

## ЗАВДАННЯ ВИЩОЇ ОСВІТИ У СФЕРІ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ ДЛЯ ЖИТЛОВОЇ СФЕРИ

**ДЗЮБА С.В., ЧАБАНЕНКО П.М.**

*Одеська державна академія будівництва та архітектури, м.Одеса, Україна*

Проблема реформування житлово-комунальної сфери залишається однією з основних, з якими стикаються громади великих міст України. При цьому вирішення вказаної проблеми в не останню чергу залежить від наявності кадрового забезпечення комунальних підприємств кваліфікованими фахівцями, що ставить відповідні завдання перед закладами вищої та професійної освіти.

Необхідний розвиток системи підготовки кадрів житлово-комунальної сфери можливий тільки з урахуванням реальних потреб, що склалися на підприємствах галузі. В зв'язку з цим колективом кафедри міського будівництва та господарства Одеської державної академії будівництва та архітектури (ОДАБА) був виконаний моніторинг сучасного стану та забезпечення фахівцями житлово-комунальних підприємств і управляючих компаній міста Одеси.

Аналіз даних, отриманих від районних адміністрацій міста, житлово-комунальних сервісів і управляючих компаній, показав значні відмінності за категоріями робітників та фахівців. В теперішній час кадровий склад робітників житлово-комунальних сервісів і управляючих компаній міста представлений на 90% одеситами та мешканцями Одеського регіону, на 8% іногородніми громадянами України та на 2% іноземними громадянами. В свою чергу категорію фахівців складають 97,4% одеситів та мешканців Одеського регіону, 2,5% іногородніх громадян України та 0,1% іноземних громадян.

Плинність кадрів на експлуатуючих підприємствах, що визначається відсотковим відношенням працівників, які звільнилися протягом року, до загальної кількості працюючих, є істотною та характеризується декілька нижчими показниками між фахівців (19% на комунальних підприємствах та 7% в управляючих компаніях), чим серед робітників (23,3% на комунальних підприємствах та 39% в управляючих компаніях).

Вікові категорії кадрового складу фахівців та робітників виявилися близькими за величиною. Так середня частка фахівців віком до 30 років на підприємствах міста складає приблизно 11%, віком 30-60 років — 74%, більше 60 років — 15%. Серед робітників ці показники знаходяться, відповідно, на рівні 6%, 73% та 21%. Таким чином в теперішній час тільки окремі експлуатаційні підприємства міста є спроможними вирішити проблему залучення молодих фахівців.

Результати моніторингу кадрового забезпечення експлуатуючих підприємств керуючими фахівцями відповідно рівню освіти, що визначався наявністю диплома про закінчення вищого або середнього спеціального навчального закладу без урахування фахової спрямованості, показав що тільки 67,2% фахівців мають вищу освіту, 28,9% — середньотехнічну освіту та 3,9% — являються так званими «практиками».

Важливим також є те, що за результатами аналізу тільки 8,1% фахівців, які працюють на інженерних посадах, протягом останніх 7 років підвищили кваліфікацію (при нормативному терміні 5 років). Цей показник є близьким за величиною практично для всіх обстежених підприємств, і таким чином, в теперішній час більш ніж 90% фахівців галузі потребують проходження навчання за програмами професійної підготовки або підвищення кваліфікації.

Референтну оцінку рівню наявної підготовки відповідних фахівців також можуть дати результати атестації керівного складу та інженерно-технічних працівників комунальних підприємств, що проводилася згідно з розпорядженням голови міста Одеси, на базі кафедри міського будівництва та господарства ОДАБА в серпні 2011 року. Так за результатами визначення рівня професійних знань, яким були охоплені 320 відповідних працівників, тільки 11% отримали оцінку «відмінно», 36% — «добре» та 53% — «задовільно» та «незадовільно».

Про цьому порівняльний аналіз кадрового забезпечення 2011 та 2019 років свідчить про практичну відсутність змін в рівні підготовки працюючих фахівців. Так у 2011 році вищу освіту мали 65,0% фахівців, середню — 26,0%, «практиками» були 9,0%. А відповідні показники 2019 року склали — 67,2%, 28,9% та 3,9%.

Слід також зазначити, що погіршенню ситуації з забезпеченням кадрами в останні роки сприяє скорочення випуску фахівців профільних навчальних закладів. Так, якщо в 2011 році кількість випускників ОДАБА за спеціальністю «Міське будівництво та господарство» складала 120 бакалаврів і 76 спеціалістів та магістрів, то уже в 2019 році було випущено тільки 15 бакалаврів і 31 магістр.

Корінному реформуванню житлово-комунального господарства повинне було сприяти створення Об'єднань співвласників багатоквартирних будинків (ОСББ). Проте як показав досвід діяльності таких об'єднань, практично усі їх голови, вибрані з числа осіб, що безпосередньо мешкають у відповідних будинках, не мають необхідної освіти і підготовки. Частковому місцевому вирішенню цієї проблеми сприяла Одеська міська програма по навчанню голів ОСББ, у рамках якої в ОДАБА протягом 2015-2019рр. було підготовлено близько 600 осіб.

Проте, як показали результати реформи, ОСББ далеко не завжди є здатними самостійно справлятися із завданнями, що стоять перед ними. На допомогу таким об'єднанням приходять різноманітні управляючі компанії, кадровий потенціал яких, як було показано вище, також далеко не завжди відповідає вимогам, що пред'являються. При цьому існуюча практика сертифікації управителів житлового фонду, що передбачає можливість наявності досить обмеженого числа сертифікованих фахівців в управляючих компаніях, не сприяє істотному поліпшенню загального рівня надання послуг. Проблема ускладнюється також відсутністю професійних стандартів для управителів житлових будинків, що призводить до ситуації, коли кваліфікаційні сертифікати видаються, а стандарти, що визначають вимоги до кваліфікації відповідних фахівців, відсутні.

Таким чином в теперішній час дуже гострою встала сукупність завдань, з яких на перший план виступає необхідність розробки професійних стандартів управителів житлових будинків (групи будинків), що в свою чергу мають стати базою для розробки відповідних освітніх стандартів. Розробка освітніх програм на засадах нових освітніх стандартів має урахувувати фактичний кадровий склад працівників сервісних установ, які переважно мешкають в великих містах та мають можливість отримання освіти ні тільки за заочною, але і за вечерею формами навчання. Дана підготовка повинна враховувати наявність багатої кількості осіб, що вже мають непрофільну освіту і великий досвід практичної діяльності та відносяться до вікової категорії 30-60 років. Залученню на навчання молодих кадрів може сприяти комплекс заходів з підвищення престижу відповідної професійної діяльності та зменшення існуючої плинності трудових ресурсів підприємств.

Важна частина завдань щодо якісного кадрового забезпечення експлуатуючих установ визначається необхідністю організації планового підвищення кваліфікації їх керуючих та інженерно-технічних працівників відповідно до діючих нормативних термінів. Немаловажним також є те, що забезпечення реформи житлово-комунального господарства не може бути здійсненим без необхідної підготовки голів ОСББ, відповідальних за технічний стан будинків.

На підставі вищенаведеного можливо зробити **висновок**, що теперішні завдання вищої освіти у сфері розвитку підготовки кадрів для житлової сфери обумовлюються необхідністю розробки відповідних професійних та навчальних стандартів, підготовки освітніх програм з урахуванням якісного складу потенційних одержувачів освітніх послуг та відновлення системи планового підвищення кваліфікації керівних та інженерно-технічних кадрів.