

А. А. Андреев – магистрант кафедры менеджмента

М. Л. Кричевский (д-р техн. наук, проф.) – научный руководитель

ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В СТРОИТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ РОССИИ

Одно из ведущих мест занимает строительство среди всех отраслей индустриального комплекса в России. Около 6% трудовых ресурсов Российской Федерации приходится на долю строительной отрасли. Согласно статистическим данным, по Москве и Санкт-Петербургу этот показатель составляет около 7,5%, а по Московской и Ленинградской областям – от 5% до 7%. Данная статистика показывает необходимость в квалифицированных кадрах в сфере строительства, а также в грамотном и рациональном руководстве и успешной системе мотивации на строительных предприятиях [1].

К сожалению, дела в кадровом менеджменте в сфере строительства обстоят не так хорошо, как хотелось бы. Очень велик дефицит высококвалифицированной рабочей силы. На предприятиях испытывают нехватку в инженерах, программистах, технологах, логистах, руководителях проектов и в кадрах базовых профессий, таких как сварщики, крановщики, монтажники, стропальщики, каменщики и другие. Недостаток в неквалифицированной рабочей силе, в целом по отрасли, отсутствует. Предложение такой рабочей силы идет, прежде всего, за счет легальной и нелегальной миграции, которая в свою очередь в ряде случаев переизбыточна. Иностранцы граждане как категория трудовых ресурсов привлекает внимание руководителей предприятий дешевой рабочей силы, но неспособна решать сложные технологические задачи производства.

На сегодняшний день образование в строительной сфере не является популярным среди молодежи. Молодые люди более охотно идут в экономическую сферу, нефтегазовую или таможенную, рассматривая на престижность будущей профессии, и ее прибыльность. Даже после окончания строительных учебных заведений лишь немногие идут работать по специальности. Во многом это зависит и от предлагаемой на данный момент заработной платы специалистам строительных профессий. Наиболее высокооплачиваемыми специалистами являются инженерно-технические работники, бухгалтеры, архитекторы, программисты и кадровые работники.

Существует ошибочное мнение, что только повышение заработной платы может служить мотивирующим фактором для работника или потенциального сотрудника [2]. Многие высоко- и среднеквалифицированные работники строительной отрасли ценят не только размер заработной платы, но стабильность, которую они получают, работая именно в данной отрасли. Одной из последних тенденций является интерес к «белой заработной плате», что можно объяснить и появлением накопительной части пенсии, и развитием различных схем кредитования. Но, к сожалению, преимущественно небольшие частные строительные фирмы, лишают своих работников таких привилегий. Подобные организации не могут долго существовать или постоянно находиться в функционирующем состоянии из-за своей неустойчивости на рынке, а также из-за более сильных конкурентов, которые переманивают на свою сторону большую часть прибыльных заказов. В таких условиях тяжело говорить о стабильности для специалистов строительной сферы. Распространена тенденция «черной зарплаты» на строительных предприятиях. Руководство фирм делает это с целью уклонения от выплат полной суммы налогообложения и отчислений в социальные инстанции.

Во времена СССР профессия строителя была одной из самых престижных. Молодые люди стремились пойти работать на стройку, так как знали, что всегда будут при деле. Семьям строителей предоставляли бесплатное жилье, присваивали различные награды по накоплению определенного стажа работы в строительстве. Строители получали льготы на проезд, оздоровительные путевки в санатории для своих семей, возможность за счет предприятия получить повышение разрядной квалификации. На сегодняшний день, строители не имеют и половины таких льгот, отсутствует обучающая система, система поощрений. Более того, существуют предприятия, в штате которых отсутствуют специалисты по технике безопасности и пожарной безопасности, не проводятся аттестации рабочих мест. Следовательно, работники, вновь прибывшие на стройку не получают обязательных инструктажей, а именно поэтому сплошь и рядом случаи травматизма. Естественно, эти факторы отпугивают специали-

стов строительной отрасли от работы по специальности. Ведь очень значимым мотивирующим фактором является уверенность работников в безопасности и защите их жизни и здоровья.

Уместно установить систему курирования строительных учебных заведений крупными или средними строительными организациями. Эта система помогла бы решить во многом проблему нехватки кадров в строительной отрасли. Молодые люди были бы уверены, что по окончании обучения они получат работу и годы, которые они отдадут на получение профессии не пройдут даром.

Проблему низкой заработной платы решать нужно по отрасли в целом. Но, несмотря на это, можно привлечь людей на работу на стройку. К каждому специалисту отрасли нужен свой подход. Для жителей нецентральных регионов страны, которые приезжают на работу в Московский и Северо-Западный регион не всегда важен высокий доход. Люди более охотно пойдут к работодателю, который обеспечит их питанием, жильем, мобильной связью. Местные соискатели имеют другие приоритеты. У них уже есть жилье, диплом об образовании, и они будут мотивированы обучением за счет организации, повышением квалификации, возможностью расти по карьерной лестнице. Как известно, именно эти привилегии очень сильно влияют на выбор молодых людей своей будущей работы.

На каждом предприятии обязательно должен быть инженер по охране труда, который будет направлять людей на обучение, проводить вводные инструктажи и следить за техникой безопасности. На данный момент государство ввело обязательную аттестацию рабочих мест. Это хорошее начало для дальнейших нововведений.

Работодатели должны осознать, чтобы привлечь работников в строительство необходимо обеспечить их всеми социальными льготами. Обязательное медицинское страхование, заключение трудовых договоров с каждым работником, занесение необходимых записей в трудовую книжку для накопления стажа. Менеджеры по персоналу должны разрабатывать и внедрять системы поощрения сотрудников. Они могут быть как денежными (премии, дополнительные выплаты), так и нести за собой поощрительный и мотивационный характер. Например, корпоративная мобильная связь, развозка сотрудников или оплата проезда, повышение квалификации и карьерный рост, участие в выставках и региональных конкурсах.

В заключение необходимо отметить, что поднятые проблемы очень актуальны на сегодняшний день. Города растут, и страна испытывает необходимость в развитых строительных организациях, которые смогут выполнять большой объем застроек. Профессия строителя всегда и во все времена была и будет востребована. Необходимо только сделать ее привлекательной для специалистов, чтобы люди хотели работать. Наша страна имеет в своем распоряжении высококвалифицированных работников строительной сферы. Работодателям необходимо создать лишь более привлекательные условия для их работы, и тогда многие проблемы мотивирования персонала в строительных организациях будут решены.

Библиографический список

1. Строительный Еженедельник, № (456) от 28.03.2011 -20с.
2. Ансофф И. Стратегическое управление. М. : Экономика, 1989. -370с.