

УДК 338

Яруллина Л.Р. – кандидат психологических наук, доцентE-mail: lala0609@mail.ru**Сучкова Т.В.** – кандидат психологических наук, доцентE-mail: ta.su@mail.ru**Казанский государственный архитектурно-строительный университет**

Адрес организации: 420043, Россия, г. Казань, ул. Зеленая, д. 1

Проблемы управления персоналом в организациях строительной индустрии

Аннотация

В статье анализируются проблемы управления персоналом в организациях строительной индустрии. Дается описание целостного подхода к управлению потенциалом человеческих ресурсов организации. Приводится описание возможных негативных последствий, отсутствие системности в вопросах управления персоналом, современные разновидности структуры строительных организаций, а также особенности деятельности организаций строительной индустрии, имеющие непосредственное влияние на систему управления человеческими ресурсами в данной отрасли. Также дается описание и классификация субъектов управления человеческими ресурсами в строительной индустрии. Приводятся возможные пути решения проблем управления персоналом в организациях строительной индустрии на примере Республики Татарстан.

Ключевые слова: кадровый потенциал, управление персоналом в отрасли строительства, стратегия организации, строительная индустрия.

В современных условиях рыночной экономики остро встает вопрос конкурентной борьбы между строительными организациями, представленными на отечественном строительном рынке. В системе факторов конкурентоспособности организации строительной индустрии не в достаточной мере уделяется внимание человеческим ресурсам.

Данный факт определяет поиск эффективных систем управления трудовыми ресурсами, влияющих, в свою очередь, на конкурентоспособность организации в строительной индустрии.

Изучению проблем, связанных с совершенствованием управления персоналом, а также форм и методов построения систем управления человеческим капиталом посвятили свои работы многие отечественные и зарубежные ученые. Среди зарубежных исследователей наиболее известны Ф. Тейлор, А. Файоль, П. Дойль, П. Друкер, Т. Коупленд, Ж.-Ж. Ламбен и др. Среди российских ученых, внесших вклад в развитие этой проблемы, необходимо назвать Г.Л. Азоева, А.А. Богданова, В.Р. Веснина, В.П. Воронина, Б.М. Генкина, В.И. Герчикова, А.Я. Кибанова, Ю.Д. Красовского, И.Д. Ладанова, Т.И. Овчинникову, А.У. Панина, А.И. Пригожина, З.П. Румянцеву, Ю.А. Саликова, Э.А. Уткина, А.И. Хорева, А.В. Чайнова и др. Ими исследованы и решены многие теоретические и прикладные задачи, обусловленные содержанием работ по управлению персоналом на предприятиях.

В строительных организациях нередко наблюдается использование традиционных стандартных способов и методов управления кадрами, хотя процесс управления персоналом сложный и специфичный, поскольку в большинстве случаев требует индивидуального подхода, учитывающего особенности строительной организации. Важным фактором успеха деятельности любого предприятия является управление кадровым потенциалом организации, основанное на качественном подходе. Потенциал кадров, по нашему мнению, представляет собой умения и навыки работников, которые могут быть использованы как средство, повышающее эффективность деятельности организации в различных сферах производства, в целях получения прибыли или достижения социального эффекта [6].

При управлении потенциалом персонала, представленным интеллектуальными, психофизиологическими, профессионально-квалификационными составляющими, личностными качествами и способностями сотрудников организации, элементами

инновационного и организационного потенциала (рис. 1), важно применение таких современных инновационных приемов, которые бы способствовали повышению потенциала персонала компании.



Рис. 1. Структурные элементы кадрового потенциала

Особенности управления человеческим потенциалом как фактором конкурентоспособности организации строительной индустрии заключаются в необходимости оптимальной системы управления потенциалом персонала, который позволит достичь максимальной эффективности от реализации сотрудниками своих возможностей.

Целостный подход к управлению потенциалом человеческих ресурсов понимается как интеграция всех функций, направленных на человеческий фактор в организационной системе. Система управления потенциалом человеческих ресурсов должна быть представлена совокупностью форм и методов последовательного воздействия субъектом управления на процесс управления строительной организации.

Вопросы кадрового потенциала являются стержневым аспектом в оценке организации строительной отрасли, эффективности ее деятельности, качества управления ее системами и т.д. Следовательно, основные результаты деятельности предприятия во многом зависят от квалификации персонала, его опыта, социально-психологического климата в коллективе, творческих начал отдельных сотрудников. В нынешнее современное время строительная индустрия является одной из отраслей производства, в котором масштабы привлечения человеческих ресурсов огромны.

Ситуация с кадрами в этой отрасли хоть и на первый взгляд кажется успешной, поскольку специалистов строительного профиля достаточно много, однако возникает множество проблем при подборе эффективной команды, способной работать слаженно и эффективно. Молодые специалисты испытывают затруднения при трудоустройстве из-за отсутствия опыта работы. Работодатель осуществляет подбор персонала из числа квалифицированных кадров с опытом работы, понимающих свою роль в управленческой и производственной системе.

В связи с кардинальными изменениями в строительной отрасли, произошедшими в постсоветский период, руководители организаций несут в значительной степени большую ответственность перед своими подчиненными. Поэтому важно уметь не только найти хорошего специалиста, но и удержать его, обеспечив ему все необходимые условия как в профессиональном, социальном так и материальном плане. В настоящий момент существуют следующие разновидности структуры строительных организаций (рис. 2).



Рис. 2. Разновидности структур строительных организаций

Каждая из управленческих структур предполагает свою специфическую стратегию управления трудовым потенциалом. Как показывает практика, большинству руководителей вообще не приходилось обучаться основам управления человеческими ресурсами. Подобная ситуация не лучшим образом сказывается на эффективности работы строительной организации. Недооценка значения человеческого фактора, его влияния на производственный процесс, пренебрежения психологическими и социологическими методами приводит порой к неисправимым последствиям [1].

Кадровая ситуация в организациях определяется в основном такими показателями:

- безразличие и непонимание своих функциональных обязанностей работника организации;
- снижение производственных показателей как результат неудовлетворенности трудом и его результатами влекут за собой не смену работы;
- бюрократизм в управлении вызывает скептическое отношение, снижает уровень энтузиазма и креативности персонала;
- несоответствие личных целей с целями и миссией организации;
- отсутствие условий для проявления инициативности, коллегиальности при принятии управленческих решений.

В связи с этим работник меняет место работы, поскольку затраченные им усилия порой не соответствуют его ожиданиям. Однако часто и сами работники неадекватно реагируют на нововведения, не желают адаптироваться к новой среде, проявляют конфликтность, ориентированы только на материальное вознаграждение.

Характерно, что причиной перечисленных выше недостатков являются чаще всего не только способности и личные качества работника, но и субъективные факторы, один из которых – качественная работа системы управления трудовыми ресурсами.

Система управления персоналом строительных организаций должна соответствовать специфике организации индустрии строительства. К числу таких особенностей управления персоналом в отрасли строительства относятся:

- уникальность основных объектов строительства, которые требуют новых производственных подходов, организационно-технических и управленческих решений;
- множество разнообразных работ в области строительства;
- влияние климатических и погодных факторов на выполнение строительных работ;
- временные критерии строительства (достаточная продолжительность);
- длительный жизненный цикл объектов строительства;
- квалификация персонала;
- сложный процесс документооборота;
- разрозненность в территориальном аспекте управленческих субъектов предприятий строительства.

В последние годы намечена тенденция к снижению качества строительно-монтажных работ, привлечение специалистов с низкой квалификацией, снижение качества подготовки работников строительной отрасли.

Р.Е. Булат в своем исследовании делает вывод, что структура строительного 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].

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 [4].

Система управления персоналом предприятия строительной отрасли должна быть построена с учетом вышеуказанных показателей. Система включает в себя следующие субъекты управления персоналом организации строительной индустрии – руководитель организации, линейные руководители различных подразделений, служба управления персоналом.

Персонал предприятия является основным его потенциалом. Неблагоприятный психологический климат, низкие показатели работы персонала не способствует привлечению других видов ресурсов, в том числе и инвестиционных. Применение неэффективных методов оценки персонала, вербовка персонала на временной основе приводит к понижению степени престижа профессии строителя. Все перечисленные выше показатели указывают на проблемы организаций в индустрии строительства, на которые нужно обратить пристальное внимание и решать как на государственном и региональном уровне, так и в рамках конкретной строительной организаций.

Татарстан занимает лидирующие позиции в России по строительству жилья и объектов общественного назначения: спортивных, промышленных, инфраструктуры. Несколько лет назад подобные масштабы строительства для региона казались бы невозможными, однако рациональное управление строительной отраслью в республике привело к освоению таких объемов. Однако потребность в квалифицированных специалистах любого производственного уровня стоит очень остро. По-прежнему существует потребность в мигрантах, как дешевой, но не квалифицированной рабочей силы. Практически по всем рабочим строительным специальностям снижены тарифы, которые не соответствуют текущему уровню заработной платы. Специалистов инженерных специальностей не хватает, да и желания работать за маленькую заработную плату они не имеют [5].

Решением проблемы стала разработка в Республике Татарстан подпрограммы кадрового обеспечения задач строительства, которая вошла составной частью в долгосрочную целевую программу развития жилищного строительства республики на 2011-2015 годы. Программа утверждена Правительством Республики Татарстан [3].

В ней выделены приоритеты развития кадрового потенциала строительного комплекса и сокращения миграционных потоков и «серого рынка» в отрасли. По результатам деятельности по этой программе к концу 2015 года в строительной отрасли прогнозируются следующие показатели: уровень миграционного потока не более 8-9 % от общей потребности в строительных кадрах, гарантированное трудоустройство выпускников, имеющих инженерное образование 80-90 %. При этом подчеркивается, что профессиональные учебные заведения всех уровней, в целом обеспечивают существующую потребность в специалистах по основным строительным специальностям. Однако ощущается серьезная нехватка высокопрофессиональных, хорошо подготовленных кадров в управлении строительством, что в итоге часто приводит к стратегическим просчетам в экономике и менеджменте организаций.

Из вышесказанного можно сделать вывод, что управление человеческим потенциалом основывается на организационных стратегиях и формирует поведение персонала, направленное на выполнение организационной стратегии. На функционирование механизма управления трудовыми ресурсами существенно влияет специфика строительной индустрии, поэтому система управления персоналом современной организации строительной индустрии должна учитывать специфику строительной отрасли, ее проблемы и тенденции развития.

Список библиографических ссылок

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. – Казань: ТувГУ, 2011. – 127 с.
2. Булат Р.Е. Правовые нормы и психологическое сопровождение управления персоналом в строительстве. – СПб.: Бизнес-пресса, 2010. – 197 с.
3. Долгосрочная целевая программа «Развитие жилищного строительства в Республике Татарстан на 2011-2015 гг.» Утверждена постановлением Кабинета Министров РТ от 20.06.2011 № 492 // Портал Правительства РТ; Министерство строительства, архитектуры и ЖКХ. URL: <http://minstroy.tatarstan.ru/rus/discuss.htm>.
4. Феклистов И.И. Кадровое ресурсное обеспечение инновационного развития строительных организаций // Экономическое возрождение России, 2011, Т. 28, № 2. – С. 104-111.
5. Яруллина Л.Р. Когнитивно-регулятивный механизм эффективного поведения молодых специалистов на рынке труда: Монография. – Казань: Изд-во КГАСУ, 2014. – С. 125-127.
6. Yarullina L.R. Experience in developing effective behavior of college graduates in the labor market // Global competition on the markets for labor, education and innovations. В&М Publishing Research and Publishing Center «Colloquium»; Science editor: A. Burkov, 2013. – С. 161-163.

Jarullina L.R. – candidate of psychological sciences, associate professor
E-mail: lala0609@mail.ru

Suchkova T.V. – candidate of psychological sciences, associate professor
E-mail: ta.su@mail.ru

Kazan State University of Architecture and Engineering
The organization address: 420043, Russia, Kazan, Zelenaya st., 1

Problems of personnel management in organizations of construction industry

Resume

The article describes the features of personnel management in construction companies. In modern conditions of market economy the increasing competitive among construction companies. At the same time personnel management as one of the factors of competitiveness has not enough importance.

Often in construction companies used traditional methods of human resource management. Although this process requires an individual approach, taking into account the intellectual, psycho-physiological, professional qualities and abilities of employees, and specific features of construction industry.

Successful activity of any organization is largely determined by the quality level of management of human resources capacity. Thus human resources capacity is seen as skills of employees, which can be used to improve the effectiveness of the organization for the purpose of obtaining profit or achieving social effect.

Features of the construction industry, affecting the efficiency of personnel management system in construction organizations are also described in this article. The most common problems of personnel management in the construction include the limitations of methods of personnel evaluation, the diffusion of the practice of hiring temporary workers, and the consequent decline in the prestige of the profession.

The article might be interesting to the students, masters, postgraduate students educated in Economics, as well as to specialists in human resource management in construction organizations.

Keywords: human resource capacity, human resource management of construction industry, organizational strategy, the construction industry.

Reference list

1. Baranovska N.I. Improving the competitiveness of the construction company on the basis of the development of its human resource capacity: the concept of competition and the competitiveness of the construction company, human resources: concept, performance evaluation, development trends, methods of planning. – Kyzyl: TuvGU, 2011. – 127 p.
2. Bulat R.E. Legal provisions and psychological support of personnel management in the construction. – SPb.: Business Press, 2010. – 197 p.
3. Long-term target program «Development of housing construction in the Republic of Tatarstan for 2011-2015 years» approved by the Cabinet of Ministers of the Republic of Tajikistan from 20.06.2011 № 492 // RT Government Portal; Ministry of Construction, Architecture and ZHKH. URL: <http://minstroy.tatarstan.ru/rus/discuss.htm>.
4. Feklistov I.I. Staffing resource providing of innovative development of construction organizations // The economic revival of Russia, 2011, V. 28, № 2. – P. 104-111.
5. Yarullina L.R. Cognitive-regulatory mechanism for the effective conduct of young professionals in the job market: Monograph. – Kazan: Publishing House KSUAE, 2014. – P. 125-127.
6. Yarullina L.R. Experience in developing effective behavior of college graduates in the labor market // Global competition on the markets for labor, education and innovations. B&M Publishing Research and Publishing Center «Colloquium»; Science editor: A. Burkov, 2013. – P. 161-163.