

## Стартовал второй этап отбора специалистов в Фонд капитального ремонта столицы

10.07.2015



Открыто и прозрачно проходит конкурс по подбору кадров в [Фонд капитального ремонта многоквартирных домов города Москвы](#). За три недели поступило 1 200 заявок. Кандидаты, претендующие на должности инженера технадзора и сметчика, приступили ко второму этапу отбора. Как организована эта процедура? Какие задания приходится выполнять участникам, чтобы пройти в финал? Какие компетенции и для чего изучают эксперты по оценке персонала? В МГУУ Правительства Москвы прошел День открытой оценки. Журналисты смогли убедиться в том, как тщательно Фонд подходит к вопросу формирования эффективной и профессиональной команды.

«Отобрать самых лучших» - такую задачу поставило перед собой руководство Фонда, объявив 15 июня открытый конкурс. Количество участников превысило все ожидания. На сегодняшний день на одно место претендуют 10 человек. Конкуренция усиливается за счет высокого профессионализма соискателей: 70% имеют стаж в сфере строительства и ремонтных работ свыше 6 лет. Сбор заявок продолжается, а первый пул кандидатов уже проходит оценку. Успешно прошедшие отбор инженеры технадзора и сметчики приступят к работе уже в августе этого года.

А пока МГУУ Правительства Москвы ежедневно принимает на своей площадке группы по 10-15 человек для комплексной оценки их профессиональных и личностных качеств. В течение дня кандидаты выполняют тесты, участвуют в деловых играх, решают специальные кейсы с техническими заданиями, проходят индивидуальные интервью. 8 июля за участниками, желающими работать инженерами технадзора в Фонде, наблюдали не только журналисты.



«Меня радует, что к конкурсу проявили интерес люди с большим опытом работы, - обратился к участникам генеральный директор Фонда капитального ремонта многоквартирных домов города Москвы **Артур Кескинов**. - Много и молодых кандидатов с хорошим профильным образованием, со стажем работы от трех лет. Это говорит о том, что профессионально люди подготовлены. Но мы хотим оценить и ваши коммуникативные качества. В вашей работе важно уметь общаться с жителями, защищать их интересы и тесно взаимодействовать с подрядчиками, контролируя качество ремонтных работ. Людям важно знать и понимать какие работы проводятся, в какие сроки все будет выполнено, какие материалы используются для ремонта. Это большая работа по информированию, которая помогает не допустить напряжения».

Кандидаты пока не работают в Фонде, но задание, возможно от своего будущего руководителя, уже получили. «Что будете делать для выстраивания диалога с собственниками? На чем необходимо делать акценты? Какие организационные мероприятия необходимо провести перед началом капремонта? Чего нельзя допускать в своей работе?» - задал тон дискуссии Артур Кескинов.



После 15 минут группового обсуждения участники представили свои ответы. «Общение с жителями поможет на подготовительном этапе понять, где и какие проблемы есть в доме», «Необходимо заранее информировать о графике и сроках ремонтных работ», «Обязательно сопровождать процесс от начала и до конца, начиная с обследования технического состояния домов», «Вести полный контроль, следить за культурой производства, чтобы жителям ремонт не доставлял лишних неудобств», «Соблюдать закон о тишине, не срывать сроки», «Сохранять общедомовое имущество» и т.д.



После выступлений участников комментарии от заказчика новых кадров были строгими, но по существу: «Я вижу, что наши кандидаты понимают, что работать с населением надо начинать еще до начала ремонтных работ. Но есть принципиальное замечание: вы должны говорить на простом и понятном для жителей языке, а не формально дублировать ту информацию, которая есть в ваших документах, планах, графиках. Надо иметь ввиду, что нельзя один на один оставлять исполнителя ремонтных работ и жителя, так как могут быть конфликты. Коммуникации надо выстраивать тщательно и заранее. Быть готовым это делать, начиная с обследования домов и заканчивая их сдачей. Конечно, этому надо учиться, это системная работа. И я как руководитель это понимаю», - отметил генеральный директор Фонда.

Живой и интерактивный формат общения показал готовность участников решать проблемы жителей, интерес к той работе, которую осуществляет Фонд и желание сделать свой вклад в реализацию столь важного проекта, как капитальный ремонт в столичных домах.

«Отбор отличается от стандартных процедур на такие должности, ведь Фонд обращает внимание не только на профессиональную подготовку и опыт специалистов, - делится своими впечатлениями кандидат **Константин Вартазаров**, ведущий специалист отдела строительного контроля. - Обычно инженер технадзора мало взаимодействует с жителями, но в данном случае мы видим, что будущим сотрудникам необходимо обладать хорошими коммуникативными навыками. Поэтому групповое задание, которое мы решали сегодня, показалось мне немного необычным. В своем проекте мы отметили важность информационной открытости. Осветили ряд вопросов, связанных с соблюдением порядка. Необходимо свести к нулю складирование мусора на территории объекта, вывозить его своевременно, организовать работу в приемлемое для жильцов время, рассказывать об этапах ремонта. Считаю, что справился с задачей неплохо».

«Я прошел тестирование, участвовал в командной работе, - рассказывает **Евгений Васильев**, начальник отдела приемки зданий. - Мы сформулировали по пять позиций с предложениями о том, что нужно и не нужно делать при взаимодействии с жителями во время работы на объекте. Сложность в сегодняшней оценке вызвали вопросы генерального директора. Как профессионал и практик он говорил о конкретных вещах и хотел от нас также услышать более подробные ответы. Но, я считаю, мы достойно ответили с учетом того опыта и знаний, которые имеем».

**Василий Фивейский** - исполняющий обязанности ректора МГУУ Правительства Москвы - отметил, что такая технология оценки очень эффективна и применяется на госслужбе с 2011 года: «Прежде всего для отбора руководителей органов власти, глав управ и специалистов по госзакупкам. За четыре года оценку прошли 7 000 человек. Для отбора технических специалистов такую процедуру применяем впервые. Поэтому мы тесно сотрудничаем с экспертами Фонда. Совместно с ними разработали специальный профессиональный тест, состоящий из 50 вопросов, анализируем резюме с учетом

требований работодателя, проводим интервью с кандидатами. Задания для деловых игр и мозговых штурмов также предлагаем из практики и опыта специалистов, работающих в сфере ЖКХ. По итогам оценки будет составлен рейтинг кандидатов».

**Елена Король**, зав. кафедрой организации и реновации производства МГСУ-МИСИ, член-корреспондент РААСН также выступает в качестве эксперта в конкурсе. Считает, что такой подход к подбору персонала очень полезен с точки зрения открытости и привлечения интереса к проекту. «Результат от такого скрупулезного отбора, безусловно будет положительный. Максимальный охват целевой аудитории поможет отобрать лучших и наиболее перспективных», - отметила она

### **Комментарии участников**

**Эрик Атаян**, главный инженер: «В первый раз нахожусь на оценочном мероприятии. Эксперты рационально на все смотрят, без предвзятости. Задания напрямую связаны с теми потребностями, которые есть в Москве. Мне было очень интересно. Если все получится, и я пройду конкурс, буду стараться работать в нашем округе. На Юго-Западе огромное количество домов, которые перешли на территорию Новой Москвы, они нуждаются в капитальном ремонте».

**Георгий Комаров**, сотрудник одной из московских строительных компаний: «В первую очередь меня привлекает масштабность проекта, от него зависит комфорт москвичей. Мне интересно попробовать свои силы, показать себя и принять участие в благоустройстве мегаполиса. Действительно, отбор будет жестким. Главное для работы в Фонде, как я считаю, - коммуникабельность, взаимодействие с подрядчиками и контроль их работ, умение доступно объяснять жителям, что происходит, рассказывать о сроках и содержании работ. Думаю, у меня это получится».

Оценку уже прошли несколько групп. Эксперты отмечают, что кандидаты очень активно включаются в процесс тестирования и групповых обсуждений. Задания выполняют увлеченно и заинтересованно, несмотря на то, что процедура для них непривычна. Многие говорят о том, что впервые видят такой тщательный подход к выбору кандидатов при приеме на работу в их сфере деятельности. Заключительным испытанием для кандидатов, успешно прошедших оценку, станет индивидуальное интервью с руководителями подразделений Фонда.

Штат Фонда также планируется пополнить сотрудниками контрактной службы, юридического и финансового отделов, IT-службы и др. В целом до конца года Фонд наберет около 350-400 сотрудников. По словам Артура Кескинова, большое внимание будет уделяться проверке правильности начислений платежей, обоснованности расходов на капремонт. Поэтому и для абонентской службы необходимо подобрать квалифицированных специалистов.

Итоги сбора заявок. [Подробнее](#)

---

Адрес страницы: <http://fond.mos.ru/presscenter/news/detail/2000887.html>

---

[Фонд капитального ремонта г. Москвы](#)