
ОБОСНОВАНИЕ НАПРАВЛЕНИЙ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДСИСТЕМЫ ИНВЕСТИЦИОННО- СТРОИТЕЛЬНОГО КОМПЛЕКСА В УСЛОВИЯХ САМОРЕГУЛИРОВАНИЯ

Белянцева Оксана Михайловна, канд. экон. наук, доц.

Беляева Светлана Викторовна, канд. экон. наук, доц.

Уварова Светлана Сергеевна, д-р экон. наук, проф.

Воронежский государственный архитектурно-строительный университет,
ул. 20-летия Октября, 84, Воронеж, Россия, 394006; e-mail: darabel02@mail.ru

Цель: статья посвящена проблеме совершенствования социальной подсистемы инвестиционно-строительного комплекса в условиях саморегулирования. *Обсуждение:* совершенствование персонала, занятого в инвестиционно-строительном комплексе, поддержание его количественных и качественных характеристик на уровне, отвечающем всем современным требованиям, является необходимым условием экономического роста, важным фактором социально-экономической и политической стабильности. *Результаты:* авторами доказана необходимость постоянного развития социальной подсистемы инвестиционно-строительного комплекса путем обучения и повышения квалификации. Обоснована ведущая роль саморегулирования в процессе повышения качества рабочей силы в строительстве. Произведена оценка и предложены направления дальнейшего развития кадрового потенциала строительной отрасли в рамках СРО.

Ключевые слова: инвестиционно-строительный комплекс, социальная подсистема, рабочая сила, развитие, обучение, саморегулирование.

В решении важнейшей народнохозяйственной проблемы обеспечения устойчивого развития экономики страны неоспорима определяющая роль инвестиционно-строительного комплекса (ИСК), что обуславливает необходимость повышения эффективности функционирования строительной отрасли на базе оптимизации сочетания высокого качества работ и объектов, рационализации инвестиционных затрат.

Систему управления ИСК на современном этапе экономического развития России предложено представить в виде следующей экономико-математической модели:

$$\begin{aligned}
 ISK &= ISKu \cup ISKup \\
 ISKu &= \{Gu, Ou, Pu, Pru\} \\
 ISKup &= \{Pph, Ip, Sp\},
 \end{aligned}
 \tag{1}$$

где ISK – множество, характеризующее систему управления ИСК, $ISKu$ – множество, характеризующее управляющую подсистему ИСК, Gu – государственное управление, Ou – отраслевое управление, Pu – управление предприятием, Pru – управление проектом, $ISKup$ – множество, характеризующее управляемую подсистему ИСК, Pph – производственно-хозяйственная подсистема ИСК, Ip – институциональная подсистема ИСК, Sp – социальная подсистема ИСК.

Исходя из результатов организационного моделирования (ф.1), нами выделена социальная подсистема в системе управления инвестиционно-строительным комплексом [1]. Социальная подсистема характеризуется способностью организации к постоянному развитию и обучению на основе согласованных взаимодействий членов трудового коллектива с целью следования стратегии устойчивого развития. Глобализация и унификация мировой экономики, активное формирование механизма устойчивого экономического развития в России, специфика современного этапа НТП, а также отмеченная роль социальной подсистемы заставляют обратить особо пристальное внимание на проблему совершенствования персонала и обеспечение его соответствия современным социально-экономическим требованиям. Эта проблема, как известно, имеет два взаимосвязанных аспекта – количественный и качественный. Не умаляя роли первого, подчеркнем, что именно повышение качества рабочей силы в соответствии с современным уровнем научно-технических и культурных достижений в обществе, тенденциями их развития, изменениями социально-экономического характера приобретает особую актуальность [2].

Главным направлением повышения качества рабочей силы ИСК, на наш взгляд, является улучшение ее образовательной и профессиональной подготовки, что включает в себя развитие следующих системных элементов:

- общего и профессионального образования, с целью совершенствования профессиональной квалификации рабочей силы;
- внутрипроизводственного обучения персонала, а также «точечное», «адресное» доведение специалистов-стажеров (к примеру, выпускников вузов);
- самообучения и дистанционного обучения с обеспечением соответствующих условий;
- непрерывного образования, с целью постоянного совершенствования профессиональных навыков;
- профессиональной ориентации и психологической поддержки экономически активного, но не занятого населения.

Остановимся на некоторых из перечисленных проблем подробнее. Пре-

жде всего следует отметить, что формирование спроса и предложения образовательных услуг должно вестись в четком соответствии с существующей и перспективной конъюнктурой рынка труда. Отсюда необходимость качественной перестройки системы начального, среднего, высшего и дополнительного образования с учетом региональных и отраслевых особенностей, что позволит снизить риск безработицы среди выпускников образовательных учреждений.

Таким образом, изменения в системе профессионального образования должны быть направлены, конечно, на удовлетворение потребностей населения в профессиональных образовательных услугах, но с учетом соответствующих потребностей экономик регионов и рынков труда.

С целью решения проблемы качественного совершенствования системы профессионального образования, а значит, и рабочей силы, считаем целесообразным использовать следующие пути:

- аналитика и прогнозирование конъюнктуры рынка труда с учетом квалификационного уровня;
- следование регионально-отраслевому принципу планирования потребности в подготовке рабочих и специалистов;
- профессиональная ориентация с учетом текущих и перспективных потребностей экономики;
- изменение квалификационных требований для роста профессиональной мобильности;
- перепрофилирование образовательных учреждений и стандартов в соответствии с потребностями рынка труда;
- активизация процесса послевузовского (последипломного) образования, при соблюдении главенствующей роли вузов в переподготовке и дополнительном обучении кадров высшей квалификации (а не вневузовских структур, хотя определенная польза от проводимых ими тренингов, курсов и семинаров, безусловно, есть);
- акцентирование особого внимания на гуманизации образования, прежде всего высшего, которая предполагает: 1) выпуск собственно работников-гуманитариев, владеющих современными гуманитарными и организационными технологиями; 2) углубление гуманитарной подготовки учащихся всех профилей и формирование у них приверженности идеям гуманизма;
- осуществление строгого государственного контроля за качеством обучения в образовательных учреждениях, особенно негосударственных.

От рассмотрения проблемы повышения качества подготовки работников в образовательных учреждениях перейдем к проблеме совершенствования рабочей силы на предприятиях и в организациях.

В качестве специализированных отраслевых мероприятий по постоянному совершенствованию кадрового потенциала ИСК следует рассмотреть повышение квалификации работников в рамках СПО. Сама система саморе-

гулирования в строительстве, берущая начало в функционировании региональных союзов строителей, отражает характерную черту самоорганизации, саморазвития системы управления инвестиционно-строительным комплексом. Возможные модели развития саморегулирования, выявленные на основе анализа литературных источников [3, 4 и 5], и оценки организационных изменений системы управления ИСК, сведены в рис. 1.

Признак классификации	• Формы саморегулирования
Соотношение с государством	• Делегированное и добровольное саморегулирование
Обязательность членства в СРО	• Саморегулирование с обязательным или необязательным членством
Субъектный состав регулятора	• Саморегулирование («чистое» и с участием различных участников рынка) и сорегулирование (сорегулирование и сорегулирование с участием третьих лиц)
Принцип объединения в СРО	• Отраслевое саморегулирование, саморегулирование по виду деятельности, региональное саморегулирование
Модель саморегулирования	• Одноуровневое и двухуровневое саморегулирование
Ответственность членов СРО	• Саморегулирование с солидарной и субсидиарной ответственностью

Рис. 1. Классификация форм саморегулирования в ИСК

Выявленная черта самоорганизации системы управления проявляется через создание некоммерческих партнерств специалистов строительной отрасли и других отраслей комплекса с целью совершенствования профессиональных навыков и институциональных основ деятельности.

Таким образом, саморегулирование отраслевой деятельности предполагает не только делегирование управленческих полномочий государственных структур профессиональным объединениям, но и тенденцию к непрерывному образованию и профессиональному совершенствованию участников саморегулируемых организаций.

Нами произведена оценка среднего уровня фактических затрат на обучение работников в системе СРО (рис. 2).

Вступительный взнос	Размер членского взноса	Размер взноса в компенсационный фонд	Затраты на страхование деятельности	Затраты на сертификат ISO 9000 (при необходимости)	Минимальные затраты на повышение квалификации
30000	78000	300000	30000	150000	70000

Рис. 2. Расчет издержек на участие в системе СРО (в среднем по СРО Воронежской области)

Исходя из достаточно высокого размера средств, запрашиваемых для организации обучения, считаем, что саморегулируемые организации должны создать и совершенствовать механизмы воздействия на качество рабочей силы в строительстве. В этой связи может быть предложен целый ряд мероприятий. Назовем некоторые из них.

Во-первых, опираясь на позитивный опыт развитых стран, следовало бы ввести систему сертификации работников и в Российской Федерации, что, на наш взгляд, позволило бы значительно повысить качество и конкурентоспособность рабочей силы. Подобная практика, основанная на системе аттестации работников предприятий и организаций, в России имеется, но требует существенных изменений и дополнений в соответствии с общемировыми тенденциями и современными особенностями отечественной экономики и строительства.

Во-вторых, считаем необходимым переработать Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Квалификационный справочник должностей служащих, пересмотреть отраслевые должностные инструкции и другие нормативные документы в сфере кадрового учета, контроля и планирования с целью формирования требований к работникам в соответствии с современными тенденциями, постепенного сближения направлений и видов работ, их квалификационного уровня с принятыми в мировой практике, а также соответствующих согласований с уровнями и направлениями подготовки во всех звеньях системы профессионального образования.

Таковы, на наш взгляд, основные направления повышения качества рабочей силы, способные обеспечить не только совершенствование социальной подсистемы, но и устойчивое развитие всего инвестиционно-строительного комплекса.

Список источников

1. Канхва В.С., Уварова С.С., Беляева С.В. *Организационно-экономические изменения системы управления инвестиционно-строительным комплексом*. Москва, МГСУ, 2013. 244 с.

2. Катунина И.В. *Управление человеческими ресурсами в ориентированной на развитие организации: организационно-институциональный аспект*: автореф. дис. д-ра экон. наук. Омск, 2010. 34 с.

3. Набиуллина Э.С. Основные направления государственной политики в области саморегулирования. Тезисы до-

кладов II Всероссийского форума СРО «Саморегулирование в России: опыт и перспективы развития». Москва, 2012. Доступно: http://www.economy.gov.ru/mines/press/news/doc20120210_07. (дата обращения: 12.03.2012)

4. *Саморегулирование в строительной сфере*: учебно-практическое пособие, под ред. М.Ю. Викторова, А.Н. Ларионова. Москва, Санкт-Петербург, ООО «ИМКА-Медиа», 2010, 464 с.

5. *Устойчивое развитие: мнения ученых*. Москва, Московский госуниверситет коммерции, 2002. 352 с.

STUDY WAYS TO IMPROVE THE SOCIAL SUBSYSTEM INVESTMENT-CONSTRUCTION COMPLEX IN TERMS OF SELF-REGULATION

Belyantseva Oksana Mikhailovna, Cand. Sc. (Econ.), Assoc. Prof.

Belyaeva Svetlana Viktorovna, Cand. Sc. (Econ.), Assoc. Prof.

Uvarova Svetlana Sergeevna, Dr. Sc. (Econ.), Prof.

Voronezh State University of Architecture and Civil Engineering, 20 years of October st., 84, Voronezh, 394006, Russia; e-mail: darabel02@mail.ru

Purpose: the article is devoted to the improvement of social subsystem of investment-construction complex in terms of self-regulation. *Discussion:* improvement of the personnel in the investment and construction sector, maintaining quantitative and qualitative characteristics of workers at a level that meets all modern requirements, is a prerequisite for economic growth, an important factor in the socio-economic and political stability. *Result:* the authors proved the need for continuous development of the social subsystem of investment and construction of the complex through education and training. Substantiates the leading role of self-regulation to improve the quality of labor in the construction industry. Are proposed areas for further development of human capacity in the construction industry within the self-regulatory organizations.

Keywords: investment-construction complex, social subsystem, workforce, development, training, self-regulation.

Reference

1. Kankhva V.S., Uvarova S.S., Beliaeva S.V. *Organizatsionno-ekonomicheskie izmeneniia sistemy upravleniia investitsionno-stroitel'nykh kompleksom*. Moscow, MGSU, 2013. 244 p. (In Russ.)
2. Katunina I.V. *Upravlenie chelovecheskimi resursami v orientirovannoi na razvitie organizatsii: organizatsionno-institutsional'nyi aspekt*: avtoref. dis. d-ra ekon. nauk. Omsk, 2010. 34 p. (In Russ.)
3. Nabiullina E.S. *Osnovnye napravleniia gosudarstvennoi politiki v oblasti samoregulirovaniia*. Tezisy dokladov II Vserossiiskogo foruma SRO «Samoregulirovanie v Rossii: opyt i perspektivy razvitiia». Moscow, 2012. Available at: http://www.economy.gov.ru/minec/press/news/doc20120210_07. (accessed: 12.03.2012) (In Russ.)
4. *Samoregulirovanie v stroitel'noi sfere*. Viktorova M.Iu., Larionova A.N. (eds.). Moscow, Saint-Petersburg, IMKA-Media Publ., 2010. 464 p. (In Russ.)
5. *Ustoichivoe razvitie: mneniia uchenykh*. Moscow, Moskovskii gosuniversitet kommertsii, 2002. 352 p. (In Russ.)