

В 2005 году на Всероссийском конкурсе «На лучшую кадровую службу» специалисты Мосводоканала были признаны лучшими в стране. Мнение жюри, в которое входили члены правительства Москвы, представители Совета Федерации и Госдумы РФ, Федеральной службы по труду и занятости, Американской международной ака-

демии экономики и финансов, было единодушным: пальму первенства они отдали столичной компании. Об особенностях кадровой политики и стиля управления мы беседуем с одним из молодых руководителей предприятия, заместителем главного инженера производственного управления «Мосводопровод» Алексеем БИТИЕВЫМ.

**Алексей Валерьевич, как удалось сформировать такой дружный, профессиональный и ответственный коллектив?**

- Мы ищем специалистов среди студентов и выпускников московских вузов. Многие из них проходят на Мосводоканале практику, пишут дипломы по нашим темам. Сотрудничаем и с ПТУ, чтобы привлечь рабочую молодежь - слесарей-ремонтников, электрогазосварщиков, электромонтеров. Уровень оплаты у нас вполне достойный даже по московским меркам, и люди к нам идут.

**Но ведь и спрос на хороших специалистов растет. Все больше коммерческих структур. Все жестче конкуренция на рынке труда. А Мосводоканал - все-таки структура государственная, и по определению не может тягаться с фирмами. Стартовая зарплата в 15-20 тысяч рублей (а именно столько, судя по ежегодным отчетам, может заработать молодой специалист в водном ведомстве) вряд ли очень уж соблазнительна для молодого москвича...**

- Мосводоканал всегда славился стабильностью. Вот и зарплата выплачивается без задержек. Даже в самые тяжелые годы, во время того же дефолта, мы свои кровные получали вовремя. Зарплата ежегодно индексируется. За последнее время она увеличивается примерно на 18-20 процентов в

## ГЛАВНЕЙ ВСЕГО - ПОГОДА. НА РАБОТЕ!

год. Кроме того, у нас развитая социальная сфера: свои дома отдыха, пансионат на Черном море...

**В Мосводоканале много молодежи на руководящих постах. Как это объяснить?**

- Это тоже особенность нашей кадровой политики. У нас нет «дедовщины», на предприятии создана благоприятная атмосфера для карьерного роста.

**А как складывалась ваша карьера?**

- Окончил Московский энергетический институт по двум специальностям: инженер-энергетик и экономист. Во время подготовки диплома меня пригласили поработать на Восточной водопроводной станции. Начинать с должности инженера электроцеха. А дальше - ступенька за ступенькой - шел в гору. Скоро уже восемь лет, как я в Мосводоканале...

**Но у предприятия все-таки огромный инженерный корпус - несколько тысяч специалистов. Как удалось проявить себя?**

- Ежегодно проводится конкурс молодых специалистов, где каждый может заявить о себе. Не считая, конечно, повседневной работы...

**Вы участвовали?**

- Да. И был признан в 2000-м году лучшим специалистом Восточной водопроводной станции. Призеров зачисляют в кадровый резерв, их отмечают премиями, по мере необходимости предлагают расти дальше...

Словом, конкурс в Мосводоканале - мероприятие не для галочки. Отношение к нему очень серьезное. Многие при этом учитываются: и рационализаторская работа, и инициативность. Помню, я ломал голову над тем, как увеличить эффективность работы насосного оборудования на Восточной водопроводной станции. Сформулировал свои предложения. И теперь мои разработки внедряются, экономический эффект уже есть. Когда человек видит конкретный результат своей работы, это здорово...

**Может, вам просто повезло?**

- 90 процентов рационализаторских предложений на Мосводоканале внедряется в практику. Так что и мой успех закономерен.

**Сегодня вам уже самому приходится опекать молодых специалистов. Какова система отношений с подчиненными?**

- Мы делаем общее дело - это главный принцип. Случаются внештатные ситуации, аварии, ЧП, и тогда важно, как работает команда - руководитель, специалисты, рабочие. Все в одной упряжке. У нас есть психолог, который тестирует молодых специалистов на стрессоустойчивость, способность принять грамотное и быстрое решение...

**Вы тоже проходили через эти тесты?**

- А как же! Подробностей не помню - давно было. Но результаты неплохие. Наш генеральный директор Станислав Храменков, прежде чем кого-то назначить на должность, очень

серьезно знакомится с человеком. Самый большой экзамен - пройти собеседование с генеральным директором.

**А вам случалось попадать в ситуации, когда нужно было принимать решение, от которого бы зависела жизнь людей, водоснабжение города?**

- Приходилось. Но проблема выбора того или иного решения зависит от опыта и знаний. Думаю, что все руководители, работающие в Мосводоканале, способны принять грамотное, адекватное решение.

**«Разбор полетов» после аварийных ситуаций бывает?**

- Обязательно! Все действия обсуждаются на крупных оперативных совещаниях. На всех наших объектах существует план противоаварийных тренировок. На них персонал отрабатывает поведение во время ЧП. Например, на насосной станции - действия по переключению аварийных агрегатов при падении напряжения, затоплении водой машинных залов и так далее... То есть мы постоянно стремимся повысить уровень квалификации сотрудников.

**Извините, что повторяюсь, но специалистам с таким опытом наверняка предлагали высокооплачиваемые должности в крупных коммерческих структурах...**

- В Мосводоканале работать интересно. И ответственно! Так что не все в жизни решают деньги...

**Беседу вел  
Николай ПЕРМЯКОВ**



Цех по производству озона на Рублевской водопроводной станции.

## РЕФОРМА, ИЗМЕРЕННАЯ РУБЛЕМ

Пенсионная реформа включает множество аспектов. Какие из них наиболее важные? С этого вопроса началась наша беседа о системе пенсионного обеспечения с главным специалистом ГУ - Главного управления ПФР № 10 по г. Москве и Московской области Борисом КОСЫРЕВЫМ.

**О**собенностей у современной пенсионной реформы много. Но для граждан большое значение имеет то, что пенсионные обязательства государства перед гражданами персонифицированы и напрямую зависят от размеров получаемых доходов. Сняты все ограничения по размеру заработной платы, учитываемой при назначении пенсии и с суммы пенсии работающего пенсионера. Установлена социальная гарантия материального обеспечения для всех граждан в виде базовой части трудовой пенсии. До 5 лет сокращен страховой стаж для назначения трудовой пенсии. На лицевом счете каждого гражданина фиксируются страховые взносы, перечисленные с его зарплаты, где бы он ее ни получал в пределах России, а также находясь за рубежом, если он вступил с Пенсионным фондом в добровольные правоотношения. Кроме того, нынешняя пенсионная реформа дает право военному пенсионеру на переход с военной пенсии на трудовую с последующим перерасчетом, если он продолжает трудиться.

**Как изменились пенсии с 1 апреля 2006 года?**

- В соответствии с постановлением Правительства РФ от 24.03.2006 г. «Об утверждении коэффициента индексации с 1 апреля 2006 года базовой части трудовой пенсии и дополнительного увеличения страховой части трудовой пенсии», базовая часть трудовой пенсии и ежемесячные денежные выплаты индексируются с коэффициентом 1,85. Произошло дополнительное увеличение страховой части трудовой пенсии в 1,063. Увеличился расчетный пенсионный капитал застрахованных лиц - в 1,127. То есть базовая часть пенсии увеличилась на 8,5 процента, а страховая часть - на 6,5 процента.

**А на сколько конкретно увеличилась пенсия в цифрах?**

- Пенсия по старости увеличилась на 201 рубль, средний размер трудовой пенсии - на 187 рублей, социальные пенсии - на 153 рубля. Средний размер трудовой пенсии северян увеличился на 261 рубль. Пенсия инвалидов вследствие военных травм - на 503 рубля. Пенсия участников ВОВ - на 481 рубль, а их вдов - на 383 рубля.

Не остались без внимания и федеральные льготники. Ежемесячные денежные выплаты с 1 апреля 2006 года проиндексированы на 8,5 процента.

**Сколько сейчас в России пенсионеров?**

- По состоянию на 31 декабря 2005 года их 38 317 075 человек. Граждан, получающих трудовые пенсии, - 36 178 587, в том числе: по старости - 29 194 211, по инвалидности - 4 265 544, по случаю потери кормильца - 2 718 832. Граждан, получающих пенсии по государственному пенсионному обеспечению, - 2 138 488 человек. Из них военнослужащих и их семей - 76 588, в том числе: пенсионеров по инвалидности вследствие военной травмы - 28 095; по инвалидности вследствие заболевания в период военной службы - 29 503; по случаю потери кормильца в случае военной травмы - 17 218; по случаю потери кормильца от заболевания в период военной службы - 1772. Социальные пенсии имеют 1 819 202 человека, а также лица, получающие две пенсии. Это инвалиды вследствие военной травмы; участники Великой Отечественной войны; вдовы военнослужащих, погибших в Великую Отечественную; родители погибших военнослужащих.

**Вера ЛАЗАРЕВА**

## СПРАВКА

**В Мосводоканале трудятся около 10100 рабочих, 3433 специалиста, 1200 руководящих работников.**

**Высшее образование имеют 3240 человек, среднее специальное - 3170, среднее - 7059, неполное среднее - 1324.**

**Текущая текучесть кадров в 1994 году составляла 7 процентов, в 2000-м - 5,7, в 2004-м - 4,6 процента.**

**На обучение персонала в МВК ежегодно выделяется около 20 миллионов рублей.**

**Производственную практику в Мосводоканале проходят учащиеся 44 ПТУ Москвы.**

Как показывают опросы, 39 процентов москвичей в целом довольны работой своего ДЕЗ, а 36 готовы сменить его на частную управляющую компанию - при условии, что она будет работать лучше, но платить ей придется ненамного больше. Как же этого добиться?

Однако, если даже все подробно описать, это тоже не гарантирует успеха: можно утонуть в деталях, не достигнув результата. Когда наш центр проанализировал с помощью тепловизора результаты дорогостоящих работ по ремонту межпанельных швов, то выясни-

ли, что качество отремонтированных швов ниже, чем у тех, которые по плану предстояло отремонтировать в следующем году. Значит, важен не только перечень работ, но и сам способ планирования.

Однако жильцу нужны не сами услуги, а условия комфортного проживания: от нормальной температуры в жилом помещении до бесперебойной работы мусоропровода. Если в вашу ванну за час натекло тонкой струйкой нужное количество «теплой» воды - нужна ли кому такая «услуга»? В таком случае, может, стоит заказывать и покупать обеспеченные комфорта? А компания пусть покупает необходимые ресурсы, создает комфорт и продает нам - вместо того чтобы перепродавать ресурсы, имитируя бесплодные, но выгодные работы...

Только вот как измерить комфорт? Для этого недостаточны мнения самих проживающих о качестве услуг. Их оценка может быть очень субъективной, зависящей от формы проведения опроса, уровня доходов и культуры жильцов, их

требовательности и даже от момента, выбранного для опроса. Необходимо сформировать систему критериев оценки. Определение набора показателей и способов их измерения позволит сформулировать требования к компании, а также планировать, контролировать и оценивать ее деятельность. Кроме того, это позволит объективно выбирать лучшую компанию из нескольких.

Подобный опыт уже есть: именно так работают частные операторы коммунальных систем. Задаются параметры надежности и качества, определяются мероприятия, оценивается стоимость, формируется программа... Словом, предельно ясно, куда движемся, сколько это стоит и за что спрашивать. Подобная схема должна работать и для жилых домов. Для этой цели вполне достаточен набор из 10 - 25 показателей. Жителей дома нужно лишь научить правильно их выбирать.

При этом обязательно нужно учесть одно важное обстоятельство: не управляющая компания должна руководить нами, а мы ею. Ей ни в коем случае нельзя передавать все управляющие функции. Три главные задачи остаются за жителями: выбор самой компании, заключение с ней договора и контроль качества работы. Без минимальной самоорганизации населения эту задачу не решить.

Два года назад правительство Москвы приняло постановление «О домовых комитетах» и определило порядок их взаимодействия с органами власти и управляющими компаниями. Представители домовиков должны участвовать в приемке всех видов работ по содержанию, эксплуатации и ремонту дома и придомовых территорий. Их присутствие обязательно при считывании показаний домовых приборов учета воды, на совещаниях районной управы с правом совещательного голоса по всем вопросам, затрагивающим их интересы. Это более простая и эффективная форма управления, чем ТСЖ. Именно на такой основе жильцам и нужно учиться руководить управляющими компаниями: обсуждать планы их работ, следить за выполнением, контролировать расход средств (перечень, конечно, неполон).

Чтобы все это делать, нужно организовать центры подготовки и консультирования актива жильцов. Тогда даже нынешним ДЕЗам пришлось бы отработать каждую копейку, которую мы им платим. Надо только преодолеть накопленные годами взаимное недоверие населения и власти. Дело ведь не в том, что лучше: частная управляющая компания или муниципальный ДЕЗ. Важнее - кто работает качественнее, дешевле и оперативнее на рынке коммунальных услуг. Если постигнем эту науку, то сможем почувствовать и долгожданные перемены в нашем коммунальном хозяйстве.

**Игорь БАШМАКОВ,**  
директор Центра по эффективному использованию энергии

## КОМФОРТ ПОДДАЕТСЯ УЧЕТУ

Главная задача управляющей компании - обеспечить качество жилищно-коммунальных услуг. При этом делать она должна то, что мы ей запишем в договоре. В нем будет указано не только общее имущество дома, но и перечень услуг, и порядок определения их стоимости. Сегодня типового договора на управление многоквартирным домом нет. Вместо него в «Правилах и нормах технической эксплуатации жилого фонда» существует перечень работ - с указанием, что их периодичность и необходимость определяются договором. В перечне около двухсот позиций - от техосмотров и профилактических ремонтов до коммунальных услуг.

Если сделать этот список основой финансового плана управляющей компании, придется планировать и контролировать более пятисот показателей. Это не под силу даже специалистам. Поэтому обычно устанавливаются нормативы платы за обслуживание квадратного метра - без указания работ. Но в этом случае работу компании трудно контроли-