

ГУЛЯЕВ Андрей Анатольевич – кандидат философских наук, доцент Московского финансово-промышленного университета «Синергия» (109004, Россия, г. Москва, ул. Мещанская, 9/14, стр. 1; andrey.gulyaev1966@yandex.ru)

СТРАТЕГИЯ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА И УПРАВЛЕНИЯ ИМ В СТРОИТЕЛЬНЫХ КОМПАНИЯХ В ФИЛОСОФИИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

Аннотация. Стратегия отбора персонала и управления им имеет выраженную актуальность, поскольку влияет на конкурентоспособность компании. Цель статьи заключается в исследовании стратегии отбора персонала и управления им в строительной компании с применением структурно-аналитического и прогностического методов. Стратегии отбора персонала и управления им имеют методологический, аналитический, содержательный, результативный, прикладной характер и компоненты. Философия предпринимательства учит: когда владелец компании создает строительный бизнес, он должен задуматься о стратегии отбора персонала и управления. Важными вопросами являются проблема мотивации специалистов, метод оплаты их труда, система отчетности. Стратегия отбора персонала и управления им в строительных компаниях имеет большую практическую значимость в связи с дефицитом рабочей силы, которую надо рационально и эффективно восполнять. Автор отмечает, что разрабатывать стратегию отбора персонала и управления им необходимо с помощью научного подхода, анализа и описания оценок различных методик такой разработки.

Ключевые слова: философия предпринимательства, кадровая служба, прибыль, цикличность, трудовые ресурсы

Введение. В современном мире строительство играет важную роль во всех областях экономики. Но на данный момент из-за дефицита кадров подбор персонала и управление им в строительстве сейчас стали большой проблемой, что обусловило многочисленные научные исследования по стратегии подбора кадров и управления ими в строительной организации.

Строительство связано с большой конкуренцией. Теорию и практику конкуренции принято рассматривать с методологических позиций [Рубин 2021]. Уникальность строительной сферы состоит в том, что с первого дня строительства и до сдачи объекта проходят месяцы, кварталы и годы [Пуляева 2019]. Поэтому многие руководители, особенно малых строительных фирм, не способны быстро пересчитать, спланировать, сопоставить понесенные материальные трудовые затраты. Эти фирмы в большинстве своем не могут выйти на большую рентабельность и получение прибыли. Но те руководители, которые думают о завтрашнем дне и используют систему комплексного планирования (управление персоналом, бюджет, мощности организации), могут рассчитывать на хорошую прибыль [Хем 2020].

Проводя анализ особенностей строительной сферы, можно выделить несколько основных компонентов, связанных со спецификой управления персоналом: это длинный цикл производства, потребность в большой численности кадров и в квалифицированных специалистах, обязательный учет материальных ценностей на объектах, жесткая трудовая дисциплина, специальные условия труда, большие финансовые вложения на начальном этапе, риск травматизма. Эти компоненты требуют от руководящих кадров строительной организации особой ответственности [Верна, Скараник, Черемесина 2019].

Развитие персонала (контроль, обучение, повышение квалификации,

наставничество) занимает одно из важнейших мест в управлении кадрами и способствует высокой рентабельности строительного производства. Если руководитель строительной организации имеет в своей компании опытных высококвалифицированных работников, которые используют в своей деятельности передовые технологии, это является гарантией успеха развития каждого строительного предприятия. На создание системы управления кадровым потенциалом влияют такие факторы, как договорные отношения, характер выполняемой работы, отрасли строительства, численность рабочих, экономическая и политическая ситуация в стране [Schmitt 2014]. В последнее время в строительной сфере используют практику временного найма, что непосредственно влияет на качество выполняемых работ, т.к. после завершения строительства завершается контракт, и оценка кадрового состава теряет смысл. Происходит снижение доли квалифицированных работников в строительстве.

Стратегия отбора персонала и управления им в строительных компаниях имеет большую практическую значимость, поскольку здесь существует дефицит рабочей силы, и ее надо рационально и эффективно восполнять. Разрабатывать стратегию отбора персонала и управления им в строительных компаниях необходимо с помощью научного подхода, анализа и описания оценок различных методик такой разработки. Необходимо применить основной принцип философии предпринимательства: кадровая политика имеет самую высокую значимость.

Методология. Главными методами достижения цели данного исследования являются структурно-аналитический метод, а также прогностический метод, который применяется для выявления тех или иных возможностей отбора персонала и управления им в строительной организации.

Стратегия отбора персонала и управления им в строительных компаниях имеет методологический, аналитический, содержательный, результативный, прогностический характер и содержит различные компоненты. Главное – определить очевидные факторы стратегии отбора персонала и управления им в строительной организации. Следующей задачей является определение значимости этих факторов для оптимизации этой стратегии.

Результаты. В философии предпринимательства есть ключевые проблемы. Одна из них – уменьшение занятости населения в отдельных отраслях, в частности в строительных компаниях. Поэтому повышенное внимание уделяется вопросам, как повысить конкурентность компании и производительность труда в условиях уменьшения численности персонала, как качественно и эффективно управлять персоналом.

Производительность труда в строительстве в России имеет нестабильный характер. В сфере строительства в 2008 г. формировался прирост, в 2009–2010 гг. отрасль демонстрировала снижение эффективности, в 2011–2012 гг. снова повысила производительность, и до 2014 г. опять несколько снизилась. По последним данным Минэкономразвития можно увидеть, что производительность труда в строительной сфере России составляет в среднем около 30% показателей зарубежных строительных организаций, что связано с уровнем использования кадрового потенциала [Верна, Скараник, Черемесина 2019].

Исследователи считают, что для эффективной работы строительной сферы руководитель должен дать оценку своему персоналу, затем произвести оценку кадрового потенциала, что переходит в реализацию основных целей и задач строительной организации. Если руководитель будет действовать по схеме оценки рабочего персонала, то его строительная организация сможет достичь высокой рентабельности [Рубин 2021].

С позиций философии предпринимательства можно при исследовании стратегии отбора персонала и управления им предложить методику развития кадрового потенциала строительной сферы:

1) нужно оценить компетенцию работников, определить профессиональную пригодность;

2) выяснить, какую компетенцию нужно повысить, и провести обучение работников по выбранным направлениям, оценить не только количественные и качественные показатели, но и компетенцию и результативность рабочего персонала методом анкетирования, тестирования;

3) проверить качество обучения и провести оценку обучившихся работников. После комплексной аттестации в соответствии с полученными баллами разделить сотрудников по уровням компетенции: низкий, средний, высокий;

4) принять правильное решение в распределении работников по сферам деятельности в строительной организации [Situational Judgement... 2014: 198-214].

Каждой современной организации, перед которой стоит задача эффективности управления персоналом, необходимо следить за тенденциями в сфере законодательства. Государство регулярно вносит изменения в законодательство, связанное с трудом. Изменения в Трудовой кодекс вносятся для создания лучших условий труда для работников, формирования механизмов социальной защиты как для самих работников, так и для работодателей. Также необходимо внедрять новые технологии сбора информации и анализа данных и совершенствовать корпоративные и социальные отчеты внутри организации [Пинк 2012].

Невозможно управлять результатами компании, если не управляются ее процессы, спланированные на годы вперед. Поэтому к кадровой политике относится не только поиск и наем сотрудников, но также обучение, стимулирование различными методами, как материальными, так и нематериальными. Ведь на рынке уже давно идет борьба не маркетинговых бюджетов, не объемов привлеченных средств от инвесторов, а правильных и четко установленных планов, стратегий, которые объединяют вокруг себя единомышленников, команды специалистов. Стратегия – понятие уже более глубокого смыслового уровня. Выстроив правильную стратегию и транслируя правильную корпоративную политику, бизнес получает шанс жить столетиями [Smither, London 2009].

Обсуждение. Философия предпринимательства важное место в успехе бизнеса отводит кадровой политике. Свойства строительного бизнеса сказываются на стратегии отбора персонала и управления им в строительной организации. Руководитель должен понимать, что, начиная с разработки проекта и заканчивая сдачей в эксплуатацию, строительство эффективно лишь при наличии высококвалифицированных профессиональных кадров [Рыбакова, Лясковская 2016].

В последние годы в зарубежной и отечественной науке и практике управления распространено понятие «кадровая политика». Термин употребляется в различных контекстах [Collings, Mellahi, Cascio 2017; Киган, Лейхи 2017]. С одной стороны, кадровая политика является составной частью общей стратегической политики организации, цель которой – обеспечение оптимального количественного и качественного состава кадров в соответствии с потребностями организации, требованиями действующего законодательства, состоянием рынка труда [Гоулман, Бояцис, Макки 2012]. С другой стороны, стратегия отбора персонала и управления им в строительной организации учитывает мотивацию качественной работы персонала. В действительности можно сказать, что кадровая политика – это система научно обоснованных целей, задач,

принципов, методов, определяющих содержание и формы управления персоналом на различных этапах жизнедеятельности организации.

Осознанное проведение кадровой политики предполагает необходимость осуществления следующих этапов проектирования кадровой политики: 1) нормирование, цель которого – согласование принципов и целей работы с персоналом с принципами и целями организации в целом, стратегией и этапом ее развития; 2) программирование, целью которого является разработка программ кадровой работы и путей достижения целей, конкретизированных с учетом существующих условий и возможных изменений ситуации; 3) мониторинг персонала с целью разработки процедур диагностики и прогнозирования кадровой ситуации [Пинк 2012].

Рассматривая статьи по управлению персоналом [Goodstein, Prien 2006; Пинк 2012], автор делает вывод, что эти работы описывают проблему в целом по общей проблеме кадрового потенциала любой организации. В данном исследовании дается оценка кадрового потенциала в строительной организации с учетом ее особенностей в современном мире.

Выводы. В современном мире строительство играет важную роль во всех областях экономики. Однако физический труд перестал пользоваться популярностью. К тому же зачастую заработная плата строительных рабочих невысока. Поэтому для повышения конкурентоспособности предпринимательства в этой сфере необходимо больше внимания уделять системе оплаты труда, соответствующей каждому специалисту строительного производства, а также обязательным социальным гарантиям, имеющим важное значение для трудового коллектива строительной сферы.

С позиции философии предпринимательства можно сказать, что оценка кадрового потенциала в строительной сфере крайне необходима и должна проходить с учетом уникальности и специфики этой отрасли, а также поставленных актуальных задач и проблем. Для получения наибольшей прибыли нужно решить проблему некавалифицированных кадров, временного найма рабочего состава и др. Стратегия компании и кадровая политика в наше время – это показатели, которые могут сориентировать, находится ли предприятие или фирма в тенденциях рынка. Кадровая культура – элемент управления, который является титульным листом, визитной карточкой строительной компании.

Список литературы

Верна В.В., Скараник С.С., Черемесина С.Г. 2019. Проблемы кадрового обеспечения и управления персоналом в организациях строительной отрасли. – *Экономика строительства и природопользования*. № 3. С. 35-47.

Гоулман Д., Бояцис Р., Макки Э. 2012. *Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта* (пер. с англ.). 3-е изд. М.: Альпина Бизнес Букс. 301 с.

Киган Р., Лейхи Л. 2017. *Неприятие перемен. Как преодолеть сопротивление изменениям и раскрыть потенциал организации* (пер. с англ.). М.: Манн, Иванов и Фербер. 380 с.

Пинк Д. 2012. *Драйв: что на самом деле нас мотивирует* (пер. с англ.). М.: Альпина Паблишер. 274 с.

Пуляева В.Н. 2019. Обучение и развитие персонала в строительной отрасли. – *Российское предпринимательство*. Т. 20. № 1. С. 68-76.

Рубин Ю.Б. 2021. Разработка профессионального стандарта предпринимателя как условие повышения эффективности вовлечения молодежи в предпринимательство. – *Современная конкуренция*. Т. 15. № 1(81). С. 45-61.

Рыбакова А.А., Лясковская Е.А. 2016. Управление кадровым потенциалом

строительной организации. — *Экономика и менеджмент инновационных технологий*. № 6. Доступ: <https://ekonomika.snauka.ru/2016/06/11653> (проверено 27.02.2022).

Хем М. 2020. *Быть диктатором. Практическое руководство* (пер. с англ.). М.: Альпина Паблишер. 320 с.

Collings D., Mellahi K., Cascio W. 2017. *The Oxford Handbook of Talent Management*. London: Oxford University Press. 340 p.

Goodstein L.D., Prien E.P. 2006. *The Use of Individual Assessments in the Workplace*. San Francisco, California: Pfeiffer. 213 p.

Schmitt N. 2014. *The Oxford Handbook of Personnel Assessment and Selection*. London: Oxford Library of Psychology. 992 p.

Situational Judgement Test: Theory, Measurement, and Application (ed. by J. Weekly, R. Ployhart). 2013. Psychology Press. 408 p.

Smither J., London M. 2009. *Performance Management: Putting Research into Action*. San Francisco, CA: Pfeiffer. 192 p.

GULYAEV Andrey Anatolyevich, *Cand.Sci. (Philos.)*, Associate Professor at the Moscow Financial and Industrial University «Synergy» (bld. 1, 9/14 Meshchanskaya St, Moscow, Russia, 109004; andrey.gulyaev1966@yandex.ru)

STRATEGY OF PERSONNEL SELECTION AND MANAGEMENT IN CONSTRUCTION COMPANIES IN THE PHILOSOPHY OF ENTREPRENEURSHIP

Abstract. *The strategy of personnel selection and its management has a pronounced relevance, since it affects the competitiveness of the company. The purpose of the article is to study the strategy of personnel selection and its management in a construction company with the use of the structural-analytical and prognostic methods. Strategies of personnel selection and its management are methodological, analytical, meaningful, productive, applied in nature and have some components. The philosophy of entrepreneurship teaches that when a company owner creates a construction business he must think about strategy of personnel selection and its management. Important issues are the problem of motivation of specialists; method of payment for their work; reporting system. The strategy of personnel selection and its management is of great practical importance due to the shortage of labor resources and the necessity of its rational and efficient replenishment. The development of a strategy of personnel selection and its management needs a scientific approach, analysis and description of the assessments of various methods of such development.*

Keywords: *philosophy of entrepreneurship, personnel service, profit, cyclicity, labor resources*
