

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1 **Алиева, С. В.** Роль HR-аналитики в повышении эффективности деятельности кадровой службы / С. В. Алиева, А. М. Ларсова // Вестник экспертного совета. – 2021. – № 4 (27). – С. 24–30.

2 **Жукова, Д. Ю.** HR-аналитика как средство поддержки принятия управленческих решений / Д. Ю. Жукова, М. И. Погребняк // Молодой ученый. – 2016. – № 18. – С. 248–250.

3 **Лисогурский, О. Н.** Управление персоналом и экономика труда / О. Н. Лисогурский. – Гомель : БелГУТ, 2008. – 95 с.

4 **Нагибина, Н. И.** HR-аналитика в современных условиях / Н. И. Нагибина // Управление персоналом в программах подготовки менеджеров : сб. материалов междунар. науч.-практ. семинара, 13 ноября 2015 г. – Воронеж : ВГУ, 2015. – С. 75–77.

5 **Коновалова, В. Г.** Организация отбора и оценки персонала / В. Г. Коновалова. – М. : ЭКЗАМЕН, 2019. – 142 с.

Получено 31.05.2023

ISSN 2227-1155. Сборник студенческих научных работ.

Вып. 28. Гомель, 2023

УДК 331.48

М. А. ЖЕРЕБЦОВА (ПС-32)

Научный руководитель – канд. техн. наук *З. Н. ЗАХАРЕНКО*

HRM-СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ В СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ

Рассмотрена HRM-система управления трудовыми ресурсами в строительной отрасли.

В настоящее время одним из приоритетных направлений развития строительной отрасли Республики Беларусь является обеспечение инновационного развития человеческих ресурсов. Строительный комплекс – это совокупность подрядных строительных и монтажных организаций, организаций по производству строительных материалов и изделий, а также обслуживающих их организаций. Таким образом, в строительном комплексе Республики Беларусь работают много специалистов, которые ориентированы на обслуживание строительного производства и обеспечивают его материально-техническими ресурсами, научно-исследовательскими, проектно-изыскательскими, опытно-конструкторскими работами и подготовкой кадров. Внедрение автоматизиро-

ванных систем управления человеческими ресурсами в строительной отрасли является важным направлением развития строительного комплекса.

Управление человеческими ресурсами предназначено не только для специалистов, которые работают непосредственно в строительных организациях. Это так же важно для людей, которые проектируют дома, высокие небоскребы и дороги, на которые мы полагаемся. Успех каждого строительного проекта определяется рабочими и менеджерами, которые его совершают. Таким образом, отдел кадров, контролирующий эту рабочую силу, имеет решающее значение [1].

Английская аббревиатура *HRM* обозначает *Human Resource Management*, что дословно переводится как «управление человеческим ресурсом». *HRM*-системы предназначены для управления персоналом, но их функциональность шире, чем у систем автоматизации кадровых операций. Продукты этого класса позволяют работать не только с количественными, но и с качественными показателями персонала. Основная их задача – привлечь и удержать ценных для компании специалистов.

HRM-системы позволяют решить две основных задачи: упорядочить все учетные и расчетные процессы, связанные с персоналом и снизить потери, связанные с уходом сотрудников. Эффект от решения первой задачи заключается в устранении двойного ввода данных, сведении их в единую базу с возможностью полного анализа и генерации отчетности, исключении появления «мертвых душ», своевременности и корректности расчета и начисления заработной платы, налоговых отчислений. Учитывая, что, по некоторым оценкам, затраты, связанные с персоналом, составляют примерно 36 % от доходов крупных компаний, текучесть кадров оказывается серьезной проблемой, которая может существенно ухудшить показатели общей эффективности организации.

Повышение эффективности при выполнении этих задач происходит за счет предоставления прямого доступа сотрудникам (*Employee self-service*) и менеджерам (*Manager self-service*) к нужной им информации.

Использование *HRM*-системы позволяет грамотно разрешать сложные вопросы, реализовывать гибкие схемы расчета заработной платы и кадрового документооборота.

Несмотря на экономический кризис, мало кто будет спорить о ценности человеческого капитала в качестве корпоративного актива. Компании с сильной функцией управления персоналом будут акцентировать внимание на «качественном» росте сотрудников, разрабатывая поощрительные программы и схемы мотивации. На рисунке 1 представлена диаграмма, показывающая самые эффективные мероприятия для повышения производительности труда работников строительной организации [2].

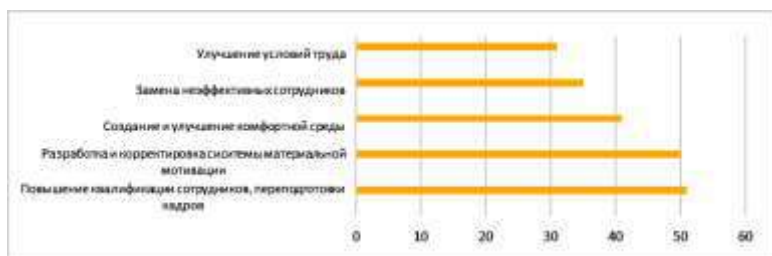


Рисунок 1 – Столбчатая диаграмма, показывающая самые эффективные мероприятия для повышения производительности труда работников строительной организации

Определены стратегии внедрения *HRM*-системы в строительстве. Одна из них – кадровая. Нужны люди для выполнения задач и выполнения работы в организации, поэтому одной из основных задач в *HRM* является укомплектование штатов. Кадровая политика включает в себя весь процесс найма от размещения вакансии до переговоров о пакете заработной платы. В рамках кадровой функции выделяют четыре основных этапа: разработка штатного расписания, разработка политики поощрения, вербовка и отбор.

Разработка штатного расписания позволяет *HRM* видеть, сколько людей они должны нанять на основе ожиданий дохода. Разработка политики поощрения мультикультурализма в сфере труда. Вербовка включает в себя поиск людей для заполнения открытых позиций. На этапе отбора люди будут опрошены и отобраны, и в результате будет согласован надлежащий компенсационный пакет. За этим шагом следует обучение, удержание и мотивация.

Важным для организации является разработка политики на рабочем месте: политики дисциплинарного процесса, политики в отношении времени отпуска, дресс-кода, политики в области этики, политики использования Интернета и т. д. В разработке политики в процесс вовлекаются *HR*-менеджеры, руководство и руководители.

Специалисты по управлению персоналом должны определить, что вознаграждение является справедливым, соответствует отраслевым стандартам и достаточно высоким, чтобы побудить людей работать в организации. Это включает в себя создание систем оплаты труда, которые учитывают количество лет работы в организации, годы опыта, образование и аналогичные аспекты. К компенсациям относятся: заработная плата, пенсионные планы, планы покупки акций, время отпуска, больничный лист, возмещение расходов на обучение, удерживание.

Удерживание включает в себя удержание и мотивацию сотрудников оставаться в организации. Девяносто процентов сотрудников покидают компанию по следующим причинам: проблемы, связанные с работой, которую они выполняют, или проблемы с их менеджером. На рисунке 2 представлена диаграмма, которая показывает основные причины смены работы в строительной отрасли.



Рисунок 2 – Диаграмма, которая показывает основные причины смены работы в строительной отрасли

После того как организация потратила время на найм новых сотрудников, необходимо убедиться, что они не только обучены выполнять работу, но и продолжают расти и развивать новые навыки в своей работе. Это приводит к повышению производительности для организации. На рисунке 3 представлена диаграмма, которая показывает процент влияния работы системы *HMR* на производительность труда работников. А на рисунке 4 представлены диаграммы, которые показывают процент внедрения *HMR*-технологий в строительных организациях РБ в 2021 и 2023 гг.

Примеры учебных программ могут включать следующее: обучение навыкам работы, тренинг по коммуникации, мероприятия по тимбилдингу, подготовку по вопросам политики и права.

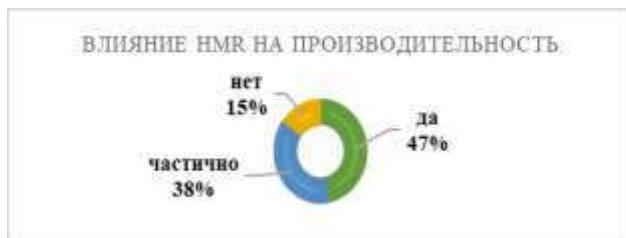


Рисунок 3 – Кольцевая диаграмма, которая показывает процент влияния работы системы *HMR* на производительность труда работников



Рисунок 4 – Круговые диаграммы, которые показывают процент внедрения *HMR*-системы в строительные компании РБ в 2021 и 2023 гг.

Правовая среда *HRM* постоянно меняется, поэтому кадровики должны быть осведомлены обо всех законах, которые влияют на рабочее место, и обязаны сообщать об этих изменениях управляющей организации. Специалист по управлению персоналом может работать с некоторыми из этих законов: законы о дискриминации, требования к медицинскому обслуживанию, требования к компенсации, такие как минимальная заработная плата, законы о безопасности работников [3].

Безопасность является важным фактором во всех организациях. Часто новые законы создаются с целью установления государственных стандартов для обеспечения безопасности работников. Профсоюзы и профсоюзные контракты также могут влиять на требования к безопасности работников на рабочем месте. Менеджер по персоналу должен быть осведомлен о требованиях защиты работников и убедиться, что рабочее место соответствует как федеральным, так и профсоюзным стандартам. Проблемы защиты работников могут включать следующие аспекты: химическая опасность, требования к отоплению и вентиляции, защита частной информации о сотрудниках.

В дополнение к управлению внутренними факторами менеджер по персоналу должен учитывать внешние силы, которые могут повлиять на организацию. Внешние факторы могут включать изменения в трудовом законодательстве, расходы на здравоохранение, разнообразие рабочей силы, изменение демографии рабочей силы, увольнения и сокращения штатов, более широкое использование социальных сетей для распространения информации среди сотрудников.

Таким образом, управление человеческими ресурсами охватывает все этапы, связанные с наймом и управлением персоналом в любой организации строительной отрасли. Многие основные задачи и обязанности в области людских ресурсов в строительстве сопоставимы с задачами и обязанностями в других секторах. Управление человеческими ресурсами – это процесс найма людей, их обучения, компенсации, разработки политики, касающейся рабочего места, и разработки стратегий удержания сотрудников.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1 **Павлов, А. С.** Экономика строительства : учеб. и практикум для бакалавриата и магистратуры : в 2 ч. Ч. 1 / А. С. Павлов. – Люберцы : Юрайт, 2016. – 314 с.

2 **Староверова, К. О.** Менеджмент. Эффективность управления : учеб. пособие для вузов / К. О. Староверова. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Юрайт, 2021. – 269 с.

3 **Шарапова, Т. В.** Основы теории управления : учеб. пособие для вузов / Т. В. Шарапова. – М. : Юрайт, 2020. – 210 с.

Получено 31.05.2023