

Трещеткин Богдан Станиславович

Российская академия народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации

btreshetkin@yandex.ru

Bogdan S. Treshetkin

Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration

btreshetkin@yandex.ru

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ: ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ, ОСНОВНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ

PERSONNEL SUPPORT OF THE CONSTRUCTION INDUSTRY: GOALS, OBJECTIVES, BASIC CHARACTERISTICS

***Аннотация:** Статья посвящена исследованию вопроса кадрового обеспечения. Сформулировано теоретическое понятие кадровое обеспечение, оно рассматривается как система. Исследуются подсистемы кадрового обеспечения. Далее в статье рассматривается кадровое обеспечение в строительной отрасли. Определяются особенности кадрового обеспечения в строительной отрасли, проблемы, цели и основные характеристики. В заключении статьи делаются выводы.*

***Ключевые слова:** строительная отрасль, строительный комплекс, компетенция, профессионализм, подбор кадров, кадровое обеспечение, кадровое планирование, характеристика специалистов, соответствие целям организации, качественные и количественные характеристики кадрового обеспечения.*

***Annotation:** The article is devoted to the study of staffing. The theoretical concept of staffing is formulated, it is considered as a system. The subsystems of staffing are investigated. The article further discusses staffing in the construction industry. Identifies the features of staffing in the construction industry, problems, goals and basic characteristics. In the conclusion of the article conclusions.*

***Keywords:** construction industry, building complex, competence, professionalism, recruitment, staffing, personnel planning, characterization of specialists, compliance with the objectives of the organization, qualitative and quantitative characteristics of staffing.*

Развитие общества на современном этапе связано с новым взглядом на человека как фактор экономического роста, так как количественный и качественный состав населения формирует возможность развития и совершенствования всех составляющих общественной жизни.

Исследуя специальную литературы, был сделан вывод о том, что нет четко сформулированного определения понятия «кадровое обеспечение».

Поэтому необходимо теоретически осмыслить данное понятие. С точки зрения автора понятие «кадровое обеспечение» представляет собой направление кадровой политики, которое является результатом формирования состава персонала, соответствующего по своим характеристикам целям организации или отрасли, направленным на развитие и совершенствование кадрового потенциала.

Следует пояснить сформулированное определение:

1) Под формированием состава персонала, понимается несколько направлений деятельности, в зависимости от этапа процесса работы с персоналом. В данном случае это может быть последовательные действия по поиску, отбору и подбору персонала, таким образом, на этом этапе происходит формирование кадрового состава. Кроме того, к данному направлению деятельности может быть отнесена работа по развитию персонала, его дальнейшее совершенствование путем обучения, мотивации, развитие компетенций и управление карьерой, все эти действия ведут к раскрытию потенциала кадров.

2) Отмечая соответствие характеристик целям организации или отрасли экономики имеется в виду количественные и качественные критерии, в которых нуждается организация или отрасль, и которые обеспечат эффективность работы.

3) В данном определении понятия «кадровое обеспечение» акцентируется внимание на развитии и совершенствовании кадрового потенциала, так как процесс обеспечения кадрами должен действовать и на перспективу. Добиться решения этой задачи можно путем привлечения работников, а также при помощи применения потенциала уже работающих сотрудников, их развитие.

Актуальным является вопрос изучения кадрового обеспечения в строительной отрасли. Строительство, как сфера деятельности, затрагивает различные виды производственного функционирования, которые связаны с реализацией проектных, проектно-изыскательских и строительно-монтажных работ. Виды строительных работ, которые имеют утвержденные государством нормы, выполняются строительными организациями в строгом соответствии со стандартами или государственными предписаниями. Государство передает полномочия по осуществлению контроля за этими работами компетентным государственным органам и службам [1; с. 34].

В строительной отрасли наблюдаются организационные и технологические изменения, поэтому на этом фоне особое значение необходимо уделять выявлению тенденций и определению закономерностей развития строительного комплекса, как единой цельной структуры, которая имеет сложную систему внутренних социальных взаимоотношений и взаимоотношения с внешней средой. Все вышеперечисленное делает тему исследования актуальной для изучения.

Практика реформирования общественных и экономических отношений свидетельствует о том, что государственная кадровая политика

как комплексный процесс может успешно развиваться при наличии определенных условий, выступающих формой обеспечения по разным направлениям, в том числе нормативно-правового, организационного, методического, информационного, финансового и материально-технического.

Кадровое обеспечение как система в строительной отрасли представляет собой совокупность следующих составных элементов:

1) Кадровое планирование. Согласно определению Е.Л. Кантора, планирование персонала представляет собой процесс формирования количественных и качественных потребностей организации в кадрах на перспективу и оценка того, в какой степени эта потребность может быть удовлетворена [6; с. 22]. В соответствии с определением кадрового планирования, для строительной организации выстраиваются следующие цели:

- получить и удержать квалифицированных работников в нужном количестве;
- максимально использовать кадровый потенциал строительной организации;
- иметь возможность предвидеть проблемы, которые могут возникнуть из-за отсутствия баланса кадрового состава [2; с. 67].

Процесс кадрового планирования отражается на других составных элементах кадрового обеспечения строительной организации, так как оно необходимо как способ совершенствования процесса найма персонала строительной организации, проведение мероприятий, связанных с развитием персонала, а также поиск источников решения проблемы потребности в персонале.

2) В связи с кадровым планированием находится следующий элемент системы кадрового обеспечения строительной организации – это кадровый маркетинг. Кадровый маркетинг включает изучение рынка труда, оценку потребностей в персонале, прогнозирование потребностей в кадрах. Автор О.Ю. Артемова определяет понятие «кадровый маркетинг» как вид управленческой деятельности, направленный на долгосрочное обеспечение организации человеческими ресурсами, формирующие стратегический потенциал и дающие возможность эффективно работать [1; с. 50]. Приоритетная цель кадрового маркетинга является достижения максимального соответствия между спросом и предложением для удовлетворения потребностей в труде.

3) Следующим элементом системы кадрового обеспечения является процесс найма и отбора кадров. С одной стороны, этот процесс включается в кадровый маркетинг, но с другой стороны является самостоятельным элементом системы кадрового обеспечения, так как является достаточно сложным процессом. Найм персонала представляет собой завершающую стадию процесса формирования кадрового состава. Итогом этого процесса является установление трудовых отношений, в соответствии с действующим

трудовым законодательством РФ. В свою очередь найм представляет собой последовательные действия, которые направлены на привлечение персонала в организацию. В процесс найма входят процессы набора, отбора, подбора, которые в свою очередь сопровождаются оценкой характеристик персонала. Следует учитывать, что найм необходимых сотрудников не является показателем стабильности кадрового состава в отношении роста.

4) Следует учитывать, что найм необходимых сотрудников не является показателем стабильности кадрового состава в отношении роста. Нового работника необходимо закрепить на рабочем месте, т.е. снизить все возможные факторы, связанные с текучестью кадров. Закрепление работников на рабочем месте осуществляется при помощи мотивации и стимулирования труда, но данное направление как самостоятельная подсистема кадрового обеспечения не рассматривается. Закрепление персонала может рассматриваться как комплекс мероприятий, которые направлены на долгосрочное удержание работников в организации. Основой этим мер является установление гармоничного сочетания взаимодействия работника и организации.

5) Следующим важным элементом системы кадрового обеспечения является развитие и совершенствование имеющегося персонала, эта подсистема взаимосвязана с закреплением персонала в организации, т.к. обеспечивает реализацию потребностей высшего уровня, таких как самоопределение, признание, достижение, успех в саморазвитии.

В результате совместных действий перечисленных элементов кадрового обеспечения обеспечат строительную организацию необходимыми кадрами на текущий период и на перспективу.

Кадровое обеспечение строительной отрасли имеет большое значение потому, что она является крупной областью занятости населения, связанного со строительством. Эта сфера занятости распространяется не только на персонал строительной отрасли, но смежные со строительством области трудовой деятельности.

В данном случае, речь идет о кадровом обеспечении в общем, независимо от потребностей по категориям специалистов. Потребность в кадрах определяется на основании запросов по крупным хозяйствующим субъектам, которые работают в строительной отрасли и оказывают строительные услуги в легальном секторе экономике [6; с. 87].

Уровень подготовки специалистов для строительной отрасли является определяющим. В связи с тем, что профессиональные учебные заведения не успевают корректировать старые и разрабатывать новые программы подготовки специалистов, которые бы соответствовали современным строительным технологиям. Проблема заключается еще и в том, что молодые специалисты не имеют практических знаний и навыков работы по специальности в строительной отрасли, а руководители строительных организаций отмечают, что специалисту, который получил диплом по

строительной специальности требуется достаточно большой адаптационный период.

Для того, чтобы решить разногласия между требуемым кадровым обеспечением строительной отрасли и учебными заведениями необходимо:

- реализовать качественное реформирование образовательной деятельности, фундаментом для этого должны стать инновационные методы и технологии непрерывного и опережающего обучения;
- возможность академической мобильности в условиях отраслевой интеграции внутри образовательных программ строительной отрасли;
- организовать интеграцию научных, образовательных и венчурных практик, основываясь на применении творческого потенциала преподавателей вузов и профессиональных учебных заведений, партнеров строительной отрасли;
- необходимо активизировать работы по формированию и развитию отраслевого информационного пространства всей строительной отрасли, фундаментом этого пространства должна стать единая информационная инфраструктура всей системы профессионального образования и научно-исследовательской деятельности в области строительства и архитектуры;
- следует реализовывать намеренное развитие кадрового потенциала науки и образования в строительной отрасли, базируясь на компьютерном подходе, опираясь на опыт научных школ, профессиональной подготовки и управления карьерным ростом молодых специалистов в строительной отрасли [3; с. 43].

Кадровой состав любой строительной организации нуждается в ежегодном обновлении и обеспечении новыми работниками, в связи с уходом по разным причинам сотрудников организации, а с другой стороны в отрасли необходимо комплексные изменения, которые обеспечат планирование и сглаживание диспропорций в кадровом обеспечении до состояния нормы. Сегодня строительные организации обеспечены специалистами с вузовской подготовкой по специальности инженеров-строителей, но непосредственно на строительных площадках трудятся старые специалисты, не владеющие новыми технологиями. Как правило, выпускники, трудоустроенные в профильных строительных организациях, не используются работодателем в производственном процессе. В то же время, рынок труда заявляет о переизбытке специалистов инженеров для строительной отрасли, таким образом, наблюдается неуравновешенность в системе подготовки кадров. Противоречие заключается в том, что подготовка инженеров ведется по одним специальностям, а дефицит сохраняется, потому что нужны другие инженерные специальности.

Данная проблема возникает из-за отсутствия интеграции систем по подготовке и переподготовке специалистов со строительными организациями. Решить проблему можно путем мониторинга рынка труда строительной отрасли, проведение на постоянной основе маркетинговых и социологических исследований по изучению запросов и перспектив целевой

аудитории строительной отрасли, а также проведению работ по разработке и внедрению актуальных для отрасли обучающих программ и курсов, которые должны действовать на основании запросов строительных организаций, являющихся работодателем.

Структура персонала, которая участвует в процессе строительства достаточно разнообразна и формируется стихийно, так как нет нормативного обоснования какая численность рабочих будет востребована в строительстве объекта [2; с. 88]. Кроме того, система оперативного нормирования трудовой деятельности рабочих, которые работают временно, не действует в реальных условиях. В связи с этим снижается производительность труда и качество выполненных строительного-монтажных работ.

Инвестиционно-строительный процесс сильно отличается от производственного процесса в любой другой отрасли. Строительные организации специализируются по следующим направлениям:

- по характеру работ, например, это могут быть строительного-монтажные работы, проектно-изыскательские работы;
- по видам работ, которые реализуются на разных стадиях строительства, например, работы на нулевом цикле строительства, монтажные работы каркаса строительного объекта, отделочные работы и некоторые другие;
- деятельность, которая связана с инвестициями в строительный процесс, коммуникативные отношения между инвесторами, заказчиками и подрядчиками;
- важную роль имеет специализация строительства, т.е. промышленный объект, или это строительство жилого дома в городе, сельское строительство.

Специализация строительного-монтажных работ оказывает прямое влияние на требования, которые выдвигаются к функциональным обязанностям сотрудников офиса строительной организации или квалификации непосредственно рабочих строительных бригад.

Существует прямая взаимосвязь между обязанностями инженера и инвестициями в строительный объект, этим объясняется такая большая разница в оплате труда специалистов. Однако, если будет поднят уровень заработной платы, тогда в строительные бригады придут квалифицированные рабочие, будут снижены издержки и повышено качество выполненных строительных работ.

Таким образом, соответствовать требованиям рынка сегодня могут строительные организации, обеспеченные квалифицированными и профессиональными кадрами, которые грамотно реагируют на изменения в экономике и в строительной отрасли. Поэтому в сегодняшних условиях строительными организациями востребованы такие специалисты, которые владеют инновационными знаниями и постоянно совершенствуются в профессиональном плане осваивая новые компетенции.

Литература

1. Артемов О.Ю., Архипова Н.И., Ермакова И.Н., Овчинникова Н.В. Теория и практика работы с кадрами: уч. пособие. – М.: РГГУ. 2015. <https://docplayer.ru/41072237-Artemov-o-yu-arhipova-n-i-ermakova-i-n-ovchinnikova-n-v-teoriya-i-praktika-raboty-s-kadrami-ucheb-posobie-m-rggu-s.html>

2. Булат Р.Е. Особенности управления качеством технической подготовки специалистов. – СПб.: Птер. 2015. – 234 с. <http://www.dissercat.com/content/upravlenie-kachestvom-professionalnoi-podgotovki-v-voenno-tekhnicheskikh-vuzakh>

3. Вешкурова А. Б. Содействие занятости населения в условиях кризиса/ А.Б. Вешкурова, С.А. Шапиро, Е.К. Самраилова, Н.А. Говорова, К.Г. Кязимов.-М: Директ-Медиа, 2015. –123с. https://lib.biblioclub.ru/book_428380_sodeystvie_zanyatosti_naseleniya_v_usloviyah_krizisa/

4. Власенько Л.В. Кадровое обеспечение строительной отрасли России. Библиотека научных разработок и проектов НИУ МГСУ. 2016. – 156с. <http://mgsu.ru/universityabout/Struktura/Kafedri/SPPK/sotrudniki-kafedry/vlasenko-l-v/>

5. Казиева А.К. Проблемы кадрового обеспечения строительной отрасли // Современные научные исследования и инновации. 2018. № 3 [Электронный ресурс]. URL: <http://web.snauka.ru/issues/> (дата обращения: 30.01.2019).

6. Кантор Е.Л. Планирование на предприятии: уч.пособие / Е.Л. Кантор, А.Г. Маховикова, И.И. Дрогомирецкий. – СПб.: Питер. 2016. http://urss.ru/PDF/add_ru/193069-1.pdf

References

1. Artemov O.Yu., Arkhipova N.I., Ermakova I.N., Ovchinnikova N.V. Theory and practice of working with personnel: uch. allowance. - M .: RGGU. 2015. <https://docplayer.ru/41072237-Artemov-o-yu-arhipova-ni-ermakova-in-ovchinnikova-nv-teoriya-i-praktika-raboty-s-kadrami-ucheb-posobie-m-rggu-s.html>

2. Bulat P.E. Features of quality management technical training. - SPb .: Pter. 2015. - 234 s. <http://www.dissercat.com/content/upravlenie-kachestvom-professionalnoi-podgotovki-v-voenno-tekhnicheskikh-vuzakh>

3. Veshkurova A. B. Promoting employment in a crisis / A. B. Veshkurova, S.A. Shapiro, E.K. Samrailova, N.A. Govorova, K.G. Kyazimov.-M: Direct Media, 2015. –123с. https://lib.biblioclub.ru/book_428380_sodeystvie_zanyatosti_naseleniya_v_usloviyah_krizisa/

4. Vlasenko L.V. Staffing the construction industry in Russia. Library of scientific research and projects NRU MGSU. 2016. - 156s. <http://mgsu.ru/universityabout/Struktura/Kafedri/SPPK/sotrudniki-kafedry/vlasenko-l-v/>

5. Kaziyev A.K. *Problems of staffing the construction industry // Modern scientific research and innovation*. 2018. № 3 [Electronic resource]. URL: <http://web.snauka.ru/issues/> (appeal date: 01/30/2019).

6. Kantor E.L. *Planning at the enterprise: tutorial / E.L. Kantor, A.G. Makhovikrva, I.I. Drogomiretsky.* - SPb .: Peter. 2016. http://urss.ru/PDF/add_ru/193069-1.pdf