

ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СТРОИТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

КОЖОГУЛОВА Акылай Жанышбековна

кандидат экономических наук, доцент

ТААЛАЙБЕКОВА Суусар Таалайбековна

магистрант

ЕГЕМКУЛОВА Бурул Абыкеевна

кандидат технических наук, доцент

ОМУРАЛИЕВА Гульназ Океновна

старший преподаватель

Кыргызский государственный университет строительства,
транспорта и архитектуры им. Н. Исанова
г. Бишкек, Кыргызстан

В статье рассмотрены современные проблемы кадрового обеспечения в строительных организациях. Рассмотрены основные методы и технологии повышения эффективности управления персоналом строительных организаций.

Ключевые слова: квалифицированные кадры, персонал строительной организации, управление персоналом, производительность труда, компетентность.

Особенную роль строительного комплекса в экономике страны или отдельного региона объясняется, его тесной взаимосвязью с другими отраслями экономики. Проблемы кадрового обеспечения строительной отрасли являются актуальными в настоящее время, так как именно от квалификации и опыта работы персонала предприятия зависит результативность выполнения строительных работ и их качество.

Учитывая тот факт, что все отрасли и отрасли строительного комплекса, материального производства и сферы услуг производят материальную базу, современные требования к уровню профессиональной подготовки специалистов разного уровня, занятых в строительной отрасли, постоянно повышаются в инновационном контексте.

Кроме того, не теряет своей актуальности необходимость изучения проблемы оптимизации структуры рабочих в строительном секторе из-за наличия серьезного неравенства в обеспечении строительного сектора квалифицированными кадрами.

Особенностям и перспективам развития строительной отрасли в современных условиях и проблемам ее кадрового обеспечения

посвящены работы многих кыргызских ученых, в частности: Т.К. Койчуева, А.А. Арзыбаева, В.И. Гусева, Т.Дж. Суранаев, Э.У. Кулова, Ш.М. Мусакожоева, А.З. Закиров, Б.Ч. Ишенов, К.А. Абдымаликова и др. В этих научных трудах освещаются проблемы кадрового, производственного и научного обеспечения отрасли стройиндустрии, возможности применения современных технологий в строительстве, а также стратегические ориентиры развития строительной отрасли в контексте совершенствования методов управления персоналом организации.

Целью данной статьи является определение ключевых проблем кадрового обеспечения строительной отрасли, а также особенностей и способов повышения эффективности управления персоналом в строительных организациях.

Достижение поставленной цели обусловило решение следующих задач: определить современные проблемы развития кадрового потенциала строительной отрасли; рассмотреть особенности строительного производства и соответствующую им специфику организации процессов управления персоналом в строительных организациях; обосновать направле-

ния повышения эффективности управления персоналом строительных организаций.

Строительная отрасль, создающая материальную базу производственной и социальной инфраструктуры, является одной из важнейших в экономике государства. Большое количество участников производства и эксплуатации продукции формирует значительное количество рабочих мест в данной отрасли. При этом использование новейших строительных технологий и современных высокотехнологичных стройматериалов обуславливает потребность в подготовке и привлечении высококвалифицированного персонала.

Персонал является одним из ключевых ресурсов, от эффективного управления которым на строительных предприятиях зависит эффективность деятельности не только непосредственно конкретного предприятия, но и всей отрасли [2; 5]. Так, от уровня компетентности, психологических и личных характеристик персонала зависит имидж предприятия, его потребительский и деловой рейтинг, что непосредственно влияет и определяет позицию предприятия на рынке стройиндустрии и его конкурентные преимущества. В этой связи отметим, что кадровое обеспечение является ключевым фактором, применяемым для оценки деятельности строительной организации в целом, ее возможностей для выполнения определенного вида работ, целесообразности инвестирования, выбора надежного партнера и т. п.

Основываясь на [7], отметим, что потребности строительной отрасли в квалифицированных кадрах напрямую обусловлены повышением требований к качеству жизни населения, предполагающими создание максимально комфортных условий жизнедеятельности за счет приоритетного удовлетворения жилищных потребностей, а также

строительства объектов социальной инфраструктуры, соответствующих всем современным требованиям. При этом акцентируем, что дефицит квалифицированных рабочих кадров в сфере строительства в настоящее время вызван опережающим ростом сложности современных строительных технологий и работ по отношению к росту квалификационного уровня работников, задействованных в сфере строительства.

На сегодняшний день отрасль является одним из наиболее сложных и масштабных. Тем не менее, кадровый потенциал данной сферы отечественного производства задействован и реализуется не в полной мере. Такое положение дел частично объясняется тем, что начинающие специалисты строительного дела на начальном этапе не успевают приобрести в достаточном объеме необходимый практический опыт и профессиональные знания, вследствие чего остро ощущается дефицит квалифицированных кадров. Поэтому очень важно уметь не только найти необходимого специалиста и обеспечить ему все необходимые условия для будущего роста в профессиональном и материальном плане, но и в данный момент удержать его.

Руководители, профессионалы и специалисты должны своевременно проходить специальное обучение, в частности, для территорий с повышенной сейсмичностью и со сложными инженерно-геологическими условиями, с периодичностью и в сроки, определенные в программах обучения [1; 4].

Систематизировано особенности строительного производства и соответствующей им специфики организации процессов управления персоналом в строительных организациях считаем возможным отобразить следующим образом (рисунок 1).

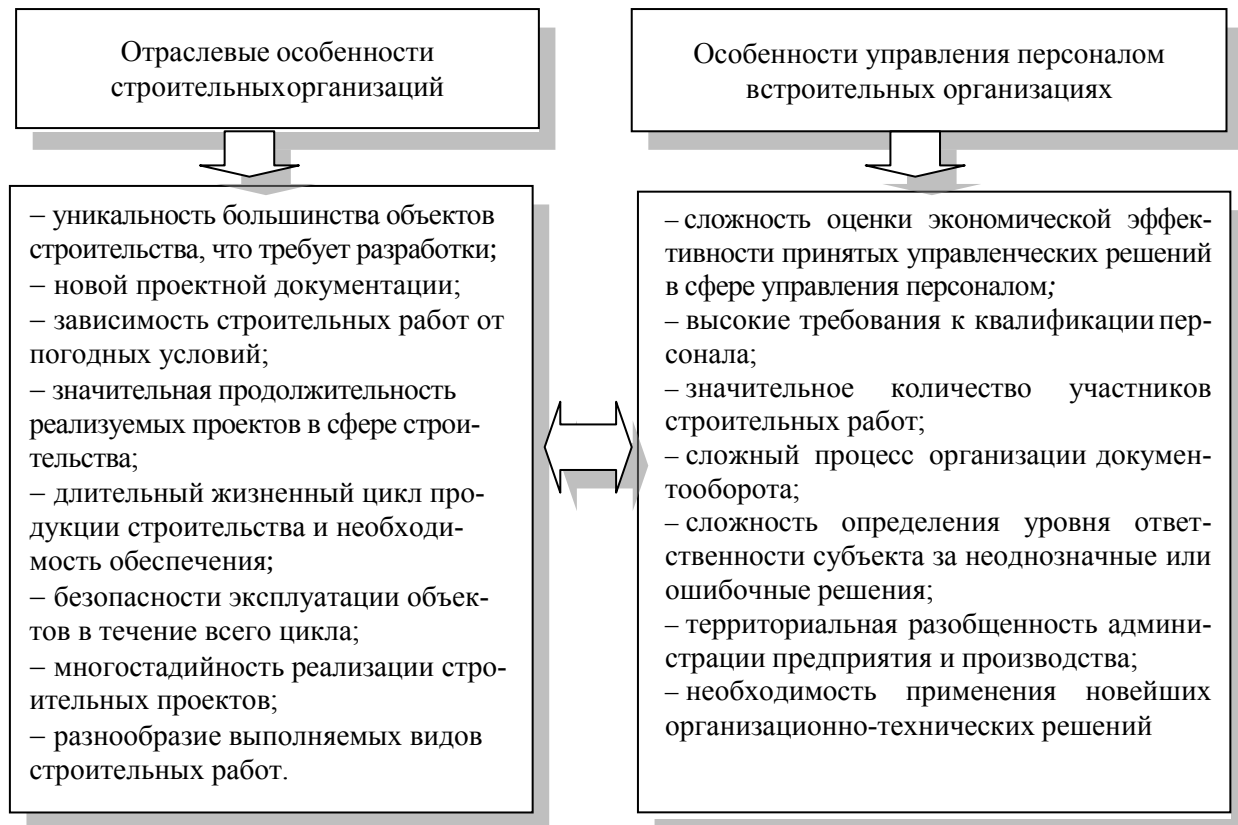


Рисунок 1. Отраслевые особенности, влияющие на процесс управления персоналом в строительстве (сформировано на основе [6])

Со всеми упомянутыми выше проблемами сталкиваются многие предприятия, функционирующие в строительной отрасли в КР. Разнообразие сфер деятельности работников строительной отрасли и выполнение ими широкого круга работ и функций во многом является стабилизирующим фактором при условии переменной рыночной конъюнктуры. Но, в то же время, это порождает сложности, связанные с определением точного размера и своевременностью оплаты труда работников, задействованных в различных структурных подразделениях.

Относительно проблемы размера оплаты труда работников, занятых в сфере строительства, отметим, что зачастую он не соответствует уровню ответственности за качественное выполнение строительных работ и степени риска, связанного с возможностями получения травм и нанесения вреда здоровью работника. Небольшие по сравнению с другими сферами деятельности (финансовой, банковской и др.) оклады работников строительной индустрии являются важнейшей при-

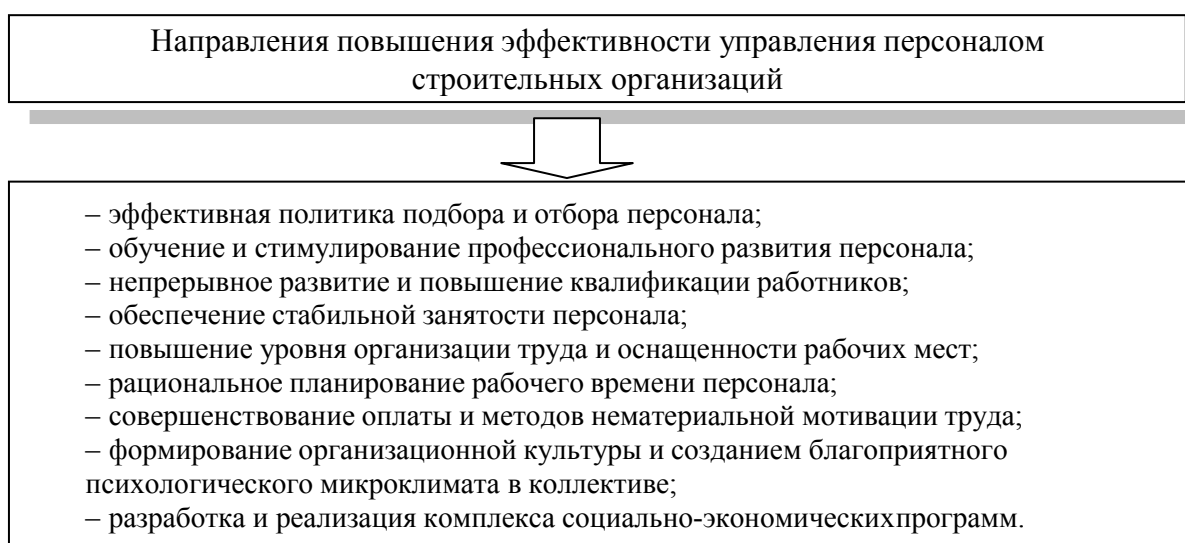
чиной дефицита квалифицированных кадров в строительстве.

Анализ специфических особенностей строительной отрасли в целом, и ее продукции, в частности, дает повод констатировать необходимость найма на предприятия тех высококвалифицированных работников, которые за счет более высокой производительности труда помогут предприятию достичь более результативных показателей эффективности производства. При этом следует отметить, что квалификация и опыт не являются единственными факторами, характеризующими эффективных работников. Руководство предприятия должно учитывать также личные качества, такие как: коммуникабельность, желание получать новые знания, повышать уровень квалификации, способность повести за собой команду и создать благоприятный климат в коллективе. Благодаря именно таким работникам формируется корпоративная культура, которая дает возможность сотрудникам более продуктивно работать, а предприятию за счет этого

получать большие объемы прибыли и достигать намеченных стратегических ориентиров развития. Наряду с этим следует отметить особую важность соблюдения требований и обеспечения кадровой безопасности в строительных компаниях, поскольку в число сотрудников строительной организации могут попадать лица, чьи интересы крайне далеки от задач и целей предприятия. Именно поэтому руководителям всех рангов следует ответственно и грамотно подходить к подбору и расстановке кадров, осуществлять строгий контроль и мониторинг персонала.

Система управления персоналом современной строительной организации должна учитывать особенности строительной отрасли, ее актуальные проблемы и общемировые тенденции, а также современные научные подходы и методы управления персоналом.

В современных условиях для решения проблемы кадрового обеспечения строительной отрасли и повышения эффективности управления персоналом в строительных организациях целесообразно применять следующие методы и технологии управления персоналом (рисунок 2).



**Рисунок 2. Направления повышения эффективности управления персоналом
строительных организаций**

Обобщение опыта отечественных и зарубежных организаций позволяет сформулировать главную цель системы управления персоналом строительной компании – обеспечение организации кадрами, их эффективное использование, профессиональное и социальное развитие.

В настоящее время приоритетным и инновационным направлением разработки бизнес-стратегий организаций строительной отрасли является формирование компетентностно-ориентированного подхода, когда предприятие рассматривается как социальный институт, главной характеристикой которого являются компетенции, рассматриваемые в качестве основного источника обеспечения конкурентоспособности предприятия.

Компетентностная модель стратегическо-

го управления организаций строительной отрасли включает в себя: стратегическое мышление, скоординированные стратегические действия и процесс преобразования стратегической идеи в скоординированное стратегическое действие [3; 8]. Данная модель включает поддержку компетенций персонала строительной организации, которые вызывают качественные изменения в существующих активах предприятия и способны создать новые варианты стратегического развития, помогающие избегать потенциальных источников опасности.

Акцентируем, что главным ресурсом стратегического развития организации в настоящее время становятся не внешние статические, природные и социально благоприятные для ее развития факторы, а интеллект

туальный капитал, креативный потенциал персонала, уникальные организационные знания и инновации на всех стадиях реализации проектов в сфере строительства. Перечень компетенций, которыми, по нашему

мнению, должен обладать персонал строительного предприятия для успешного выполнения профессиональных задач и реализации стратегических целей управления, приведен в таблице 1.

Таблица 1

ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕРСОНАЛА СТРОИТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Группа компетенций	Перечень компетенций
КОРПОРАТИВНЫЕ	1. Понимание стратегии и специфики строительной деятельности.
	2. Ориентация на качество труда.
	3. Направленность на конечный результат.
	4. Приверженность целям предприятия.
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ	1. Знание нормативных стандартов труда.
	2. Уровень профессиональной подготовки.
	3. Знание нормативных документов в сфере строительства.
	4. Владение компьютерными технологиями.
	5. Навыки планирования и организации собственного труда.
	6. Эффективное использование рабочего времени.
	7. Соблюдение сроков выполнения работ.
	8. Знание стандартов безопасности труда.
	9. Соблюдение техники безопасности.
	10. Стремление к профессиональному росту.
УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ	1. Ответственность.
	2. Самостоятельность.
	3. Адаптивность.
	4. Настойчивость в достижении целей.
	5. Авторитет в коллективе.
	6. Работа в команде (навыки построения взаимоотношений).
	7. Инициативность.
	8. Дисциплинированность.

Выше упомянутый набор компетенций может быть дополнен или изменен с учетом специфики деятельности предприятия, выполняемых видов строительных работ и индивидуальных особенностей осуществляемых работником задач, его квалификационной категории и должен быть обязательно скорректирован согласно стратегическим целям развития предприятия и инновационным ориентирам развития строительной отрасли.

Вывод. Одной из наиболее актуальных проблем строительной отрасли Кыргызстана на данном этапе ее развития является недостаточное кадровое обеспечение строительных организаций квалифицированным производственным и инженерно-техническим

персоналом, что обусловлено следующим:

- низким уровнем оплаты труда работников рабочих строительных специальностей;
- тяжелыми условиями труда, связанными с недостаточным уровнем технического оснащения строительных работ и высокой степенью риска для здоровья работника;
- ограниченностью методов диагностики и оценки персонала;
- распространенностью практики временного найма рабочего персонала.

Анализируя возможные способы решения кадровых проблем в строительной отрасли, следует особо отметить необходимость активного государственного участия.

В среднесрочной перспективе решение проблемных вопросов, связанных с кадро-

вым обеспечением строительной отрасли, по нашему мнению, возможно за счет реализации следующих мер:

– организации тесного сотрудничества между строительными фирмами по взаимному обмену кадрами в соответствии с трудовым законодательством при нехватке работников определенного профиля у одних фирм и их избытке у других;

– активного взаимодействия работодателей с государственными центрами занятости и кадровыми агентствами;

– развития внутриотраслевого взаимодействия между предприятиями и организациями в сфере совершенствования корпоративной кадровой политики;

– внедрения системы профессиональной сертификации кадров в сфере строительства.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Барановская Н.И. Повышение конкурентоспособности строительной организации на основе развития ее кадрового потенциала / Н.И. Барановская, Ч.Г. Донгак, В.К. Севек. – Кызыл: ТувГУ, 2011. – 127 с.
2. Булат Р.Е. Правовые нормы и психологическое сопровождение управления персоналом в строительстве. – СПб: Бизнес-пресса, 2012. – 197 с.
3. Иванова Н.В. Динамично развивающаяся отрасль и низкая престижность строительных профессий: парадоксы развития // Недвижимость: экономика, управление. – 2015. – № 3. – С. 73-76.
4. Карибова И.Ш. Повышение квалификации строителей как один из главных рычагов роста производительности труда и качества строительной продукции // Региональные проблемы преобразования экономики. – 2011. – № 2. – С. 293-299.
5. Кирничный В.Ю. Практико-ориентированная подготовка кадров высшей квалификации в сфере строительства // Вестник СибАДИ – 2012. – Вып. 5(27). – С. 168-172.
6. Олатало О.А. Мониторинг и оценка специфических характеристик кадрового потенциала организаций строительной отрасли / О.А. Олатало, А.Д. Мурзин, Н.А. Осадчая // Экономика в промышленности – 2016. – № 3. – С. 292-297.
7. Симонова М.В. Стратегия и механизмы управления качеством рабочей силы на предприятиях стройиндустрии: монография. – М.: Креативная экономика, 2008. – 198 с.
8. Симонова М.В. Управление персоналом в организациях строительного комплекса. – Самара: Самарский гос. архитектурно-строит. ун-т, 2010. – 201 с.

PROBLEMS OF HUMAN RESOURCES AND PERSONNEL MANAGEMENT IN CONSTRUCTION ORGANIZATIONS

KOZHOGULOVA Akylai Zhanyshbekovna

PhD in Economic Sciences, Associate Professor

TAALAYBEKOVA Suusar Taalaibekovna

undergraduate

EGEMKULOVA Burul Abykeevna

PhD in Technical Sciences, Associate Professor

OMURALIEVA Gulnaz Okenovna

Senior Lecturer

N. Isanov's Kyrgyz State University of Construction, Transport and Architecture
Bishkek, Kyrgyzstan

The article deals with modern problems of staffing in construction organizations. The main methods and technologies for improving the efficiency of personnel management in construction organizations are considered.

Key words: qualified personnel, personnel of a construction organization, personnel management, labor productivity, competence.