Симонова Марина Викторовна

профессор кафедры экономики, менеджмента в строительстве,
Самарский государственный архитектурно-строительный университет
m.simonova@mail.ru

перспективы развития специализированного рынка труда в строительстве

Аннотация

Профессионально-квалификационная структура в строительстве определяется объемами, темпами строительства, а также применяемыми технологиями. Увеличение объемов строительства согласно стратегическим планам развития отрасли предполагает увеличение кадровой потребности, для удовлетворения которой необходим анализ состояния и развития специализированного рынка труда. Наиболее вероятные направления для увеличения количества и качества рабочей силы в строительстве состоят в дополнительном профессиональном образовании.

Ключевые слова: рынок труда, строительный комплекс, профессионально-квалификационная структура, дефицит кадров, кадровая потребность, качество рабочей силы

Современное состояние рынка труда, ориентированного на строительный комплекс, показывает возрастающую в последнее время потребность в кадрах, особенно рабочих профессий – как высокой квалификации, так и вспомогательных профессий. При этом сохраняется дефицит кадров, показывающий несоответствие спроса и предложения. Особенно существенный разрыв в количестве вакансий по рабочим профессиям высокой квалификации и предложений по этим же позициям. Локальные меры, предпринимаемые в регионах для

решения проблемы, не приносят желаемых результатов.

Для обеспечения долгосрочных результатов, обеспечивающих баланс спроса и предложения на рынке труда, ориентированном на строительную отрасль, необходимо стратегическое планирование потребности в кадрах на срок не менее 5-15 лет, учитывая продолжительность обучения и длительность строительного цикла.

В силу неблагоприятной демографической ситуации в России и длительности обучения в системе профессионального образования, не следует

...не следует планировать
увеличение количества
выпускников и абитуриентов
профильных учебных
заведениях всех уровней
в ближайшие четыре года

планировать увеличение количества выпускников и абитуриентов профильных учебных заведениях всех уровней в ближайшие четыре года. Следовательно, для увеличения количества занятых в строительной отрасли необходимо ориентироваться на переквалификацию, переподготовку и повышение квалификации. Наиболее важным вопросом при перспективном планировании кадровой потребности становятся вопросы качества рабочей силы, повышение которого будет существенно влиять на количество требуемого персонала (2).

Квалификационные требования в строительстве

Система дополнительного образования в строительстве в последние годы претерпела существенные изменения после введения института саморегулирования. Законодательно закреплены положения, обязывающие строительные и проектные организации проводить повышение квалификации инженерно-технического персонала не реже одного раза в 5 лет для получения допуска к ведению работ, а также проведение профессиональной аттестации специалистов на знание нормативной и технической документации в соответствии с профилем деятельности. Это должно обеспечить

периодическое обновление знаний по техническим и технологическим нормам и правилам у инженерно-технического персонала строительных организаций. Кроме того, были введены достаточно жесткие ограничения по профессиональному составу организаций, ведущих строительно-монтажные и проектные работы.

В соответствии с положениями, разработанными по видам саморегулирования, в зависимости от объемов работ, стоимости работ, регламентируется минимальное количество инженерно-технических работников на различных должностных уровнях, причем, требования предъявляются не только к наличию профильного образования, но и к стажу работы по специальности, который не может быть меньше 3-х лет. Это достаточно жесткие ограничения, не всегда согласующиеся с финансовой и управленческой структурой строительной организации, однако позволяющие контролировать профессионально-квалификационную структуру, от которой во многом зависит качество выполнения работ. Пока такие требования предъявляются только к инженерно-техническому персоналу, в отношении рабочих профессий

наиболее
важным вопросом
при перспективном
планировании кадровой
потребности становятся
вопросы качества
рабочей силы

этого пока нет, что уже приводит к экономии на повышении квалификации именно рабочих, недостаток квалификации которых ощущается достаточно сильно.

Квалификационные требования в такой ответственной сфере деятельности, как строительство, результатами которой пользуются все жители страны и должны быть безопасными и надежными, безусловно, имеют определяющее значение. В настоящее время ответственность за возможные негативные последствия некачественного выполнения работ лежит на организациях, осуществлявших эти работы. Однако реальный производственный процесс показывает наличие огромного количества организаций, создающихся для возведения конкретного объекта и затем распадающихся и ликвидирующихся по завершению строительства.

Потребности рынка в специалистах строительных профессий и их квалификация

Ответственность при этом перекладывается на саморегулирующие организации, то есть имеется только коллегиальная ответственность. Для повышения качества строительства необходимо введение персональной ответственности наряду с коллегиальной. Этими лицами должны быть главный инженер проекта, главный архитектор проекта и, в первую очередь, инспекторы, выполняющие проверку качества проекта и строительно-монтажных работ.

При этом следует иметь в виду наличие многочисленных рисков, связанных с недостаточной согласованностью разработанных в саморегулировании документов с кадровой ситуацией на рынке труда в

ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА СТРОИТЕЛЬСТВА НЕОБХОДИМО ВВЕДЕНИЕ ПЕРСОНАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ НАРЯДУ С КОЛЛЕГИАЛЬНОЙ

строительстве. Структурная перестройка в экономике страны, связанная с кризисом 2008 г., повлекла за собой изменения в характере спроса на рабочую силу, в требованиях к ее профессионально-квалификационному составу, предопределив необходимость трансформации объемов и профилей подготовки специалистов в системе профессионального образования. И если в системе дополнительного образования такие изменения возможны в краткосрочной перспективе, то изменения в системе высшего образования имеют более длительный характер, тем более с учетом требований саморегулирования.

Переход системы высшего образования на подготовку бакалавров и магистров не согласован с профессионально-квалификационной структурой в бизнесе. Работодатели имеют смутное представление о получаемых квалификациях, чем они отличаются друг от друга и от прежней квалификации «инженер-строитель», кроме сокращения срока обучения. Отсутствует сопряжение получаемых квалификаций в высшем образовании и должностями в строительных и проектных организациях, куда уже через три года придет первый выпуск бакалавров. Такое сопряжение возможно через разработку профессиональных стандартов, которые пока

в отрасли не созданы. В рамках данной проблемы одной из сложнейших задач, связанных со структурными переменными, является согласование потребности рынка труда в рабочей силе (определенного уровня квалификации, обладающей нужными работодателю профессиями и специальностями) с возможностью ее подготовки в учреждениях системы профессионального образования.

Проблема нехватки молодых специалистов в строительстве

При этом необходимо иметь в виду различие в целях и задачах системы профессионального образования и рынка труда. Количество бюджетных мест в вузах регулируется Министерством образования и науки РФ, оно же составляет и жестко контролирует выполнение государственных образовательных стандартов. Показатели успешности вузов зависят от количества студентов, их успеваемости, количества научных разработок, но не зависят от работодателей. В связи с этим особую актуальность имеет проблема достижения сбалансированности между количес-

работодатели имеют
смутное представление
о получаемых
квалификациях,
чем они отличаются друг
от друга и от прежней
квалификации «инженер-
строитель»

показатели успешности
вузов зависят от количества
студентов, их успеваемости,
количества научных
разработок, но не зависят
от работодателей

твом и качеством рабочей силы и возможностями ее трудоустройства. От ее решения зависят не только достижение заявленных стратегических планов в отрасли, но и качество возведенных строительных объектов. Преодоление сверхиндустриальной структуры занятости, сложившейся в экономике страны в социалистический период, привело к существенным перекосам в тенденциях спроса и предложения на рынке труда в последние десятилетия.

Высвобождение в постперестроечный период большого количества инженерно-технических работников привело к межпрофессиональной миграции, в результате чего в составе персонала организаций строительного комплекса возник провал той возрастной группы, которая в настоящее время должна была стать высококвалифицированными инженерами и управленцами. Нехватка квалифицированных кадров в настоящее время в большой степени объясняется именно этой структурной перестройкой рынка труда в строительстве (3).

Тем не менее, такая возрастная структура дает возможность карьерного и профессионального роста молодым специалистам, которым в другой ситуации достичь высокого положения можно было бы в более длитель-

ные сроки. Трудоустройство молодых специалистов после получения профессионального образования сталкивается с многочисленными трудностями. Основным стимулом для многих при выборе работы стал денежный стимул, отодвинув на второй план карьерные и профессиональные устремления. Этот фактор во многом способствует оттоку перспективной молодежи, получившей профессиональное образование, но трудоустраивающихся не по специальности или в других отраслях, обеспечивающих достаточный для проживания уровень.

Заключение

Проведенный анализ показал наличие не только количественной проблемы в удовлетворении кадровых потребностей строительного комплекса, но и существенных ограничений в росте качества рабочей силы. Для выполнения намеченных планов по развитию отрасли необходимо разработать

кадровые программы, которые могли бы применительно к конкретной территориальной ситуации реализовать комплекс мероприятий по увеличению количественного и повышению качественного состава работников предприятий отрасли.

Литература

1. Федеральная целевая программа «Жилище» на 2011–2015 годы (утв. постановлением Правительства РФ от 17.12.2010. № 1050). – 256 с.
2. Ярошенко Е.В. Использование оценки человеческого фактора при прогнозировании потребностей отраслей экономики в рабочей силе // Экономические науки. – 2010. – № 64. – С. 264–268.
3. Симонова М.В. Стратегия и механизмы управления качеством рабочей силы на предприятиях стройиндустрии: монография. – М.: Креативная экономика, 2008. – 368 с.

рп

Marina V. Simonova

Professor, Department of Economics and Management in the Construction Industry, Samara State University of Architecture and Civil Engineering

The Prospects for the Development of a Specialized Labor Market in Construction

Abstract

The occupational skill structure in the construction industry is determined by the volume, the pace of construction and the underlying technology. Increase in the construction volume according to the strategic development plan of the industry involves increasing the recruitment needs. To meet them it is necessary to analyze the condition and the development prospects for a specialized labor market. Advanced vocational training is the most likely way to increase the number and the quality of the labor force in the construction industry.

Keywords: labor market, construction complex, occupational skill structure, shortage of staff, recruitment needs, quality of workforce