

УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ СТРОИТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Т. И. Явтухович

*студент, Брестский государственный технический университет, г. Брест,
Беларусь, taisijajawtuchowitsch18.10@mail.ru*

Научный руководитель: Н. В. Носко

*старший преподаватель, Брестский государственный технический университет,
г. Брест, Беларусь, xana1998@mail.ru*

В статье рассматривается вопрос кадрового потенциала в специфике строительной сферы. Приводятся некоторые статистические данные по вводу в эксплуатацию зданий в Республике Беларусь, описывается ситуация кадрового потенциала страны и отображаются особенности строительной сферы, которые влияют на подбор кадров.

Ключевые слова: кадровый потенциал; строительная организация; максимизация прибыли; квалифицированные специалисты.

MANAGING THE HUMAN RESOURCES OF A CONSTRUCTION ORGANIZATION

T. I. Yavtukhovich

*student of the Faculty of Economics, Brest State Technical University, Brest, Belarus,
taisijajawtuchowitsch18.10@mail.ru*

Scientific supervisor: N. V. Nosko

senior lecturer, Brest State Technical University, Brest, Belarus, xana1998@mail.ru

The article deals with the issue of human resources in the specifics of the construction sector. Some statistical data on the commissioning of buildings in the Republic of Belarus are given, the situation of the country's human resources potential is described and the features of the construction sector that affect the selection of personnel are displayed.

Keywords: human resources; construction organization; profit maximization; qualified specialists.

Чтобы оставаться конкурентоспособной на современном рынке, строительной компании необходимо решить ключевую задачу – обеспечить наличие высококвалифицированных специалистов. В первую очередь важно определить потребности в кадрах, выяснить, какие специалисты наиболее востребованы, а также оценить профессиональные знания и навыки сотрудников для эффективной организации работы на строительных объектах.

Анализируя работы авторов Максимовой Е. Е., Карасевой М. А. и Кузнецовой М. Е. по управлению персоналом, можно заметить, что они не акцентируют внимание на особенностях конкретной отрасли и рассматривают общие проблемы кадрового потенциала в любых организациях. Тем не менее, учитывая специфику строительной сферы и важность вопросов управления персоналом, стоит рассмотреть эти аспекты в контексте строительной отрасли [3].

В настоящее время в Республике Беларусь активно ведется строительство: вводятся новые жилые площади, офисные и складские помещения, производственные здания. Во многих строительных компаниях остро ощущается нехватка квалифицированных кадров.

Из данных таблицы видно, что ввод в эксплуатацию жилых домов увеличивается, по некоторым позициям рост достигает 25 %.

На конец 2023 года в Беларуси действовало 8073 строительных организации. За прошедший год в республике было создано 39 новых строительных компаний. Объем подрядных работ в сфере «строительство» за первое полугодие 2024 года составил 8937,9 млн рублей, что на 8,6 % превышает показатели аналогичного периода 2023 года. Один из ключевых показателей для отрасли – это ввод жилья в эксплуатацию. В I полугодии 2024 года в стране было построено 1687,5 тыс. кв. м жилых домов, из которых 849,7 тыс. кв. м – это индивидуальное жилье. При этом 65,2 % нового жилья расположено в городах и поселках городского типа, а 34,8 % – в сельской местности. За шесть месяцев было построено 821,6 тыс. кв. м многоквартирных энергоэффективных домов и 200,7 тыс. кв. м жилых зданий, использующих электроэнергию для отопления, горячего водоснабжения и приготовления пищи. По данным Белстата, в I полугодии 2024 года было введено в эксплуатацию 564,9 тыс. кв. м жилья для граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, из которых 363,6 тыс. кв. м – с государственной поддержкой. В целом, в 2023 году 23,9 тыс. белорусских семей, состоящих на учете нуждающихся, смогли улучшить свои жилищные условия. Среди них 40,1 % составляют многодетные семьи, а 28,6 % – молодые семьи [2].

Ввод в эксплуатацию жилых домов по областям и г. Минску (тысяч квадратных метров общей площади)

Территория Республики Беларусь	Год		
	2018	2020	2022
Всего			
Республика Беларусь	3966,8	4152,6	4222,6
Брестская область	634,6	650,8	655,2
Витебская область	300,2	310,1	306
Гомельская область	452,6	494,4	522
Гродненская область	428,7	439,5	477,7
Г. Минск	717,9	697,4	891,1
Минская область	1114	1191,4	1033,6
Могилевская область	318,8	369	330
из них в сельских населенных пунктах			
Республика Беларусь	1117,7	1215,4	1222,7
Брестская область	123,9	139,7	169,6
Витебская область	51,1	56,8	60,3
Гомельская Область	69,9	85,7	115,2
Гродненская область	58,4	62,9	79,1
Минская область	764,6	802,9	708
Могилевская область	49,7	67,5	90,5
Из общего объема – индивидуальных жилых домов			
Республика Беларусь	1727,2	1748,9	1855,6
Брестская область	320,2	293	340,3
Витебская область	127,9	128,9	143,4
Гомельская Область	188,4	204,7	247,9
Гродненская область	167,3	169,2	172,8
Минская область	762,5	792,4	757
Могилевская область	119,6	130,2	174,3

Составлено по: [2].

Рост объема работ не соответствует увеличению числа квалифицированных кадров на рынке труда, что часто негативно сказывается на развитии отрасли. В строительной сфере ключевым элементом является кадровый персонал.

Рассмотрим состав работников в строительной отрасли Беларуси на 2023 год. Согласно данным Национального статистического комитета, среди работников строительного комплекса преобладают мужчины (85,9 %), а женщины составляют лишь 14,1 %. В 2023 году в строительстве было занято 243,7 тыс. человек, что составляет 5,9 % от общего числа занятых в экономике страны. Средний возраст работников – чуть более 42 лет. Среди специалистов с высшим образованием больше женщин (56,2 %), тогда как среди работников с профессионально-техническим об-

разованием преобладают мужчины (47,5 %). Интересно, что среди сотрудников со средним специальным образованием доли мужчин и женщин почти равны: 18,5 % женщин и 17,5 % мужчин [2].

Кадровая политика охватывает не только поиск и подбор сотрудников, но и их обучение, а также мотивацию с использованием различных методов, как материальных, так и нематериальных. Для достижения прибыли и развития компании необходимо выявлять точки роста и направления для прогресса. Одной из основных задач любой коммерческой организации является разработка и внедрение кадровой политики.

В настоящее время строительные компании сталкиваются с важной проблемой эффективного использования кадрового потенциала. Для достижения стратегических целей им необходимо нанимать сотрудников не только в количественном, но и в качественном отношении, учитывая их навыки, знания и умения, необходимые для выполнения задач. Ключевым моментом является тщательный анализ компетенций специалистов на этапе найма, а при необходимости – организация их подготовки и обучения.

При анализе особенностей строительной отрасли можно выделить несколько важных аспектов управления персоналом:

- длительный производственный цикл;
- потребность в квалифицированных специалистах и достаточном количестве кадров;
- обязательный учет материальных ресурсов на объектах;
- строгая трудовая дисциплина;
- специфические условия труда;
- значительные финансовые вложения на начальном этапе;
- высокий риск травматизма [3].

Строительная отрасль заметно отличается от других тем, что руководителю необходимо оперативно обеспечивать рабочий персонал техникой, материалами и средствами индивидуальной защиты. Также важно создавать условия для отдыха и питания работников, вне зависимости от расположения строительного объекта.

Развитие персонала, включая контроль, обучение, повышение квалификации и наставничество, играет решающую роль в управлении кадрами и способствует высокой рентабельности строительного производства. Наличие в компании опытных и высококвалифицированных специалистов, использующих современные технологии, является основой успешного развития любого строительного предприятия.

Кроме того, следует учитывать особенности формирования системы управления кадровым персоналом. На создание такой системы влияют различные факторы: договорные отношения, характер выполняемых работ, специфика строительной отрасли, численность работников, а также экономическая и политическая ситуация в стране.

Оценка кадрового потенциала в строительстве является важным фактором успеха. Учитывая уникальность и специфику отрасли, необходимо проводить оценку на основе актуальных задач и проблем, с которыми сталкивается компания. Решение таких ключевых вопросов, как нехватка квалифицированных кадров и временный найм, является залогом максимальной прибыли строительных компаний.

Библиографические ссылки

1. *Кузьмин М. А.* Методические подходы к оценке кадрового потенциала: общий обзор // *Экономические науки*. 2011. № 78. С. 251–255.
2. Национальный статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс]. URL: <http://belstat.gov.by/> (дата обращения: 23.09.2024).
3. *Рыбакова А. А., Лясковская Е. А.* Управление кадровым потенциалом строительной организации // *Экономика и менеджмент инновационных технологий*. 2016. № 6.