

**УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ  
СТРОИТЕЛЬНОГО КОМПЛЕКСА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ  
В УСЛОВИЯХ МИРОВОГО ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА**

*А.В. Шиманович, 4курс*

*Научный руководитель – Е.М. Паночина, ст. преподаватель  
Академия управления при Президенте Республики Беларусь*

Среди межотраслевых комплексов строительный является одним из важнейших: он обеспечивает народное хозяйство основными фондами, население – жильем. В кризисные периоды его роль значительно возрастает. В Республике Беларусь на нынешнем этапе строительный комплекс призван обеспечить рост национальной экономики, несмотря на кризисные явления, при этом основной акцент делается на росте объемов возведения объектов жилищного строительства для удовлетворения потребности населения в доступном и комфортном жилье.

Профессионализм кадров строительного комплекса и их способность решать поставленные перед отраслью задачи является одним из условий эффективности экономики, качества строительной продукции, безопасности условий труда. Поэтому вопросы управления кадровым потенциалом строительного комплекса постоянно находятся в поле зрения Министерства архитектуры и строительства, Министерства образования, Министерства труда и соцзащиты, местных органов управления [2].

Темп роста объемов строительства в 2005-2008 гг. превышал темп роста ВВП. В 2005 г. удельный вес строительства в ВВП составлял 6,9%, в 2008 г. – 9,4%, а по итогам первого полугодия 2009 г. он достиг 11,5%. В 2005-2008 гг. темп роста объемов подрядных работ превышал темп роста объемов производства строительных материалов, что было одной из проблем комплекса в указанном периоде. В первом полугодии 2009 г. ситуация кардинально поменялась: по причине снижения объемов экспорта строительных материалов на внутреннем рынке наблюдалось избыточное

предложение по отдельным их видам (стеновые материалы, продукция стекольной промышленности, керамическая плитка и др.) и финансовое положение предприятий промышленности строительных материалов ухудшилось (рентабельность реализованной продукции этих предприятий за первое полугодие 2009 г. составила 9,2%, что 2,5 п.п. ниже, чем по итогам 2008 г.) [4]. Выход строительных организаций на внешние рынки, увеличение объемов привлечения инвестиций, переход на европейские нормы и стандарты, переход строительства на инновационный путь развития крайне важен в условиях кризиса и требует изменений в управлении кадровым потенциалом.

Недостаточная обеспеченность квалифицированными кадрами – основная проблема, объединяющая порядка четырех тысяч субъектов хозяйствования строительной отрасли Беларуси. Наиболее эффективно управлять кадровыми ресурсами, вести их учет и повышать производительность труда позволит единая кадровая информационная система, над созданием которой в настоящее время работают специалисты Республиканского методологического центра. Основной идеей создания данной системы является управление механизмом спроса и предложения на рынке труда отрасли, ориентированное, прежде всего, на потребность работодателя. Существует необходимость в создании базы данных рабочих и служащих строительного комплекса, где целесообразен персонифицированный учет. Наличие единой базы кадров строительной отрасли позволит обобщить данные потребностей в квалифицированных специалистах, в том числе на перспективу, и осуществить заказ на их подготовку [3].

В настоящее время предприятия строительного комплекса активно занимаются поиском новых рынков сбыта не только ближнего, но и дальнего зарубежья. От объемов привлеченных инвестиций на 2010 г. и ближайшую перспективу, темпов строительства жилья будет зависеть востребованность строителей. Переход на европейские нормы и стандарты, иные перспективные проекты требуют качественных подходов к подготовке персонала, овладения ими современными технологиями производства строительно-монтажных работ. Однако многие организации испытывают недостаток квалифицированных специалистов, владеющих вопросами внешнеэкономической деятельности и маркетинга, со знанием иностранных языков.

Качество продукции и услуг в строительстве тесно связано с необходимостью проведения профессиональной аттестации, сертификации кадров строительной отрасли, а также переходом на персональную сертификацию. Во многих высокоразвитых странах в различных профессиях, существует статус квалифицированного специалиста. Сертификат официально подтверждает квалификационную компетентность, наглядно демонстрирует работодателю знания представителя профессии, помогает определить его трудовой путь и способствует продвижению карьеры. Существенная особенность – аттестация и сертификация кадров в области строительства должны быть не формальными требованиями, а необходимыми элементами профессионального развития.

В Республике Беларусь сложилась многоступенчатая система подготовки, переподготовки, повышения квалификации и аттестации кадров строительной сферы и имеет различные формы и методы, но все они решают одну задачу - повышение профессиональной компетентности и уровня подготовки кадров. Следует учитывать, что в образовательной сфере невозможна мгновенная перестройка согласно доведенным заданиям и объемам. Она идет вслед за потребностями строительной отрасли: наращиваются объемы выпуска специалистов на всех уровнях образования; расширяется перечень специальностей, по которым ведется переподготовка; вводятся новые специальности и реализуется основная задача по повышению качества подготовки специалистов [1]. Теория непрерывного образования, которая актуализируется во всех странах мирового сообщества, говорит о том, что знания, полученные в процессе обучения, при истечении ряда лет устаревают. Ученые утверждают, что каждое двадцатилетие они практически на 100% обновляются. В связи с этим возникает потребность в организации непрерывного профессионального образования. И здесь повышение квалификации и переподготовки кадров весьма актуальны и перспективны. Однако в строительной отрасли они слабо используются. Так, за прошлый год обучение прошли всего 610 руководителей ИТР по всему предлагаемому спектру специальностей строительного профиля.

Быстро и адекватно адаптироваться к новому внешнеэкономическому контексту, к объявленной правительством высокой степени экономической свободы становится возможным при выработке системных и скоординированных решений в управлении кадровым потенциалом и при необходимости на основе мониторинга ситуации на внутреннем и внешнем рынках оперативно изменять тактику и направления деятельности.

### **Список использованных источников**

1. Буряко В.А. Успех во взаимодействии предприятий и учреждений образования // Архитектура и строительство. - 2008. №6. - С.74-75.
2. Время быстрых решений //Архитектура и строительство.–2009. №6. – С.6-9.
3. Дрик Т.А. Дополнительное профессиональное образование утолит «кадровый голод» //Республиканская строительная газета. -2009. №41. – С.3.
4. Информация об итогах выполнения показателей прогноза социально-экономического развития организаций Минстройархитектуры и строительной отрасли за первое полугодие 2009 г. // Республиканская строительная газета: приложение. – 2009. - №27. – С. 1-8.