

## **HR-МЕНЕДЖМЕНТ В СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

HR-менеджмент, или управление человеческими ресурсами, представляет собой неотъемлемую часть успешного функционирования различных отраслей бизнеса, и строительная отрасль не становится исключением из этого правила. В Республике Беларусь, строительный сектор занимает значительное положение в экономике, являясь важным двигателем развития. Особенности данной отрасли, такие как комплексность проектов, высокие стандарты безопасности и постоянно меняющиеся технологии, подчеркивают важность эффективного управления человеческим капиталом. Успешная реализация строительных проектов и достижение высоких показателей эффективности напрямую зависят от качественного управления персоналом в строительной отрасли. Активное внимание к подбору, обучению, мотивации сотрудников и создание благоприятной рабочей среды становятся ключевыми элементами стратегии HR-менеджмента, направленной на обеспечение устойчивого развития и конкурентоспособности строительного сектора в Республике Беларусь.

### **1. Особенности строительной отрасли.**

Строительная отрасль характеризуется высокой степенью комплексности и зависимостью от множества факторов, таких как технологические инновации, строительные стандарты, законодательные требования и изменчивость рынка. В связи с этим, HR-менеджмент в строительстве требует особых подходов и стратегий.

### **2. Развитие профессиональных навыков.**

Одним из важных аспектов HR-менеджмента в строительстве является постоянное развитие профессиональных навыков работников [1]. С учетом постоянно меняющихся требований к строительным технологиям и стандартам, необходимо обеспечить персонал строительной отрасли соответствующими компетенциями. Это может включать в себя проведение обучающих программ, мастер-классов и тренингов, направленных на повышение квалификации работников.

### **3. Адаптация к изменениям на рынке.**

Строительная отрасль подвержена колебаниям на рынке, а HR-менеджмент должен быть гибким и адаптироваться к изменениям в условиях внешней среды. Это включает в себя умение эффективно управлять персоналом в периоды повышенной или уменьшенной активности на строительном рынке.

### **4. Привлечение и удержание талантов.**

В условиях конкуренции на рынке труда важным становится привлечение и удержание талантливых специалистов в строительной отрасли. HR-менеджмент должен разрабатывать стратегии по привлечению высококвалифицированных кадров, а также создавать условия для их удержания. Это может включать в себя разработку программ мотивации, предоставление перспектив карьерного роста и создание благоприятной корпоративной культуры.

### **5. Соблюдение законодательства и нормативов.**

В связи с высоким уровнем ответственности в строительной отрасли, HR-менеджмент также должен обеспечивать соблюдение законодательства и нормативов в области трудовых отношений и безопасности труда. Это включает в себя проведение регулярных аудитов, обучение персонала правилам безопасности и поддержание высоких стандартов этического поведения [2].

HR-менеджмент в строительной отрасли Республики Беларусь представляет собой сложную и важную область управления человеческими ресурсами. Эффективное управление

персоналом в строительстве необходимо для обеспечения устойчивого развития отрасли, повышения профессиональных стандартов и обеспечения безопасности труда. Постоянное внимание к развитию сотрудников, адаптация к изменениям на рынке и соблюдение законодательных требований являются ключевыми факторами успеха в этой области.

#### **Список источников**

1. Архипова Н. И., Назайкинский С. В., Седова О. Л. Современные проблемы управления персоналом. М. : Проспект, 2018. 160 с.
2. Лымарева О. А., Ткачев А. С., Болотенко А. Н. Современные подходы к управлению персоналом // Экономика устойчивого развития. 2018. № 3 (35). С. 152–155.