

Барabanов Антон Анатольевич,
доцент ВШГУ, к.полит.н., доцент,
Санкт-Петербургский Политехнический
Университет Петра Великого
г. Санкт-Петербург

Хоанг Нгок Хынг, магистрант,
Санкт-Петербургский политехнический
университет Петра Великого
г. Санкт-Петербург

СТРУКТУРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ СИСТЕМЫ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА В СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ

Аннотация: В статье рассматривается система подбора персонала в строительной отрасли как многоуровневый механизм, формируемый под влиянием проектных, регуляторных и организационных факторов. Особое внимание уделено характеристикам структуры, распределению ролей, особенностям профессиональных стандартов, а также сравнительному анализу с другими секторами экономики.

Ключевые слова: Строительная отрасль, подбор персонала, проектный цикл, саморегулируемые организации, кадровая мобильность, временные коллективы.

Формирование системы подбора персонала в строительной отрасли Российской Федерации происходит в условиях высокой институциональной насыщенности, множественности участников и специфики проектного управления. В отличие от традиционных промышленных или сервисных секторов, структура строительной организации определяет приоритеты в управлении человеческими ресурсами. Ключевыми становятся гибкость процессов, привязка к этапам проекта и жёсткое соответствие профессиональным стандартам.

Процедуры подбора персонала включают анализ проектных потребностей, формализацию требований на основе национальных стандартов и профильных допусков, а также многоэтапную проверку квалификации, реализуемую при активном участии саморегулируемых организаций (СРО). При этом заявка на подбор фиксируется на раннем этапе, а итоговое решение зависит не только от мнения HR-службы, но и руководителей проектов, технических экспертов, линейных менеджеров и, зачастую, представителей внешних структур.

Особенность строительной отрасли – приоритет проектной логики, что приводит к постоянному изменению квалификационной структуры персонала и необходимости быстрой адаптации процесса подбора к текущим задачам [6]. Формирование временных коллективов, частая ротация и привлечение работников по краткосрочным контрактам отличают строительную сферу от большинства других отраслей, где преобладает стабильный постоянный штат. Это требует не только оперативности, но и особого внимания к процедурам ускоренного онбординга и интеграции новых специалистов, а также к созданию пулов проверенных кадров для повторного использования на будущих проектах [3].

В отличие от централизованных моделей подбора, характерных для крупных промышленных предприятий, в строительстве часто применяется гибридный подход, сочетающий элементы централизации и децентрализации. Стратегические решения, связанные с



политикой найма и соответствием стандартам, обычно реализуются на корпоративном уровне, тогда как операционные процессы поиска и оценки кандидатов, в особенности на локальных объектах, делегируются непосредственно руководителям или линейным менеджерам. Такая структура обусловлена необходимостью оперативно реагировать на локальные кадровые потребности и учитывать специфику регионального рынка труда, особенно на удалённых или сезонных строительных площадках [11].

Регуляторный аспект подбора выражен в необходимости соблюдения требований профессиональных стандартов, наличия допусков и членства специалистов в профильных СРО [5]. Это делает процесс найма принципиально отличным от неквалифицированных секторов экономики, поскольку каждая позиция требует верификации документов, проверки регистрации в национальных реестрах специалистов и, зачастую, наличия аттестации по независимой оценке квалификации. Подобные процедуры обязательны для выполнения не только юридических требований, но и внутренних стандартов компании, поскольку нарушения могут повлечь существенные риски для хода реализации строительных проектов [4].

Распределение ролей в системе подбора носит многоуровневый характер. HR-менеджеры осуществляют административное сопровождение процесса: размещают вакансии, организуют первичный отсев и поддерживают внутренние стандарты. Ключевые решения по подбору инженерно-технических и рабочих кадров принимают руководители проектов и прорабы, обладающие знаниями о специфике требуемых компетенций. Особенностью строительной отрасли остаётся широкое использование неформальных каналов поиска: профессиональных рекомендаций, личных контактов, а также привлечения работников через подрядные и субподрядные организации. Это позволяет обеспечить быструю мобилизацию команд на объекты, однако требует внедрения процедур контроля качества и соответствия стандартам на всех уровнях взаимодействия.

Многообразие каналов поиска специалистов в строительстве включает внутренние кадровые резервы, внешние агентства, специализированные платформы, а также сетевые и реферальные механизмы [7]. Преобладание временных проектов и высокая мобильность персонала способствуют формированию специфических стратегий взаимодействия с рынком труда, включая опору на «кадровые пулы» и повторный найм специалистов, ранее зарекомендовавших себя на объектах компании [3]. Масштабная территориальная дисперсия проектов и практика вахтового метода труда приводят к необходимости дополнительной юридической, логистической и организационной поддержки работников, а также к внедрению ускоренных процедур адаптации [2, 10].

Работа с трудовыми мигрантами становится отдельным направлением внутри HR-процессов: подбор сопровождается оформлением патентов, регистрацией по месту проживания, а также мероприятиями по культурной и профессиональной адаптации. Уникальным аспектом выступает необходимость планирования состава команд с учётом миграционного законодательства, ограничений по патентам и требованиям локальных рынков [8, 9].

Сравнительный анализ с добывающей промышленностью, энергетикой и транспортным сектором выявляет как общие, так и уникальные черты. В горнодобывающей промышленности также широко применяется вахтовый метод, но структура кадрового резерва более стабильна, а продолжительность жизненного цикла объектов выше. В энергетике преобладает фокус на долгосрочное развитие персонала и управлении карьерой, что отличается от транзакционной логики строительства, где акцент делается на оперативном комплектовании временных команд



[1]. В розничной торговле подбор осуществляется преимущественно на постоянные позиции с ограниченным числом формальных требований, а профессиональные стандарты и допускающие процедуры носят менее жёсткий характер по сравнению со строительством.

Многоуровневость и сложность структуры системы подбора в строительстве отражаются в необходимости тесной координации между участниками HR-службами, линейными менеджерами, техническими экспертами, подрядными организациями, образовательными учреждениями и внешними регулирующими структурами. В совокупности это формирует уникальный институциональный профиль строительной отрасли и определяет её отличительные черты в управлении человеческими ресурсами.

Рассмотрение структурных особенностей системы подбора персонала в строительной отрасли позволяет сделать вывод о том, что специфика этой сферы заключается в высокой степени формализации процедур, обязательности соответствия профессиональным стандартам, гибкости организационных моделей и интеграции функций адаптации и сопровождения в общий процесс рекрутинга. В отличие от других секторов экономики, именно комплекс проектных, регуляторных и организационных факторов формирует уникальный профиль системы подбора, требуя от HR-служб строительных компаний развитых компетенций в управлении изменяющейся структурой персонала, взаимодействии с внешними институтами и оперативной адаптации к динамике отрасли.

Список литературы:

1. Акинина Ксения Олеговна, Рассказова Ольга Анатольевна Особенности мотивации и стимулирования персонала на предприятиях электроэнергетики // Вестн. Том. гос. ун-та. Экономика. 2021. №55. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-motivatsii-i-stimulirovaniya-personala-na-predpriyatiyah-elektroenergetiki> (дата обращения: 18.05.2025).

2. Вахтовый метод работы: в чем особенности и преимущества такой формы организации труда [Электронный ресурс] // ProfItd.ru. – URL: <https://profltd.ru/blog/vakhtoviy-metod-raboty> (дата обращения: 18.05.2025).

3. Гуляев Андрей Анатольевич Стратегия отбора персонала и управления им в строительных компаниях в философии предпринимательства // Власть. 2022. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/strategiya-otbora-personala-i-upravleniya-im-v-stroitelnyh-kompaniyah-v-filosofii-predprinimatelstva> (дата обращения: 18.05.2025).

4. Допуск СРО и вступление в СРО: основные вопросы и ответы [Электронный ресурс] / Айрат Гарифуллин // СтройЮрист. – URL: <https://stroyurist.ru/blog/dopusk-sro-i-vstuplenie-v-sro-osnovnye-voprosy-i-otvety/> (дата обращения: 17.05.2025)

5. Зачем нужно СРО в строительстве // Всеостройке.рф. – Режим доступа: <https://xn--b1agapfwarpgcl.xn--plai/zachem-nuzhno-sro-v-stroitelstve/> (дата обращения: 17.05.2025).

6. Калошина, С. В. Основы организации и управления в строительстве: учебное пособие / С. В. Калошина, С. А. Сазонова, Д. Н. Сурсанов. – Пермь: Изд-во Перм. нац. исслед. политехн. ун-та, 2022. – 192 с. – ISBN 978-5-398-02773-0.

7. Методы поиска сотрудников для вакансий в сфере строительства // Jobberry.ru. – URL: https://jobberry.ru/blogs/metodi_poiska_sotrudnikov_dlya_vakansiy_v_sfere_stroitelstva-646 (дата обращения: 15.05.2025).



8. Нехороших И. Н., Михайлов О. В. Роль кадрового потенциала в строительной отрасли // РСЭУ. 2022. №3 (58). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-kadrovogo-potentsiala-v-stroitelnoy-otrasli> (дата обращения: 16.05.2025).

9. Нехороших И. Н., Шаповалова Ю. П., Катыхин А. И. Анализ строительной отрасли в российской федерации и применение в ней иностранной рабочей силы // РСЭУ. 2022. №3 (58). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-stroitelnoy-otrasli-v-rossiyskoj-federatsii-i-primeneniye-v-ney-inostranno-rabochey-sily> (дата обращения: 16.05.2025).

10. Нюансы сезонных работ // РостБизнесКонсалт. – URL: <https://rostbk.com/o-kompanii/stati/nyuansy-sezonnyh-rabot/> (дата обращения: 16.05.2025).

11. Централизация и децентрализация HR-процессов // HR-директор. – URL: <https://www.hr-director.ru/article/66459-qqq-16-m12-tsentralizatsiya-idetsentralizatsiya-hr-protsessov> (дата обращения: 16.05.2025).

