

РОЛЬ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ

Коды JEL: J.21

Нехороших И. Н., кандидат экономических наук, доцент кафедры таможенного дела и мировой экономики, Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Россия

E-mail: M.Inna19@yandex.ru

SPIN-код: 2427-8754

Михайлов О. В., кандидат экономических наук, доцент кафедры государственного, муниципального управления и права, Курской академии государственной и муниципальной службы, г. Курск, Россия

E-mail: mihaïlov-gmu@yandex.ru

SPIN-код: 7259-6481

Поступила в редакцию 30.08.2022. Принята к публикации 07.09.2022

Аннотация

Предмет. Значение кадрового потенциала в строительной отрасли

Тема. Кадровый ресурс строительной отрасли является необходимым условием для достижения экономического и социального уровня производительности и, в конечном счете, одним из решающих факторов конкурентоспособности предприятий строительной отрасли. Кадровый потенциал строительных компаний играет решающую роль в формировании строительного продукта, так как с практической точки зрения работодателя, эффективный кадровый ресурс строительной отрасли означает наличие достаточного количества квалифицированной рабочей силы различных категорий и квалификаций для выполнения запланированных строительных программ и проектов.

Цели. Определить роль и важность кадрового потенциала в строительной отрасли в период нехватки рабочей силы, что позволит выявить проблемы в формировании трудового потенциала и разработать рекомендации по их устранению.

Методология. Методы логического и сравнительного анализа.

Результаты. В условиях формирования рыночных отношений в строительном бизнесе идут изменения в комплектовании кадрового состава рабочих. Такие изменения часто приводят к увеличению числа работников с низкой квалификацией, особенно мигрантов из ближнего и дальнего зарубежья, которые не всегда владеют русским языком и не имеют достаточного уровня профессиональной и общей подготовки. Данные обстоятельства дополнительно затрудняют управленческую координацию и производственную коммуникацию. В ходе исследования была определена роль кадрового потенциала в строительной отрасли, изучен порядок привлечения иностранной рабочей силы в Российской Федерации, изучены особенности управления персоналом в строительной отрасли, проанализирована структура и применение иностранной рабочей силы на примере строительной компании ООО «Клэрбин».

Область применения. Строительная отрасль в Российской Федерации.

Выводы. Регулирование трудовой миграции является ключевым вопросом миграционной политики России. Изменения в миграционном законодательстве последних лет, связанные с расширением границ использования патентной системы, к сожалению, не принесли в полной мере ожидаемых результатов. Это связано с увеличением масштабной нелегальной иммиграцией, несовершенством существующей системы управления миграцией, высокими административными барьерами и применением «серых» правил при найме трудовых мигрантов. Руководители строительных компаний, в условиях экономического кризиса, предпочитают использовать рабочих низкой профессиональной квалификации и образовательных характеристик, что приводит к негативным последствиям в строительной отрасли.

Ключевые слова: кадровый потенциал, трудовая рабочая сила, строительная отрасль, высококвалифицированная рабочая сила, трудовая миграция.

THE ROLE OF HUMAN RESOURCES IN THE CONSTRUCTION INDUSTRY

JEL Codes: J.21

Nekhoroshikh I. N., candidate of economic Sciences, associate Professor of the Department of customs and world economy, South-Western state University, Kursk, Russia

E-mail: M.Inna19@yandex.ru

SPIN- code: 2427-8754

Mikhailov O. V., Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of State, Municipal Administration and Law, Kursk Academy of State and Municipal Service, Kursk, Russia

E-mail: mikhailov-gmu@yandex.ru

SPIN-код: 7259-6481

Annotation

Subject. The importance of human resources in the construction industry

Topic. The human resource of the construction industry is a necessary condition for achieving an economic and social level of productivity and, ultimately, one of the decisive factors of the competitiveness of enterprises in the construction industry. The human potential of construction companies plays a crucial role in the formation of a construction product, since from the practical point of view of the employer, an effective human resource of the construction industry means the availability of a sufficient number of qualified labor of various categories and qualifications to carry out planned construction programs and projects.

Purpose. To determine the role and importance of human resources in the construction industry during labor shortages, which will identify problems in the formation of labor potential and develop recommendations for their elimination.

Methodology. Methods of logical and comparative analysis.

Results. In the conditions of the formation of market relations in the construction business, there are changes in the staffing of workers. Such changes often lead to an increase in the number of low-skilled workers, especially migrants from near and far abroad, who do not always speak Russian and do not have a sufficient level of professional and general training. These circumstances further complicate management coordination and production communication. In the course of the study, the role of human resources in the construction industry was determined, the procedure for attracting foreign labor in the Russian Federation was studied, the features of personnel management in the construction industry were studied, the structure and use of foreign labor was analyzed on the example of the construction company LLC «Clairbin».

Application area. The construction industry in the Russian Federation.

Conclusions. Regulation of labor migration is a key issue of Russia's migration policy. Unfortunately, the changes in the migration legislation of recent years related to the expansion of the boundaries of the use of the patent system have not brought fully the expected results. This is due to the increase in large-scale illegal immigration, the imperfection of the existing migration management system, high administrative barriers and the use of «gray» rules when hiring migrant workers. The heads of construction companies, in the conditions of economic crisis, prefer to use workers with low professional qualifications and educational characteristics, which leads to negative consequences in the construction industry.

Keywords: personnel potential, labor force, construction industry, highly qualified labor force, labor migration.

DOI: 10.22394/1997-4469-2022-58-3-56-61

Введение

Строительная отрасль является основополагающей отраслью Российской Федерации поскольку тесно связана с остальными отраслями и комплексами экономики. В масштабах всей экономики строительная отрасль реализует обширные инфраструктурные проекты и выступа-

ет в качестве стороны предложения в ответ на инвестиционный спрос других отраслей. Российская Федерация является одним из центров международного трудового обмена, поскольку трудовые мигранты считают ее страной с благоприятными условиями для удовлетворения своих финансовых и социальных потребностей.

Однако, в условиях пандемии и закрытости границ, наблюдается спад в притоке иностранной рабочей силы [1].

Ситуация ухудшилась из-за изменения внешних условий российской экономики, ухудшения демографической ситуации, снижения и старения трудового потенциала, а также ограниченных финансовых ресурсов. В этих условиях, значительно возросла роль трудовой иммиграции в достижении сбалансированного национального и регионального рынка труда на отечественных стройках. В последние годы в Российской экономике произошли значительные изменения, затронувшие сферу международной трудовой миграции, которые требуют всестороннего анализа [2].

Рассмотрим значение и роль кадрового потенциала на примере Российской строительной компании ООО «Клэрбин», которая является коммерческой организацией, основанной в 1984 году. Компания ООО «Клэрбин» входит в число лидеров по возведению объектов коммерческой недвижимости и жилья как в Москве, так и в Московской области. Помимо жилищного направления, занимается технической эксплуатацией своих построенных зданий и сооружений.

ООО «Клэрбин» работает на российском рынке уже 37 лет, за этот период завоевала прочную позицию на рынке и репутацию надёжного девелопера, который всегда выполняет свои обязательства и не нарушает сроки строительства. В 2021 г. объем продаж компании составил 270 млн руб. В жилищных проектах компании, особое внимание уделяется доступности услуг, хорошему транспортному сообщению и комфортности. ООО «Клэрбин» не только строим дома, но и создает социальную инфраструктуру, в частности школы и детские сады. Особое внимание уделяет проектам по комплексной застройке территорий.

Кадры в строительстве, как и в большинстве сфер материального производства, являются важнейшей составляющей производительных сил. Затраты на кадровое обеспечение в компании ООО «Клэрбин» доходят до 25 %, это второе место в затратах после материалов, которые могут достигать 65 %.

Первый и наиболее важный показатель, который необходимо рассмотреть в рамках изучения кадровой составляющей компании ООО «Клэрбин» — это средняя численность рабочих занятых в строительстве (Рисунок 1) [4].



Рис. 1. Динамика средней численности рабочих, занятых в строительстве ООО «Клэрбин» за период 2015—2021 гг., чел.

Представленные в динамике данные позволяют сделать выводы об изменении показателя среднегодовой численности занятых в строительстве рабочих компании ООО «Клэрбин». Анализируя данный рисунок видно, что в 2018 году произошел незначительный спад численности, после чего наблюдается равномерное увеличение числа работников. В связи с тем, что объемы строительного производства компании в течение этого периода также возрастали, можно сделать вывод, что данная последовательность является ожидаемой и закономерной.

Необходимо отметить, что среди занятых на строительных площадках компании ООО «Клэрбин», работают иностранные рабочие из разных стран. Подавляющее большинство трудовых мигрантов — это представители стран СНГ. В последние годы доля иностранных работников, прибывших из этих стран, составляла около 80 % в общей численности иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность в компании ООО «Клэрбин» [4].

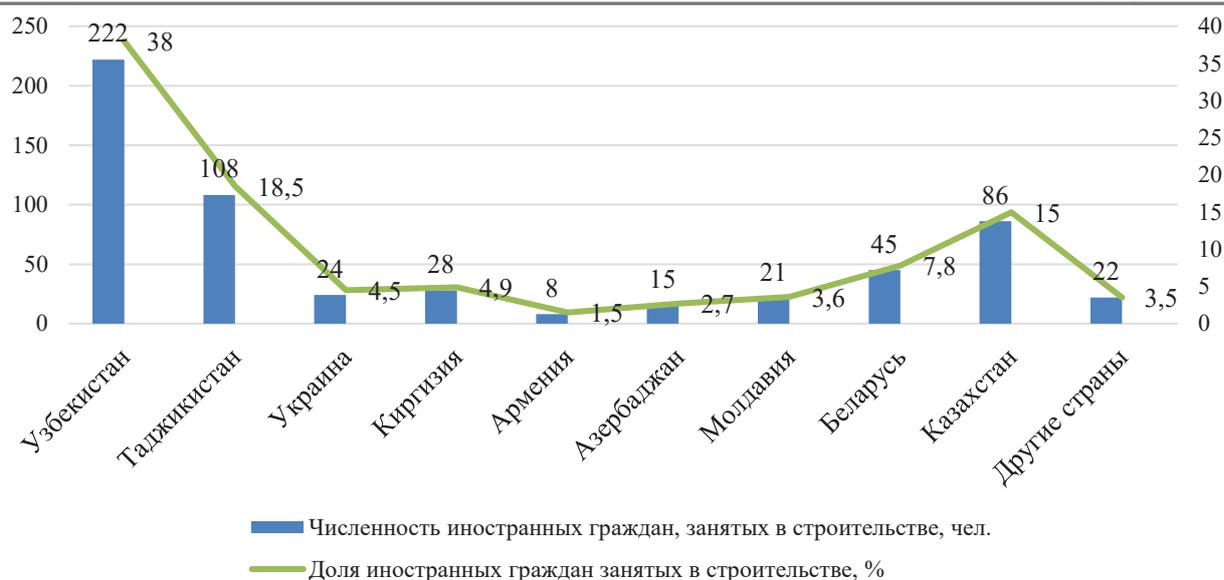


Рис. 1. Численность иностранных граждан, занятых в строительстве компании ООО «Клэрбин» за 2021 г., чел.

Анализируя данную таблицу можно сказать, что основную долю иностранной рабочей силы занимают граждане из Узбекистана 38 % и Таджикистана 18,5 %, а также мигранты из Казахстана 15 %. Доля остальных иностранных граждан не превышает 5 % от всего занятого иностранного контингента, за исключением рабочих из Республики Беларусь (7,8 %).

Масштабы привлечения в компанию регистрируемых иностранных работников из стран дальнего зарубежья не столь значительны, как из стран СНГ. Среди иностранных работников, прибывших в визовом порядке, на первом месте находятся граждане Китая, которые в 2018 году составили 1,8 % от общего числа зарегистрированных мигрантов, прибывших в РФ для трудоустройства и занятости. Также в ООО «Клэрбин» работают граждане из Турции 1,2 % и КНДР 0,5 %. Такой низкий процент занятых в строительстве иностранных граждан из дальнего зарубежья объясняется тем, что правительством ежегодно регулируются потоки иностранной рабочей силы путем установления квот и допустимой доли иностранцев в строительных компаниях [3].

Потребность в иностранных работниках в РФ устанавливаются в процентах в зависимости от видов деятельности компании, а также с учетом социально-экономической ситуации в России. Доля иностранцев для работы в строительной компании рассчитывается на основе представленных Правительству прогнозных данных на следующий календарный год. Так, Постановлением Правительства РФ от 07.10.2021 г. № 1706 утверждена доля иностранцев, которые могут трудиться в РФ в 2022 году.

Основой для установления допустимой доли иностранцев являются коды ОКВЭД, а также территория, на которой осуществляет деятельность компания ООО «Клэрбин». Коды ОКВЭД заявляются при регистрации компании, впоследствии их можно дополнить либо изменить на основании ОК 029-2014 (КДЕС ред. 2). Поэтому, если компания заявила определенный код по своей деятельности, то она обязана соблюдать ограничения, установленные для этого кода ОКВЭД. Однако, при расчете допустимой доли иностранцев в компании ООО «Клэрбин» исключаются некоторые категории граждан, такие как высококвалифицированные специалисты и члены их семей (п. 2 ст. 13.2 Федерального закона от 25.07.2002 г. № 115-ФЗ). Поскольку такой иностранец обладает высоким уровнем знаний и поэтому работодатель, в первую очередь, заинтересован в его трудоустройстве и было бы нелогичным, если на него распространялись бы ограничения в привлечении к работе. А также граждане государств-членов ЕАЭС (п. 2 ст. 97 Договора о ЕАЭС). Поэтому руководитель компании ООО «Клэрбин» заранее готовит документы, в соответствии с которыми соблюдается допустимая доля иностранцев, легально работающих в компании. Так, до 01.01.2022 года работодатель должен был привести численность иностранных работников в соответствии с требованиями Постановления № 1706. К ним относятся иностранцы, имеющие РВП или ВНЖ из Республики Беларусь, Армении, Казахстана, Киргизии в соответствии с письмом Минтруда от 19.10.2021 г. № 16-4/10/В-13774 [6].

Если у работодателя доля иностранцев превышает допустимый предел, то они под-

лежат увольнению по п. 9 ст. 327.6 ТК. В этом случае работодатель в «бумажной» или электронной трудовой книжке должен сделать запись с указанием на специальную статью. По данному основанию с иностранцем можно расторгнуть трудовой договор досрочно. Иммунитетом от увольнения обладают две категории иностранцев — высококвалифицированные специалисты и граждане из стран ЕАЭС, их нельзя увольнять по данной статье, устанавливающей специальные основания для увольнения.

Если компания-работодатель не приведет численность иностранных работников к допустимой величине, то ее ждут серьезные штрафы (п. 1 ст. 18.17 КоАП) [5]. Так, юридическое лицо, могут наложить штраф в размере от 800 тыс. до 1 млн рублей. Должностному лицу компании может грозить штраф от 45 тыс. до 50 тыс. рублей. Вместо штрафов контролирующие органы могут приостановить деятельность компании от 14 до 90 суток.

Компани ООО «Клэрбин», заинтересована в применении иностранной рабочей силы, поскольку сложно привлечь для выполнения разовых сложных работ жителей РФ, содержание которых в штате на постоянной основе нерационально.

Кроме того, в строительстве в большом объеме требуются услуги низкоквалифицированного труда для выполнения разовых работ (например, сбор и вынос мусора, предпродажная уборка помещений, земляные работы в ограниченном пространстве, благоустройство придомовой территории и др.). А также, иностранные рабочие в компании, чаще всего, занимаются отделочными работами, возведением монолитных конструкций, и благоустройством территории. Все это обуславливает формирование новых форм трудовых отношений. Традиционно в компании применяется аутсорсинг (субподряд) — привлечение сторонней фирмы для оказания конкретного вида услуг ее сотрудниками на объекте фирмы заказчика (подрядчика). Однако в современных условиях в целях снижения издержек на содержание наемных работников начинают активно внедряться такие формы, как:

1) аутстаффинг — вывод сотрудника за штат фирмы-заказчика и оформление его в штат фирмы-провайдера;

2) «заемный труд», при котором происходит подмена трудовых договоров гражданско-правовыми, в результате чего работодатель освобождает себя от дополнительных издержек на содержание персонала: уплаты средств во внебюджетные фонды, представления прочих социальных гарантий, создания необходимых условий труда, организации рабочих мест и т. д.

В связи с тем, что компания ООО «Клэрбин» постоянно развивается, наращивает объемы строительства, постоянно нуждается в применении труда иностранной рабочей силы. В этой связи, руководство компании ведет активную работу по привлечению иностранных рабочих, обеспечивая их жильем, предоставляя бесплатные медицинские услуги, ставит на миграционный учет и оформляет с ними трудовые отношения. А также обеспечивает иностранным сотрудникам сдачу ПЦР-теста на коронавирусную инфекцию.

Заключение

Подводя итог можно заключить, что рынок труда в строительной отрасли испытывает дефицит рабочей силы. Причинами, стали как введенный запрет на въезд в РФ иностранных работников, так и переход иностранных работников с замороженных объектов строительства в сферу производства, благодаря чему в период самоизоляции удавалось быстрее закрывать рабочие вакансии в производстве. При этом, несмотря на рост безработицы и сокращения, граждане РФ не соглашались на те позиции, которые ранее занимали мигранты, поскольку зачастую предпочитают более «престижную» работу. Согласно представленной 78 субъектами РФ информации по состоянию на 01.12.2021 года в 51 регионе имеется потребность в иностранной рабочей силе, в первую очередь дефицит составляют иностранные специалисты из стран ближнего зарубежья — Узбекистана, Украины и Таджикистана.

подавляющее большинство рядовых сотрудников строительных компаний (81 %) против ввоза трудовых мигрантов. С ними солидарна и большая часть населения, не занятая в строительной сфере — 71 %.

В последние годы из-за использования неквалифицированной иностранной рабочей силы строительная отрасль частично перешла в теневой сектор и перестала быть привлекательной для коренного населения. Из-за невысокой заработной платы, не официального трудоустройства, отсутствия соответствующего отношения к рабочему классу, а также тяжелого физического труда, перестало быть привлекательной работа в строительной сфере для граждан РФ.

Информация о конфликте интересов

Мы, авторы данной статьи, со всей ответственностью заявляем о частичном и полном отсутствии фактического или потенциального конфликта интересов с какой бы то ни было третьей стороной, который может возникнуть вследствие публикации данной статьи.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

LIST OF LITERATURE

1. Kovarda V. V. Dynamic Examination Of Foreign Investment In Russia / V. V. Kovarda, R. A. Laptev, I. N. Nekhoroshikh // В сборнике: Proceedings of the 33rd International Business Information Management Association Conference, IBIMA 2019: Education Excellence and Innovation Management through Vision 2020. — 2019. — С. 4605—4611.

2. Нехороших И. Н. Международная миграция, тенденции развития / И. Н. Нехороших, А. И. Катыхин // Регион: системы, экономика, управление. — 2020. — № 2 (49). — С. 90—96.

3. Нехороших И. Н. Основные направления взаимодействия России и Китая в современной мировой экономике / И. Н. Нехороших // Известия Юго-Западного государственного университета. — 2016. — № 1 (64). — С. 130—136.

4. Бухгалтерская отчетность и финансовый анализ // Официальный сайт ООО «Клэрбин». — URL : <https://www.audit-it.ru>- Текст : электронный.

5. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 г. № 195-ФЗ (ред. от 14.07.2022 г.). — URL : <http://www.consultant.ru> - Текст : электронный.

6. Сайт Министерства строительства России. — URL: <https://www.minstroyrf.gov.ru> - Текст : электронный.

1. Kovarda V. V. Dynamic Examination Of Foreign Investment In Russia / V. V. Kovarda, R. A. Laptev, I. N. Nekhoroshikh // In the collection: Proceedings of the 33rd International Business Information Management Association Conference, IBIMA 2019: Education Excellence and Innovation Management through Vision 2020. — 2019. — P. 4605—4611.

2. *Nekhoroshikh I. N.* International migration, development trends / I. N. Nekhoroshikh, A. I. Katykhin // Region: systems, economics, management. — 2020. — No. 2 (49). — S. 90—96.

3. *Nekhoroshikh I. N.* The main directions of interaction between Russia and China in the modern world economy / I. N. Nekhoroshikh // Proceedings of the South-Western State University. — 2016. — No. 1 (64). — S. 130—136.

4. Accounting statements and financial analysis // Official website of Clairbin LLC. — URL: <https://www.audit-it.ru>- Text: electronic.

5. Code of the Russian Federation on Administrative Offenses dated December 30, 2001 No. 195-FZ (as amended on July 14, 2022). — URL: <http://www.consultant.ru> - Text: electronic.

6. Website of the Ministry of Construction of Russia. — URL: <https://www.minstroyrf.gov.ru> - Text: electronic.