

## КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА СТРОИТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА ТРЕБУЕТ КОРЕННОГО ИЗМЕНЕНИЯ

*А. Устурой*

*Технический Университет Молдовы*

В последние годы наиболее интенсивное развитие в Республике Молдова получила такая отрасль народного хозяйства как строительство. Объемы строительно-монтажных работ в 2005 году увеличились по сравнению с 2001 годом в 3,22 раза. Учитывая, что отрасль является довольно трудоемкой, одним из результатов бурного ее развития явилось резкое увеличение численности работников, занятых в отрасли. Так, например, в 2005 году в строительстве были заняты 52 тыс. человек, что на 20 % больше, чем в 2001 году, в то время, как в целом по республике за этот же период времени имело место снижение общей численности занятого населения на 12 % (с 1499 тыс. человек в 2001 году до 1319 тыс. человек в 2005 году). Данное положение можно считать одним из положительных моментов, так как отрасль предоставляет новые и новые рабочие места для населения республики.

Однако, несмотря на положительную сторону дела, есть и множество отрицательных моментов, среди которых в первую очередь необходимо отметить высокую текучесть кадров, которая на данном этапе в строительстве является одной из самых высоких. Так, в 2005 году в строительстве было принято на работу 10,6 тыс. чел., а уволено за этот же период – 9,0 тыс. чел.; текучесть кадров составила 51 %, что на 12 % больше по сравнению с 2004 годом.

Среди факторов, способствующих высокой текучести кадров можно назвать такие как: тяжелые условия труда, связанные с выполнением работ на открытом воздухе (подверженность погодным условиям); значительная продолжительность производственного цикла (иногда до 2-5 лет) и др. С другой стороны, следует также отметить, что управление персоналом строительных предприятий оставляет желать лучшего.

Известно, что реализация целей и задач управления персоналом осуществляется через кадровую политику.

Кадровая политика - главное направление в работе с кадрами, набор основополагающих принципов, которые реализуются кадровой службой предприятия. В этом отношении кадровая политика представляет собой

стратегическую линию поведения в работе с персоналом.

В настоящее время основными проблемами кадровой политики в строительстве являются следующие:

1. Отсутствие комплексного подхода к подготовке и переподготовке кадров для строительной отрасли.

2. Неукомплектованность строительных организаций специально обученными рабочими кадрами при постоянном росте спроса на строительную продукцию.

3. Недостаточный уровень квалификации работников, что приводит к низкому качеству выполняемых работ и большим затратам на переделку брака. Это, в свою очередь, приводит к низким заработкам и материальной неудовлетворенности работников, так как принятая система оплаты труда в строительстве (сдельная) предполагает выплату вознаграждения после выполнения и сдачи работ заказчику.

4. Низкая механовооруженность и тяжелые условия труда.

Исходя из вышесказанного, представляется весьма актуальным совершенствование кадровой политики строительных организаций.

Переход к рыночной экономике существенно меняет основополагающие принципы и содержание кадровой политики. В настоящее время это сознательная, целенаправленная деятельность по созданию трудового коллектива, который наилучшим образом способствовал бы совмещению целей и приоритетов предприятия и его работников.

Целевая задача кадровой политики может быть решена по-разному, и выбор альтернативных вариантов достаточно широк. Среди них можно отметить следующие наиболее важные:

- подготовка работников самим или искать тех, кто уже имеет необходимую подготовку;

- набор со стороны или переподготовка работников подлежащих высвобождению с предприятия;

- дополнительный набор рабочих или ограничение имеющейся численности при условии более рационального ее использования;

- инвестирование денег в подготовку "дешевых", но узкоспециализированных рабочих или "дорогих", но маневренных и т.п.

Поскольку формирование кадров предприятия связано не с однозначным решением, а с альтернативностью возможных путей и выбором наиболее эффективного из них, то правомерна постановка вопроса и о выборе стратегии трудоустройства с учетом всех факторов и обстоятельств, характерных для настоящего и будущего. При выборе кадровой политики учитываются факторы, свойственные внешней и внутренней среде предприятия, такие как:

- требования производства, стратегия развития предприятия;

- финансовые возможности предприятия, определяемый ими допустимый уровень издержек на управление персоналом;

- количественные и качественные характеристики имеющегося персонала и направленность их изменения в перспективе и др.;

- ситуация на рынке труда (количественные и качественные характеристики предложения труда по профессиям предприятия, условия предложения);

- спрос на рабочую силу со стороны конкурентов, складывающийся уровень заработной платы;

- влияние профсоюзов, жесткость в отстаивании интересов работников;

- требования трудового законодательства, принятая культура работы с наемным персоналом и др.

Общие требования к кадровой политике в современных условиях сводятся к следующему:

- кадровая политика должна быть тесно увязана со стратегией развития предприятия. В этом отношении она представляет собой кадровое обеспечение реализации этой стратегии;

- кадровая политика должна быть достаточно гибкой. Это значит, что она должна быть, с одной стороны, стабильной, поскольку именно со стабильностью связаны определенные ожидания работника, с другой - динамичной, т.е. корректироваться в соответствии с изменением тактики предприятия, производственной и экономической ситуации. Стабильными должны быть те ее стороны, которые ориентированы на учет интересов персонала и имеют отношение к

организационной культуре предприятия. Последняя включает ценности и убеждения, разделяемые работниками и предопределяющие нормы их поведения, характер жизнедеятельности предприятия;

- поскольку формирование квалифицированной рабочей силы связано с определенными издержками для предприятия, кадровая политика должна быть экономически обоснованной, т.е. исходить из реальных финансовых возможностей предприятия;

- кадровая политика предприятия должна обеспечить индивидуальный подход к своим работникам.

Таким образом, кадровая политика в новых условиях должна быть направлена на формирование такой системы работы с кадрами, которая ориентировалась бы на получение не только экономического, но и социального эффекта при условии соблюдения действующего законодательства, нормативных актов и правительственных решений. Последние, как отражение государственной политики в отношении воспроизводства рабочей силы, влияют на кадровую политику через регулирование ситуации на рынке труда, а также через требования к обеспечению надлежащей социальной защиты работника.

Кадровая политика базируется на системе правил, традиций, процедур, комплексе мероприятий, связанных непосредственно с осуществлением подбора кадров, необходимой их подготовки, расстановки, использования, переподготовки, мотивации, продвижения и т.д. Поэтому содержание кадровой политики не ограничивается наймом на работу (выбор источников пополнения кадров, требования к исполнителям и т.п.), а касается принципиальных позиций предприятия в отношении подготовки, развития персонала, обеспечения взаимодействия работника и организации.

Учитывая вышеизложенное, считаем, что решение проблем, с которыми в настоящее время сталкивается строительная отрасль республики, связано в первую очередь с кадровой политикой строительных организаций, которая требует коренного изменения.

### **Библиография**

1. *Крецу И. Менеджмент человеческих ресурсов, Кишинэу, ТУМ, 2007.*
2. *Anuarul statistic al RM 2006.*