

ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЙ СФЕРЫ АРХИТЕКТУРНОГО ПРОЕКТИРОВАНИЯ

FEATURES OF DEVELOPMENT OF LABOR RESOURCES OF ENTERPRISES IN THE SPHERE OF ARCHITECTURAL DESIGN

Авторы: Опольский Константин Юрьевич (Общество с ограниченной ответственностью «ВОСЕМЬ ПЛЮС»)

Аннотация: В современных условиях высокой конкуренции в сфере архитектурного проектирования, когда очень быстро устаревают информация, техника и технологии проектирования, именно высокопрофессиональный персонал становится главным конкурентным преимуществом предприятия. Как следствие, меняется понимание значения человека в организации и, соответственно, отношение к нему, ведь для того, чтобы успешно осуществлять предпринимательскую деятельность, предприятиям недостаточно обладать материально-финансовыми ресурсами, необходимо обладать и конкурентоспособным персоналом, способным адаптироваться под быстроменяющиеся условия внешней среды.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, архитектурное проектирование, управление трудовыми ресурсами, развитие трудовых ресурсов.

Annotation: In modern conditions of high competition in the field of architectural design, when information, engineering and design technologies become obsolete very quickly, it is highly professional personnel that becomes the main competitive advantage of the enterprise. As a result, the understanding of the importance of a person in the organization and, accordingly, the attitude towards him is changing, because in order to successfully carry out entrepreneurial activities, it is not enough for enterprises to have material and financial resources, it is also necessary to have competitive personnel capable of adapting to the rapidly changing conditions of the external environment.

Keywords: labor resources, architectural design, labor resources management, labor resources development.

С развитием рыночных отношений в производственной системе предприятия трудовые ресурсы становятся важнейшим элементом, обеспечивающим выполнение производственных, маркетинговых и других функций предприятия, из которых основной функцией предприятия является управление.

Следовательно, если не выбрать цели формирования и использования трудовых ресурсов в соответствии с потребностями производственной системы предприятия, а также решить задачу оптимального распределения ресурсов, эффективное функционирование предприятия не может быть достигнуто. Так как задач может быть много, требуется единое и эффективное решение. В этой связи прежде всего следует

рассмотреть понятие «трудовые ресурсы» с точки зрения основных характеристик этой экономической категории (таблица 1).

Таблица 1 – Подходы к определению понятия «трудовые ресурсы» с точки зрения разных авторов

Автор	Год	Определение
Вершигора Е. Е.	2016	Трудовые ресурсы, с точки зрения экономики, определяют отношения трудоспособного населения, обладающего физической и интеллектуальной способностью к труду, к определенным государством условиями воспроизводства рабочей силы
Кудина М. В.	2016	Трудовые ресурсы (кадры) предприятия выступают ключевым ресурсом функционирующего предприятия, от качества и результативности использования которого в большинстве случаев зависят итоги деятельности предприятия и его конкурентоспособность на рынке
Моргунов Е. Б.	2016	Трудовыми ресурсами в качестве планово-учетного показателя выступает численность трудоспособного населения страны, а также незанятого в трудовом процессе трудоспособного населения рабочего возраста
Стримилин С. Г.	2017	Трудовые ресурсы – планово-учетная категория, характеризующая часть населения, ко
Касимовский Е. В.	2018	Трудовые ресурсы – это конкретная совокупность трудоспособного населения, участвующего в общественном производстве

Источник: [4; 10; 18; 22]

Многие экономисты считали, что с переходом к рыночной экономике понятие «трудовые ресурсы» утратит свое значение, но, как показывают исследования, интерес экономистов к этой категории только возрастает.

В современном экономическом словаре категория «трудовые ресурсы» трактуется как экономически активное, трудоспособное население, часть населения, обладающая физическими и духовными способностями для участия в трудовой деятельности [5].

Но до настоящего времени в научной литературе нет конкретного определения о значении трудовых ресурсов для экономики государства, региона, отрасли экономики и предприятия в целом. В основе проблемы лежит неоднозначность характеристик данной категории. Вследствие этого целесообразно проанализировать понятие «трудовые ресурсы» с позиции его содержания и дать определение, отражающее роль и значение трудовых ресурсов [7,9].

Развитие трудовых ресурсов в организации напрямую связано с системой управления персоналом. Деятельность по управлению персоналом – целенаправленное воздействие на человеческую составляющую организации, ориентированное на приведение в соответствие возможностей персонала и целей, стратегий, условий развития организации. Одна из главных целей системы управления персоналом в компаниях сферы архитектурного проектирования – создание результативных мотиваций, обеспечение компании высококвалифицированными специалистами, их продуктивное использование, а также профессиональное и социальное развитие [1,6,11].

Состав трудовых ресурсов предприятия классифицируется по определенным признакам (таблица 2).

Таблица 2 – Основные признаки классификации трудовых ресурсов

Классификационный признак	Классификационная группа
По характеру участия в производственной деятельности	Промышленно-производственный персонал (персонал основной деятельности) Персонал непромышленных подразделений, состоящих на балансе предприятия (персонал неосновной деятельности). Например, это санатории, профилактории, столовые, детские сады и т. д.
По характеру выполняемых функций (категориям)	Рабочие, из них: рабочие основного производства (основных рабочих); рабочие вспомогательного производства (вспомогательных рабочих)
	Служащие, из них: руководители; специалисты; прочие служащие.

Источники: [7; 11;14]

Для описания трудовых ресурсов на уровне предприятия различают понятия «трудовые ресурсы предприятия», «персонал предприятия» и «кадровый потенциал» [3].

Трудовые ресурсы предприятия представлены работниками, прошедшими специальную подготовку, имеющими опыт и профессиональные навыки и занятыми на предприятии.

Персонал предприятия (кадры, трудовой коллектив) – совокупность работников, входящих в списочный состав предприятия.

В современных быстроменяющихся условиях внешней среды особой важностью для компаний, осуществляющих деятельность в сфере архитектурного проектирования, является кадровый потенциал компании, который характеризуется способностью кадров решать стоящие перед ними текущие и перспективные задачи. Он определяется численностью кадров, их образовательным уровнем, личностными

качествами, профессионально-квалификационной, половозрастной структурой, характеристиками трудовой и творческой активности [9,12].

В зависимости от характера участия в производственной деятельности в составе персонала предприятия выделяют две группы: промышленно-производственный персонал, занятый в разработке проектов и их обслуживании, и персонал непромышленных подразделений, состоящих на балансе предприятия [7].

По характеру выполняемых функций промышленно-производственный персонал (ППП) подразделяется на рабочих и специалистов. Рабочие – это непосредственно занятые сотрудники в процессе создания материальных ценностей, оказанием материальных услуг и другими работами.

В зависимости от характера участия в производственном процессе, группа «рабочие», в свою очередь, делится на основных (производящих продукт) и вспомогательных (обслуживающих технологический процесс) рабочих. Также в компании присутствуют руководители различных уровней, специалисты и прочие служащие. Руководители – работники, занимающие должности руководителей организаций и их структурных подразделений, они наделены правами принятия решений и несут ответственность за их последствия. Специалисты – работники с высшим и средним специальным образованием, обладающие фундаментальными научными знаниями, а также специальными знаниями и навыками, достаточными для осуществления профессиональной деятельности. К ним относятся инженеры, экономисты, бухгалтеры, социологи, юрисконсульты, нормировщики, техники и др [2,4,8,15].

Прочие служащие (технические исполнители) – работники, осуществляющие подготовку и оформление документов, хозяйственное обслуживание (делопроизводители, секретари-машинистки, табельщики, чертежники, копировщицы, архивариусы, агенты и др.).

Соотношение работников по категориям характеризует структуру трудовых ресурсов предприятия. В целом состав персонала предприятия различается по профессиям, специальностям и уровню квалификации. Профессия – род трудовой деятельности, требующий определенных знаний и навыков, приобретаемых путем обучения и практического опыта [5,9].

Специальность – вид деятельности в рамках той или иной профессии, который имеет специфические особенности и требует от работников дополнительных специальных знаний и навыков, например экономист по финансовой работе, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по труду, экономист по сбыту [12,15].

Анализ персонала организации – один из основных разделов анализа работы организации. Достаточная обеспеченность организации трудовыми ресурсами, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объемов производства. Исходя из изложенного, основные задачи анализа персонала организации могут быть сведены к следующему:

- Обеспеченность организации трудовыми ресурсами, укомплектованности штатов продавцов, кассиров, контролеров, других работников и эффективности использования рабочего времени.
- Изучение качественного состава кадров (обеспеченность специалистами с высшим и средним специальным образованием, стаж работы, в том числе в данной организации, возраст и т. п.), эффективности использования календарного времени, режима труда и рационального использования рабочего времени.
- Изучение движения рабочей силы и текучести кадров.
- Выявление путей и возможностей эффективности использования персонала организации.
- Разработка оптимальных управленческих решений по развитию персонала организации [1,5,7,8,12].

Персонал организации и его изменения имеют определенные количественные, качественные и структурные характеристики, которые могут быть с меньшей или большей степенью достоверности измерены и отражены следующими абсолютными и относительными показателями.

Активное влияние научно-технического прогресса на экономическое и социальное развитие общества, автоматизация рабочих мест, быстрое устаревание полученных в учебных заведениях знаний, стали требовать непрерывного обучения и развития человеческих ресурсов в течение всей трудовой деятельности сотрудника на предприятии. Таким образом, важнейшую роль в системе управления человеческими ресурсами в организациях, осуществляющих деятельность в сфере архитектурного проектирования стало занимать непрерывное обучение сотрудников [12,15].

Изучение процесса обучения и развития человеческих ресурсов охватывает психологические, социальные, организационные и экономические факторы, являясь комплексным и сложным процессом в системе управления человеческими ресурсами в предпринимательской деятельности. Однако, в вопросах обучения и развития персонала на предприятиях сферы проектирования в настоящее время существует ряд сложностей, среди которых: недостаточное осознание важности обучения и развития человеческих ресурсов огромного числа работодателей компаний сферы архитектурного проектирования, недостаток квалифицированных специалистов в области обучения на региональном уровне, низкая вовлеченность человеческих ресурсов компаний в процесс корпоративного обучения, нежелание большинства работодателей применять новейшие зарубежные методики обучения, неадаптированность современных методов к современной специфике деятельности и пр. [7,11].

Так, анализируя особенности трудовых ресурсов компаний сферы архитектурного проектирования, можно говорить о наличии проблемы неэффективного обучения сотрудников компании, что в конечном итоге может привести к отсутствию кадрового резерва в компании, имеющую особую актуальность в условиях пандемии.

В современных исследованиях существуют подходы к решению проблемы неэффективного процесса обучения и отсутствия квалифицированного кадрового

резерва (таблица 3).

Таблица 3 – Подходы к решению проблемы неэффективного процесса обучения и отсутствия квалифицированного кадрового резерва

Автор	Год	Решение
Иванова С.Е.	2018	Чтобы понять направление для обучения сотрудников, нужно использовать более индивидуальный подход и на начальном этапе понять потребность. Это делать необходимо с помощью метода «Оценка 360».
Шталь С.	2020	Больше работы необходимо проводить руководителям линейного персонала. Своевременно видеть больные точки своих сотрудников. Необходимо создать чек-лист сотрудника, с помощью которого на ежегодной основе нужно разрабатывать ИПР – индивидуальный план развития. Далее на его основании – создавать программу обучения.
Бабакехян А.О.	2021	Для обучения необходимо использовать современные и удобные для людей технологии. Низкая заинтересованность в обучении зачастую связана с неудобным форматом обучения. Пора использовать онлайн обучение, давая сотрудникам больше свободы, что также мотивирует сотрудников.
Лужняк А.В	2018	Развитие системы внутреннего интранета – это способствует структурному отслеживанию результатов каждого работника, также это своевременно сигнализирует об имеющихся проблемах.
Ларин А.С.	2020	Совместная работа с ресёчерами более эффективна. Желание развиваться может быть обнаружена уже на начальных этапах подбора персонала. Также
Гоголев В.А	2019	Развитие корпоративной культуры внутри компании. Сотруднику, помимо заработной платы, в компании важно чувствовать себя ценным и нужным, ощущать себя комфортно, быть в команде. Доказано, корпоративная культура увеличивает срок жизни сотрудника в компании, а также, стимулируя сотрудников работать в компании долго, мотивирует их развиваться внутри компании, проходя обучение.

Хань Сифунь	2021	<p>Методики Shadowing и Secondment. Метод Shadowing (с англ. «быть тенью») подразумевает под собой прикрепление к уже работающему специалисту новичка или другого, менее опытного, работника компании, у которых появляется возможность наблюдать за работающим специалистом в течение всего рабочего дня, изучить его основные функции и способы решения производственных задач. У работающего специалиста есть возможность примерить на себе роль учителя, наставника, руководителя, также поделиться знаниями.</p> <p>Среди новейших методик обучения в крупнейших китайских компаниях можно назвать Secondment (с англ. «командирование»). Этот метод относят к разновидности ротации, при которой сотрудника временно переводят в соседний отдел или другой филиал компании. Подобное перемещение может быть как краткосрочным (от нескольких дней до месяца), так и долгосрочным (более месяца и до года). Этот метод не даёт засиживаться сотрудникам на одном месте, стимулирует изучать и выполнять все более новые задачи, обучаться, видеть в компании перспективы, стимулировать к получению дополнительного образования.</p>
Вэн Кайцзя	2018	<p>В целях совершенствования существующих систем обучения и развития человеческих ресурсов в компаниях необходимо, чтобы системы обучения строились на следующих принципах: непрерывность обучения и развития персонала; практическая направленность процессов обучения и развития; применение активных обучающих методик; регулярный мониторинг потребностей в обучении и развитии; учет национальной специфики при использовании передового зарубежного опыта.</p>

Источник: [5; 7; 15;]

Таким образом, можно увидеть, что авторы в своих работах предоставляют различные варианты решения проблемы неэффективного процесса обучения в компаниях.

Проанализировав существующие подходы к решению проблемы неэффективного процесса обучения и отсутствия квалифицированного кадрового резерва можно выделить основные аспекты, влияющие на решение данной проблемы:

- индивидуальный подход к сотрудникам, оценка персонала методом «Оценка 360» для определения направленности обучения;
- возложение на руководителей большего объёма работы с линейными сотрудниками, есть необходимость в создании чек-листа сотрудника, с помощью которого на ежегодной основе нужно разрабатывать ИПР – индивидуальный план развития. Далее на его основании – создавать программу обучения.;
- ориентирование на он-лайн обучение, нужно больше использовать современные методы обучения, которые вызывают у сотрудников больше интереса, чем оффлайн обучение;
- создание внутри компании системы внутреннего интранета, где у каждого сотрудника будет личный кабинет, в котором будет отслеживаться весь процесс обучения, будут приходить напоминания, проходить онлайн тестирования. Также в интранете есть возможность хранить все учебные материалы, которые каждый сотрудник может освежить в любое удобное ему время;
- методики Shadowing и Secondment. Это задействует как новых, так и старых сотрудников компании. Для тех, кто работает давно, это хорошая возможность примерить на себе роль наставника и руководителя, который уже может делиться экспертными знаниями. Для нового сотрудника – это хорошая возможность получить знания от обычного человека, изучить его путь развития в компании, а также проходить это всё будет в лояльной спокойной обстановке [7,11,14,16].

Использованные источники:

1. Андреева, А.О. Методы эффективного планирования проекта / А.О. Андреева // Экономика и менеджмент инновационных технологий. – 2015. – № 3. – С.1-7.
2. Асалиева, А. М. Оценка персонала в организации: учебное пособие / А. М. Асалиев, Г. Г. Вукович, О. Г. Кирилова, Е. А. Косарева. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 71 с.
3. Беркович, Т. А. Оценка эффективности системы управления персоналом: обзор подходов и значение в современном менеджменте / Т. А. Беркович, А. В. Панковец // Управление человеческими ресурсами: практика и теория: материалы интернет-конференции восьмого Байкальского кадрового форума. – Иркутск: Издательство Байкальского государственного университета. – 2016. – С. 34 -38.
4. Гакашева, А. А. Оценка эффективности механизма управления персоналом на предприятии / А. А. Гакашева // Фундаментальные и прикладные научные исследования: актуальные вопросы, достижения и инновации. – 2017. – С. 63-67.
5. Глухов, В. П. Управление персоналом: учебное пособие / В.П. Глухов. – Самара : Изд-во Самарского университета, 2018. – 80 с.
6. Горощенко, В. В. Обоснование методики оценки эффективности управления персоналом предприятия / В. В. Горощенко // Экономика строительства и городского хозяйства. – 2017. – №3. – С. 247-254.
7. Жарков, И. С. Оценка эффективности управления персоналом в условиях многофункционального развития организации / И. С. Жарков, Л. В. Васюткина. – 2019. – С. 273-280.
8. Зайцева, Т. В. Управление персоналом / Т. В. Зайцева, А. Т. Зуб. – М. : Форум, 2016. – 336 с.
9. Кибанов, А. Я. Управление персоналом в России: история и современность: монография / А. Я. Кибанов, И. А. Эсаулова. – М. : НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 240с.

10. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учебное пособие / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. – М. : КНОРУС, 2016. – 360 с.
11. Кириллов, А. В. Определение потребности, планирование привлечения, адаптация персонала и расходов на него / Материалы Афанасьевских чтений. – 2016. – №1 (14). – С. 119 -127.
12. Клименко, К. А. Оценка результативности управления персоналом / К. А. Клименко // Молодой ученый. – 2016. –№10. – С. 736-739.
13. Коваленко, Т. В. Подходы к оценке эффективности системы управления персоналом / Т. В. Коваленко // Инновационные перспективы Донбасса. – 2017. – С. 93-98.
14. Кондрачук, О. Е. Факторы, влияющие на эффективность труда персонала / О. Е. Кондрачук, Ю. А. Пикалин // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. – 2017. – №12. – С. 1459-1460.
15. Huang C. Y. Chen, H.N. Global Digital Divide: A Dynamic Analysis Based on the Bass Model /, C Y. Huang, H.N. Chen // Journal of Public Policy & Marketing. – 2019. – V29 (2), – P. 248-264.
16. Kruzel J. Chinese management as a way to manage companies // Bulletin of Dalian University: Economics Series. – 2018. – P. 68-69.