

Мониторинг и оценка специфических характеристик кадрового потенциала организаций строительной отрасли

© 2016 г. О.А. Олатало, А.Д. Мурзин, Н.А. Осадчая *

Актуальная проблема управления интеллектуальным потенциалом строительных организаций в последние годы находится в поле зрения многих ученых и экономистов. Однако законодательство в области строительства выдвигает новые требования к управленческим работникам. В данном исследовании поставлена цель обосновать роль и место кадрового потенциала как ключевого фактора устойчивого развития строительной организации, выявив особенности строительства, влияющие на процесс управления персоналом, производством.

Рабочая гипотеза исследования базируется на положении: кадровый потенциал является детерминантой конкурентоспособности и устойчивого развития строительной организации в современных условиях. Эффективность реализации интеллектуального потенциала инженерных и управленческих кадров организаций обеспечивается адекватной системой управления.

Результатом исследования выступает предлагаемая система диагностирования, мониторинга и оценки кадрового потенциала, обеспечивающая эффективное управление персоналом и строительной организацией в целом, повышение качества и конкурентоспособности продукции.

В рамках проведения мониторинга кадрового потенциала был разработан перечень основных качеств управленческого работника. Предложенная система мониторинга и оценки кадрового потенциала строительной организации, в свою очередь, прошла практическую апробацию на базе строительных организаций ОАО «Ростовгорстрой» и ООО «Интегро Стил» г. Ростова-на-Дону.

Ключевые слова: мониторинг, оценка, кадровый потенциал, интеллектуальный потенциал, строительная организация, диагностирование, критерии оценки, качества управленческого работника.

Эффективность функционирования современных строительных организаций всё в большей степени зависит от качества подготовки и профессионализма управленческого персонала. Согласно Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 г.,

одним из стратегических направлений является создание условий для формирования и функционирования механизмов саморегулирования предпринимательского сообщества [1]. Ряд задач, связанных с вступлением строительных компаний в число саморегулируемых организаций (**СРО**), остаётся нерешённым и выдвигает новые требования к уровню квалификации работников [2]. В свою очередь, программа стратегического развития Южного Федерального округа (**ЮФО**) до 2020 года также определяет требования к созданию в ЮФО стабильной и прогрессивной социально-экономической среды и укреплению позиций строительной отрасли [3].

В последние годы было создано немало центров по подготовке менеджеров, но далеко не все из них позволяют получить необходимые знания в соответствии с новыми требованиями СРО. Следовательно, направление данного исследования своевременно и обосновано недостаточной проработанностью аспектов управления интеллектуальным потенциалом с позиций устойчивого развития строительной организации.

Вопросы кадрового обеспечения являются ключевыми при оценке строительной организации на

* Олатало О.А. — ассистент кафедры экономики, менеджмента и логистики в строительстве Донского государственного технического университета, Академия строительства и архитектуры. 344022, Ростов-на-Дону, ул. Социалистическая, д. 162, olatalo@yandex.ru;

Мурзин А.Д. — канд. экон. наук, доцент кафедры экономики, менеджмента и логистики в строительстве Донского государственного технического университета, Академия строительства и архитектуры. 344022, Ростов-на-Дону, ул. Социалистическая, д. 162, admurzin@yandex.ru;

Осадчая Н.А. — канд. экон. наук, доцент, зав. кафедрой экономики, менеджмента и логистики в строительстве Донского государственного технического университета, Академия строительства и архитектуры. 344022, Ростов-на-Дону, ул. Социалистическая, д. 162, osad@aaanet.ru.

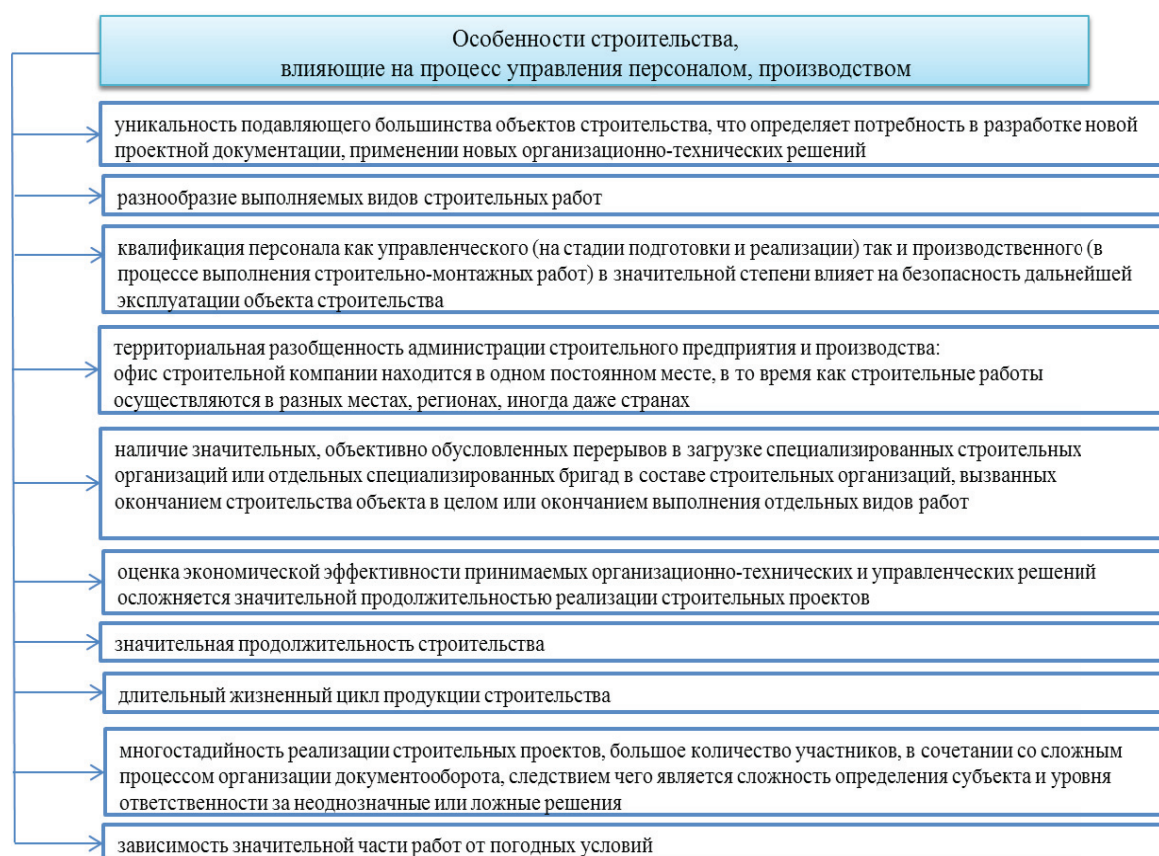


Рис. 1. Перечень основных особенностей строительства, влияющих на процесс управления персоналом, производством
[The list of the main features of construction influencing management of personnel, production]

предмет выполнения ею определенного вида работ, целесообразности инвестирования, выбора надежных поставщиков. Именно от квалификации и опыта персонала организации зависит качество выполненных работ, эффективность принимаемых управленческих решений и конечные результаты деятельности [4].

На сегодняшний день строительная отрасль является одной из наиболее емких и масштабных, исходя из количества вовлеченных в производственный процесс людей. Кадровая ситуация в этой сфере, на первый взгляд, представляется стабильной: специалистов строительного профиля разной квалификации и уровня образования достаточно много, и кажется, что подбор нужной команды для реализации имеющихся проектов не вызовет трудностей. Однако кадровый потенциал задействован не в полной мере. К тому же, заметна тенденция снижения качества строительно-монтажных работ, широкого привлечения к выполнению работ малоквалифицированных рабочих кадров, снижения качества подготовки инженерно-технических работников [5].

Система управления персоналом строительных предприятий должна соответствовать особенностям строительной отрасли (**рис. 1**).

В отличие от рабочих, руководители, специалисты и служащие сами непосредственно не производят материальных ценностей, а создают необходимые социально-экономические и организа-

ционно-технические предпосылки и условия для эффективного труда людей, занятых выполнением производственных операций. Эффективность производства, следовательно, и рыночная устойчивость предприятия зависит не столько от непосредственных производителей, сколько от эффективного управления их действиями, эффективной деятельности руководителей и специалистов управленческих служб предприятия. Возникает необходимость в непрерывном мониторинге уровня интеллектуального потенциала и постоянной переподготовки кадров в целях обеспечения устойчивого функционирования строительной организации.

Предлагается определять «интеллектуальный потенциал строительной организации» как совокупность структурных компонентов (интеллектуальный уровень сотрудников, имеющийся объем знаний и опыт инновационной деятельности), взаимосвязано функционирующих с целью создания качественной строительной продукции и обеспечения конкурентных преимуществ устойчивого функционирования строительной организации [6].

Целесообразность проведения мониторинга и комплексной оценки кадрового потенциала на предприятии выражается в следующем:

1) чтобы лучше понять своих подчиненных и оценить их возможности и потребности в обучении и развитии;

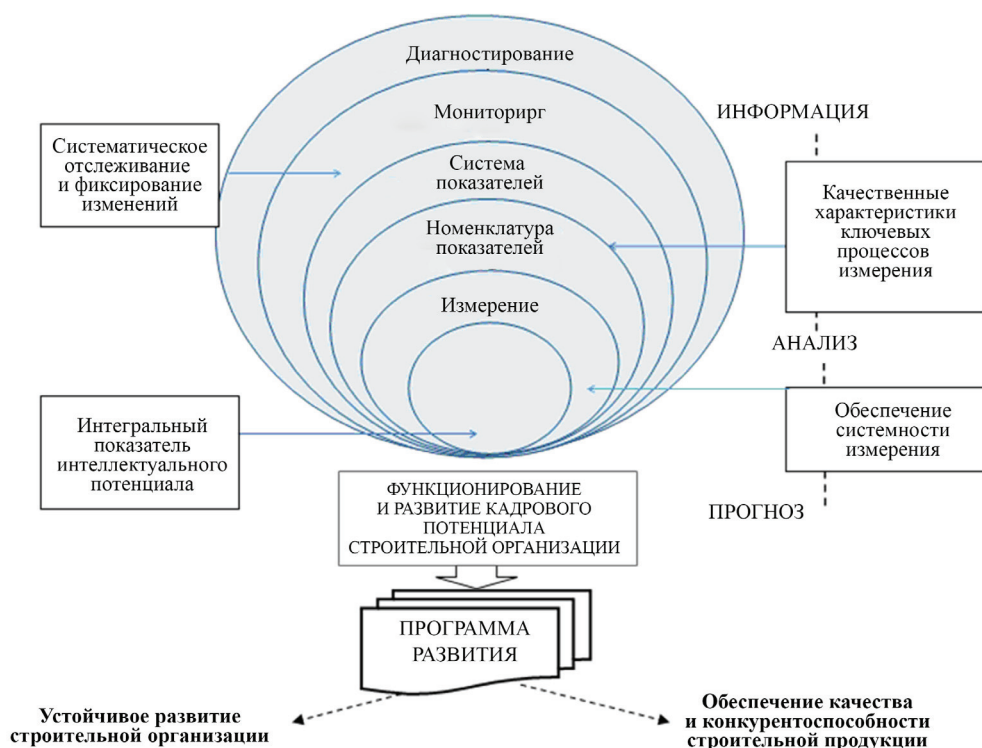


Рис. 2. Система диагностирования, мониторинга и оценки кадрового потенциала строительной организации
[System of diagnosing, monitoring and evaluation of personnel potential of the construction organization]

2) организация растет, и нужно выбрать менеджеров и специалистов, которые смогут возглавить новые отделы и направления;

3) компания переходит к новому этапу развития, и требования к квалификации менеджеров и сотрудников повышаются;

4) создается новое направление работ, расширяется объем задач, увеличивается кадровый состав;

5) команда работает неэффективно, и необходимо определить причины;

6) планируется провести оценку профессиональной квалификации управленческого персонала [7, 8].

В зависимости от ожидаемых результатов, кадровый мониторинг может быть проведен с той или иной степенью полноты. Оценка кадрового потенциала может проводиться: во всей компании и охватывать всех сотрудников – как руководителей, так и специалистов; в отдельных подразделениях (например, оценка сотрудников отдела продаж); по уровням управления (например, руководители среднего звена); для решения конкретной задачи управления (например, оценки готовности менеджеров к новым направлениям работы) [9, 10].

Предлагается интегрировать в общую систему управления строительной организацией постоянно изменяющуюся систему диагностирования, мониторинга и оценки кадрового потенциала (рис. 2).

Как первый этап, диагностирование, позволяет выявить текущее состояние кадрового потенциала

путем проведения оценки интегрального показателя интеллектуального потенциала (ИП) по формуле:

$$\text{ИП} = [(\text{УН} + \text{ПЗ})/2] \times \text{К} + \text{Р} \times \text{С}, \quad (1)$$

где УН – показатель степени развития управленческих навыков; ПЗ – показатель степени развития профессиональных знаний; К – показатель уровня квалификации; Р – показатель результативности труда работника; С – показатель сложности выполняемых работником функций [11].

Дальнейшее проведение мониторинга кадрового потенциала, как следующего этапа, можно представить в виде циклического процесса отслеживания изменений, происходящих в системе интеллектуального потенциала для установления статистических закономерностей развития компонентов, изучения доли вклада каждого из них в общий результат системного взаимодействия.

При этом, необходимо рассматривать процедуру измерения ИП как совокупность операций по выбору номенклатуры и системы показателей измерения, обеспечению системности измерения, сравнению фактических значений показателей системы измерения с эталонными или фактическими значениями тех же показателей за предыдущие периоды.

В процессе мониторинга как результата наблюдения формируются потоки информации и блоки данных, отражающие изменения в системе интеллектуального потенциала. Для установления характера связей между компонентами системы, для описания закономерностей, установления зависимостей,

Перечень основных качеств управленческого работника (в рамках проведения мониторинга кадрового потенциала) [List of the main qualities of the management of the employee (in the framework of the monitoring of personnel potential)]					
1. Деловые качества	2. Организаторские способности	3. Профессиональные знания	4. Коммуникативные качества	5. Моральные качества	6. Личные качества
глубина технических знаний;	инициативность;	применение организационно-управленческих принципов;	способность устанавливать деловые отношения с вышестоящим руководством;	трудолюбие;	энергичность;
экономические знания;	целеустремленность;			честность;	ситуационное поведение;
знания в области организации труда и управления;	самостоятельность в решении вопросов (умение брать на себя ответственность);	умение использовать резервы производства и учитывать интересы коллектива;	умение устанавливать деловые отношения с коллективом и коллегами;	обязательность;	системный подход;
производственный опыт;	дисциплинированность;	умение работать с документацией		самокритичность	способность целостного восприятия;
понимание задач предприятия;	исполнительность;		способность создавать нормальный психологический климат в коллективе;		работоспособность;
умение вести деловую переписку;	умение определять цель и ставить задачу;		умение прислушиваться к чужому мнению;		выдержанность;
умение проводить совещание	умение расставлять кадры и организовать задачу;		умение четко выражать свою мысль		образование в соответствии с должностью
	способность оперативно принимать решения;				
	способность анализировать и объективно оценивать их результаты				

выполнения прогнозов и осуществления анализа необходимо разнородные наблюдаемые объекты и процессы привести в сопоставимый вид [12–14]. Для этой цели в среде мониторинга кадрового потенциала предлагается организовать его измерение в численном выражении количественных и качественных характеристик процессов и результатов – показателей измерения.

При выборе критериев оценки нужно учитывать требования организации к исполнению сотрудником своих функций. Поэтому при оценке кандидата диагностируются две группы качеств: профессионально важные качества и личностные особенности [15].

Оценка личностных характеристик кандидата позволяет составить психологический портрет, представляющий основные структуры личности. С помощью диагностики оцениваются структура интеллекта, мотивационно-потребностная сфера, особенности стиля управления и т. д.

Разработанная система диагностирования, мониторинга и оценки кадрового потенциала строительной организации прошла практическую апробацию на базе предприятий ОАО «Ростовгорстрой» и ООО «Интегро Стил» г. Ростова-на-Дону [16, 17]. При этом, был диагностирован текущий уровень интеллектуального потенциала строительной организации на основе детального анализа качеств управленческого работника (**таблица**). Это позволило обоснованно формировать перспективные планы развития персонала в общей стратегии обеспечения устойчивого развития строительной организации в условиях саморегулирования отрасли.

Таким образом, мониторинг кадрового потенциала дает возможность осуществлять непрерывную оценку персонала, формировать единую базу знаний и разрабатывать способы управления организацией с учетом развития ее интеллектуального уровня. Данный фактор, несомненно, будет способствовать лидерству строительной организации, что позволит конкурировать не только на региональном рынке ЮФО, но и за его пределами.

Библиографический список

1. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. URL: <http://www.ifap.ru/ofdocs/rus/rus006.pdf> (дата обращения: 25.01.2017).
2. Федеральный закон «О саморегулируемых организациях» от 01.12.2007 № 315-ФЗ. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_72967/ (дата обращения: 25.01.2017).
3. Стратегия социально-экономического развития Южного Федерального округа на период до 2020 года. URL: http://www.city-strategy.ru/UserFiles/Files/Strategy%20YUFO_2020.pdf (дата обращения: 25.01.2017).
4. Морозова О.А. Обоснование значимости подготовки персонала в строительстве с учетом тенденций саморегулирования // Научное обозрение. 2014. № 11-2. С. 587–590.
5. Ширяев М.В., Митяков С.Н., Митяков Е.С., Потанин П.А. К вопросу о мониторинге обеспечения инженерными кадрами промышленности регионов

России // Экономика в промышленности. 2015. № 2. С. 111–118. DOI: 10.17073/2072-1633-2015-2-111-118

6. Иванова Н.Н., Морозова О.А. Формирование интеллектуального потенциала строительной организации с учетом влияния отечественного и зарубежного опыта // Научное обозрение. 2013. № 11. С. 284–286.

7. Савон Д.Ю., Калачева Л.В. Формирование индикаторов, отражающих увеличение производительности труда, создание и модернизацию высокопроизводительных рабочих мест угольной промышленности // Гуманитарные и социально-экономические науки. 2015. № 4(83). С. 111–114.

8. Костюхин Ю.Ю., Чалов В.И., Хорзов С.Е. Актуальные задачи повышения эффективности высшей школы на современном этапе развития России // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2012. № 12. С. 18–20.

9. Ришко Ю.Б., Малахова Е.М. Оценка кадрового потенциала // Вестник ОмГАУ. 2014. № 4(16). С. 68–71.

10. Осадчая Н.А., Кравченко А.И. Применение экономико-математических методов и моделей для оценки результативности кадрового потенциала строительной организации // Научное обозрение. 2013. № 12. С. 274–277.

11. Морозова О.А. Оценка интеллектуального потенциала строительной организации как основа обеспечения качества строительной продукции // Интернет-журнал Науковедение. 2013. № 5(18). С. 138.

12. Тарасевич Е.А. Разработка концепции диагностирования интеллектуального капитала стро-

ительной организации как условия обеспечения ее конкурентоспособности: дисс. канд. экон. наук. СПб., 2009. 182 с.

13. Савон Д.Ю., Калачева Л.В. Обоснование путей обеспечения качества рабочей силы через формирование профессиональных компетенций и конкурентоспособности работников предприятий угольной промышленности с учетом мобильности кадров // Гуманитарные и социально-экономические науки. 2015. № 3(82). С. 118–122.

14. Калачева Л.В., Петров И.В., Савон Д.Ю. Обеспечение промышленной и экологической безопасности на угольно-добывающем предприятии как путь к созданию высокопроизводительных рабочих мест // Горный информационно-аналитический бюллетень (научно-технический журнал). 2015. № 4. С. 276–282.

15. Осадчая Н.А., Джинчарадзе Г.Р. Механизм моделирования системы критериев оценки персонала // Интернет-журнал Науковедение. 2012. № 4(13). С. 156. URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/16ergsu412.pdf> (дата обращения: 25.01.2017).

16. Морозова О.А., Иванова Н.Н., Бица В.Ю. Автоматизированная информационная система (АИС) оценки интеллектуального потенциала управленческого персонала строительной организации / Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ № 2012661009 от 05.12.2012 г.

17. Дьякова О.В. Разработка управленческих решений на основе результатов диагностики управления предприятием на примере ОАО «Ростовгорстрой» // Научное обозрение. 2013. № 11. С. 267–271.

Ekonomika v promyshlennosti = Economy in the industry
2016, no. 3, July–September, pp. 292–297
ISSN 2072-1633 (print)
ISSN 2413-662X (online)

Monitoring and evaluation of personnel potential of construction-specific

O.A. Olatalo – olatalo@yandex.ru, A.D. Murzin – admurzin@yandex.ru, N.A. Osadchaya – osad@aaanet.ru, Don State Technical University: Perfect Heritage of High Quality Novations. 162, Sotsialisticheskaya Str., Rostov-on-Don 344022, Russia.

Abstract. Current problem of managing intellectual potential construction companies is in recent years, in view of many scientists and economists. However, the legislation in the field of construction put forward new requirements for managerial employees. This study aims to justify the role and place of human resource capacity as a key factor for sustainable development of the construction company, identifying features of construction that affect personnel management process, production.

The working hypothesis of the study is based on a position: staff capacity is a determinant of

competitiveness and sustainable development of the construction company in modern conditions. The effectiveness of the implementation of the intellectual potential of engineering and management training organizations to provide adequate control system.

The result of research supports the proposed system of diagnosing, monitoring and evaluation of personnel potential, ensuring effective management of personnel and construction company as a whole, improving the quality and competitiveness of products.

As part of the monitoring of personnel potential it has developed a list of qualities of managerial employee. The proposed system of monitoring and evaluation of human resource capacity building organization, in turn, passed on the basis of the practical testing of construction companies of JSC «Rostovgorstroy» and LLC «Integro Steele» in Rostov-on-Don.

Keywords: monitoring, assessment, human resources, intellectual potential, builder, diagnosis, evaluation criteria, quality management employer.

References

1. *Kontsepsiya dolgosrochnogo sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiya Rossiiskoi Federatsii na period do 2020 g* [The concept of long-term socio-economic development of the Russian Federation for the period till 2020]. Available at: [http://www.ifap.ru/ofdocs/rus/rus006.pdf/](http://www.ifap.ru/ofdocs/rus/rus006.pdf) (accessed: 25.01.2017). (In Russ.)
2. *Federal'nyi zakon «O samoreguliruemyykh organizatsiyakh» ot 01.12.2007 № 315-FZ* [Federal law «On self-regulatory organizations» from 01.12.2007 number 315-FZ]. Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_72967/ (accessed: 25.01.2017). (In Russ.)
3. *Strategiya sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiya Yuzhnogo Federal'nogo okruga na period do 2020 goda* [Strategy of socio-economic development of the Southern Federal District for the period until 2020]. Available at: http://www.city-strategy.ru/UserFiles/Files/Strategy%20YUFO_2020.pdf (accessed: 25.01.2017). (In Russ.)
4. Morozova O.A. Substantiation of the importance of personnel preparation in construction with the consideration of self-regulation tendencies. *Nauchnoe obozrenie = Science Review*. 2014. No. 11-2. Pp. 587–590. (In Russ.)
5. Shiryayev M.V., Mityakov S.N., Mityakov E.S., Potanin P.A. The monitoring of engineering personnel training in industrial region of Russia. *Ekonomika v promyshlennosti = Economy in the industry*. 2015. No. 2. Pp. 111–118. (In Russ.) DOI: 10.17073/2072-1633-2015-2-111-118
6. Ivanova N.N., Morozova O.A. Forming the intellectual potential of a construction organization with the consideration of Russian and foreign experience. *Nauchnoe obozrenie = Science Review*. 2013. No. 11. Pp. 284–286. (In Russ.)
7. Savon D.Y., Kalacheva L.V. Formation of the indicators, reflecting increase in labour productivity, creation and modernization of high-performance workplaces of the coal industry. *Gumanitarnye i sotsial'no-ekonomicheskie nauki = Humane, Social and Economic Sciences*. 2015. No. 4(83). Pp. 111–114. (In Russ.)
8. Kostyukhin Y., Chalov V., Chorzov S. Actual tasks efficiency of higher education at the present stage of development of Russia. *MIR [World] (Modernization Innovation Research)*. 2012. Vol. 3. No. 4(12). Pp. 18–20. (In Russ.)
9. Rishko Yu.B., Malakhova E.M. Evaluation of personnel potential. *Vestnik Omskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta*. 2014. No. 4(16). Pp. 68–71. (In Russ.)
10. Osadchaya N.A., Kravchenko A.I. Using economic-mathematical methods and models for assessing the effectiveness of human potential of a construction organization. *Nauchnoe obozrenie = Science Review*. 2013. No. 12. Pp. 274–277. (In Russ.)
11. Morozova O.A. Evaluation of intellectual potential of a construction company as a basis for ensuring the quality of construction products. *Internet-zhurnal Naukovedenie = Naukovedenie*. 2013. No. 5(18). P. 138. (In Russ.)
12. Tarasevich E.A. *Razrabotka kontseptsii diagnostirovaniya intellektual'nogo kapitala stroitel'noi organizatsii kak usloviya obespecheniya ee konkurentosposobnosti* [Development of the concept of diagnosing of the intellectual capital of the construction organization as conditions of ensuring her competitiveness]. Dis. kand. ekon. nauk. St. Petersburg, 2009. 182 p. (In Russ.)
13. Savon D.Y., Kalacheva L.V. Rational ways to ensure quality of the workforce through the formation of professional competence and competitiveness of the worker of the coal industry with allowance for staff mobility. *Gumanitarnye i sotsial'no-ekonomicheskie nauki = Humane, Social and Economic Sciences*. 2015. No. 3(82). Pp. 118–122. (In Russ.)
14. Kalacheva L.V., Petrov I.V., Savon D.Yu. Industrial and environmental safety at the coal-mining companies as a way to create high-jobs. *Mining Informational and Analytical Bulletin (scientific and technical journal)*. 2015. No. 4. Pp. 276–282. Available at: http://www.giab-online.ru/files/Data/2015/04/39._276-282_Kalacheva.pdf (accessed: 25.01.2017) (In Russ.)
15. Osadchaya N.A., Dzhincharadze G.R. Mechanism of modeling of personal evaluation system. *Internet-zhurnal Naukovedenie = Naukovedenie*. 2012. No. 4(13). P. 156. Available at: <http://naukovedenie.ru/PDF/16ergsu412.pdf/> (accessed: 25.01.2017). (In Russ.)
16. Morozova O.A., Ivanova N.N., Bila V.Yu. Avtomatizirovannaya informatsionnaya sistema (AIS) otsenki intellektual'nogo potentsiala upravlencheskogo personala stroitel'noi organizatsii [Automated Information System (AIS) evaluation of intellectual potential management personnel of the construction company]. *Svidetel'stvo o gosudarstvennoi registratsii programmy dlya EVM № 2012661009*, 05.12.2012. (In Russ.)
17. Dyakova O.V. Development of management solutions according to the results of enterprise management diagnostics (based on the example of «Rostovgorstroy» Plc.). *Nauchnoe obozrenie = Science Review*. 2013. No. 11. Pp. 267–271. (In Russ.)

Information about authors:

O.A. Olatalo – Assistant of Department of Economy, Management and Logistics in construction, **A.D. Murzin** — Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor of Department of Economy, Management and Logistics in construction, **N.A. Osadchaya** – Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor of Department of Economy, Management and Logistics in construction.