем проблемы низких зарплат и последующего оттока квалифицированных кадров в более высокооплачиваемые сектора экономики⁵.

Светлана Разворотнева, заместитель председателя Комитета Государственной думы по строительству и ЖКХ, предлагает комплексный подход, включающий не только увеличение финансирования, но и работу над повышением престижа профессий в сфере ЖКХ. Особое значение она придает роли общественных обсуждений в вопросе повышения зарплат через управляющие компании⁶.

Ярослав Нилов, председатель Комитета Государственной думы по труду, социальной политике и делам ветеранов, акцентирует внимание на необходимости интеграции мигрантов в отрасль ЖКХ. Депутат предлагает закреплять за мигрантами конкретные рабочие места, чтобы предотвратить их переход в другие сферы, такие как курьерская служба, где заработная плата может быть выше;

Сергей Степашин, председатель Общественного совета при Минстрое России, фокусируется на вопросах управления и инновационных подходах к привлечению и удержанию кадров, подчеркивая важность обучения и профессионального развития работников отрасли⁷.

Особенности публичной дискуссии. Примечательно, что в отличие от других аспектов функционирования ЖКХ (например, тарифного регулирования или привлечения инвестиций), проблема трудовых ресурсов не имеет единой консолидированной позиции среди представителей власти. При этом в дискуссию включаются вопросы трудовой миграции как потенциального инструмента смягчения кадрового дефицита.

5 Ведомости, Москва, 25 октября 2024 г., «Минстрой связал низкие зарплаты коммунальщиков со сдерживанием тарифов на ЖКУ».

6 Российская газета # Москва, Москва, 27 марта 2024 г., «Тариф на уборку. Эксперты рассказали, почему в России не хватает дворников».

7 Российская газета # Москва, Москва, 7 февраля 2024 г., «Степашин: Расселение аварийного жилья - уникальная программа, в мире ее ни у кого нет».

Предлагаемые решения часто носят разрозненный характер и включают различные меры: от предоставления социальных бонусов (включая служебное жилье) до развития программ обучения на рабочем месте с индексацией заработной платы и создания технологичных рабочих мест.

Региональный уровень

Специфика обсуждения кадровых проблем ЖКХ на региональном уровне характеризуется более прагматичным подходом к решению существующих проблем. В публичном поле активно представлены позиции руководителей различного уровня, от губернаторов до руководителей отраслевых объединений. В обсуждении проблем кадрового обеспечения ЖКХ на региональном уровне особенно заметны позиции:

- **Александр Дмитриевич Беглов**, губернатор Санкт-Петербурга;
- **Рамиль Хамзович Муллин**, мэр г. Нижнекамска и глава Нижнекамского муниципального района;
- **Ирина Викторовна Пономарева**, руководитель НП «ЖКХ Удмуртии».

Основные направления дискуссии. Региональный дискурс формируется вокруг двух ключевых тем. Первая касается непосредственно проблемы дефицита работников в сфере ЖКХ и её текущего состояния. Вторая концентрируется на практических способах решения кадрового вопроса через повышение квалификации персонала, оптимизацию оплаты труда и внедрение технических решений для повышения производительности.

В качестве примера позиции ключевых спикеров можно привести следующие оценки:

Губернатор Санкт-Петербурга Александр Беглов делает акцент на комплексном подходе к решению кадровых проблем. В его выступлениях особое внимание уделяется необходимости улучшения условий труда и повышения заработных плат. Важным элементом его позиции является поддержка программ переобучения действующих сотрудников и предоставление возможностей бесплатного повышения квалификации. Особенно подчеркивается

важность развития многофункциональности работников, что позволяет им увеличивать личные доходы через расширение профессиональных компетенций⁸.

Рамиль Муллин, мэр г. Нижнекамска и глава Нижнекамского муниципального района, фокусируется на проблеме дефицита именно квалифицированных кадров. В его подходе значительное место занимают вопросы повышения престижа профессий в сфере ЖКХ. При этом особое внимание уделяется технологическим решениям – активному внедрению механизации труда для повышения производительности и качества работы, а также созданию современных комфортных условий для персонала⁹.

Руководитель НП «ЖКХ Удмуртии» Ирина Пономарева представляет взгляд управляющих компаний на решение кадровых проблем. В её оценках преобладает практический подход, включающий механизацию труда для повышения производительности, внедрение справедливых систем оплаты, улучшение условий труда. Интересным элементом является акцент на работу с жителями, включая их привлечение к благоустройству территорий и даже потенциальному трудоустройству¹⁰.

Специфика регионального подхода. Характерной особенностью регионального уровня обсуждения является преобладание инструментального подхода к решению кадровых проблем. Региональные руководители концентрируются на практических мерах, прежде всего связанных с повышением уровня оплаты труда и технологической модернизацией рабочих процессов.

Примечательно, что в региональном дискурсе практически отсутствует обсуждение вопросов трудовой миграции. Региональные руководители рассматривают работников с иностранным гражданством как уже интегрированную часть системы ЖКХ, работающую наравне с гражданами РФ. Это существенно отличает региональный подход от федеральной повестки, где миграционная тематика обсуждается более активно.

8 Петербургский дневник (spbndnevnik.ru), Санкт-Петербург, 29 ноября 2024 г., «Александр Беглов: «Острейшими проблемами в сфере ЖКХ остаются недофинансирование и кадры».

9 Пост в Telegram, Лентач, 403 719 подписчиков, 02.12.2024 20:58.

10 Российская газета # Москва, Москва, 27 марта 2024 г., Тариф на уборку. Эксперты рассказали, почему в России не хватает дворников.

Также на региональном уровне заметно большее внимание к конкретным механизмам повышения эффективности работы – от технического перевооружения до программ переобучения и создания систем материального стимулирования работников. Это отражает более тесную связь региональных руководителей с практическими аспектами функционирования отрасли.

ТОП экспертов в медиа

По результатам медиаисследования составлен рейтинг наиболее влиятельных экспертов, активно представленных в СМИ и участвующих в публичных обсуждениях состояния кадровой обеспеченности сферы ЖКХ.

Эксперты по линии органов власти, общественных организаций и профессионального сообщества по теме ЖКХ в России:

- **Никита Викторович Чулочников**, президент Ассоциации АКОН;
- **Татьяна Павловна Вепрецкая**, директор НП «Национальный жилищный конгресс»;
- **Борис Вадимович Хмельников**, генеральный директор Центра муниципальной экономики;
- **Михаил Алексеевич Захаров**, директор компании «ЭкоСтройРесурс» (Самарская область);
- **Юрий Александрович Ключнев**, исполнительный директор «Первой лифтовой ассоциации»;
- **Алексей Иванович Яценко**, генеральный директор Группы «КОМФОРТ»;
- **Владислав Васильевич Воронков**, директор СРО НП ПЖК «МежРегионРазвитие».

Диапазон экспертных ожиданий очень широк и определяется как сферой профессиональных интересов, так и актуальными вопросами сферы ЖКХ, которые требуют экспертной оценки.

В качестве примера позиции экспертов можно привести следующие оценки:

Никита Чулочников считает, что дефицит линейного персонала в ЖКХ стал хронической проблемой, особенно усугубившейся в период пандемии. При этом эксперт подчеркивает, что из-за замороженного роста платежей на содержание и ремонт жилья существенно ограничены возможности для повышения зарплат;

Татьяна Вепрецкая выражает мнение о том, что система регулирования тарифов не всегда учитывает необходимый уровень финансирования, что делает предприятие ЖКХ непривлекательным для работников из-за низких зарплат;

Борис Хмельников предлагает более техническую перспективу, анализируя механизмы ценообразования в ЖКХ и возможности включения затрат на оплату труда в базовый уровень операционных расходов. При этом он отмечает разрыв между теоретическими возможностями и практической реализацией этих механизмов;

Михаил Захаров акцентирует внимание на проблеме привлечения квалифицированных работников, в том числе водителей спецтехники, подчеркивая, что низкие зарплаты и сдерживание тарифов делают работу в отрасли менее привлекательной;

Юрий Ключнев обращает внимание на необходимость повышения престижа профессии через различные механизмы, включая развитие системы льгот и решение жилищного вопроса для работников отрасли;

Алексей Яценко критически относится к недофинансированию отрасли и отмечает, что отток кадров в более оплачиваемые сферы, особенно в военно-промышленный комплекс, оказывает сильное негативное влияние на ситуацию в ЖКХ;

Владислав Воронков предлагает сосредоточиться на развитии существующего персонала через программы переобучения и повышения квалификации, что позволит работникам расширить свой функционал и увеличить доходы.

Консенсус экспертного сообщества. Несмотря на разнообразие подходов и предлагаемых решений, в экспертном сообществе существует четкий кон-

сенсус относительно ключевой роли финансового фактора в формировании кадрового дефицита отрасли. Эксперты единодушны в том, что без решения вопросов финансирования и оплаты труда другие меры по привлечению и удержанию персонала будут иметь ограниченную эффективность.

Характерно, что экспертные оценки часто носят более комплексный и детальный характер по сравнению с позициями представителей властных структур, учитывая практические аспекты функционирования отрасли и реальные механизмы реализации предлагаемых решений.

Информационное поле в новых медиа

Дискуссия о проблемах кадровой обеспеченности сферы ЖКХ в новых медиа (преимущественно, Telegram) отличается более острым и критическим характером по сравнению с традиционными СМИ. Анализ контента социальных сетей и телеграм-каналов выявляет несколько ключевых тематических направлений в обсуждении.

Основные темы обсуждения. В центре внимания новых медиа находятся преимущественно два аспекта: финансирование отрасли и вопрос привлечения трудовых мигрантов. При этом обсуждение часто приобретает эмоциональную окраску, особенно когда речь идет о качестве коммунальных услуг и проблемах с уборкой территорий в зимний период.

Региональная специфика. Особое внимание в новых медиа уделяется региональным проблемам. Показательным примером служит получившее широкий резонанс заявление мэра Нижнекамска Рамиля Муллина о критической нехватке работников ЖКХ: «Сегодня Всевышний порадовал первым снегом, благо город чистый. Как дальше будет, зависит от того, сколько выпадет снега». По словам чиновника, нехватка работников для уборки города составляет почти 50%, а городские коммунальные службы стали «неконкурентны на общем рынке труда» из-за роста зарплат в промышленности и бизнесе¹¹.

Поиск решений кадрового дефицита. Региональные власти пытаются найти нестандартные решения проблемы. Например, в Подмосковье министерство ЖКХ организовало бесплатные курсы подготовки сантехников для жителей. Как отмечается в сообщении телеграм-канала «Осторожно, Москва»:

«В центре обучения рассказали, что новых рабочих ждут на бесплатных курсах на фоне кадрового голода и это правительственное поручение. Попасты на курсы могут почти все, даже иностранцы, достаточно школьного образования»¹².

Сезонный фактор. В публикациях четко прослеживается сезонность кадровых проблем. Особенно остро вопрос нехватки персонала встает в зимний период, когда возрастает нагрузка на коммунальные службы. Как отмечают авторы публикаций: «Уже несколько лет подряд, с наступлением холодов дворники улетают в тёплые страны... Выпадает снег, его нужно убирать, а это хлопотно, поэтому многие иностранные специалисты в сфере коммунальных услуг предпочитают в это время уезжать»¹³.

Предлагаемые решения. В дискуссиях часто поднимается вопрос о необходимости механизации коммунальных служб как способе снижения зависимости от ручного труда. Однако авторы публикаций скептически оценивают перспективы быстрого технического переоснащения отрасли, связывая это с различными административными и финансовыми барьерами.

Особенности дискурса. Характерной чертой обсуждения в новых медиа является более критический и неформальный подход к освещению проблем. Публикации часто содержат иронические комментарии относительно действий властей и предлагаемых ими решений. При этом прослеживается запрос на системные меры по решению кадровых проблем отрасли, включая повышение уровня оплаты труда и модернизацию технической базы.

Дискуссия в новых медиа отражает растущую обеспокоенность общества состоянием сферы ЖКХ и подчеркивает необходимость комплексного подхода к решению кадровых проблем отрасли.

12 Пост в Telegram, [Ссылка](#)

13 Пост в Telegram, [Ссылка](#)

Доступные исследования мнений по проблеме

В отличие от многих других социально значимых тем, проблематика занятости в сфере ЖКХ не становилась предметом широких социологических исследований. Основным источником количественных данных о ситуации в отрасли являются кабинетные исследования и опросы компаний сектора.

Наиболее полную картину кадровой ситуации в сфере ЖКХ дает масштабное исследование платформы Doma.ai, проведенное в 2023–2024 годах. Исследование, охватившее 650 управляющих организаций из различных регионов России, проводилось в два этапа (с 15 июля по 15 октября 2023 г. и с 15 июля по 15 октября 2024 г.) и позволило отследить динамику кадровых проблем в отрасли¹⁴.

Исследование выявило критическую ситуацию с укомплектованностью кадрами в управляющих организациях:

- Только 3% УО в 2024 году сообщили о полной укомплектованности штата (снижение с 5% в 2023 году).
- 45% организаций в 2024 году отметили частичное закрытие вакансий (снижение с 50% в 2023 году).
- 52% УК в 2024 году сообщили о постоянном дефиците специалистов (рост с 44% в 2023 году).

Анализ данных показывает устойчивую негативную динамику в кадровой обеспеченности отрасли. Особенно острой остается проблема поиска дворников, что подтверждается значительной долей незакрытых вакансий по этой специальности.

В качестве основного инструмента привлечения и удержания персонала управляющие компании используют материальное стимулирование. Пода-

вляющее большинство опрошенных организаций (89% в 2024 году, рост с 85% в 2023 году) делают ставку на обеспечение стабильной и конкурентной заработной платы.

Важно отметить, что отсутствие широких социологических исследований по данной проблематике затрудняет понимание общественного восприятия ситуации в отрасли и ограничивает возможности для разработки комплексных решений кадровых проблем в сфере ЖКХ.

Экспертные рекомендации

На основе проведенного анализа проблем занятости в сфере ЖКХ можно сформулировать комплекс рекомендаций, направленных на системное решение кадровых проблем отрасли. Предлагаемые меры охватывают как экономические, так и организационные аспекты функционирования коммунального хозяйства.

1. Модернизация тарифной политики и системы финансирования отрасли

Ключевым элементом решения кадровых проблем должно стать увеличение государственно регулируемых тарифов на жилищно-коммунальные услуги для отражения реальных затрат на оплату труда. При этом необходим тщательно выверенный подход к повышению тарифов с учетом социальной чувствительности вопроса. Тарифная политика должна обеспечивать баланс между необходимостью повышения зарплат в отрасли и платежеспособностью населения.

2. Развитие системы профессионального образования

Требуется существенное расширение программ подготовки специалистов для сферы ЖКХ. При этом важно не только увеличить количество бюджетных мест, но и обеспечить модернизацию учебных программ в соответствии с современными требованиями отрасли. Особое внимание следует уделить практической подготовке студентов, включая развитие системы производственных практик и стажировок на предприятиях ЖКХ.

3. Создание системы непрерывного профессионального развития

Необходимо создание комплексной системы непрерывного профессионального образования в сфере ЖКХ. Программы должны быть ориентированы как на повышение квалификации действующих сотрудников, так и на переподготовку специалистов из смежных отраслей. Важным элементом должно стать обучение работе с современным оборудованием и новыми технологиями.

4. Комплексная модернизация условий труда и социального пакета

Расширение социального пакета должно включать не только предоставление служебного жилья и транспортного обеспечения, но и комплексное улучшение условий труда. Это подразумевает модернизацию рабочих мест, обеспечение современным инструментарием и средствами защиты, создание комфортных бытовых условий для персонала.

5. Внедрение эффективной системы мотивации и удержания персонала

Система удержания персонала должна включать не только материальные стимулы, но и создавать условия для профессионального развития сотрудников. Важно разработать четкие карьерные траектории, обеспечить возможности для профессионального роста, внедрить систему наставничества и передачи опыта.

6. Формирование позитивного имиджа профессий ЖКХ

Необходима масштабная информационная кампания, направленная на изменение общественного восприятия работы в сфере ЖКХ. Важно показать современный уровень технологического развития отрасли, перспективы профессионального роста, социальную значимость профессий. Особое внимание следует уделить работе с молодежью и профориентации.

7. Цифровизация и оптимизация процессов управления персоналом

Требуется внедрение современных методов поиска и отбора персонала, включая использование цифровых платформ и социальных сетей. Важно развивать партнерские отношения с образовательными учреждениями, создавать базы данных потенциальных кандидатов, использовать современные методы оценки компетенций.

8. Совершенствование миграционной политики и адаптации иностранных работников

Необходимо совершенствование миграционного законодательства для облегчения легального трудоустройства иностранных работников в сфере

ЖКХ. При этом важно создать эффективную систему адаптации и обучения мигрантов, включая языковую подготовку и знакомство с технологическими требованиями и стандартами работы.

Реализация данного комплекса мер позволит не только решить текущие проблемы с дефицитом кадров, но и создаст основу для долгосрочного развития кадрового потенциала отрасли. При этом важно обеспечить координацию усилий всех заинтересованных сторон: органов власти различных уровней, предприятий ЖКХ, образовательных учреждений и профессиональных объединений.

Коммуникационная составляющая

Для формирования сферы ЖКХ как конкурентоспособного работодателя на рынке труда требуется работать над образом отрасли не только в глазах потенциальных работников, но и законодателей и представителей исполнительной власти. Необходимо задействовать несколько уровней коммуникации.

Экспертное сопровождение и публичный диалог. Необходимо существенное расширение экспертного присутствия в публичном пространстве. Эксперты отрасли должны стать активными участниками общественных дискуссий, регулярно выступать в СМИ и на профессиональных площадках. Их задача – не только информировать о текущих проблемах и решениях в сфере ЖКХ, но и формировать новое понимание карьерных возможностей в отрасли.

Особое внимание следует уделить демонстрации значимости профессий ЖКХ для функционирования городской инфраструктуры. Важно показать, как работа каждого специалиста влияет на качество жизни граждан, подчеркнуть технологическую модернизацию отрасли и перспективы профессионального развития. Такой подход может существенно повысить интерес к работе в секторе среди молодых специалистов и профессионалов из смежных отраслей.

Взаимодействие с законодательной властью. В работе с законодательными органами ключевой задачей становится формирование сбалансированного подхода к регулированию трудовых отношений в отрасли. Особого

внимания требует вопрос привлечения иностранных работников. Необходимо способствовать пониманию того, что грамотно организованная трудовая миграция – это не только эффективный способ заполнения вакансий, но и механизм интеграции будущих граждан России.

Развитие диалога с исполнительной властью. Важнейшим элементом коммуникационной стратегии должно стать формирование отраслевой коалиции, объединяющей бизнес-ассоциации, профсоюзы и органы государственной власти. Такое объединение может стать эффективной платформой для совершенствования отрасли. В рамках коалиции необходимо сосредоточиться на разработке единых стандартов в области управления персоналом и инициировании национальных программ обучения и переподготовки кадров. Особое внимание следует уделить созданию системы обмена лучшими практиками в области управления персоналом. Важным направлением работы должна стать разработка комплексных программ стимулирования работников, включая формирование отраслевых стандартов социального пакета и условий труда.

Успешная реализация данной коммуникационной стратегии позволит не только улучшить имидж отрасли, но и создать реальные механизмы для привлечения и удержания квалифицированных кадров. При этом важно обеспечить согласованность действий всех участников процесса и долгосрочный характер предпринимаемых усилий.

Обобщенный анализ ключевых проблем и решений на основе публичного медиадискурса

Решение проблемы кадрового дефицита в сфере ЖКХ требует системного подхода и координации усилий исполнительной власти всех уровней. На основе анализа публичного медиадискурса можно выделить несколько ключевых направлений работы.

Модернизация системы финансирования. Фундаментальным условием преодоления кадрового кризиса является пересмотр тарифной политики в сфере ЖКХ. Необходимо обеспечить такой уровень тарифов, который позволит сформировать адекватный фонд оплаты труда и повысить заработные платы до конкурентоспособного уровня. При этом тарифы должны отражать реальные экономические затраты и учитывать инфляционные процессы, что даст возможность предприятиям ЖКХ инвестировать не только в техническую модернизацию, но и в развитие человеческого капитала.

Развитие системы профессиональной подготовки. Параллельно с финансовыми мерами требуется масштабное развитие системы профессиональной подготовки кадров. Программы переподготовки и повышения квалификации должны стать неотъемлемой частью стратегии управления персоналом в отрасли. Такой подход не только поможет сократить дефицит квалифицированных специалистов, но и повысит лояльность сотрудников через создание возможностей для профессионального развития.

Модернизация профессионального образования. Критически важным элементом долгосрочной стратегии является увеличение количества бюджетных мест в профильных учебных заведениях. Это обеспечит постоянный приток молодых специалистов, обладающих современными знаниями и навыками. Особое внимание следует уделить обновлению образовательных программ и их соответствию актуальным потребностям отрасли.

Совершенствование системы найма. Необходима модернизация процессов поиска и отбора персонала через внедрение современных цифровых инструментов рекрутинга. Формирование устойчивых партнерских отноше-

ний с образовательными учреждениями позволит выстроить эффективную систему целевой подготовки специалистов и их последующего трудоустройства.

Миграционная политика. Важным направлением является оптимизация процессов привлечения иностранной рабочей силы. Требуется упрощение регистрационных процедур, совершенствование системы квотирования и создание условий для эффективной интеграции трудовых мигрантов. При этом необходимо обеспечить баланс между привлечением иностранных работников и развитием местных кадров.

Перспективы реализации. Важно отметить, что многообразие и порой противоречивость представленных в Докладе мнений, тезисов и идей, а также различия в интерпретации фактов и явлений, отражают не только сложность и многогранность проблем отрасли ЖКХ, но и разнонаправленность интересов всех участников этой сферы. Несмотря на масштабность и комплексность стоящих перед отраслью задач, сфера ЖКХ обладает необходимым потенциалом для финансового участия в решении кадровых проблем. Ключевым фактором успеха станет способность всех заинтересованных сторон координировать свои усилия и обеспечить последовательную реализацию намеченных мер.

Список используемых источников и литературы

1. Борисова, Н.И. К вопросу о проблемах развития рынка труда и профессий в строительстве и ЖКХ / Н. И. Борисова, В. В. Ключин, Е. С. Моисеенко // Вестник евразийской науки. – 2021. – Т. 13. – № 6. – [Ссылка](#);
2. О необходимости оптимизации системы нормирования труда в ЖКХ / Е.В. Дерябина, Т.Ю. Богданова, Е.В. Дьякова, Е.П. Сысолина // Научный альманах. 2020. № 3-1(65). С. 10-16;
3. Воловик М.В. Стратегия развития жилищно-коммунального хозяйства // Техническое регулирование. Строительство. Проектирование и изыскания. 2017. №2. С. 52-54;
4. Дерябина Е.В. Основные принципы трансформации содержания труда рабочих отрасли жилищно-эксплуатационного хозяйства // Вестник ЮУрГУ. 2012. Т. 12. № 22. С. 51–57;
5. Ефимова Е.Д. Изучение основных причин текучести кадров методы их предотвращения // Научно-практический электронный журнал Аллея Науки. 2018. С. 45-49;
6. Жилищный кодекс Российской Федерации. [Ссылка](#);
7. Отраслевое тарифное соглашение в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2017–2019 годы // ГАРАНТ.РУ. [Ссылка](#);
8. Ревенко Н.Ф., Тихонова А.В. Трудовые ресурсы и их адаптация на рынке труда: учебное пособие. Киров: Изд-во ООО «Радуга-Пресс», 2011. 103 с.

