ПРОЕКТ
«ВОДОСНАБЖЕНИЕ И САНИТАРИЯ В ГОРОДЕ ДУШАНБЕ»
(ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ФИНАНСИРОВАНИЕ)

КВАРТАЛЬНЫЙ ОТЧЁТ
ЗА ПЕРИОД
ИЮЛЬ – СЕНТЯБРЬ 2026 г.

СПЕЦИАЛИСТ ПО ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ
ГРУППЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА
ФИРУЗ ДАВЛАТОВ

ОКТЯБРЬ, 2026

Аббревиатура	Акроним
АБР	Азиатский Банк Развития
ГУП ДВК	Государственное унитарное предприятие «Душанбеводоканал»
КПЭ	Ключевой показатель эффективности
МИС (СпКУ)	Международный Институциональный Специалист (Советник по Корпоративному Управлению)
НКУИИ	Национальный Консультант по Управлению Институциональными Изменениями
НДВ	Недоходная вода
PR	Public Relations (Связи с общественностью)
HR	Human Resources (Управление персоналом)
CRM	Customer Relationship Management (Система управления клиентами)
SMS	Short Message Service (Служба коротких сообщений)
ИТ	Информационные технологии
ЛДНС	Литр на душу населения (со счетчиками воды)
РРЗ	Районно-Расходомерные Зоны

ПЛАН ОТЧЁТА:

1. ВЫПОЛНЕННЫЕ ЗАДАЧИ:

1.1. ПЕРВАЯ ВСТРЕЧА ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ДУШАНБЕ И РУКОВОДСТВА ГУП «ДУШАНБЕВОДОКАНАЛ» ДЛЯ ПРОДВИЖЕНИЯ ДОУОР
1.2. СОВМЕСТНАЯ ВСТРЕЧА ПРЕДСТАВИТЕЛЯ АБР, Г.Р.П. И МЕЖДУНАРОДНОГО ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОГО ЭКСПЕРТА ОТНОСИТЕЛЬНО ПРОДВИЖЕНИЯ ДОУОР
1.3. ЗАПУСК СПЕЦИАЛИЗИРОВАННОГО УЧЕБНОГО ТРЕНИНГА ДЛЯ ДИСПЕТЧЕРСКОГО СОСТАВА;
1.4. ВНЕДРЕНИЕ НОВОГО ФОРМАТА ОТЧЁТНОСТИ И ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОТДЕЛА ВОДОМЕРОВ ГУП «ДУШАНБЕВОДОКАНАЛ»
1.5. МЕРОПРИЯТИЯ ПО РАЗВИТИЮ ЦИФРОВЫХ КОММУНИКАЦИЙ И АДМИНИСТРИРОВАНИЮ ВЕБ-САЙТА ГУП «ДУШАНБЕВОДОКАНАЛ»

2. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗВИТИЮ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА ГУП «ДУШАНБЕВОДОКАНАЛ» НА ПЕРИОД ОКТЯБРЬ – ДЕКАБРЬ 2026 г.

2.1. ПРИВЛЕЧЕНИЕ СПЕЦИАЛИЗИРОВАННОГО HR-КОНСАЛТИНГОВОГО АГЕНТСТВА ДЛЯ РАЗРАБОТКИ И ВНЕДРЕНИЯ КОМПЛЕКСНОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ГУП ДВК;
2.2. ВНЕДРЕНИЕ СИСТЕМЫ АВТОМАТИЗАЦИИ HR-ПРОЦЕССОВ В ГУП «ДУШАНБЕВОДОКАНАЛ»
2.3. ПРИВЛЕЧЕНИЕ СПЕЦИАЛИЗИРОВАННОГО HR-КОНСАЛТИНГОВОГО АГЕНТСТВА ДЛЯ РАЗРАБОТКИ И ВНЕДРЕНИЯ КОММУНИКАЦИОННОЙ СТРАТЕГИИ ГУП «ДУШАНБЕВОДОКАНАЛ»;

3. ЗАПЛАНИРОВАННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ НА ПЕРИОД ОКТЯБРЬ – ДЕКАБРЬ 2026 г.

3.1. ПРОВЕДЕНИЕ КАДРОВОГО АНАЛИЗА ГУП «ДУШАНБЕВОДОКАНАЛ»;

1. ВЫПОЛНЕННЫЕ ЗАДАЧИ:

1.1. ПЕРВАЯ ВСТРЕЧА ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ДУШАНБЕ И РУКОВОДСТВА ГУП «ДУШАНБЕВОДОКАНАЛ» ДЛЯ ПРОДВИЖЕНИЯ ДОУОР

В рамках реализации мероприятий по институциональному развитию и совершенствованию корпоративного управления государственного унитарного предприятия «Душанбеводоканал» (ГУП «ДВК») за отчетный квартал, 30 июля 2026 года в офисе Группы реализации проекта «Водоснабжение и санитария в г. Душанбе» (АБР) состоялся стратегически важный рабочий тренинг и экспертное обсуждение. Главной темой мероприятия стали ключевые аспекты и механизмы внедрения Соглашения об оказании услуг, основанного на результате (Performance-Based Service Agreement — PBSA).

Данная инициатива направлена на кардинальное улучшение операционной и финансовой деятельности предприятия через внедрение прозрачных международных стандартов управления, четкое разграничение зон ответственности и установление измеримых целевых индикаторов результативности.

Ключевым событием прошедшего мероприятия стало то, что это была первая официальная встреча представителей Исполнительного органа государственной власти города Душанбе (Хукумата города Душанбе) и руководства ГУП «Душанбеводоканал» в данном специализированном формате, посвященном детальному разбору параметров Соглашения.

В рабочем обсуждении приняли участие ответственные представители и руководители профильных управлений Хукумата города Душанбе, высшее руководство ГУП «Душанбеводоканал», а также ведущие специалисты и инженеры ключевых подразделений предприятия. Столь высокий уровень представительства подчеркивает государственную значимость реформ, проводимых в секторе водоснабжения и водоотведения столицы.

Практическую сессию и экспертный разбор провели профильные специалисты Группы реализации проекта и международные советники:

- **Фируз Давлатов** — специалист по институциональному развитию Группы реализации проекта (Азиатский банк развития);
- **Оганес Арутюнян** — международный институциональный специалист, советник по корпоративному управлению.

Эксперты представили участникам детальный аналитический обзор мировой практики применения соглашений, основанных на результатах, разъяснив механизмы трансформации традиционных взаимоотношений в коммунальном секторе на принципы строгой подотчетности, измеримых достижений и роста операционной эффективности.

Центральной частью тренинга стал постатейный разбор 14 ключевых показателей эффективности (КПЭ), заложенных в основу расчетно-целевого механизма Соглашения. Каждый показатель был детально проанализирован с точки зрения текущего состояния ГУП «Душанбеводоканал», методологии сбора данных и целевых ориентиров на перспективу:

1. **КПЭ-1 — Непрерывность подачи воды:** Оценка бесперебойности водоснабжения потребителей и минимизации плановых или аварийных перерывов в подаче питьевой воды по зонам обслуживания.
2. **КПЭ-2 — Качество воды:** Контроль соответствия подаваемой воды строгим национальным и международным стандартам безопасности и санитарно-эпидемиологическим нормам.

3. **КПЭ-3 — Недоходная вода:** Управление объемами воды, производимой водоканалом, но не приносящей доход из-за утечек, коммерческих потерь и погрешностей учета.
4. **КПЭ-4 — Коэффициент энергоэффективности (водоснабжение):** Оптимизация удельных затрат электроэнергии на подъем, транспортировку и распределение кубического метра воды.
5. **КПЭ-5 — Коэффициент энергоэффективности (сточные воды):** Мониторинг и рационализация энергопотребления насосными станциями и очистными сооружениями при транспортировке и очистке сточных вод.
6. **КПЭ-6 — Коэффициент собираемости:** Оценка оперативности и полноты поступления денежных средств от потребителей за оказанные услуги водоснабжения и водоотведения.
7. **КПЭ-7 — Коэффициент эффективности сбора платежей:** Анализ динамики погашения дебиторской задолженности и работы с различными категориями абонентов (население, бюджетные организации, коммерческий сектор).
8. **КПЭ-8 — Коэффициент покрытия операционных расходов:** Финансовый показатель, отражающий способность операционных доходов предприятия полностью покрывать текущие затраты на содержание и эксплуатацию инфраструктуры.
9. **КПЭ-9 — Рабочее соотношение (РС):** Соотношение операционных расходов к операционным доходам, характеризующее общую финансовую устойчивость и экономичность управления предприятием.
10. **КПЭ-10 — Коэффициент персонала:** Анализ производительности труда и оптимизации кадрового состава на единицу обслуживающих мощностей или абонентов.
11. **КПЭ-11 — Коэффициент качества услуг:** Интегральная оценка уровня клиентского сервиса, скорости реагирования на аварийные заявки, обращения граждан и устранения неполадок.
12. **КПЭ-12 — Коэффициент учёта:** Процент охвата абонентов приборами учета воды для перехода на прозрачные и достоверные расчеты по фактическому потреблению.
13. **КПЭ-13 — Замена и возраст счётчиков:** Динамика обновления парка измерительных приборов и соблюдение межповерочных интервалов для исключения инструментальной погрешности.
14. **КПЭ-14 — Коэффициент инфраструктурных потерь (КИП):** Оценка физического износа сетей и масштабов потерь воды в процессе транспортировки по трубопроводам.

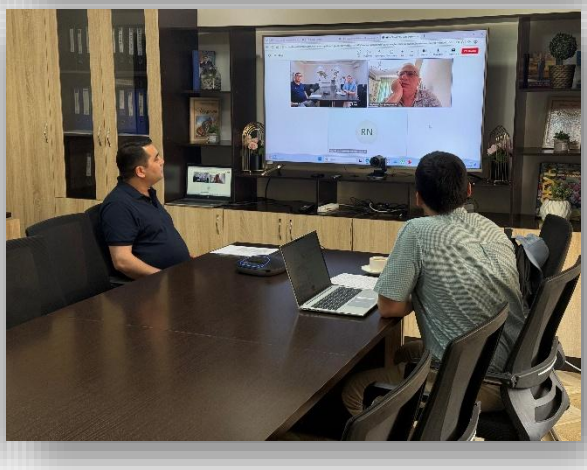
Проведенное мероприятие заложило прочный фундамент для дальнейшей практической реализации Соглашения об оказании услуг, основанного на результате. Подобные инициативы способствуют системному укреплению институционального потенциала ГУП «Душанбеводоканал», повышению прозрачности бизнес-процессов, улучшению качества обслуживания населения столицы и успешному переходу к современным международным стандартам корпоративного управления.

1.2. СОВМЕСТНАЯ ВСТРЕЧА ПРЕДСТАВИТЕЛЯ АБР, Г.Р.П. И МЕЖДУНАРОДНОГО ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОГО ЭКСПЕРТА ОТНОСИТЕЛЬНО ПРОДВИЖЕНИЯ ДОУОР

4 августа 2026 года состоялась ключевая рабочая встреча, посвященная продвижению внедрения Договора об оказании общественных услуг, основанного на результате (ДОУОР). В дискуссии приняли участие младший координатор проектов Представительства АБР в Таджикистане Далер Асроров, специалист по институциональному развитию Г.Р.П. Фируз Давлатов и международный институциональный эксперт, советник по корпоративному управлению Оганес Арутюнян. Основной целью встречи стало согласование стратегических шагов по финализации данного соглашения между ГУП «Душанбеводоканал» (ДВК) и администрацией города Душанбе. Участники детально проанализировали текущий статус подготовки документа и определили приоритетные направления для ускорения процесса его подписания. В ходе обсуждения была подчеркнута критическая значимость ДОУОР для повышения эффективности операционной деятельности предприятия и улучшения качества предоставляемых услуг населению. Особое внимание было уделено созданию устойчивого механизма взаимодействия между руководством ГУП ДВК и муниципалитетом города Душанбе. Стороны пришли к единому мнению о необходимости организации периодических встреч на постоянной основе, что обеспечит прозрачность принятия управленческих решений. Эксперты обсудили все 14 ключевых показателей эффективности (КПЭ), включенных в проект договора. Фируз Давлатов подтвердил, что данные показатели полностью соответствуют текущим техническим и финансовым реалиям предприятия. Оганес Арутюнян отметил важность строгого соблюдения методологии оценки при отслеживании достижения установленных КПЭ. Далер Асроров акцентировал внимание на том, что АБР ожидает завершения всех процедур согласования в кратчайшие сроки. Участники встречи детально проработали график мероприятий, необходимых для финального утверждения договора мэрией города. Были определены ответственные лица по каждому из ключевых направлений, что позволит минимизировать возможные задержки. Обсуждение также затронуло вопросы институциональной готовности ГУП ДВК к работе в рамках новых договорных обязательств. Была достигнута договоренность о проведении серии дополнительных консультаций для персонала предприятия по вопросам реализации условий ДОУОР. Международный эксперт предоставил рекомендации по оптимизации структуры отчетности, которая будет применяться после подписания соглашения. Стороны подтвердили свою приверженность принципам корпоративного управления, заложенным в основу ДОУОР. Важным итогом встречи стало утверждение предварительного плана действий по преодолению административных барьеров. Реализация данного соглашения рассматривается как фундамент для дальнейшей модернизации инфраструктуры водоснабжения столицы. Все участники выразили уверенность в конструктивном взаимодействии сторон на финальном этапе согласования.

Ожидается, что подписание договора станет значимым шагом в развитии государственно-частного партнерства в коммунальном секторе города Душанбе.

Данные мероприятия направлены на обеспечение долгосрочной устойчивости проекта, реализуемого при финансовой поддержке Азиатского банка развития.



1.3. ЗАПУСК СПЕЦИАЛИЗИРОВАННОГО УЧЕБНОГО ТРЕНИНГА ДЛЯ ДИСПЕТЧЕРСКОГО СОСТАВА

17 августа 2026 года в Группе реализации проекта «Водоснабжение и санитария в г. Душанбе» состоялся практический учебный тренинг, ориентированный на повышение квалификации диспетчеров станций по производству воды ГУП «Душанбеводоканал».

Процесс обучения и настройки программного обеспечения провел разработчик платформы — квалифицированный IT-специалист Абубакр Рахимов. Данное мероприятие стало ключевым этапом интеграции разработанного цифрового продукта в повседневные бизнес-процессы предприятия, обеспечив оперативный переход диспетчерского персонала на работу с современными аналитическими и управленческими интерфейсами.

Главная задача внедряемой цифровой системы заключается в глубокой автоматизации диспетчерского контроля, исключении человеческого фактора при сборе первичных данных и достижении максимальной оперативности реагирования на нештатные ситуации.

Новая архитектура мониторинга обеспечивает непрерывное поступление ключевых производственных показателей в диспетчерский центр в режиме реального времени с почасовой периодичностью:

- **Объём произведённой воды** (измеряемый в объемах за час) для контроля производительности станций.
- **Давление в сети** (в барах и атмосферах) для поддержания гидравлического режима.
- **Уровень воды в резервуарах** (в процентах или метрах) для управления запасами воды.
- **Качество воды** (включая показатели мутности, концентрацию остаточного хлора и уровень pH) для соблюдения санитарных норм.
- **Энергопотребление насосного оборудования** (в кВт/ч) для оценки энергетической эффективности.
- **Состояние оборудования** (статусы: работает, авария, ремонт) для оперативного техобслуживания.
- **Температура воды** (в градусах Цельсия) для технологического контроля.
- **Потери воды** (анализ разницы между общим объемом подачи и фактическим потреблением) для минимизации потерь и утечек в сети.

Реализация данных технологических решений позволяет диспетчерской службе ГУП «Душанбеводоканал» мгновенно фиксировать любые отклонения от нормативов, минимизировать аварийные риски и повышать общую надежность городской системы водоснабжения.

Масштабная цифровизация производственных процессов не ограничивается исключительно техническим переоснащением. Подобные инициативы представляют собой стратегически важный шаг в рамках **институционального развития ГУП «Душанбеводоканал»**:

- **Повышение квалификации кадров:** Систематическое обучение сотрудников работе с современными ИТ-инструментами формирует новую цифровую культуру внутри предприятия.
- **Реорганизация бизнес-процессов:** Автоматизация диспетчеризации позволяет оптимизировать внутренние регламенты взаимодействия подразделений.
- **Переход на международные стандарты:** Внедрение прозрачных систем сбора данных приближает предприятие к передовым мировым стандартам корпоративного управления, обеспечивая высокую эффективность, подотчетность и долгосрочную устойчивость городской инфраструктуры.

Мероприятия, проведенные 17 августа 2026 года, демонстрируют успешную динамику выполнения стратегических задач проекта модернизации городской инфраструктуры. Совместные усилия Группы реализации проекта, руководства и сотрудников ГУП «Душанбеводоканал» при поддержке Азиатского Банка Развития создают прочный фундамент для качественного улучшения коммунальных услуг и устойчивого развития города Душанбе.

1.4. ВНЕДРЕНИЕ НОВОГО ФОРМАТА ОТЧЁТНОСТИ И ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОТДЕЛА ВОДОМЕРОВ ГУП «ДУШАНБЕВОДОКАНАЛ»

Отдел водомеров занимает одно из ключевых мест в операционной структуре ГУП «Душанбеводоканал». Эффективность работы этого подразделения напрямую определяет достоверность коммерческого учёта водных ресурсов, точность формирования баланса подачи и потребления воды, а также общую финансово-экономическую устойчивость предприятия. В рамках реализации мероприятий по системному институциональному развитию особое внимание уделяется оптимизации внутренних бизнес-процессов, цифровизации сбора данных и повышению прозрачности операционной отчётности.

С целью практического внедрения современных стандартов работы 27.08.2026 года был организован специализированный обучающий тренинг для руководства и сотрудников Отдела водомеров.

Семинар-тренинг провели институциональные специалисты Группы Реализации Проекта (Г.Р.П.), реализующего инициативы при финансовой поддержке Азиатского Банка Развития (АБР):

- **Фируз Давлатов** — Специалист по институциональному развитию Г.Р.П..
- **Матлуба Хусаенова** — Национальный консультант по управлению институциональными изменениями Г.Р.П.

В ходе мероприятия были подробно разъяснены методологические подходы к трансформации роли приборов учёта: из простого измерительного инструмента они переквалифицируются в базовый фундамент для комплексной цифровизации предприятия и эффективного снижения коммерческих потерь воды.

Центральным элементом тренинга стало детальное рассмотрение и запуск в работу усовершенствованного формата отчётности. Данное нововведение кардинально меняет парадигму работы с данными, переводя подразделение от ручного сбора разрозненных цифр к глубокому аналитическому прогнозированию и мониторингу.

Модернизированный формат отчётности базируется на следующих ключевых принципах:

- **Полнота и детализация данных:** Новые формы охватывают полный жизненный цикл каждого прибора учёта — начиная с первичной установки и плановой поверки, заканчивая процедурами замены и фиксацией контрольных показаний в разрезе всех административных районов столицы. Это позволяет полностью исключить так называемые «слепые зоны» в системе учёта.
- **Абсолютная точность и оперативный контроль потерь:** Систематизация и структурирование поступающей информации дают возможность сотрудникам отдела оперативно выявлять сверхнормативные и неучтённые расходы воды, минимизировать коммерческие потери и обеспечивать безупречную выверку водного баланса предприятия.
- **Прозрачность для руководства и внешних партнеров:** Внедрённый стандарт отчётности гарантирует высочайшую степень достоверности и верифицируемости сведений. Это создает прочную основу для прозрачного

межведомственного взаимодействия между руководством ГУП «Душанбеводоканал», Исполнительным органом государственной власти (Хукуматом) города Душанбе и международными партнерами по развитию (инвесторами), позволяя принимать своевременные, обоснованные и стратегически выверенные управленческие решения.

- **Заключение и ожидаемый синергетический эффект**

Проведённая работа по модернизации процессов учёта и внедрению передового формата отчётности в Отделе водомеров является значимым шагом в рамках институционального укрепления предприятия. Данные меры делают операционную деятельность ГУП «Душанбеводоканал» максимально открытой, технологичной, соответствующей современным международным стандартам и ориентированной на непрерывное повышение качества оказания услуг жителям города Душанбе.

1.4. МЕРОПРИЯТИЯ ПО РАЗВИТИЮ ЦИФРОВЫХ КОММУНИКАЦИЙ И АДМИНИСТРИРОВАНИЮ ВЕБ-САЙТА ГУП «ДУШАНБЕВОДОКАНАЛ»

В рамках реализации задач по институциональному усилению корпоративных коммуникаций, повышению информационной открытости и укреплению кадрового потенциала предприятия, 28 августа 2026 года в офисе Группы реализации проекта был организован специализированный рабочий семинар. Мероприятие было сфокусировано на ключевых аспектах администрирования официального веб-сайта ГУП «Душанбеводоканал» и ведения системной работы с контентом при экспертной поддержке специалистов компании ООО «Технология Фарзин».

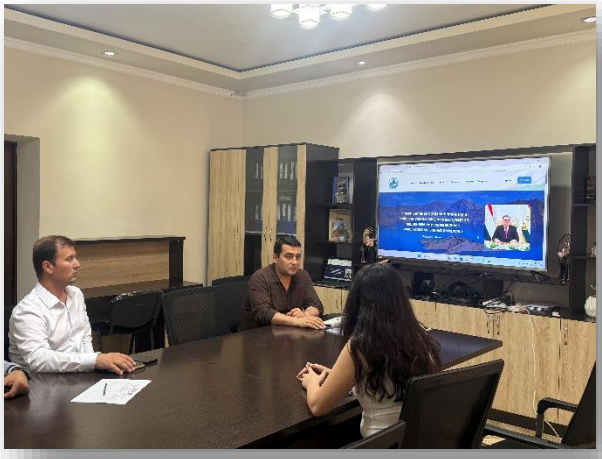
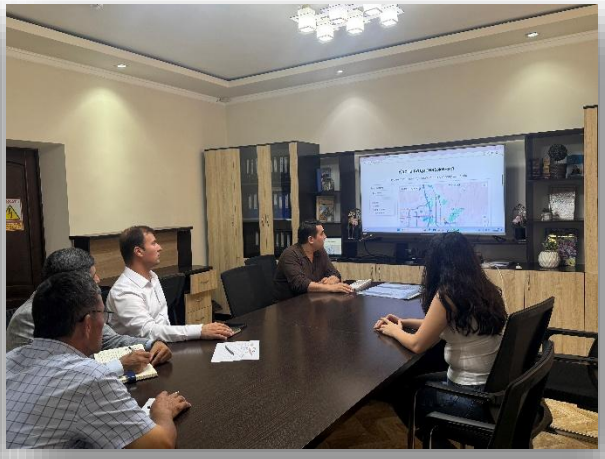
Центральное место в программе семинара заняли практические вопросы технического и содержательного наполнения веб-портала. Сотрудники Отдела по связям с общественностью прошли детальный инструктаж по следующим направлениям:

- **Эффективное администрирование контента:** Участники детально изучили архитектуру и внутренний функционал платформы, освоили алгоритмы оперативного и безопасного размещения официальных новостей, пресс-релизов, отчетных документов и нормативно-правовых актов в соответствии с едиными стандартами структурирования данных и информационной безопасности.
- **Техническая оптимизация (SEO):** Были разобрать принципы правильной индексации страниц, использования мета-тегов и ключевых запросов, что критически важно для улучшения видимости портала в поисковых системах и упрощения доступа граждан к актуальным данным.
- **Интерактивные инструменты и обратная связь:** Эксперты подробно разобрали функционал обработки электронных обращений граждан, интеграцию мультимедийных материалов и каналы поддержания непрерывного диалога с населением столицы и международными партнёрами.

Особый акцент в ходе квартального мероприятия был сделан на стратегическом обеспечении гарантии достоверности и безупречной репутации информации:

- В ходе практических сессий подчёркнуто, что весь контент, публикуемый на веб-сайте, должен быть строго официальным, всесторонне полным и проверенным в установленном порядке.
- Исключительная точность и верифицируемость размещаемых данных направлены на полное исключение любых искажений, формирование высокого уровня доверия у посетителей портала, укрепление имиджа ГУП «Душанбеводоканал» и предотвращение возможных двусмысленных трактовок со стороны общественности и партнёров.

Проведённый семинар вносит существенный вклад в выполнение показателей информационной открытости проекта, реализуемого при финансовой поддержке Азиатского Банка Развития. Полученные сотрудниками навыки администрирования и жесткие стандарты работы с достоверной информацией позволяют трансформировать официальный веб-сайт ГУП «Душанбеводоканал» в современный, динамичный и абсолютно прозрачный инструмент коммуникации.

2. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗВИТИЮ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА ГУП «ДУШАНБЕВОДОКАНАЛ» НА ПЕРИОД ОКТЯБРЬ - ДЕКАБРЬ 2026 г.

2.1. ПРИВЛЕЧЕНИЕ СПЕЦИАЛИЗИРОВАННОГО HR-КОНСАЛТИНГОВОГО АГЕНТСТВА ДЛЯ РАЗРАБОТКИ И ВНЕДРЕНИЯ КОМПЛЕКСНОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ГУП ДВК

Привлечение профильной компании в области HR-консалтинга служит ключевым рычагом для глубокой модернизации кадровой службы ГУП «Душанбеводоканал» и максимизации её эффективности. В современных реалиях, когда требования к корпоративному управлению неуклонно растут, предприятию необходимо внедрять передовые стандарты работы с кадрами. Проведенный экспресс-анализ показывает, что действующие процедуры управления персоналом нуждаются в серьезном обновлении, чтобы соответствовать актуальным институциональным нормам. Прямое участие независимых экспертов обеспечит беспристрастную оценку текущих бизнес-процессов и поможет точно расставить приоритеты. Данный шаг закладывает прочную основу для построения прозрачной и высокоэффективной модели HR-менеджмента.

Внешние консультанты привносят уникальный практический опыт, самостоятельное воспроизведение которого собственными силами потребовало бы слишком много времени. Они предложат передовые решения для всех ключевых циклов: от систем рекрутинга и объективной оценки компетенций до адаптации специалистов и формирования кадрового резерва. Независимая экспертиза позволит привести внутренние регламенты в полное соответствие с международными принципами подотчетности, что укрепит доверие со стороны финансовых партнеров. Кроме того, эксперты помогут оптимизировать документооборот и внедрить современные цифровые инструменты, переведя рутинные операции в системный формат.

Ключевым фокусом сотрудничества станет создание валидных методик оценки профессионального уровня работников. Это гарантирует максимальную объективность при кадровых назначениях и повысит общий профессиональный уровень команды. Специалисты выстроят четкую архитектуру кадрового резерва и определят индивидуальные траектории роста, что станет мощным стимулом для удержания ценных сотрудников и снижения текучести. В то же время усовершенствованные программы адаптации позволят новичкам быстрее достигать целевых показателей эффективности на рабочих местах.

Особое внимание в рамках данного технического задания уделяется интеграции принципов гендерного равенства и социальной инклюзии. Это гарантирует равные возможности для каждого сотрудника и подчеркнет высокую социальную ответственность ГУП «Душанбеводоканал» как ведущего работодателя столицы. Гендерно-чувствительный подход станет фундаментом для справедливого карьерного продвижения и объективного признания заслуг. Эксперты помогут внедрить лучшие международные практики в повседневную практику предприятия, улучшив корпоративную культуру и повысив вовлеченность коллектива в общие задачи.

Важным направлением работы станет актуализация нормативной базы в строгом соответствии с действующим законодательством. Специалисты проведут ревизию внутренних регламентов, положений и должностных инструкций, полностью исключив любые правовые риски. Автоматизация рутинных процессов на базе специализированного ПО повысит качество и скорость обработки кадровых данных. Это позволит специалистам отдела кадров переключиться с бумажного администрирования на стратегическое развитие персонала, обеспечивая единые стандарты управления во всех подразделениях водоканала.

Не менее значимым приоритетом является переход к непрерывному обучению и проактивному развитию кадров. Консультанты разработают образовательные программы, напрямую увязанные с производственными нуждами предприятия на этапе его технической модернизации. Это обеспечит системный рост технических навыков, необходимых для обслуживания нового оборудования и цифровых комплексов. Наличие четких метрик эффективности обучения позволит оценивать отдачу от инвестиций в персонал, что критически важно в условиях реализации масштабных инфраструктурных инициатив.

Приглашенные эксперты также помогут укрепить внутренние коммуникации и улучшить общий психологический климат в коллективе. Они предложат актуальные инструменты измерения вовлеченности и механизмы обратной связи, позволяющие руководству оперативно реагировать на запросы работников. Это снизит уровень внутреннего напряжения и повысит производительность труда на всех участках. В результате предприятие получит сплоченную команду единомышленников, нацеленных на достижение общих стратегических ориентиров.

Резюмируя вышесказанное, решение о привлечении профессионального HR-агентства является взвешенным и своевременным шагом для ГУП «Душанбеводоканал». Внешняя поддержка позволит не просто обновить кадровые процедуры, но и вывести их на уровень передовых мировых стандартов. Реализация данного технического задания сформирует устойчивую систему управления персоналом, способную эффективно обеспечивать долгосрочные задачи развития городской системы водоснабжения и выполнять все обязательства перед партнерами и горожанами.

1.2. ВНЕДРЕНИЕ СИСТЕМЫ АВТОМАТИЗАЦИИ HR-ПРОЦЕССОВ В ГУП «ДУШАНБЕВОДОКАНАЛ»

Автоматизация процессов управления человеческими ресурсами выступает критически важным технологическим драйвером для глубокой модернизации кадровой вертикали ГУП «Душанбеводоканал». В условиях стремительного внедрения цифровых решений на всех производственных участках предприятия сохранение ручных методов ведения кадрового учета и администрирования создает серьезные барьеры для оперативной эффективности. Масштабные задачи стратегического развития требуют полного пересмотра традиционных подходов и внедрения интегрированных информационных систем. Данная инициатива призвана объединить

все рутинные операции в единый цифровой контур, обеспечивая прозрачность, высокую скорость обработки данных и минимизацию человеческого фактора.

Полномасштабное внедрение специализированного программного обеспечения охватит ключевые контуры HR-менеджмента: от электронного рекрутинга и ведения цифровых личных дел до автоматизированного расчета заработной платы, табелирования и мониторинга рабочего времени. Переход на безбумажные технологии позволит кратно ускорить согласование заявлений, приказов и командировок, высвободив ценное рабочее время специалистов для аналитической работы. Цифровизация процессов оценки и аттестации персонала предоставит руководству объективную аналитику по уровням квалификации сотрудников, упростив принятие управленческих решений. Это создаст надежную технологическую основу для непрерывного отслеживания ключевых показателей эффективности (KPI) на каждом рабочем месте.

Особое внимание в рамках проекта автоматизации уделяется прозрачности и доступности кадровых сервисов для самих работников через внедрение удобных корпоративных порталов и мобильных решений. Каждый сотрудник сможет оперативно получать справки, подавать заявки на отпуск или обучение, а также отслеживать свой карьерный трек и статус прохождения программ развития в режиме реального времени. Такой подход существенно повышает уровень доверия внутри коллектива, укрепляет корпоративную культуру и снижает нагрузку на сотрудников кадровой службы. Интеграция омниканальных инструментов обратной связи позволит руководству быстрее выстраивать диалог с подразделениями и оперативно реагировать на внутренние запросы.

Внедрение цифровой HR-платформы также гарантирует безупречное соблюдение норм трудового законодательства и внутренних регламентов предприятия. Система автоматически отслеживает сроки действия сертификатов, графики обязательных медосмотров и периодичность повышения квалификации, исключая риски просрочек или регуляторных нарушений. Подобная прозрачность и жесткая регламентация данных высоко ценятся международными финансовыми партнерами, так как они подтверждают прозрачность корпоративного управления. Кроме того, качественная аналитика в составе системы позволит точно прогнозировать потребность в кадрах и планировать бюджет на развитие персонала с учетом масштабных инвестиционных проектов.

Переход на современные ИТ-решения в сфере HR напрямую связан с общей цифровой трансформацией городской системы водоснабжения. Новые сотрудники и действующие специалисты смогут проходить электронное обучение и сдавать тесты на специализированных цифровых платформах, что критически важно для безопасной эксплуатации высокотехнологичного оборудования. Автоматизация мониторинга эффективности образовательных программ позволит четко измерять отдачу от инвестиций в обучение каждого специалиста. В итоге предприятие получит гибкую, масштабируемую и технологичную кадровую экосистему, полностью готовую к вызовам будущего.

Подводя итог, внедрение автоматизированной системы HR-процессов является закономерным и стратегически необходимым шагом для ГУП «Душанбеводоканал». Цифровизация кадрового контура позволит вывести управление человеческим капиталом на уровень ведущих коммунальных операторов. Реализация данного технического задания обеспечит предприятие мощным инструментом для повышения производительности труда, снижения издержек и успешного выполнения всех долгосрочных обязательств перед горожанами и партнерами.

1.3. ПРИВЛЕЧЕНИЕ СПЕЦИАЛИЗИРОВАННОГО HR-КОНСАЛТИНГОВОГО АГЕНТСТВА ДЛЯ РАЗРАБОТКИ И ВНЕДРЕНИЯ КОММУНИКАЦИОННОЙ СТРАТЕГИИ ГУП «ДУШАНБЕВОДОКАНАЛ»

Формирование открытого и эффективного медиапространства вокруг деятельности ГУП «Душанбеводоканал» требует привлечения профильной экспертной организации для создания современной коммуникационной стратегии. В текущих реалиях, когда к публичной прозрачности и подотчетности коммунальных предприятий предъявляются высокие требования, предприятию необходим системный подход к выстраиванию диалога с общественностью, абонентами и партнерами. Проведенный предварительный анализ показывает, что действующие каналы информирования и инструменты PR-сопровождения нуждаются в глубокой модернизации. Прямое привлечение внешних консультантов позволит объективно оценить текущую информационную среду, выявить слабые места и выстроить четкий вектор для эффективного позиционирования предприятия в медиапространстве.

Внешние эксперты привнесут передовую методологию и успешный практический опыт выстраивания корпоративных коммуникаций, внедрение которых собственными силами потребовало бы значительных временных затрат. Они помогут сформировать единую архитектуру внутреннего и внешнего информирования, охватывающую работу с цифровыми платформами, взаимодействие со средствами массовой информации и оперативное реагирование на запросы граждан. Независимый взгляд со стороны позволит оптимизировать существующие информационные потоки, повысить прозрачность реализации масштабных инвестиционных проектов и укрепить репутацию предприятия в глазах международных финансовых институтов. Такой подход превратит коммуникационную службу из реактивного инструмента в проактивный механизм управления общественным мнением.

Важнейшим фокусом совместной работы станет внедрение современных стандартов антикризисного PR и оперативного информирования населения о плановых или аварийных отключениях, ремонтных работах и мерах по рациональному использованию водных ресурсов. Четкие регламенты и омниканальные инструменты позволят минимизировать социальное напряжение, повысить уровень доверия абонентов к городской системе водоснабжения и оперативно доносить важные инициативы руководства. Эксперты также помогут наладить эффективные каналы обратной связи с горожанами, включая модернизацию работы цифровых платформ

приема обращений и мониторинг удовлетворенности качеством предоставляемых услуг.

Особое внимание в рамках данного технического задания уделяется продвижению принципов социальной ответственности, экологической культуры и бережного отношения к воде, а также освещению гендерной политики предприятия. Качественная коммуникационная кампания подчеркнет роль ГУП «Душанбеводоканал» не просто как поставщика жизненно важных услуг, но и как современного социально ориентированного работодателя столицы. Эксперты разработают специализированные медиа-планы, образовательные материалы и социальные инициативы, которые повысят экологическую осведомленность населения и вовлекут горожан в диалог о будущем городской инфраструктуры. Это позволит сформировать прочный эмоциональный контакт между предприятием и жителями Душанбе.

Не менее значимым направлением станет развитие внутренней коммуникационной среды для укрепления корпоративной культуры и сплочения коллектива. Консультанты помогут создать эффективные инструменты информирования сотрудников внутри подразделений (включая цифровые дайджесты, корпоративные порталы и регулярные встречи с руководящим составом), обеспечивая единое понимание стратегических целей развития ДВК. Прозрачный внутренний диалог повысит вовлеченность персонала, снизит уровень внутреннего сопротивления изменениям и укрепит гордость за свою работу у каждого специалиста. Наличие единого информационного поля критически важно для успешного выполнения сложных производственных задач.

Подводя итог, решение о привлечении специализированного консалтингового агентства для разработки коммуникационной стратегии является стратегически оправданным шагом для ГУП «Душанбеводоканал». Внешняя экспертная поддержка позволит вывести всю информационную работу на уровень передовых международных стандартов. Реализация данного технического задания создаст устойчивую экосистему коммуникаций, способную эффективно поддерживать имидж предприятия, обеспечивать высокий уровень доверия абонентов и успешно сопровождать все этапы масштабной модернизации городской инфраструктуры.

3. ЗАПЛАНИРОВАННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ НА ПЕРИОД ИЮЛЬ – СЕНТЯБРЬ 2026 г.

3.1. ПРОВЕДЕНИЕ КАДРОВОГО АНАЛИЗА ГУП «ДУШАНБЕВОДОКАНАЛ»

Глубокий срез кадрового потенциала и подведение итогов года через масштабный кадровый анализ деятельности ГУП «Душанбеводоканал» за 2026 год станут ключевым аналитическим шагом для оценки эффективности всех внедренных инициатив. В условиях активной технической модернизации предприятия и внедрения передовых стандартов корпоративного управления возникает объективная необходимость в детальном исследовании качественного и количественного состава персонала. Данная масштабная оценка позволит объективно измерить динамику ключевых HR-показателей, оценить результативность кадровых стратегий и выявить зоны для дальнейшей оптимизации. Системный анализ закроет годовой цикл трансформаций и заложит прочный фундамент для принятия долгосрочных управленческих решений.

В фокус предстоящего исследования войдет детальное изучение структуры занятости, динамики текучести кадров, укомплектованности производственных и административных подразделений, а также эффективности использования рабочего времени. Экспертный срез охватит показатели профессионального развития работников, результаты внедрения новых образовательных программ и программ переподготовки специалистов под эксплуатацию современного оборудования. Особое внимание будет уделено оценке результативности работы с кадровым резервом и адаптации вновь принятых сотрудников. Полученные данные позволят сформировать прозрачную картину изменений внутри коллектива и измерить отдачу от инвестиций в развитие человеческого капитала.

Важным вектором кадрового анализа станет глубокая оценка соблюдения принципов гендерного равенства и социальной инклюзии в подразделениях водоканала. Исследование покажет, насколько успешно были интегрированы новые стандарты недискриминационного рекрутинга, какими темпами растет доля женщин на руководящих и инженерных позициях, а также как новые подходы повлияли на общий микроклимат в коллективе. Такой гендерно-чувствительный аудит подчеркнет приверженность ГУП «Душанбеводоканал» принципам социальной ответственности и прозрачности перед международными партнерами и городскими структурами.

Результаты проведенного анализа лягут в основу итогового аналитического отчета, который будет содержать конкретные выводы, практические рекомендации и адресные предложения по совершенствованию HR-политики на следующий период. Руководство предприятия получит в свое распоряжение надежный инструмент для стратегического планирования численности штата, оптимизации фонда оплаты труда и адресного развития профессиональных компетенций сотрудников. В конечном итоге, комплексный кадровый анализ за 2026 год продемонстрирует реальный эффект от проведенной институциональной трансформации и укрепит позиции ГУП «Душанбеводоканал» как передового, технологичного и социально ориентированного работодателя.