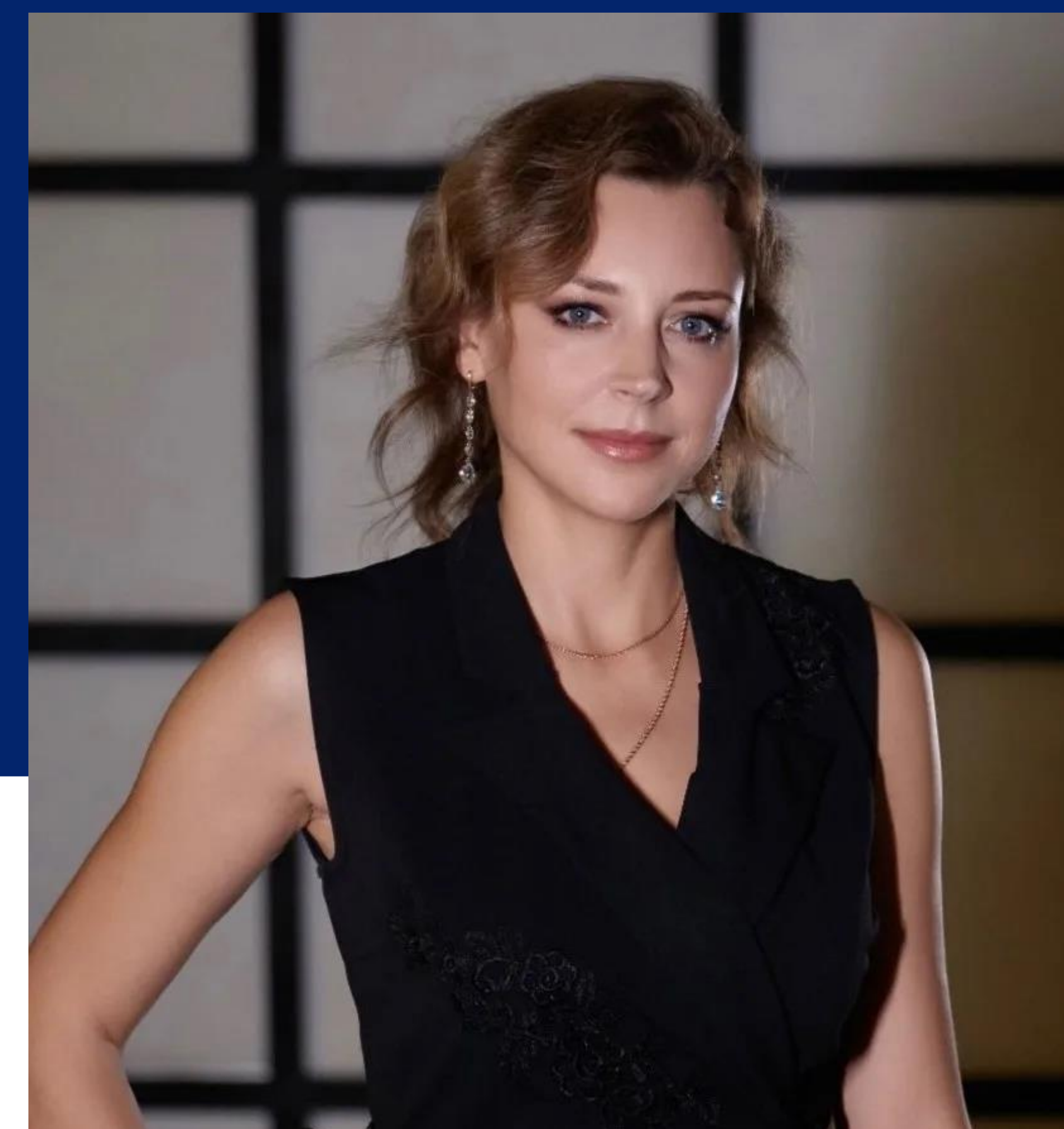


Вебинар ОЦК в ЖКХ

Инновационные инструменты ЖКХ: критерии выбора
и практика внедрения готовых решений

Инновации начинаются
с обучения: чему учить персонал
и какие технологии выбирать в ЖКХ

**Марченкова Светлана Васильевна – руководитель
Школы бережливого ЖКХ ОЦК в ЖКХ Минстроя
России**



сентябрь 2026

БАРЬЕРЫ ВНЕДРЕНИЯ ИННОВАЦИЙ В СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ И ЖКХ

Нормативно-правовые и регуляторные барьеры



- Недостаточность и длительность разработки НТД
- Несовершенство 44-ФЗ
- Отсутствие системы контроля
- Отсутствие нормативов

Организационно-управленческие и межведомственные барьеры



- Отсутствие системы экспериментального проектирования и строительства
- Отсутствие консолидированной потребности в инновационных материалах

Технологические и производственные барьеры (свойства продукции)



- Несовместимость инновационных материалов с техническими решениями
- Технологическая сложность монтажа инноваций

Барьеры, связанные с «человеческим фактором» и квалификацией



- Низкая мотивация и компетенции участников для работы с альтернативной доказательной базой
- Инертность проектировщиков

Информационно-аналитические барьеры



- Разрозненность информационных баз и реестров с разными целями и задачами



ПОДХОДЫ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ВНЕДРЕНИЯ ИННОВАЦИЙ В СТРОИТЕЛЬСТВЕ И ЖКХ

Формирование механизма экспериментального проектирования и строительства

Разработка и актуализация общероссийского Положения об экспериментальном проектировании и строительстве

Определение НМЦК и отбор подрядчиков с учетом жизненного цикла объектов

Технологические и производственные барьеры (свойства продукции)

Своевременное развитие нормативной правовой и нормативно-технической базы

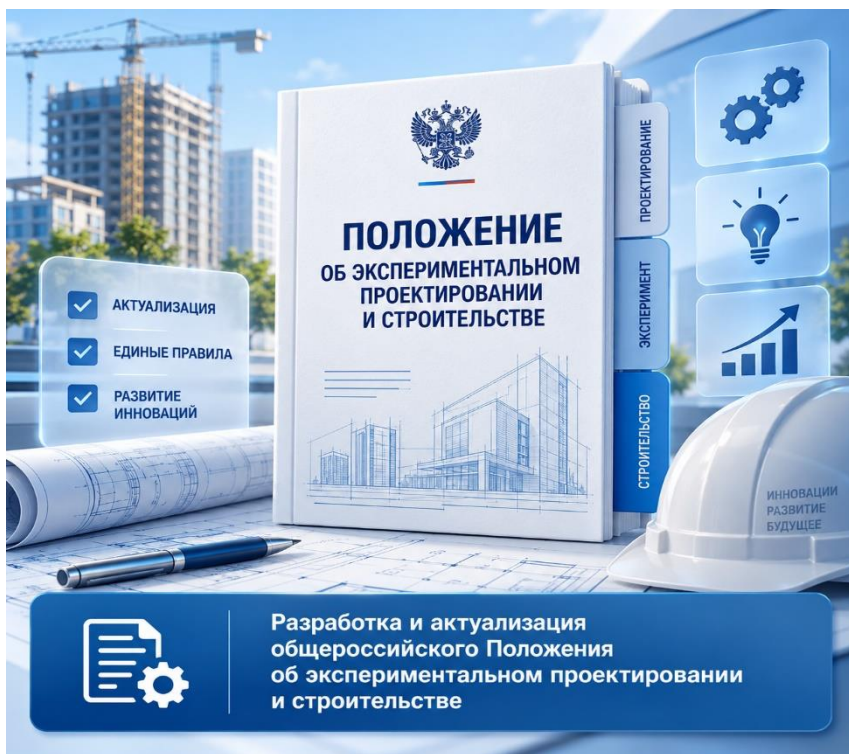
Более широкое использование альтернативной доказательной базы при проектировании и строительстве

Обязательное использование заказчиками современной инновационной продукции

Своевременная актуализация отраслевых справочников инновационной продукции, лучших технологий, решений

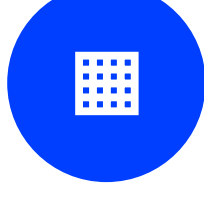
Обновление профессиональных стандартов и целевых программ подготовки и повышения квалификации кадров для работы в новых технологических условиях

Формирование системы контроля и стимулирования применения инновационной продукции, технологий и технических решений

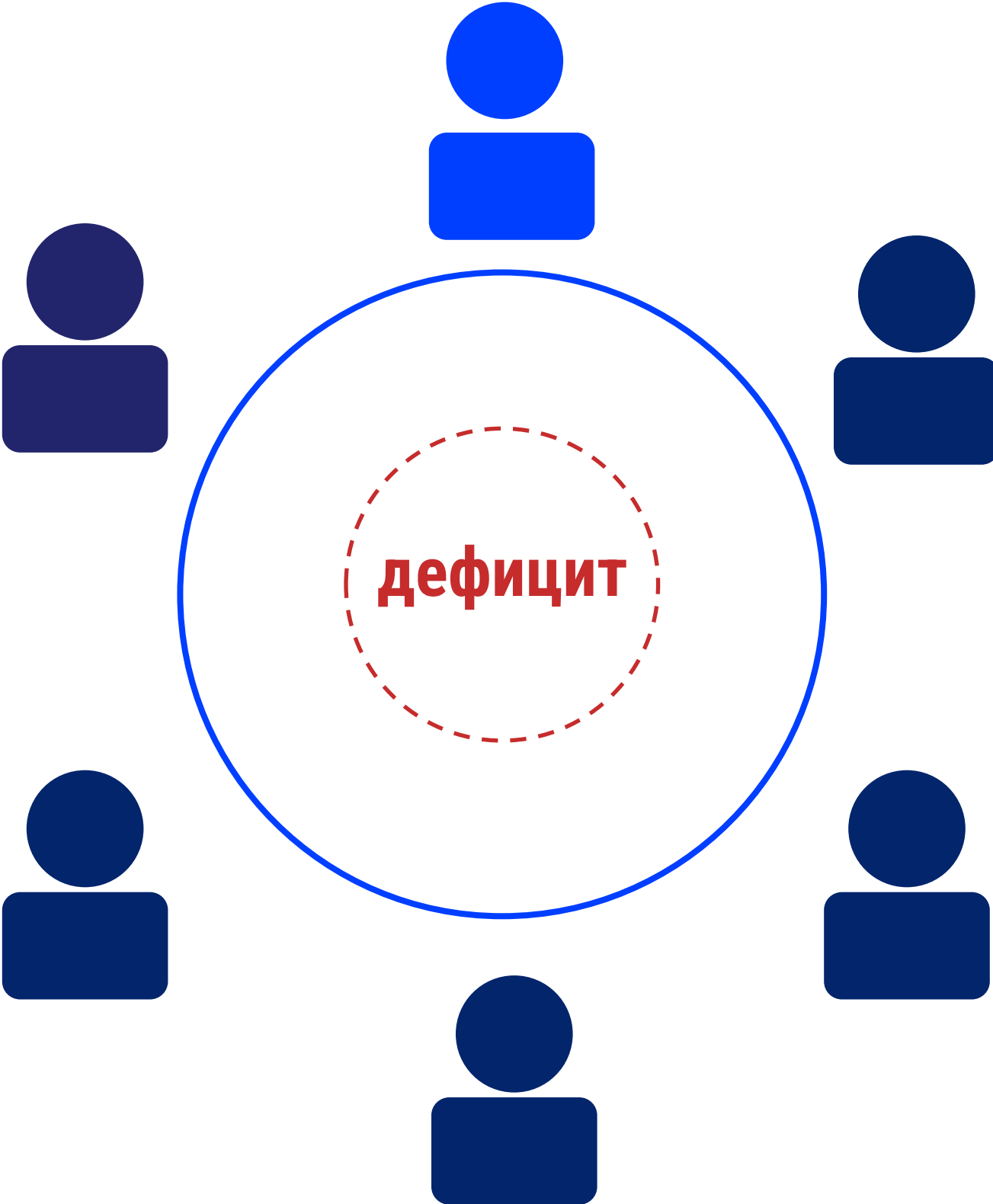


ПРИЧИНЫ КАДРОВОГО ДЕФИЦИТА

Системные факторы, которые одновременно сокращают приток специалистов и удержание действующих сотрудников

- | | |
|--|--|
|  Демографический провал и миграция |  Техническая отсталость и высокий износ фондов |
|  Тяжелые и вредные условия труда |  Низкая оплата труда и отсутствие социальных гарантий |
|  Устаревшая система подготовки и обучения |  «Старение кадров» и отсутствие притока молодежи |
|  Высокая моральная нагрузка и конфликтность |  Управленческие проблемы в УК и РСО |

Кадровый разрыв



ДЕФИЦИТНЫЕ СПЕЦИАЛЬНОСТИ В ЖКХ

Профессии, по которым отрасль испытывает наиболее заметную потребность

Машинист экскаватора

Инженер по эксплуатации и ремонту зданий и сооружений

Слесарь-сантехник

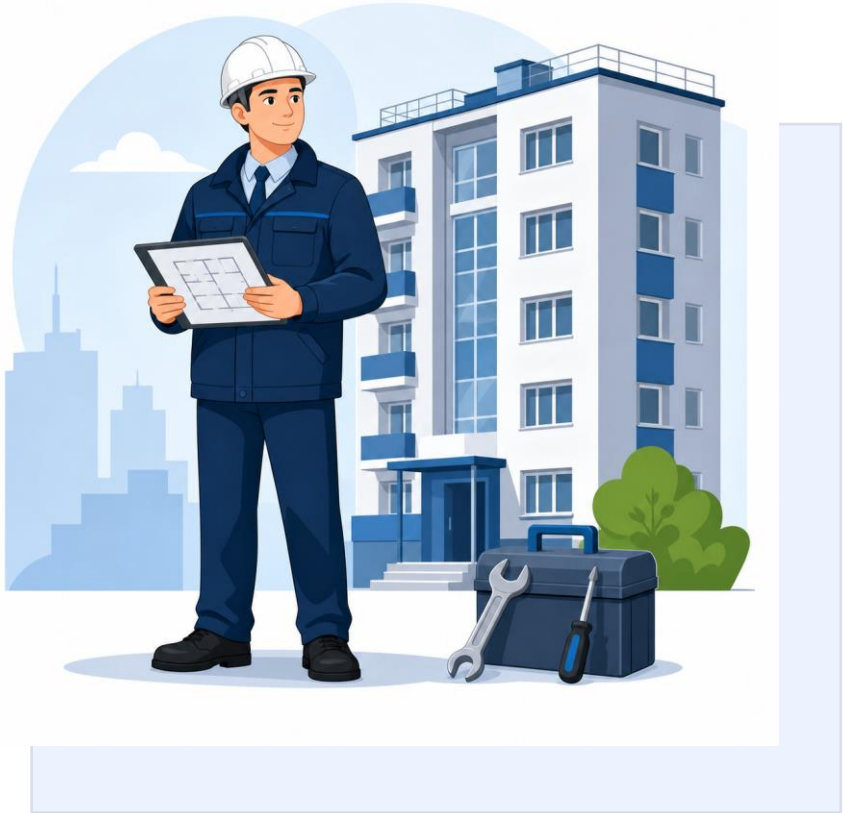
Слесарь аварийно-восстановительных работ

Электрогазосварщик

Оператор котельной

Машинист насосных установок

Слесарь КИПиА



Доклад главы Минэкономразвития России М. Решетникова Президенту России В.В. Путину

12.05.2026



Компенсация кадрового дефицита – это не высвобождение людей, а замещение дефицита за счет перераспределения высвобожденных работников на приоритетные участки и снижение общей потребности в новых кадрах через оптимизацию процессов:

- **Бережливое производство**
- **Роботизация**
- **Распространение ИИ**
- **Обучение и повышение квалификации**

ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Переходим от логики «ДОБАВЬ человека» к логике «ВЫСВОБОДИ время и ресурс»

«Ценность для сотрудника» = ценность для дела»

Принцип «Вытягивание» (Pull-система) вместо «Заталкивания»

Принцип «Дзидока» (Автономизация / Встроенное качество) через ИИ и автономизацию

Принцип «Хейдзунка» (Выравнивание загрузки) через перераспределение

Принцип «Kaizen» (Постоянное улучшение в обучении)



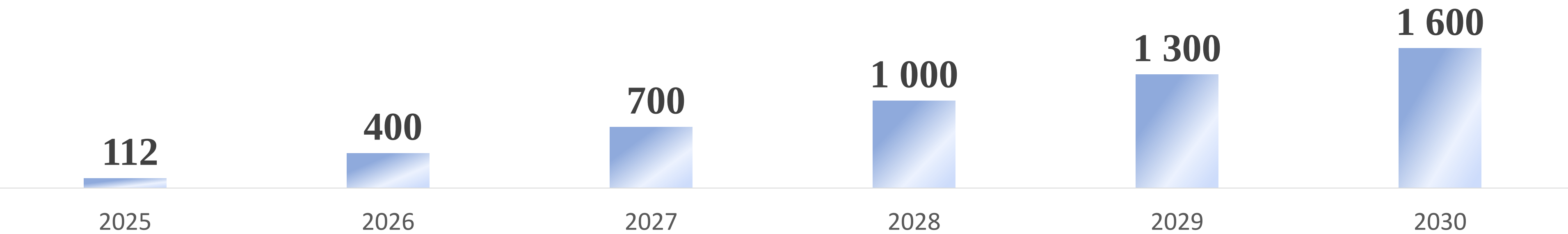
ОБУЧЕНИЕ

Результаты и планы по обучению



План по обучению руководителей и специалистов организаций отрасли ЖКХ, ед.

нарастающим итогом



РАЗРАБОТАНО 19 ПРОГРАММ ОБУЧЕНИЯ ПО ПОВЫШЕНИЮ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА:

- ❑ Жилищное хозяйство и коммунальная инфраструктура;
- ❑ Эффективное управление производительностью труда в жилищно-коммунальном хозяйстве;
- ❑ Формирование и внедрение комплексных мероприятий по повышению производительности труда в сфере ЖКХ на региональном уровне
- ❑ Управление недвижимостью: практические решения для роста производительности;
- ❑ Ресурсоснабжающие организации: практические решения для роста производительности;
- ❑ Эффективное управление и производительность труда в сфере распределения пара и горячей воды, кондиционирования воздуха;
- ❑ Эффективное управление и производительность труда в сфере забора, очистки и распределения воды;
- ❑ Эффективное управление и производительность труда в сфере сбора и обработки сточных вод и т.д.

- ❑ Разработка дополнительной программы профессиональной переподготовки **«Подготовка тренеров (преподавателей) бережливого производства»**

- ❑ Планируется ежегодная организация **4 образовательных** (семинары, конференции и т.д.) и других конгрессно-выставочных **мероприятий** в целях инновационного развития и повышения эффективности работы отрасли;
- ❑ Создание базы знаний, включающей учебно-методические материалы.

МЕРОПРИЯТИЯ 2025 г.

- ❑ Всероссийский практический семинар **«Перезагрузка ЖКХ: производительность труда как главный фактор развития»** - г. Сочи (ноябрь 2025 г.);
- ❑ **«Эффективное ЖКХ: внедрение бережливых технологий в региональной практике»** - г. Казань (декабрь 2025 г.).

ПЛАН НА 2026 г.

- ❑ Организация Всероссийского семинара в г. Пятигорск и г. Иркутск.

ФАБРИКА ПРОЦЕССОВ ЖКХ

ОПИСАНИЕ

Фабрика Процессов ЖКХ – учебная производственная площадка, на которой участники в реальном производственном процессе получают опыт применения инструментов бережливого производства и понимают, как улучшения влияют на операционные и экономические показатели организации.

ЦЕЛЬ

Обучение сотрудников аварийно-ремонтных бригад и смежных структурных подразделений предприятий ЖКХ инструментам бережливого производства

ПОКАЗАТЕЛИ ТРЕНИНГА

В ходе тренинга необходимо достичь следующих показателей:

1. Операционные показатели:

- СНИЖЕНИЕ ВРЕМЕНИ ПРОТЕКАНИЯ ПРОЦЕССА (ВПП)
- ПОВЫШЕНИЕ ЗАГРУЗКИ РАБОТНИКОВ БРИГАД АВР
- СНИЖЕНИЕ БРАКА (ПОВТОРНЫХ ЗАЯВОК)
- СНИЖЕНИЕ КОЛИЧЕСТВА ПЕРЕМЕЩЕНИЙ ТЕХНИКИ

2. Финансовые показатели:

- СОКРАЩЕНИЕ ПОТЕРИ РЕСУРСА (ВОДЫ)

ПРОЦЕСС

«Аварийно-восстановительные работы на сетях водоснабжения с элементами оперативного управления и складской логистики»

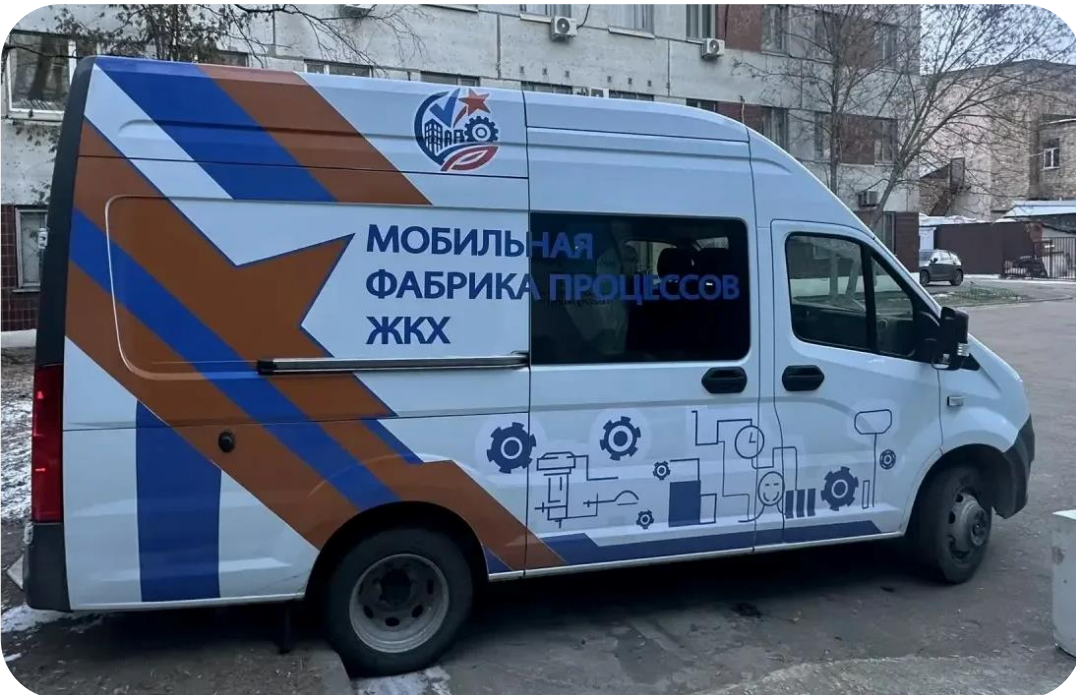
Количество участников в 1 тренинге – до 12 человек

Программа обучения – 3-8 часов

ОПИСАНИЕ ПРОГРАММЫ

- Участники тренинга смогут проявить себя в роли сотрудника аварийно-восстановительной бригады (мастера; слесаря 1/2; электрогазосварщика, водителя АРМ; экскаваторщика) и смежных подразделений, непосредственно участвующих в данном процессе (начальник производства; диспетчер; кладовщик; согласующий административный орган).
- За один день участники проживают две игровые смены, в которых им необходимо устранить три аварийные заявки, пройдя путь от принятия заявки от абонента до сдачи отчетной документации от мастера начальнику производства

Фабрика Процессов получила высокую оценку от министра строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации И.Э. Файзуллина на национальном форуме технологий, техники и повышения производительности труда в жилищно-коммунальном хозяйстве в Сколково 2026 г.



ТЕХНОЛОГИЯ ПРОВЕДЕНИЯ

- Участники самостоятельно решают задачу с текущими знаниями и навыками. Происходит невыполнение сменного задания.
- Попытка оптимизации. У участников происходит осознание, что их знаний недостаточно. Формируется запрос на новые компетенции.
- После глубокого анализа и внедрения улучшений задача реализуется на 100%. Эффективность усвоения знаний – 80-90%.

ИНСТРУМЕНТЫ БП

- 7 видов потерь (перемещение, ожидание, брак, запасы и др.).
- 5С и адресное хранение – порядок на складе, быстрый поиск.
- Визуальное управление (инфоцентр) – показатели на виду.
- Таблица сбалансированной работы – распределение нагрузки.
- Стандартизированная работа – четкие алгоритмы.
- Цифровой учёт – электронные журналы (АДС, кладовщика).

РЕЗУЛЬТАТ

Участники научатся:

- ВЫСТРАИВАТЬ ПРОЦЕСС АВАРИЙНО-ВОССТАНОВИТЕЛЬНЫХ РАБОТ, МАКСИМАЛЬНО ОРИЕНТИРОВАННЫЙ НА КАЧЕСТВО
- СНИЖАТЬ ВРЕМЯ ПРОТЕКАНИЯ ПРОЦЕССА (ВПП)
- СОКРАЩАТЬ ВРЕМЯ УСТРАНЕНИЯ УТЕЧКИ ВОДЫ
- ПЕРЕБАЛАНСИРОВАТЬ ЗАГРУЗКУ СОТРУДНИКОВ БРИГАДЫ ПО ВРЕМЕНИ ТАКТА
- ОБНАРУЖИВАТЬ ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ, РАЗРАБАТЫВАТЬ РЕШЕНИЯ И ВОПЛОЩАТЬ ИХ НА ПРАКТИКЕ

ОБУЧЕНИЕ, МЕРОПРИЯТИЯ И ЭКСПЕРТНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ

Обучение и развитие компетенций

- ❑ **Экспресс-курсы:** Бесплатно для партнеров!
- ❑ **Программы ДПО:** Скидка 20% на обучение.
- ❑ **Форматы:** Сетевое обучение (с вузами), разработка персональных программ под регион.
- ❑ **Практика:** Выездная «Фабрика процессов» (отработка навыков АВР).
- ❑ **База знаний ОЦК:** Безвозмездный доступ к методикам и кейсам.

Специальные условия для партнеров!
Обучение и льготы предоставляются
по кодовому слову:

**КОДОВОЕ СЛОВО ПОСЛЕ
РЕГИСТРАЦИИ**

Стратегии и проекты

- ❑ **Стратсессии:** Помощь в решении системных задач региона или предприятия.
- ❑ **Проектные сессии и деловые игры:** Вовлечение команды, генерация идей и проработка новых проектов.

Мероприятия и экспертность

- ❑ **Регулярные встречи:** Поддерживающие вебинары (проблемы-решения, вопрос-ответ) и бизнес-завтраки по обмену опытом.
- ❑ **Особый статус:** Приоритетное участие в конгрессах и выставках ОЦК в ЖКХ и Минстроя России.
- ❑ **Сотрудничество:** Привлечение ваших специалистов в наши рабочие группы и совместные проекты.

**ВСЕ КУРСЫ
(Университет
Минстроя)**



**Образовательные
программы по
производительности
труда**



**Опросник
«Кадры»**



КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ ОЦК В ЖКХ



УНИВЕРСИТЕТ
МИНСТРОЯ
НИИСФ РААСН



Сайт ОЦК в ЖКХ



Канал ОЦК в Макс



УНИВЕРСИТЕТ МИНСТРОЯ



НИИСФ РААСН