

*Попова Екатерина Максимовна, магистрант, Санкт-Петербургский
государственный архитектурно-строительный университет,
г. Санкт-Петербург*

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СТРОИТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Аннотация: В условиях, когда происходит нехватка финансовых или материальных ресурсов, в условиях нестабильного рынка важнейшей задачей является бережное отношение и эффективное использование кадрового потенциала. Такое явление обусловлено тем, что именно человеческий потенциал, отдельно взятый сотрудник способен осуществить инновационное развитие: создать инновационную идею, разработать новый продукт или предложить использование новейших материалов на производстве. В статье рассмотрены причины влияния кадровой политики на повышение конкурентоспособности и развитие инновационного потенциала строительных организаций. Выявлены факторы, которые тормозят развитие кадровой политики в России.

Ключевые слова: кадровая политика, человеческий капитал, строительная организация, инновации.

Annotation: In conditions when there is a shortage of financial or material resources, in an unstable market, the most important task is to respect and effectively use human resources. This phenomenon is since it is the human potential, a single employee, who is able to carry out innovative development: create an innovative idea, develop a new product or propose the use of the latest materials in production. The article considers the reasons for the influence of personnel policy on increasing the competitiveness and development of the innovative potential of construction

organizations. The factors that hinder the development of personnel policy in Russia are identified.

Key words: personnel policy, human capital, construction organization, innovations.

Конкуренентоспособность организаций на сегодняшний день бесспорно определяется величиной человеческого капитала. Успех любой организации зависит не просто от человеческого капитала, а от такого капитала, в котором сотрудники обладают глубокими теоретическими и практическими знаниями, имеющие творческие навыки, а также обладающим крепким здоровьем.

В настоящее время вместе с преобразованием традиционной модели управления работниками, происходит усложнение системы мотивации и стимулирования работников, осуществляется процесс по подготовке и обучению персонала, делегирование полномочий сверху вниз, действует гибкая система организации труда.

На сегодняшний день в строительных компаниях Российской Федерации прослеживается определенная практика кадровой политики и человеческого капитала:

1) При привлечении кадров внутренними источниками найма пользуются в большей степени крупные;

2) Работа со студентами и выпускниками также осуществляется чаще в крупных компаниях (82%), в средних и малых – от 50% до 60%.

3) Малые же предприятия занимаются обучением только молодых специалистов.

4) Самыми популярными методами обучения на рабочем месте в крупных компаниях стали: стажировки.

Среди основных особенностей российской модели управления персоналом можно выделить активное обучение, оценку и развитие корпоративной культуры.

Однако стоит отметить современные негативные тенденции, связанные с

человеческим капиталом и кадровой в Российской Федерации. Несмотря на всю полезность и своего рода необходимость грамотной кадровой политики многие российские компании обходятся вообще без нее. В 2021 года кадровый холдинг «Анкор» привел исследования о кадровых политиках 297 компаний, в том числе и строительных. Треть опрошиваемых менеджеров или директоров всех компаний признались, что четко сформулированная кадровая политика у них вообще отсутствует.

Стоит отметить, что в ходе исследований было обнаружено, что самой распространенной целью кадровой политики являлась прагматичная, то есть обеспечение достаточным количеством работника нужной квалификацией. Такой компании необходимо лишь обеспечить производственный план, соответственно зарплаты выплачивается средняя, льгот очень мало.

Еще одной проблемой развития человеческого капитала в России является утечка мозгов. К примеру, в США 15% всего населения являются выходцами из России [3, с. 38-44]. Уже превысило больше 1,5 млн граждан, которые уехали из России, и которые были хорошо образованны и конкурентоспособны, высококвалифицированные специалисты, обладающие ценным человеческим капиталом. Причины, по которым происходит миграция наших граждан может быть совершенно разная, это политические, семейные, личные и иные причины, полностью охватит такой широкий диапазон невозможно. Поэтому необходимо направить силы на укрепление отечественной продукции и, в частности, ее имиджа для молодых специалистов.

Человеческий капитал, это не только качественное образование, но и среда, в которой живет и функционирует человек. Если она будет недостаточно развита, то работникам некогда будет совершенствовать свои знания и умения, на первый план будет выходить решение иных проблем. Таким примером могут служить социально-медицинские факторы. На сегодняшний день идет значительное снижение уровня жизни граждан, увеличение алкоголизма и наркомании, суицида среди подростков.

Одним из распространённых примеров по развитию человеческого

капитала в зарубежных странах стало корпоративное обучение. Это полезный опыт, так как в любой организации имеются свои особенности, и даже новый сотрудник с большим опытом работы столкнется с этой разницей. В российских строительных (и не только) организациях необходимо развивать корпоративное обучение, то есть создание учебного подразделения у себя в организации, которое бы отвечало определенным требованиям: обеспечение подготовки всего персонала организации в соответствии с особенностями бизнеса, где точно будут прописаны какие именно знания, навыки, умения и компетенции работник должен получить; осуществление обучения работников решать задачи, решение которых будет перспективой для будущего.

Однако, обучение на базе предприятий будет успешно только в том случае, когда работник имеет высшее образование или иное образование, которое закрепляет основы этой деятельности, понятие и основные навыки. Если же такого образования работник не имеет, а как чистый лист приходит на работу, то чтобы полностью обучить и сделать работника компетентным необходимо очень много времени и сил у организации, которых у нее обычно нет. Следовательно, необходимо тесное сотрудничество между университетами и предприятиями. Прохождение ежегодных качественных практик студента и стажировок, где он будет сможет закреплять полученные знания и приобретать реальные навыки, с последующим взятием этого студента на работу. Тогда и предприятию не нужно будет заниматься масштабным переобучением персонала.

Необходимо также увеличить государственное финансирование в НИОКР. Правительство Российской Федерации определяет финансирование науки, большая часть которого идет на исследование и разработки. Но большая часть этих инвестиций, которые вкладываются в российскую науку, идут на содержание государственных исследовательских учреждений, мало связанных как с системой подготовки кадров, так и с предпринимательством.

Необходимо создание социального жилья для молодых специалистов. Так как многие выпускники, закончившие ВУЗы, стремятся работать в крупных компаниях, которые расположены в мегаполисах, однако проблема жилья стоит

остро. Следовательно, для молодых специалистов необходима поддержка с жильем от организаций. А также необходимо осуществить ипотечное кредитование со льготами для людей, которые трудятся в сфере науки.

Человеческий капитал – это основа не только инновационного развития, но и в целом развития организации. Крупное финансирование, новейшие технологии, качественное оборудование, все это бесполезно для развития организации, если работники не квалифицированы, не мотивированы и без навыков управления технологиями и оборудованием. Таким образом можно понять значимость человеческого капитала в организациях, и в современных реалиях компании во всем мире стараются создать грамотную кадровую политику и развить человеческий капитал.

Библиографический список:

1. Скворцова В. А., Соколова О. Ю., Фаттоев Н. С. Кадровая политика современных организаций // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2020. №3 (82). С 116-121.
2. Медведева О. В. Человеческий капитал: понятие, структура и основные характеристики // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2019. №7 (41). С 80-86.
3. Моисеев В.В., Смоленская О.А. Актуальные проблемы человеческого капитала в регионах России // Человеческий капитал. 2021. № 6 (150). С. 38-44.
4. Симонова М.В. Стратегия и механизмы управления качеством рабочей силы на предприятиях стройиндустрии // Креативная экономика. 2008. № 5. С. 133-137.
5. Тойшева О.А. Кадровая политика малых и средних предприятий // Научно-методический электронный журнал Концепт. 2016. № 15. С. 251-255.