

## **УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В СТРОИТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ**

Управление персоналом – важная функция в менеджменте организации любого профиля, так как кадры, являясь одним из факторов производства, играют ключевую роль в результатах деятельности коммерческой организации, поэтому они должны быть заинтересованы в достижении высоких финансовых результатов предпринимательской деятельности. Также для эффективного управления трудовыми ресурсами необходимо применять более новые методы управления производительностью труда как показателем эффективности, которые могут быть направлены на совершенствование производственно-технологических процессов, оптимизацию структуры и численности персонала, а также на повышение конкурентоспособности предприятия в целом.

В рамках данного исследования была изучена деятельность в области управления персоналом строительной организации, имеющей отраслевые особенности в Республике Беларусь. Строительный комплекс в Республике Беларусь относится к числу ключевых отраслей, успешно развивается и занимает 34 место среди 280 стран по занятому сегменту рынка строительной индустрии [1].

В любой экономической системе трудовая деятельность выступает важнейшим фактором производства, следовательно, проанализируем трудовые ресурсы, занятые в строительстве по данным Национального статистического

комитета Республики Беларусь (таблица 1).

Таблица 1 – Основные показатели трудовых ресурсов строительных организаций Республики Беларусь за 2017-2021 гг.

Показатель	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	Темп роста
						2021 г. к 2020 г., %
Среднегодовая численность занятых в строительстве, тыс. чел.	280,7	276,2	276,6	282,1	272,0	96,4
Номинальная начисленная среднемесячная заработная плата, руб.	818,8	973,0	1159,1	1311,8	1411,8	107,6
в процентах к номинальной среднемесячной заработной плате в целом в экономике	99,5	100,2	106,1	104,6	97,8	93,5

Примечание – Источник [2, с. 59, с. 239].

Исходя из данных таблицы 1 видно, что на протяжении рассматриваемого периода значение показателя среднегодовой численности работников, занятых в строительстве, имеет тенденцию как к увеличению, так и резкому снижению. Рост данного показателя в 2018 – 2020 гг. во многом обусловлен относительно высоким уровнем заработной платы (превышение номинальной среднемесячной заработной платы по стране соответственно на 0,2; 6,1 и 4,6 %) и спросом на рабочую силу вследствие увеличения объема строительных работ. В 2021 г. наблюдается снижение показателя за счет уменьшения объема подрядных работ.

Текущность кадров является одним из самых важных показателей, поэтому в таблице 2 изучены тенденции движения работников строительных организаций за 2019-2021 гг.

Таблица 2 – Прием и увольнение работников строительных организаций

Показатель	2019 г.	2020 г.	2021 г.	Темп роста, %	
				2020 г. / 2019 г.	2021 г. / 2020 г.
Среднесписочная численность работников, тыс. чел.	204,2	201,5	184,1	98,7	91,4
Принято работников, тыс. чел.	89,0	76,3	68,2	85,7	89,4
Уволено работников, тыс. чел.	89,8	84,1	86,4	93,7	102,7
Коэффициент оборота по приему персонала, %	43,6	37,9	37,0	86,9	97,8
Коэффициент обороты по увольнению персонала, %	44,0	41,7	46,9	94,9	112,4
Коэффициент замещения рабочей силы, %	99,1	90,7	78,9	91,5	87,0

Примечание – Источник [2, с. 68, 239].

Исходя из данных, предоставленных в таблице 2, видно, что на фоне

высокого коэффициента оборота кадров по приему присутствует и высокий показатель выбытия работников, что говорит о высокой текучести кадров в данной отрасли (рисунок 1).

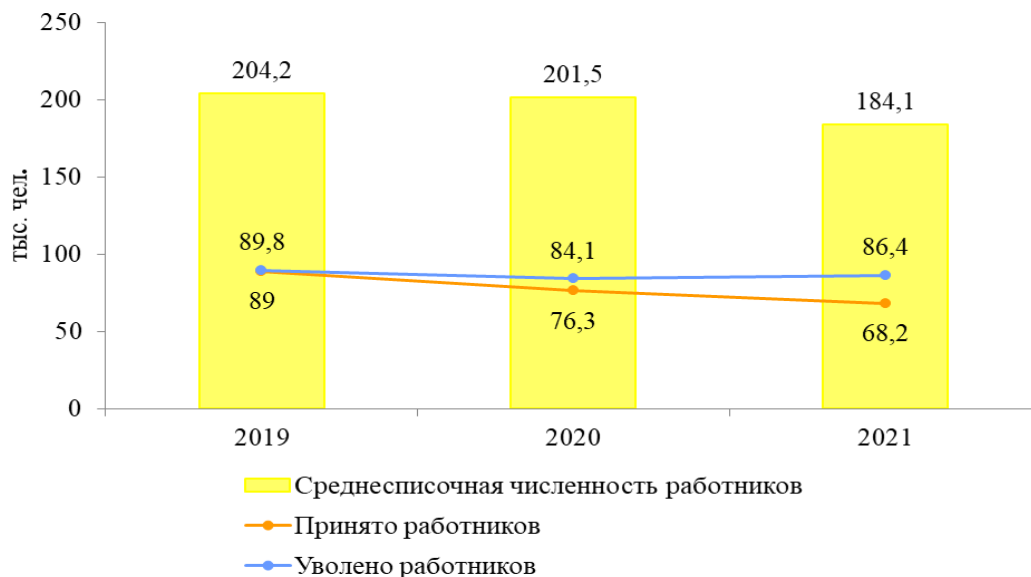


Рисунок 1 - Динамика численности принятых и уволенных работников строительных организаций за 2019-2021 гг.

Кроме того, на протяжении рассматриваемого периода коэффициент замещения имеет тенденцию к уменьшению, а его значение ежегодно меньше 100%, следовательно, имеют место сокращение числа занятых, что связано с сокращением числа строительных организаций, и увеличение безработицы.

Таким образом, с 2020 г. наблюдается тенденция к снижению значений основных показателей деятельности строительного комплекса. К проблемам организаций рассматриваемого вида деятельности можно отнести вопросы разработки путей и мероприятий, направленных на снижение текучести кадров.

Для разработки направлений совершенствования системы управления персоналом в исследуемой строительной организации был проведен анализ существующей стратегии управления персоналом по трем направлениям:

- 1) исследована применяемая технология привлечения и отбора кадров при найме на работу;
- 2) рассмотрена применяемая стратегия обучения и повышения квалификации кадров предприятия;
- 3) изучена эффективность мотивации персонала, как материальная, так и нематериальная.

Из анализа установлено, что в строительной организации не используются новые методы отбора персонала, а используют профессионально-квалификационные требования к рабочим местам по справочникам. Также в течение года в соответствии с годовым планом проводятся: производственно-экономические курсы для рабочих, подготовка и переподготовка кадров и обучение смежным профессиям, обучение работников, зачисленных в резерв на выдвижение на руководящие должности. Установлено,

что при оценке результатов работы служащих стимулирующие выплаты назначаются обычно в зависимости от иерархии управления, не учитывая результаты работы каждого работника.

В целях совершенствования работы по привлечению новых более квалифицированных сотрудников на предприятие предлагается использовать метод оценки профессионально-значимые качества специалиста. Система премирования в строительной организации недостаточно эффективна. С целью усиления заинтересованности служащих в результатах собственной деятельности предлагается внедрение новой системы премирования работников, основанной на оценке результативности трудовой деятельности по таким критериям, как использование новых подходов к работе; опыт работы в команде; стабильность результатов работы; готовность работать сверхурочно. Предложенные мероприятия носят практический характер и могут быть использованы в деятельности исследуемой организации.

#### Литература

1. Строительный комплекс РБ: состояние, проблемы, перспективы развития [Электронный ресурс] / Белорусский государственный экономический университет – Режим доступа: [http://edoc.bseu.by:8080/bitstream/edoc/63087/1/Teplyakova\\_N.A..pdf](http://edoc.bseu.by:8080/bitstream/edoc/63087/1/Teplyakova_N.A..pdf) – Дата доступа: 29.01.2023.
2. Статистический ежегодник Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.belstat.gov.by/upload/iblock/da7/2ofs6kwxniibet4h4icu0kdluroipo8.pdf> - Дата доступа: 29.01.2023.