



УДК 65.012.6+331.107+331.363.2/.7(045/046)

**А. Н. НУРЗАМИРОВА**  
КГУСТА ИМ. Н. ИСАНОВА,  
БИШКЕК, КЫРГЫЗСКАЯ РЕСПУБЛИКА  
E-MAIL: AIKA.95KG@MAIL.RU  
**A. N. NURZAMIROVA**  
KSUCTA N.A. N. ISANOV,  
BISHKEK, KYRGYZ REPUBLIC

**Б.Б. САСЫКУЛОВ**  
КГУСТА ИМ. Н. ИСАНОВА,  
БИШКЕК, КЫРГЫЗСКАЯ РЕСПУБЛИКА  
E-MAIL: BOLOT661@RAMBLER.RU

**A. B. SASYKULOV**  
KSUCTA N.A. N. ISANOV,  
BISHKEK, KYRGYZ REPUBLIC  
*E.mail. ksucta@elcat.kg*

## ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ НАБОРА И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ В СТРОИТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

### PECULIARITIES OF THE SET OF THE KIT AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT IN A CONSTRUCTION ORGANIZATION

*"Алтын-Курулуш" курулуш компаниясынын негизги иши көп кабаттуу турак жай комплекстеринин, бизнес-борборлорунун ж.б. социалдык инфраструктурасын куруу: Компания 2012-жылдан бери иштеп жатат жана кымбат, көп кабаттуу турак жай комплекстерин куруунун сегментинде иштеп келүүдө. Компания зарыл болгон өндүрүштүк потенциалга ээ жана заманбап технология менен иштейт.*

**Чечүүчү сөздөр:** курулуш компаниясы, турак комплекси, кадрларды ишке кабыл алуу, кадрлар.

*Основными направлениями деятельности Строительной компании «Алтын Курулуш» является строительство социальной инфраструктуры: многоэтажные жилые комплексы, бизнес центры и.т.д. Компания существует с 2012 г. и позиционирует себя в сегменте строительства элитных, многоэтажных жилых комплексов. Организация обладает необходимым производственным потенциалом и использует современные технологии. Компания имеет в своем распоряжении достаточный технопарк для ведения практически любых видов строительных работ.*

**Ключевые слова;** строительная компания, жилой комплекс, персонал, набор, кадровый отдел.

*The main activities of the construction company "Altyn Kurulush" is the construction of social infrastructure: multi-storey residential complexes, business centers, etc. The company exists since 2012 and positions itself in the segment of construction of elite, multi-storey residential complexes. The organization possesses the necessary production potential and uses modern technologies. The company has at its disposal a sufficient technopark for virtually any type of construction work*

**Key words:** construction company, residential complex, personnel, recruitment, personnel department.



ОсОО Строительной компанией «Алтын Курулуш» разработана и утверждена система оплаты труда, сертифицированный штат работников, ставки, оклады, размеры надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, а так же размеры и порядок выплаты авторского, постановочного и исполнительского вознаграждения в соответствии с Законом КР " Об авторском праве и смежных правах ".

ОсОО Строительная Компания «Алтын Курулуш» - организация с вертикальной структурой управления, т.е. имеет несколько уровней управления. ОсОО Строительная Компания «Алтын Курулуш» - организация с линейно-функциональной структурой управления, т.е. имеет несколько уровней управления. Организационная структура, показывает область ответственности каждого отдельного сотрудника и его взаимоотношения с другими сотрудниками, если все взаимосвязи организационной структуры применены правильно, то они ведут к гармоничному сотрудничеству и общему стремлению выполнить поставленные перед организацией цели и задачи. Структура предприятия ОсОО Строительная Компания «Алтын Курулуш» - это деление организации на отдельные элементы, каждый из которых имеет свою четко определенную, конкретную задачу и обязанности, т.е. модель, предусматривает деление персонала на группы, в зависимости от конкретных задач, которые выполняют сотрудники.

Руководителем ОсОО Строительная Компания «Алтын Курулуш» является директор, который управляет организационно-производственной деятельностью компании.

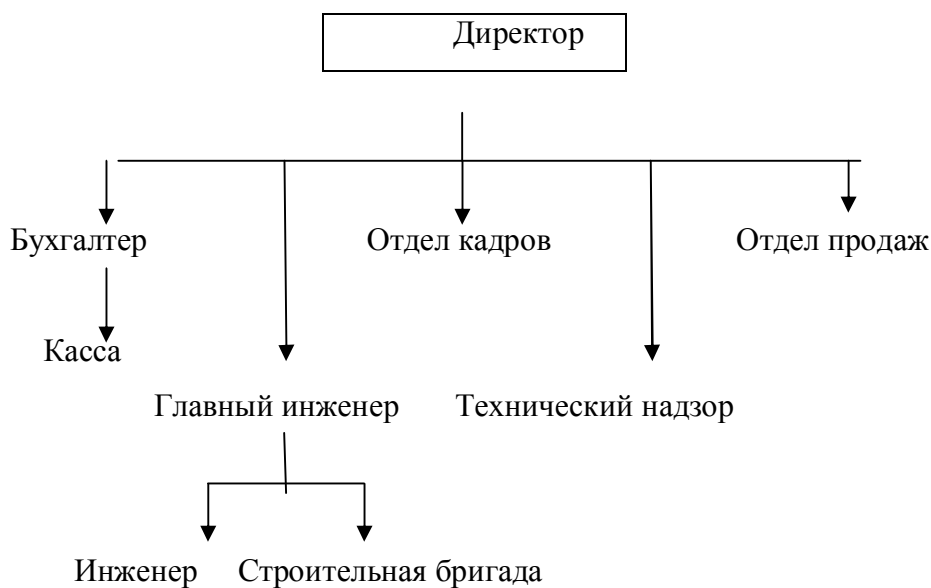


Рис.1. Структура управления компании

Кадровую политику в предприятии ОсОО «Алтын Курулуш» осуществляет отдел кадров. Кадровая политика зависит от множества факторов и должна учитывать различную вариантность ее реализации. В частности, решая функцию организационно-штатного направления, начальнику по персоналу необходимо осуществлять выбор альтернативных решений. Например:

- увольнения работников или их сохранения. Если сохранять, то либо путем а) перевода на сокращенные формы занятости либо б) не пользования на несвойственных работах, на других объектах, либо в) направлением на длительную переподготовку и т. п.
- подготовка работников самим или поиск тех, кто уже имеет необходимую подготовку;



- набирать дополнительно рабочих-строителей или обойтись имеющейся численностью при условии более рационального ее использования и т.д.;
- как лучше мотивировать персонал.

На данный момент мотивация работников ограничена такими традиционными методами, как премия и повышение. В ОсОО «Алтын Курулуш» отсутствует обучение персонала. А в этом существует необходимость, поскольку многие из поступающих на предприятие рабочих – строителей знают лишь самые основы строительства, не говоря уже о многопрофильной работе.

На данный момент система мотивации в ОсОО «Алтын Курулуш» включает:

- основную заработную плату;
- премии;
- перевод на более высокую должность или возможность получить такую должность.

Что касается оплаты труда, то заработная плата рабочих начисляется в зависимости от отработанного времени (как рабочим-строителям и руководителям, так и другим категориям работников). Кроме того, к заработной плате еще начисляется 25 % премии.

Премии составляют 25 % от оклада для всех рабочих (кроме нарушивших трудовую дисциплину), поэтому эффективность их воздействия на рабочих сомнительна. Они воспринимают это как вторую зарплату, которую все равно получают.

Перевод на более высокую должность осуществляется в ОсОО «Алтын Курулуш» не часто, поскольку предприятие не настолько большое, чтобы увеличивать количество рабочих бригад и т.д.

Что касается возможности работать на предприятии, то большинству рабочих все равно, где они работают, если они не получают всего другого (например, нормальных условий и хорошей оплаты труда и т.д.).

Таким образом, по моему мнению, система мотивации в ОсОО «Алтын Курулуш» не способствует эффективной работе персонала и его заинтересованности в работе. Тем самым страдает и качество работы.

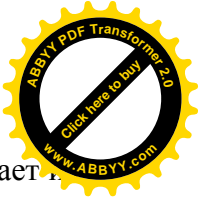
Поскольку система мотивации и вознаграждений на предприятии является не проработанной, то одной из главных проблем на предприятии в данное время является большая текучесть кадров, которая происходит по следующим причинам:

- нарушение трудовой дисциплины (серьезные нарушения – прогулы более недели, безответственное отношение к своим обязанностям);
- прогулы;
- опоздания;
- сокращение рабочих мест;
- увольнения работников по собственному желанию;
- в связи с некомпетентностью.

*Набор персонала* заключается в комплектовании необходимого резерва кандидатов на все должности и рабочие места, с которых организация (предприятие) отбирает подходящих для нее работников.

Процесс набора персонала состоит в реализации 7 последовательных этапов.

1. Планирование – определение потребностей в персонале, в качестве и количестве.
2. Разработка требований к должностям или видам деятельности.
3. Поиск персонала во внутренней и внешней среде.
4. Создание базы данных кандидатов на вакантные должности.
5. Отбор персонала (лучших кандидатов на вакантные места).
6. Принятие решений о принятии на работу кандидата.
7. Введение в должностные обязанности (адаптация) сотрудника.



*Отбор персонала* - это процесс, в котором организация (предприятие) выбирает претендентов на должность одного или нескольких лиц, наилучшим образом отвечающих требованиям в конкретных условиях.

В современных условиях развития национальных экономик, на большинстве фирмах и предприятиях индустриально развитых стран кандидат должен пройти 7 этапов отбора:

1. Предварительная отборочная беседа.
2. Заполнение бланка-заявления и автобиографической анкеты.
3. Беседа по найму (интервью).
4. Тестирование.
5. Проверка рекомендаций и служебного списка.
6. Медицинский осмотр.
7. Принятие решения о приеме на работу.

Наиболее сложным является этап тестирования. С помощью тестов проверяются умственные способности, двигательные и физические возможности, оцениваются интересы, достижения и решения тестовых заданий претендентом.

В случае прохождения первых 6 этапов отбора несколькими претендентами, при ограниченности количества вакансий включается этап конкурсного отбора претендентов, который состоит из следующих элементов:

- создание и работа конкурсной комиссии;
- подбор кандидата на конкурсе;
- отбор на конкурсе;
- выборы среди кандидатов на конкурсе.

Таблица 1 - SWOT -анализ ооо строительной компании «Алтын курулуш»

<p><b>Сильные стороны:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Успешная кредитная история и устойчивые финансовые показатели;</li> <li>2. 5 лет на рынке;</li> <li>3. Имеет опыт и ключевые компетенции: ген. подрядчик, заказчик, управление объектами недвижимости, разработка и согласование проектной документации, оформление прав на застройку и др.</li> <li>4. Освоение новых сегментов рынка: Коммерческая недвижимость; Эксплуатация коммерческой недвижимости; Строительство элитной недвижимости.</li> </ol>	<p><b>Возможности:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Расширение строительства объектов коммерческой недвижимости (торговые и развлекательные центры);</li> <li>2. Создание информационного строительного портала. Сайт с досками обсуждений по жилищному строительству</li> <li>3. Партнёрство с банком или финансовой организацией для реализации строительных и финансовых проектов</li> <li>4. Программа улучшения качества строительства</li> </ol>
<p><b>Слабые стороны:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Отсутствие парковки для машин. Участок жилого комплекса не учел парковку, так как построили детскую площадку.</li> </ol>	<p><b>Угрозы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Усиление конкуренции на рынке</li> <li>2. Уменьшение рентабельности строительства</li> <li>3. Резкий рост курса Доллара может привести к росту цен на строительные материалы и уменьшить спрос</li> </ol>

В целом, можно утверждать, что ОсОО «Алтын Курулуш» предприятие, предлагающее элитные квартиры.

- Проведя анализ предприятия, можно предложить следующее:
- Обеспечить трудовую дисциплину:



- разработать инструкции для рабочих, с указанием штрафных санкций нарушения. Ознакомить в обязательном порядке;
- усилить ответственность за халатное отношение к работе;
- усовершенствовать организационную структуру и организационную культуру, провести собрание работников, зачитать требования по улучшению качества обслуживания. Довести до сведения работников миссию и цели предприятия. Поднять уровень сознательности, духа коллективизма, сотрудничества. Объяснить структуру, иерархию подчиненности.

Критерии отбора персонала в ОсОО «Алтын Курулуш»:

1. образование
2. специализация и квалификации работодателя
3. опыт работы (стаж)
4. наличие сертификатов по повышению квалификации
5. рекомендации.

Основные методы формирования и поддержания организационной культуры, которые могут быть использованы в ОсОО «Алтын Курулуш»:

Поведение руководителя. Безусловно, руководителю следует начать с себя. Давно доказано, что люди лучше всего усваивают новые для себя образцы поведения через подражание. Руководитель должен стать примером, ролевой моделью, показывая пример такого отношения к делу, такого поведения, которые предполагается закрепить и развить у подчиненных.

Реакция руководства на поведение работников в критических ситуациях. Культивируемое в учреждении отношение к людям, к их ошибкам особенно ярко проявляется в критических ситуациях.

Обучение персонала. Обучение и повышение квалификации персонала призвано не только передавать работникам необходимые знания, но и развивать у них профессиональные навыки. Обучение является важнейшим инструментом пропаганды и закрепления желательного отношения к делу, к организации и разъяснения того, какое поведение организация ожидает от своих работников, какое поведение будет поощряться, подкрепляться, приветствоваться.

### Список литературы

1. Поршнева А.Г. Управление организацией [Текст] / А.Г. Поршнева, З.П. Румянцевой, Н.А. Соломатина. - М.: Инфа-М, 2012.
2. Андреев А.Ф. Основы кадрового менеджмента [Текст] / А.Ф. Андреев, Н.В. Гришина, С.Г. Лопатина. - М.: «Юрайт», 2014.
3. Кибанова А.Я. Управление персоналом в организации [Текст] / А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2010 .
4. Лукашевич В.В. Основы управления персоналом [Текст] / В.В. Лукашевич. - М.: «Кнорус», 2013 .
5. Травин В.В. Основы кадрового менеджмента [Текст] / В.В. Травин, В.А. Дятлов. - М.: 2015.
6. Веснин В.Р. Управление персоналом [Текст]: учебное пособие / В.Р. Веснин. - М.: ТК Велби. Изд. «Проспект», 2011.