

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ

Бликян Х.М., Морозова О.А.

«Ростовский государственный строительный университет», Ростов-на-Дону, Россия, (344022, г. Ростов-на-Дону, ул. Социалистическая, 162, e-mail: chatunablikjan@mail.ru, ola-86o@yandex.ru)

В данной статье рассмотрены особенности строительства, влияющие на процесс управления персоналом строительных организаций. Выявлены отличия в организации строительного процесса от производственного процесса в других отраслях. Показаны тенденции на рынке труда в строительстве. Сделаны выводы о том, что система управления персоналом современной строительной организации должна учитывать особенности строительной отрасли, ее актуальные проблемы и общемировые тенденции развития подходов к управлению персоналом.

Ключевые слова: управление персоналом, строительство, строительные организации, строительно-монтажные работы, кадровое обеспечение строительства, профессия строителя.

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN CONSTRUCTION BRANCH

BlikyanKh.M., MorozovaO.A

"Rostov state construction university", Rostov-on-Don, Russia, (344022, Rostov – on – Don, Sotsialisticheskaya St., 162, an e-mail: chatunablikjan@mail.ru, ola-86o@yandex.ru)

In this article the features of construction influencing management process by the personnel of the construction organizations are considered. Differences in the organization of construction process from production in other branches are revealed. Tendencies on a labor market in construction are shown. Conclusions that the personnel management system of the modern construction organization has to consider features of construction branch, its actual problems and universal tendencies of development of approaches to human resource management are drawn.

The Key words: human resource management, construction, construction organizations, installation and construction works, construction staffing, profession of the builder.

В настоящее время эффективное грамотное управление персоналом становится одним из ключевых условий успешной экономической политики. Еще совсем недавно конкурентная борьба была сосредоточена в области развития технологий, технических инноваций, совершенствования организационных структур, маркетинга.

Практически никто из специалистов в области менеджмента не сомневается, что основным аспектом успешной деятельности любого без исключения предприятия является качественное управление кадрами.

Вопросы кадрового обеспечения являются ключевым моментом в оценке строительной организации в целом на предмет ее возможности выполнения определенного вида работ, целесообразности инвестирования, выбора надежного партнера и т.п.

Именно от квалификации и опыта персонала организации, социально-психологического климата в коллективе, изобретательности отдельных сотрудников зависит качество выполненных работ, эффективность принимаемых управленческих решений, а следовательно и конечные результаты деятельности предприятия.

На сегодняшний день строительная отрасль является одной из наиболее емких и масштабных, исходя из количества вовлеченных в производственный процесс людей. Кадровая ситуация в этой сфере, на первый взгляд, представляется безоблачной: специалистов строительного профиля разной квалификации и уровня образования достаточно много, и кажется, что подбор нужной команды для реализации имеющихся проектов не вызовет трудностей. Тем не менее, эта задача решается не так - то просто, так как кадровый потенциал задействован не в полной мере. Такое положение дел частично объясняется тем, что начинающие специалисты пока еще не успели приобрести в достаточном объеме необходимый практический опыт, вследствие чего остро ощущается дефицит в квалифицированных кадрах. Именно поэтому многие компании стараются решить проблему путем привлечения работников предпенсионного и пенсионного возраста, которые четко осознают свое место и роль в структуре производственного процесса.

Система управления персоналом строительных предприятий должна соответствовать особенностям строительной отрасли.

К основным особенностям строительства, которые влияют на процесс управления персоналом, производством следует отнести:

- уникальность подавляющего большинства объектов строительства, что определяет потребность в разработке новой проектной документации, применении новых организационно-технических решений;
- разнообразие выполняемых видов строительных работ;
- зависимость значительной части работ от погодных условий;
- значительная продолжительность строительства (как правило, свыше 1 года);
- оценка экономической эффективности принимаемых организационно-технических и управленческих решений осложняется значительной продолжительностью реализации строительных проектов;
- наличие значительных, объективно обусловленных перерывов в загрузке специализированных строительных организаций или отдельных специализированных бригад в составе строительных организаций, вызванных окончанием строительства объекта в целом или окончанием выполнения отдельных видов работ;
- длительный жизненный цикл продукции строительства (может быть больше 100 лет) в совокупности с необходимостью обеспечения безопасности эксплуатации объектов строительства на протяжении всего цикла;
- квалификация персонала как управленческого (на стадии подготовки и реализации) так и производственного (в процессе выполнения строительно-монтажных работ) в значительной степени влияет на безопасность дальнейшей эксплуатации объекта строительства;
- многостадийность реализации строительных проектов, большое количество участников, в сочетании со сложным процессом организации документооборота, следствием чего

является сложность определения субъекта и уровня ответственности за неоднозначные или ложные решения.

– территориальная разобщенность администрации строительного предприятия и производства: офис строительной компании находится в одном постоянном месте, в то время как строительные работы осуществляются в разных местах, регионах, иногда даже странах.

В последние десятилетия заметна тенденция снижения качества строительно-монтажных работ, широкого привлечения к выполнению работ малоквалифицированных рабочих кадров, снижения качества подготовки инженерно-технических работников [3].

Р. Е. Булат в своем исследовании делает вывод, что структура строительно-производственного персонала во многих случаях формируется стихийно, потребность в численности рабочих для выполнения вспомогательных работ не обосновывается соответствующими нормативами, недостаточно внедряется система оперативного нормирования труда рабочих-повременщиков. Такая ситуация негативно отражается на уровне производительности труда в строительных организациях. [2]

Организация всего инвестиционно-строительного процесса значительно отличается от производственного процесса в других отраслях. Так, организации, функционирующие в строительстве специализируются по:

- характеру работ (например, проектно-изыскательские, строительные);
- видам работ (работы нулевого цикла, монтаж каркаса здания, отделочные работы, специальные работы и т.п.);
- функциями в инвестиционно-строительном процессе (инвестор, заказчик, подрядчик);
- отраслью строительства (общественное, жилое, промышленное, сельское и т.п.) [5].

Основными функциональными обязанностями инженера-сметчика, работающего в подрядной строительной организации, является составление актов выполненных работ, подготовка ценовых предложений для участия в тендерах. Исходными данными для него являются: объемы выполненных работ, предоставляемые прорабами, цены на строительные материалы, изделия и конструкции, предоставляемые отделом снабжения, стоимость эксплуатации машин и механизмов, уровень заработной платы рабочих, уровень общепроизводственных и административных расходов, данные о которых предоставляются планово-экономическим отделом.

Инженер-сметчик службы заказчика проверяет акты выполненных подрядных строительных организаций, участвует в согласовании сметной документации, разрабатываемой проектной организацией.

Таким образом, конкретные функциональные обязанности инженера-сметчика зависят от функций в инвестиционно-строительном процессе организации, в которой он работает.

Среди других отраслей экономики, строительство выделяется развитой нормативной базой. Нормативную и законодательную базу строительства по вопросам управления персоналом можно тематически разделить на следующие группы:

- документы, определяющие необходимый квалификационный уровень работников;
- нормы затрат труда и расчет заработной платы;
- документы, регламентирующие порядок, организацию и технологию строительства объекта;
- документы, регламентирующие порядок выполнения отдельных операций, работ и включающие требования по последовательности выполнения операций, оснащенности рабочего места, качества выполненных работ, способов и порядка ее контроля;

- документы по охране и безопасности труда;
- документы по пожарной безопасности строительства и эксплуатации объектов;
- документы по оценке воздействия строительства и эксплуатации объекта на окружающую среду и разработке соответствующих предупредительных мероприятий [2].

Осуществление строительной деятельности в РФ лицензируется. Лицензионными условиями, в числе прочих, предъявляются требования по укомплектованности предприятия инженерно-техническими работниками и рабочими необходимых профессий и квалификаций. Так, руководители и исполнители работ, в зависимости от видов выполняемых работ, должны иметь соответствующие образовательные и образовательно-квалификационные уровни; квалификационный состав должен соответствовать организационной структуре предприятия, руководитель предприятия или его заместитель, главный инженер должны иметь полное или базовое высшее образование соответствующего направления подготовки, стаж работы. Руководители, профессионалы и специалисты должны своевременно проходить специальное обучение, в том числе для территорий с повышенной сейсмичностью и со сложными инженерно-геологическими условиями, с периодичностью и в сроки, определенные в программах обучения.

Среди нормативной базы строительства в части управления персоналом особое место занимают документы относительно норм затрат труда на выполнение строительных работ, поскольку на их основе определяется продолжительность выполнения строительно-монтажных работ, сметная и фактическая заработная плата.

В строительстве документы общегосударственного уровня по нормированию труда составляют ресурсные элементные сметные нормы на строительные, ремонтно-строительные и другие работы, Отраслевые нормы времени на строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы, единые нормы и расценки на строительно-монтажные работы (ЕНиР).

За последние десятилетия появились новые материалы, технологии выполнения строительных работ, новое оборудование, не учтенные действующей нормативной базой.

Во всех перечисленных документах приводятся нормы времени в человеко-часах по видам работ. Строительные предприятия могут разрабатывать собственные нормы времени (местные нормы времени), например, в случае если на определенный вид работ отсутствуют соответствующие отраслевые и ведомственные нормы, или когда организационно-технические условия производства в этих организациях существенно отличаются от тех, которые предусмотрены в отраслевых или ведомственных нормах.

Строительство также характеризуется достаточно высоким уровнем травматизма и профессиональной заболеваемости, что также влечет за собой особенности в управлении персоналом строительных организаций.

Международная организация труда (МОТ) провела анализ ситуации на рынке труда в строительстве в различных регионах мира. По результатам анализа был опубликован соответствующий отчет «Строительная отрасль в XXI веке: ее изображение, перспективы трудоустройства и требования к квалификации». Тенденции, обнаруженные исследователями МОТ, по нашему мнению, являются характерными и для России. Основными среди них являются:

- уменьшается престиж профессии строителя;
- повышаются требования к качеству выполнения строительных работ. В то же время, значительная часть рабочих-строителей не получила соответствующего образования, не

имеет опыта работы и необходимой квалификации и не в состоянии обеспечить необходимое качество работ;

– имеет место недостаток высококвалифицированного инженерно-технического персонала;

– широко распространен временный наем персонала для реализации одного проекта;

– все чаще строительство осуществляется в сложных условиях – условиях уплотненной застройки, на участках со сложными грунтовыми условиями т.п., вследствие этого увеличивается доля ручного труда. Такие условия работы приводят к уменьшению выработки рабочих, требующих высокой квалификации, увеличение уровня ответственности за неверно принятые организационно-технические решения.

Феклистов И. И. посвятил свое исследование кадровому ресурсному обеспечению инновационного развития строительных организаций и выделил следующие особенности строительства:

– строительство выполняется одновременно на многих объектах и на широкой территории, поэтому трудно обеспечить централизацию оценки деятельности работников предприятия;

– строительные работы, как правило, осуществляются в открытой местности, где постоянно меняются метеорологические условия. В некоторых случаях строительство осуществляется в тяжелых условиях: на территории действующих предприятий, в недоступных для транспорта местах, вблизи линий электропередач и т.п. Это отражается на организации и технологии выполнения работ, и, соответственно, на оценке результатов работы сотрудников, что требует особой системы мотивации. [6]

Таким образом, система управления персоналом строительного предприятия должна быть построена с учетом указанных особенностей отрасли.

Система включает три субъекта управления персоналом строительной организации – руководитель организации, служба управления персоналом, линейный руководитель (начальник участка, прораб, заведующий отделом).

Персонал предприятия является основным его ресурсом. Отсутствие слаженной, качественной работы персонала сводит на нет обеспечение предприятия другими видами ресурсов, в том числе и финансовыми.

Система управления персоналом современной строительной организации должна учитывать особенности строительной отрасли, ее актуальные проблемы и общемировые тенденции развития подходов к управлению персоналом.

Одной из наиболее актуальных проблем строительства в современных условиях является обеспечение соответствующего необходимого качества строительно-монтажных работ, что требует соответствующего кадрового обеспечения строительных организаций. Также проблемами управления персоналом в строительстве являются: ограниченность методов оценки персонала; распространение практики временного найма рабочего персонала; снижение уровня престижности профессии строителя.

Литература

1. Барановская Н. И. Повышение конкурентоспособности строительной организации на основе развития ее кадрового потенциала: понятие конкуренции и конкурентоспособности строительной организации, кадровый потенциал: понятие,

- показатели оценки, направления развития, методика планирования. – Кызыл: ТувГУ, 2011. – 127 с.
2. Булат Р. Е. Правовые нормы и психологическое сопровождение управления персоналом в строительстве / Р. Е. Булат – СПб: Бизнес-пресса, 2010. – 197 с.
 3. Булат Р. Е. Теория и практика формирования готовности работников строительных организаций к профессиональной деятельности: поиск, привлечение, оценка, подбор, наем, адаптация, обучение, аттестация, увольнение персонала, документирование кадровой работы / Булат Р. Е., Мосин М. А. – СПб: Стройиздат, 2008. – 212 с.
 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. Симонова М. В. Управление персоналом в организациях строительного комплекса. – Самара: Самарский гос. архитектурно-строит. ун-т, 2010 – 198 с.
 6. Феклистов И. И. Кадровое ресурсное обеспечение инновационного развития строительных организаций // Экономическое возрождение России. – 2011. – Т. 28. – № 2. – С. 104-111.