

## ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ СТРОИТЕЛЬНОЙ КОМПАНИИ

Ли Сяюинцинъ

*Белорусский государственный университет, г. Минск;*

*mirabelle849@gmail.com;*

*науч. рук. – В. Ф. Байнев, д-р экон. наук, проф.*

В статье анализируются роль и значение эффективного управления персоналом предприятия в обеспечении его конкурентоспособности и устойчивого развития. На примере конкретной строительной фирмы исследуются особенности и кадрового менеджмента в строительной индустрии. Предложен комплекс мероприятий по совершенствованию кадровой политики предприятия в строительной отрасли.

**Ключевые слова:** инновационная экономика; производительность труда; строительная индустрия; управление персонала; мотивация персонала; стимулирование персонала.

В условиях формирования инновационной экономики и цифровой индустриализации общества [1, 2] при стремительном возрастании значимости человеческого капитала эффективность системы управления ключевым ресурсом – персоналом – это основной путь формирования устойчивой конкурентной позиции предприятия. К сожалению, на предприятии ООО «China Construction Second Engineering Bureau LTD», которое послужило объектом осуществленного нами научного исследования, на основе опроса респондентов – ее работников – выявлены серьезные проблемы в сфере управления персоналом.

В частности, на основе проведенного анализа был сделан негативный вывод о слабой роли личного вклада сотрудника как определяющего фактора в формировании заработной платы, что углубляет поляризацию трудовых ценностей, способствует деформированию мотивов эффективной работы. Так, опрос показал, что лишь 34,8% респондентов в качестве базовой детерминанты оплаты труда воспринимают свой личный вклад. Качество и количество труда, по мнению соответственно 22,8% и 27,6% персонала анализируемой организации, размывается, поскольку оценивается приблизительно по результативности деятельности подразделения и предприятия в целом. Более 12 % опрошенных рассматривают свою заработную плату как функцию занимаемой должности, а 2,4% – вообще как прямое следствие позитивных или негативных отношений с руководством фирмы.

В результате указанных проблем на рассматриваемом предприятии наблюдается высокая текучесть кадров, приводящая к потерям из-за простоев, необходимости набора и обучения новых сотрудников и т.д. Например, в 2019 г. общая величина потерь в компании ООО «China

Construction Second Engineering Bureau LTD», по нашим расчетам, достигла 3,99 млн. юаней, что составляет 3,0 % от чистой прибыли предприятия.

Для решения выявленных проблем разработан комплекс мероприятий не только по снижению текучести кадров, но и повышению стимулирования и, соответственно, производительности труда на рассматриваемом предприятии, включающий следующие конкретные меры:

- увеличение заработной платы за счет совмещения профессий, что в целом ведет к экономии фонда заработной платы;
- адресная (персональная) поддержка способных к обучению работников, обеспечивающая улучшение (развитие) кадрового состава предприятия и повышение эффективности его работы;
- удешевление питания, что ведет к улучшению социального имиджа предприятия и его привлекательности для более квалифицированных кадров;
- разработка нового показателя премирования для сотрудников отдела продаж, что ведет к приросту объемов реализации продукции предприятия, увеличению его доходов и прибыли;
- создание внутреннего сайта предприятия для сотрудников.

Осуществленный нами расчет экономического эффекта от внедрения рекомендуемых мероприятий показал, что дополнительная прибыль предприятия превысит 90 млн юань, что свидетельствует о целесообразности их практического использования.

#### **Библиографические ссылки**

1. Чжан Бинь, Байнев В. Ф. Индустриальный марш Китая // Беларуская думка. 2020. № 4. С. 54-62.
2. Байнев В. Ф. Новая, цифровая индустриализация Союзного государства Беларуси и России в контексте эволюции техники и технологий // Экономист. 2019. № 6. С. 10-15.