

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: [akademnova.ru](http://akademnova.ru)

e-mail: [akademnova@mail.ru](mailto:akademnova@mail.ru)

*Бахматская П.О., Яковенко А.А. Критерии определения эффективности управления персоналом в строительных организациях // Академия педагогических идей «Новация». Серия: Студенческий научный вестник. – 2020. – №11 (ноябрь). – АРТ 113-эл. – 0,2 п.л. - URL: <http://akademnova.ru/page/875550>*

### **РУБРИКА: МЕНЕДЖМЕНТ И МАРКЕТИНГ**

**УДК 65.011.4**

**Бахматская Полина Олеговна**

студентка 3 курса, институт технологии,  
экономики и сервиса

ФГБОУ ВО «Волгоградский государственный  
социально-педагогический университет»

г. Волгоград, Российская Федерация

e-mail: [bahmatskayapolina@mail.ru](mailto:bahmatskayapolina@mail.ru)

**Яковенко Анна Андреевна**

студентка 3 курса, институт технологии,  
экономики и сервиса

ФГБОУ ВО «Волгоградский государственный  
социально-педагогический университет»

г. Волгоград, Российская Федерация

e-mail: [anna1996ya@mail.ru](mailto:anna1996ya@mail.ru)

## **КРИТЕРИИ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СТРОИТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ**

*Аннотация:* В статье рассмотрены основные критерии определения эффективности управления персоналом в строительных организациях. Показатели развития строительных организаций, такие как социальная удовлетворенность и экономическая эффективность. Критерии оценки рабочих показателей на строительных предприятиях: стандарты, нормативы качества и производительности труда.

*Ключевые слова:* управление персоналом, критерии, показатели, развитие организации, стандарты, нормативы, производительность труда.

**PolinaBakhmatskaya**  
3<sup>rd</sup> year student, Institute of technology, economics and service  
Volgograd state social and pedagogical University  
Volgograd, Russian Federation  
e-mail: [bahmatskayapolina@mail.ru](mailto:bahmatskayapolina@mail.ru)

**Anna Yakovenko**  
3<sup>rd</sup> year student, Institute of technology, economics and service  
Volgograd state social and pedagogical University  
Volgograd, Russian Federation  
e-mail: [anna1996ya@mail.ru](mailto:anna1996ya@mail.ru)

## **CRITERIA FOR DETERMINING THE EFFECTIVENESS OF PERSONNEL MANAGEMENT IN CONSTRUCTION ORGANIZATIONS**

*Abstract:* The article considers the main criteria for determining the effectiveness of personnel management in construction organizations. Development indicators of construction organizations such as social satisfaction and economic efficiency. Criteria for assessing performance at construction enterprises: standards, quality standards and labor productivity.

*Key words:* personnel management, criteria, indicators, organization development, standards, norms, labor productivity.

Говоря о критериях определения эффективности управления персоналом, мы ориентируемся на определение: «Критерий - это те показатели, те характеристики (рабочие, поведенческие и личностные), основываясь на которых можно судить о том, насколько хорошо работник выполняет свою работу».

Существуют общепринятые показатели развития строительных организаций, которые представлены на рисунке:

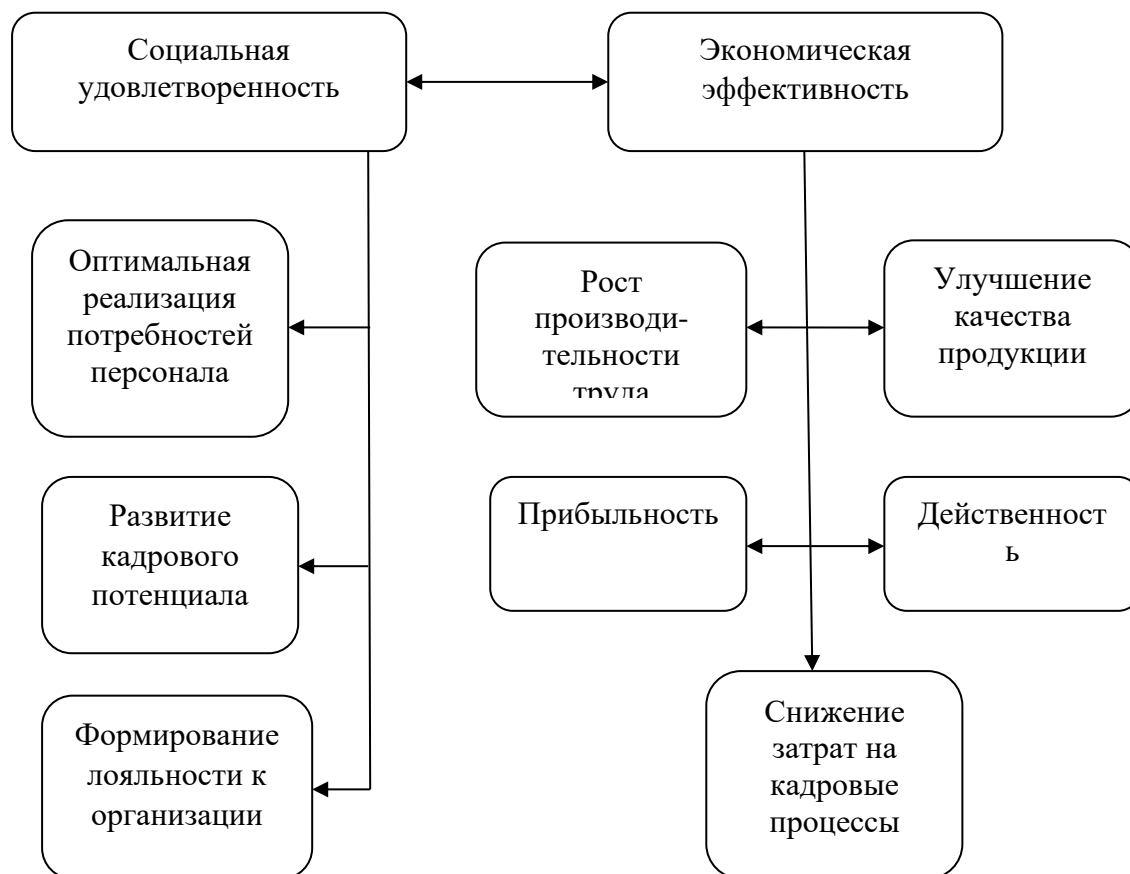


Рис. Показатели эффективности управления персоналом

Экономическая эффективность определяется среднегодовой выработкой на одного работника, то есть как отношение среднегодового объема реализации подразделения к среднесписочной численности персонала. И рассчитывается по формуле:

$$V_{\text{выр}} = \frac{U}{P}, \text{ где } V_{\text{выр}} - \text{ среднегодовая выработка на одного работника;}$$

U - среднегодовой объем реализации продукции организации и P - среднесписочная численность персонала.

Социальная удовлетворенность характеризуется текучестью кадров. Высокая текучесть кадров может дорого обходиться предприятию, в связи с этим стоит

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: [akademnova.ru](http://akademnova.ru)

e-mail: [akademnova@mail.ru](mailto:akademnova@mail.ru)

более внимательно подходить к анализу причин увольнения сотрудников.

Коэффициент текучести кадров рассчитывается по следующей формуле:

$$K_T = \frac{P_B}{P} * 100, \text{ где } K_T - \text{коэффициент текучести кадров; } P_B - \text{численность}$$

работников, уволенных или выбывших из организации по собственному желанию; P - среднесписочная численность сотрудников.

Выделяют естественную текучесть и излишнюю текучесть кадров. Благодаря естественной текучести (3-5% уволившихся сотрудников в год) происходит благоприятное обновление коллектива. В свою очередь излишняя текучесть (свыше 5% покинувших предприятие сотрудников в год) сказывается отрицательно на психологическом, технологическом и организационном составляющим предприятия.

Помимо вышеприведенных критериев, также широкое распространение получили объективные критерии оценки рабочих показателей на строительных предприятиях: стандарты, нормативы качества и производительности труда.

В настоящий период времени, в строительных организациях развитие получают стандарты организаций. Стандарт организации – это стандарт, утвержденный и применяемый предприятием для целей стандартизации, а также улучшения производства и обеспечения качества продукции, выполнения работ, оказания услуг, и распространения и использования, полученных в различных областях знаний, результатов исследований, измерений и разработок.

Стандарты разрабатываются на продукцию, создаваемую и поставляемую данным предприятием на внутренний и внешний рынок, на работы, выполняемые данной организацией на стороне, и оказываемые ею услуги на стороне в соответствии с заключенными договорами.

Строительное предприятие должно получать, разрабатывать и поддерживать в актуальном состоянии документы, регламентирующие построение и функционирование системы обеспечения качества, проектную и

производственную документацию в составе, определенном строительными и иными обязательными нормативными документами, настоящим стандартом, а также самой организацией.

На рабочем месте должны быть обеспечены условия, благодаря которым сотрудник сможет достичь максимальной производительности труда. Положение рабочего должно быть благоприятным по отношению к уровню и месту, где он выполняет свою работу. На рабочем месте не допускается хранение остатков строительных материалов, в зимнее время оно должно быть очищено от снега, а в ночное время - освещено.

На строительных предприятиях присутствует определенная регламентация норм качества продукции, которая включает в себя:

- проведение необходимых измерений;
- анализ результатов, полученных в ходе измерений;
- формирование корректирующих воздействий.

Для определения эффективности управления персоналом в строительных организациях используют три основных критерия:

1. Количественные показатели - наиболее часто используемый критерий оценки работы сотрудников. Это самый доступный, самый объективный и прямой способ оценки, благодаря которому персонал оценивается на основании достигнутых им результатов: объем выполненной работы, объем продаж в рублях и т.д. Для руководителя главным результатом будут являться производственные показатели, которых достиг коллектив, управляемый им и своевременность выполнения установленных планов.

При проведении оценки нужно не забывать учитывать внешние факторы, влияющие на результат работников. Например, одинаковая новизна оборудования у обоих рабочих, погодные условия в период работы и т.п. В связи с этим количественные показатели рабочих результатов могут не всегда показывать

различия профессиональной эффективности и ценности сотрудников для предприятия.

2. Качество работы - зачастую бывает важнее, чем производительность труда. Выпуск большого количества продукции ненадлежащего качества, повлечет за собой большие убытки для предприятия.

3. Индивидуальные характеристики работы оценивают при помощи различных оценочных шкал, тестов и опросников, которые позволяют определить личные и деловые качества каждого работника, в том числе особенности рабочего поведения, влияющие на эффективность выполнения работы. При оценке личных качеств наиболее важными являются: коммуникабельность, эмоциональная устойчивость, личностная состоятельность и др. При оценке деловых качеств обращают внимание на такие качества, как самостоятельность, инициативность и ответственность, которые характеризуют отношение сотрудника к порученной работе. При оценке рабочего поведения определяют качества: поведение в трудных ситуациях, взаимоотношения с коллегами и взаимодействие с начальством.

Для благоприятных взаимоотношений в коллективе следует придерживаться следующего ряда принципов:

1. С людьми нужно обращаться как с полноценными личностями. Люди принимаются на работу потому, что они обладают необходимыми техническими, профессиональными и другими качествами. Но то, сотрудничают ли они друг с другом, с группой и с руководством, в значительной степени определяется их личными чувствами, культурными и социальными установками, этическими нормами и семейным происхождением.

2. Сотрудники должны чувствовать себя достойными. Люди не живут одним хлебом. Есть нечто иное, чем деньги, что побуждает их работать над достижением организационных целей. Личное чувство выполненного долга, гордость за свою работу, гармоничные отношения с другими сотрудниками и сотрудничество с

руководством - все эти факторы должны быть приняты во внимание руководителем для поддержания и повышения эффективности и производительности труда сотрудников.

3. Награды должны быть заработаны, а не даны. Вознаграждение должно быть соизмеримо с усилиями, приложенными для его получения. Такие награды должны быть даны сотруднику за то, что он сделал, а не просто как подарок. Подарки не так хорошо ценятся, как награды за хорошо выполненную работу.

4. Равная заработная плата за равный труд. Все работники, независимо от их пола или общины, но выполняющие одинаковый вид работы, должны получать равную оплату труда, и выплачиваемая заработная плата должна быть адекватной.

#### Список использованной литературы:

1. Булат, Р.Е. Правовые нормы и психологическое сопровождение управления персоналом в строительстве/Р.Е.Булат. – СПб: Бизнеспресса,2018. –127с.
2. Дьякова, О. В. Разработка методики оценки управления строительной организацией / О. В. Дьякова // Транспортное дело России. – 2015. – № 3. – С. 15-17.
3. Катунина, И.В. Проект создания системы управления персоналом организации // В сборнике: Россия в поисках новой модели взаимодействия государства и рынка Общеэкономический факультет: Сборник докладов. Научные редакторы: Л.А. Миэринь, профессор А.И. Попов. –2013. –С. 213-214.
4. Махадиев, А.М. Факторы эффективного использования трудовых ресурсов // Вопросы науки и образования. – 2019. – №14 (61). – С. 1-8.
5. Нигматзянова, Л.Р., Львова О.А. Повышение эффективности использования трудовых ресурсов предприятия // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2018. – №4. – С. 238-240.

*Дата поступления в редакцию: 05.11.2020 г.*

*Опубликовано: 11.11.2020 г.*

*© Академия педагогических идей «Новация». Серия «Студенческий научный вестник», электронный журнал, 2020*

*© Бахматская П.О., Яковенко А.А., 2020*