

*В. Р. Меленчук**vrmelen@gmail.com**Н. В. Носко**БрГТУ, Республика Беларусь***HR-МЕНЕДЖМЕНТ В СТРОИТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

В работе описано как правильное управление человеческими ресурсами может обеспечить конкурентную эффективность строительных организаций и успешную реализацию проектов в данной отрасли. В статье показывается важность эффективного управления человеческими ресурсами в строительстве и предоставлены практические рекомендации и методы достижения грамотного управления.

Ключевые слова: менеджмент, строительство, человеческие ресурсы, персонал, квалификация, эффективность.

Среди доступных организациям ресурсов можно выделить три основных общепринятых типа: материальные ресурсы, нематериальные ресурсы и человеческие ресурсы. В 1970-е года термин «управление персоналом» стал заменяться укрепившимся в то время понятием «управление человеческими ресурсами». Этот термин более ясно подчеркивает важность человеческих ресурсов для успеха компании. Он отличается четким выделением того, что вложения в навыки человека, в развитие его умений и способностей, выгодно для компаний. Сейчас для всех компаний, и больших, и маленьких, и в производственной, и в непромышленной сферах, все большую роль играет вопрос управления человеческими ресурсами. Одной из основных задач менеджмента стала подготовка сотрудников к продуктивной работе. Качественное руководство человеческими ресурсами является необходимым условием успеха предприятия (таблица 1).

Таблица 1 – Разница между управлением персоналом и управлением человеческими ресурсами

Подходы	Управление персоналом	Управление человеческими ресурсами
1	2	3
Восприятие сотрудников	сотрудники как активы, которыми управляют. Основное внимание уделяется их производительности и выполнению работы	сотрудники рассматриваются как важные ресурсы, но также уделяют внимание их развитию, мотивации и удовлетворенности на рабочем месте.
Цель	выполнение рабочих обязанностей, повышении производительности и эффективности труда сотрудников	включают в себя не только выполнение поставленных задач, но и обслуживание сотрудников, удовлетворение работой, улучшение рабочей атмосферы и создание долгосрочных отношений с персоналом
Отношения с сотрудниками	ограничиваются формами отношений с работодателем-сотрудником	уделяет внимание развитию и поддержке сотрудников, строит более открытые и долгосрочные отношения

Окончание таблицы 1

1	2	3
Роль HR-специалистов	выполняют функции по найму, представлению, умному труду и урегулированию решений	более интегрированы в стратегический процесс управления, занимаются разработкой программ обучения и развития, мотивацией персонала и стратегиями планирования человеческих ресурсов
Ориентация	краткосрочные цели и результаты	долгосрочное обслуживание и стратегические цели организации
Культура организации	преобладание бюрократическая культура, где выполнение рабочих обязанностей является ключевым приоритетом	открытая и инновационная корпоративная культура

Менеджмент человеческих ресурсов (HR-менеджмент) играет решающую роль в строительной отрасли, так как успешное выполнение проектов зависит от квалификации и мотивации персонала. Управление человеческими ресурсами в строительной отрасли, развитие влияния современных тенденций и проблем, которые могут повлиять на эффективность и успешность проектов в данной отрасли. Вот несколько ключевых современных тенденций и проблем, связанных с управлением персоналом и работами в строительстве.

Современные изменения:

1. Цифровизация и автоматизация: внедрение новых технологий, таких как информационное моделирование зданий (BIM), системы управления проектами, а также использование дронов и дистанционных датчиков, позволяет корректировать процессы в строительстве, улучшить процессы проектирования. Однако требует специалистов, способных работать с новыми технологиями.

2. Продолжительное строительство: Строительные компании все больше придерживаются ограничения развития. Это включает в себя экологические стандарты, эффективное использование ресурсов и уважение к сообществу. Управление ООН должно обеспечить осуществление этого соглашения.

3. Многофункциональные команды: Современные строительные проекты требуют сотрудничества различных специалистов и специалистов. Управление человеческими ресурсами должно обеспечивать эффективную коммуникацию и сотрудничество внутри организации.

4. Рост конкуренции: Строительная отрасль столкнулась с расширенной конкуренцией, что означает, что компания должна предоставлять услуги более высокого качества и более эффективное управление персоналом.

Проблемы:

1. Недостаток квалифицированных кадров: Строительные отрасли сталкиваются с недостатком опытных специалистов, что может замедлить выполнение проектов и повысить стоимость. Решение этой проблемы включает в себя обучение и развитие собственного персонала, а также поиск новых способов привлечения талантливых сотрудников.

2. Безопасность и здоровье: Безопасность на стройплощадках остается одной из главных проблем строительной отрасли. Менеджмент человеческих ресурсов должен уделять особое внимание обучению сотрудников и соблюдению стандартов безопасности.

3. Сезонность и нестабильность: Строгая тенденция изменения постоянных факторов, таких как погода, экономическая нестабильность и изменения в правовых нормах. Это порождает неопределенность и может повлиять на планирование и управление человеческими ресурсами.

4. Управление проектами: эффективное управление строительными проектами компетентных руководителей и менеджеров, способных эффективно экономить ресурсы и управлять сроками выполнения работ.

5. Сложности с наймом и удержанием персонала: Кадровый оборот может быть высоким, и компаниям часто приходится нанимать и обучать новых сотрудников.

Для достижения успеха в управлении персоналом в строительной отрасли необходимо учитывать современные тенденции и активно решать проблемы, связанные с этой отраслью. Это помогает компаниям повысить производительность, снизить затраты и обеспечить более высокое качество строительных проектов.

Для эффективного достижения целей следует применять методы:

1. Набор и подбор персонала:

- активный поиск и привлечение высококвалифицированных специалистов с опытом работы в строительстве;
- развитие программ стажировки и партнерство с образованием современными учреждениями для подготовки новых специалистов;
- использование современных методов оценки кандидатов, включая интервью, центры оценки и оценки навыков.

2. Обучение и развитие. В процессе роста и обучения сотрудники могут проявлять все больше инициативы и брать на себя все больше ответственности.

- предоставление обучения и поддержки сотрудников для повышения их квалификации и знаний о современных строительных методах и технологиях;
- разработка программы обучения, которая включает в себя обучение внутри компании и внешние обучающие исследовательские институты;
- применение прекращения «жизненного обучения», чтобы сотрудники могли постоянно совершенствовать свои навыки.

3. Управление безопасностью и финансированием:

- разработка и соблюдение строгих стандартов безопасности на стройплощадке;
- обязательное проведение обучения по безопасности для всех сотрудников;
- внешние системы и системы безопасности для быстрого реагирования на возможные риски.

4. Производительность управления:

- установление четких целей и ожиданий для сотрудников;
- регулярное отслеживание и производительность с целью поощрения успехов и разрешения проблем;
- применение методов управления проектами для оптимизации процессов и сроков выполнения работ.

5. Мотивация и поощрение:

- внедрение системы вознаграждений и бонусов за достижение целей и отличных результатов;
- создание положительной корпоративной культуры, включая достижения мировых достижений и сравнительно профессиональное развитие;
- обеспечить рабочую среду, обеспечить комфорт и эффективность работы сотрудников.

6. Многонациональные команды и разнообразие:

- управляйте разными командами, учитывая культурные различия и стимулируя сотрудничество;
- обучение сотрудников в области межкультурных навыков и коммуникаций;
- соблюдение законодательства о равноправии и многообразии на рабочем месте.

Управление человеческими ресурсами в строительной сфере требует постоянной адаптации к меняющимся требованиям и особенностям проектов, но с помощью именно таких стратегий и методов можно добиться снижения конкурентоспособности и ускорить строительство проектов.

В современном мире строительная отрасль играет ключевую роль в развитии экономики и обеспечении комфортных условий для общества. Однако, чтобы успешно справиться с растущими вызовами и конкуренцией, при построении организации необходимо уделять особое внимание управлению своими человеческими ресурсами. Говоря о нашей инновационности и роли HR-менеджмента в строительной отрасли, мы выявляем ключевые аспекты, тенденции и методы, которые обеспечивают конкурентность и успешное завершение проектов.

HR-менеджмент в строительной организации стал частью успешной деятельности. Эффективное управление персоналом начинается с надежной системы набора и подбора персонала, которая обеспечивает компанию высококвалифицированными профессионалами. Разработка и внедрение строгих стандартов безопасности и охраны труда являются обязательными для всех рисков на стройплощадке. Сотрудники по обучению и обслуживанию не только повышают уровень своих навыков, но и помогают адаптироваться к новым технологиям и стандартам в строительстве. Управление производительностью и мотивация сотрудников вдохновляют на достижение поставленных целей и выполнение проектов в срок.

Следует отметить, что современные тенденции в строительной отрасли, такие как цифровизация, стремление к стабильности и многонациональные команды, требуют от HR-менеджеров постоянного прогресса и инноваций в методах работы. Тем не менее, успешное управление человеческими ресурсами обеспечивает не только конкурентную эффективность строительных компаний, но и обеспечивает безопасность, качество и устойчивость строительных проектов. HR-менеджмент в строительстве имеет ключевое значение для достижения целей организации и получения результатов проектов. Эффективное управление человеческими ресурсами содействует созданию команды высококвалифицированных специалистов, готовых справиться с вызовами и требованиями строительной отрасли. При разработке стратегии и внимательном отношении к этой сфере компании могут не только укрепить свою позицию на рынке, но и внести вклад в развитие строительной отрасли в целом.

Литература

1. Ключко В. И. Управление человеческими ресурсами в строительной индустрии. – М.: Эксмо, 2017.
2. Козлова М.Ю. Современные тенденции развития системы управления персоналом в строительной организации. – М.: Книжный Мир, 2018.
3. Куликова О.В. Методы и модели управления человеческими ресурсами в строительной организации. – М.: Проспект, 2016.
4. Осипов Ю.Н. Кадровый менеджмент в строительстве: учебник. – М.: Кудиц-Образ, 2017.
5. Смирнова И.В. Инновационные аспекты управления персоналом в строительной организации. – М.: Издательство ЛАЗ", 2018.