

ОСОБЛИВОСТІ ПІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ БУДІВЕЛЬНОЇ ГАЛУЗІ

студент гр. М-01 Ковальов В.О.

На сьогоднішній день практично кожна будівельна фірма на ринку Сумської області відчуває дефіцит справді кваліфікованих кадрів, причому цей дефіцит відчувається не тільки стосовно простих робітників, а й у інженерно-технічних фахівців. Проблема пошуку кваліфікованих спеціалістів стоїть дуже гостро на багатьох будмайданчиках. Найбільш дефіцитними професіями в будівництві вважаються бетонники, муляри, монтажники інженерних мереж, проєктувальники, конструктори, інженері ПТО то кошторисно-договірних відділів.

За інформацією кадрових агентств, станом на сьогоднішній день в будівельній сфері бракує кваліфікованих виконробів. Специфіка даної спеціальності полягає у тому, що виконроб може зовсім не мати будівельної освіти, але прекрасно компенсувати це практичним досвідом. На сьогоднішній день лише одна п'ята частина від всіх виконробів на будівництві має диплом з будівельною освітою, що, як я вважаю, має враховуватися кадровими службами [1].

Однією з найважливіших задач для будівельної галузі є забезпечення кадрами в області менеджменту. Найбільш затребуваними позиціями вважаються менеджери проєктів, від яких сьогодні вимагають мати не лише будівельну освіту, але і диплом про вищу економічну освіту, оскільки менеджер проєктів в будівельній сфері не лише керує будівництвом, але й оптимізує робочий процес з урахуванням економічних аспектів. Процес пошуку необхідних для виробництва фахівців ускладнюється тим, що навчальні заклади не можуть готувати студентів для роботи з новими технологіями і матеріалами. Головна причина такої тенденції полягає у тому, що ринок будівельних послуг сьогодні має настільки швидкі темпи розвитку, що переважна більшість всіх навчальних закладів не встигає розробити нові або скорегувати вже існуючі навчальні програми підготовки студентів. У кінцевому результаті роботодавці отримують фахівців, які не готові до роботи з новими в своїй галузі технологіями.

Другою серйозною проблемою можна виділити низький рівень підготовки молодих спеціалістів. Багатьом з них не вистачає практичних навичок роботи за своїм фахом. У зв'язку з тим, що молоді фахівці не мають потрібних навичок та практичного досвіду, посади провідних менеджерів будівельних підприємств, у більшості випадків, займають люди пенсійного або передпенсійного віку.

Набір персоналу у будівельній сфері має певний ряд своїх особливостей. Де-юре, підбором фахівців займається відділ кадрів підприємства, проте на практиці все виглядає дещо інакше. До служби персоналу звертаються лише у разі масового набору бригад. У більшості випадків робітники минають кадровий відділ і звертаються безпосередньо до виконроба, телефон якого указаний в оголошенні про прийом на роботу. Здобувачі запрошуються на буд майданчик для ознайомлення з місцем роботи та знайомством з виконробом. Якщо досягаються всі домовленості, виконроб направляє людей до відділу кадрів для працевлаштування.

Робітники, яких приймають на роботу, повинні надати у кадрову службу інформацію про попереднє місце роботи та список виконуваних ними там обов'язків. Дана інформація допомагає кадровій службі направити фахівця у відповідний до його знань підрозділ.

Коли йде набір висококваліфікованих співробітників велику увагу звертають на статус і спеціалізацію фірм, у яких раніше працював здобувач. При підборі директора, важливу роль відводять і розмірах попередньої компанії, у якій працювала людина. Наприклад, якщо у попередній компанії він займав посаду директора, а штат працівників

налічував декілька десятків людей, то це зовсім не означає, що здобувач має необхідний досвід для керування компанією в якій кількість працюючих буде вимірюватись сотнями. Враховуючи ці умови, будівельна галузь прийшла до висновку, що необхідні спеціалісти, які зможуть не тільки побудувати споруду, але і мінімізувати витрати, прорахувавши всю економіку виробництва.

У більшості випадків, фахівці такого профілю приходять у компанію із зовнішнього середовища, адже вони є дуже рідкісними, а пошук таких людей займає місяці [2]. В сучасних умовах функціонування ринку будівельної галузі склалися тенденції, коли менеджери вищої ланки та інженери дуже затребувані. Будівельні компанії теж не відстають від світових тенденцій і нерідко переманюють рідкісних спеціалістів до себе за рахунок кращих заробітних плат та різного роду компенсацій.

Багато експертів сходяться у думці, що зростаюча активність будівництва призведе до зростання попиту на висококваліфікованих фахівців будівельної сфери. А компанії, у свою чергу, зможуть отримати висококваліфікованих спеціалістів не тільки завдяки новітнім технологіям рекрутингових агентств, а й завдяки створенню робітникам дійсно гарних умов праці.

1. Журнал «Кадровик»/[Електронний ресурс]// Режим доступу: <http://kadrovik01.com.ua/>

2. Независимый строительный портал/ [Электронный ресурс]// Режим доступа к статье: <http://www.nsp.su/useful/analitics/a155/>

Науковий керівник: доц. Глівенко С.В.

Ковальов, В.О. Особливості підбору персоналу на підприємствах будівельної галузі [Текст] / В.О. Ковальов; наук. кер. С.В. Глівенко // Економічні проблеми сталого розвитку : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої пам'яті проф. Балацького О.Ф., м. Суми, 6-8 травня 2014 р.: у 2-х т. / За заг. ред.: О.В. Прокопенко, О.В. Люльова. - Суми : СумДУ, 2014. - Т.2. - С. 303-306.