

Строительство — кадры и зарплаты решают все

Строительная отрасль России демонстрирует устойчивый рост. Но чтобы выдержать в этой гонке на первых позициях — необходимо уже сегодня решать кадровый вопрос.

В строительных компаниях существует негласное разделение персонала. На первом плане, конечно, профильные специалисты — архитекторы, проектировщики, инженеры, которые обеспечивают конкурентные преимущества в бизнесе. И как бы за «кадром» стройки остаются сотрудники, роль которых, тем не менее, очень важна для деятельности организации. Специалисты в сфере юриспруденции, экономики, управления персоналом готовы работать в динамично развивающейся строительной отрасли. Но большинство работодателей отдадут предпочтение претендентам с опытом работы в данной сфере. А все потому, что далеко не каждый соискатель, даже имеющий солидный багаж знаний, но пришедший из другого бизнеса, может соответствовать специфическим «строительным» требованиям. Работодатели при подборе таких кандидатов обращают внимание на знания определенных участков бухучета, встречающихся в основном в строительстве. Ведь любой проект подразумевает набор взаимосвязей компании: подряд, субподряд, аренда, инвестирование, соинвестирование, уступка прав, лизинг. Каждый из них требует особого «бумажного» сопровождения и, следовательно, работы с массой различной первичной документации, в том числе по списанию материалов, принятию работ, введению объекта в эксплуатацию.

Однако в строительстве особенности учета присутствуют и в других разделах. Специализированного подхода в начислении налогов и взносов требует выплата зарплаты рабочим — гражданам других государств. Свои «изюминки» есть и в учете финансовых потоков. В строительстве активно используются различные формы расчетов, в том числе — кредиты, займы, векселя, с которыми должен быть знаком претендент.

Так как учет в сфере строительства очень специфичный, неудивительно, что существуют особые компьютерные программы: например, «1С: Подрядчик строи-

тельства» и другие. Навыков работы с этими программами также требуют от соискателя на эту должность. Помимо обычных бухгалтерских операций, в подобных разработках предусматривается расчет себестоимости продукции, списание материалов по объектам и даже ведение налогового учета с учетом строительных особенностей.

Специалисты соглашаются с мнением, что учет в строительных организациях — один из самых сложных. Понимают это и работодатели, возможно, поэтому и уровень зарплат для рядового бухгалтера в строительстве среднем составляет от 2,5 тыс. до 40 тыс. руб. Компенсация, предлагаемая главному бухгалтеру, зависит от масштабов деятельности организации. Так, в крупных компаниях она может составлять более 100 тыс. руб.

Функциональные обязанности экономиста включают в себя планирование, организацию, контроль и анализ экономической деятельности предприятия, а также подготовку отчетности. Однако специфика организации работы строительной компании требует от экономиста знания отрасли. *«Конечно, экономисту не надо разбираться в производственно-инженерных вопросах на уровне прораба или проектировщика, — считает Григорий Алтухов, начальник отдела экономического анализа Департамента по инвестициям ОАО «Компания «Главмосстрой». — Но фундаментальная подготовка и понимание организации и технологии строительного производства необходимы для успешной работы».*

По мнению работодателей, хороший специалист должен иметь два образования: строительное и экономическое, или одно, но дополненное весомым опытом работы. В настоящий момент существует ряд вузов, где наряду с экономистами общего профиля стали готовить и специалистов для строительной отрасли. В этом случае имеются существенные различия в программе подготовки. Виталий Шоши-

нов, заместитель декана факультета «Экономики, управления и менеджмента в строительстве» МГСУ, отмечает: «Уже с первых курсов студенты специальности «Экономика и управление на предприятии» изучают блок инженерных дисциплин: строительные материалы и конструкции, основы архитектуры, строительные машины и т.д.». Одновременно идет освоение экономических дисциплин.

Помимо планирования показателей, на экономиста возлагаются и контролирующие функции. Прежде всего, он должен вести график выполнения работ на период строительства и оперативный учет поступивших и списанных на строительство материалов. Также данный специалист проверяет взаиморасчеты с подрядными организациями, отслеживая финансовую документацию, в том числе и касающуюся себестоимости работ. Поэтому ему необходимы навыки составления смет и работы со специальными программами, например, «Гранд смета». Помимо этого от кандидата требуется знание и умение работать с большим количеством специальных форм (журнала КС-6а, формы КС-2, КС-3 и др.).

Требования к экономисту, по мнению консультантов «ЮНИТИ-СЭТ», в каждой строительной компании индивидуальны и зависят от перечня его обязанностей. Следовательно, и уровень предлагаемой зарплаты определяет набор функций, возлагаемых на специалиста. В среднем оплата труда специалиста экономического отдела составляет от 20 тыс. до 40 тыс. руб.

На всех этапах строительному объекту необходима правовая поддержка. Юрист в строительной компании должен осуществлять сопровождение процесса возведения недвижимости от подготовки исходно-разрешительной документации и до сдачи объекта в эксплуатацию. Кирилл Базилевский, директор российской юридической компании «Акцепт-НБ», как особенность отмечает, что наиболее мощные корпоративные юридические службы се-



годня существуют именно в крупных строительных компаниях и инвестиционно-строительных группах.

Правовое обеспечение деятельности бухгалтерии и финансовой службы, которое осуществляет юрист, требует составления, ведения и правовой экспертизы различных договоров. Поэтому специалисту потребуются знания в широком спектре направлений. Он должен быть знаком с особенностями кредитных договоров, долевого участия, страхования, подряда на выполнение различных видов строительных работ и др.

Среди требований к претендентам Светлана Меняйло, рекрутер «ЮНИТИ-СЭТ», выделяет, помимо высшего юридического образования, знание градостроительного, земельного законодательства. По его словам, специалист должен иметь опыт сопровождения проектов, связанных с использованием и оборотом земли: купля-продажа, долгосрочная аренда и т.д. Нередко работодатели определяют особые требования к знаниям претендентов. Например, все чаще компании сталкиваются с приобретением площадей сельско-

хозяйственного назначения. Как следствие, отмечает Светлана Меняйло, «кандидату необходим опыт оформления бумаг, связанный с изменением статуса земельного участка».

Одно из ключевых требований к соискателю — наличие навыков взаимодействия с представителями государственных структур. Роль юриста в деле согласования и оформления прав на объекты недвижимости очень важна. В ходе работы он осуществляет представительство компании перед различными органами: бюро технической инвентаризации, кадастровые органы, регистрационные службы и др. Наличие опыта взаимодействия с данными инстанциями значительно ускоряет процесс строительства. Такие личные качества юриста, как оперативность, также значимы для работодателя, так как позволяют решать сложные «земельные» вопросы в минимальные сроки.

Предложение работодателей для специалиста юридической службы в среднем составляет от 25 тыс. до 40 тыс. руб. Специалист, обладающий всем набором необходимых знаний, безусловно, очень вос-

требован на рынке труда, поэтому зарплата ведущего специалиста гораздо выше.

Кадровый вопрос в строительстве — это важная проблема данного сегмента экономики. Главная составляющая этого вопроса — это дефицит кадров. Сегодня на рынке труда востребованы сметчики, прорабы, конструкторы, архитекторы, проектировщики, специалисты по согласованию и т.д. Дефицит кадров, в числе прочего, привел и к тому, что многие компании не отдают предпочтение конкретному учебному заведению и готовы рассматривать кандидатов просто со строительным или техническим образованием. Хотя нельзя не отметить, что стабильно высоким рейтингом у работодателей пользуются МГСУ и МАрХИ. Для многих соискателей мотивирующим фактором, наравне с достойным компенсационным пакетом, является перспектива профессионального роста в компании, например, возможность повышения квалификации и посещения языковых курсов. Ведь широкое распространение современных технологий диктует необходимость постоянного обучения.



В целом, по прогнозам рекрутеров, напряженная кадровая ситуация в строительной сфере сохранится еще долго. Сейчас потребность рынка жилья намного превышает возможности отрасли. «Одно из последствий кризиса строительной отрасли 90-х гг. — это то, что в настоящее время значительная часть профессионалов уже немолодые люди. Поэтому необходимо стимулировать приток молодежи в отрасль и дать ей возможность перенимать опыт у старшего поколения. При разумном подходе и заинтересованности работодателей, потенциала российской молодежи достаточно для обеспечения рынка квалифицированными кадрами», — подчеркивает консультант «ЮНИТИ-СЭТ».

Строительной отрасли Петербурга уже сегодня катастрофически не хватает специалистов с высшим и средним специальным образованием. Такое мнение высказал Юрий Панибратов, председатель Национальной федерации профессионального образования, на круглом столе «Проблемы профессионального образования: анализ и перспективы». По его словам, в городе нечетко налажена статистическая работа строительной области. Так, по данным Юрия Панибратова,

в строительной сфере города трудятся 200–250 тыс. рабочих. При том дефиците, который испытывает отрасль в городе, погрешность в определении количества рабочих достаточно велика. Также он отметил, что одна из главных проблем, это отсутствие практики у студентов вузов и учащихся профессионально-технических учреждений. Прохождение практики восстановили только четыре года назад, но уже была утрачена технология. Из позитивных тенденций Юрий Панибратов отметил увеличивающийся год от года конкурс в архитектурные университеты города. *«Практически все выпускники данных ВУЗов устраиваются по специальности. Тем не менее, потребность в рабочих кадрах просто кричащая. Нет почти ни одного учебного заведения, где учат специальностям сварщика, каменщика, бетонщика. Эти работы сейчас выполняют люди, не имеющие ни квалификации, ни образования»*, — добавил Юрий Панибратов. В то же время в качестве успешного опыта он привел Германию, где в восточных землях существует очень сильные школы по подготовке кадров. Их финансирование ведется из четырех источников: работодатели (30%), государство

(30%), профсоюзы (30%) и сами учащиеся (10%). По мнению Евгения Каплана, заместителя директора «Союзпестростроя», в год на обучение специалиста в России тратится примерно 30 тыс. руб., в то время как в Европе — 30 тыс. евро, разница слишком существенна. На Западе существует практика финансирования бизнесом обучения специалистов, в России же эта практика еще не сформировалась. И неизвестно когда это произойдет.

В московском регионе ситуация аналогична, возможно внешне она выглядит лучше, но сегодня острота кадрового вопроса сопоставима по уровню сложности с накопившимися за долгие годы инфраструктурными проблемами.

Кроме этого на строительном рынке намечился активный рост ожиданий высоких заработных плат, это стало очевидно уже во второй половине прошлого года. К первому кварталу 2007 г., по мнению другого консультанта «ЮНИТИ-СЭТ», в среднем запрашиваемый соискателями размер зарплат вырос на 25%.

Назвать конкретную причину такой динамики сложно. По мнению рекрутеров, которые первыми столкнулись с этим фактом, рост ожиданий был вызван на-

слоением множества обстоятельств, как в экономике страны, так и непосредственно на кадровом рынке. Здесь нашло отражение повышение цен на энергоносители и строительные материалы, которое повлияло на себестоимость проектов. Среди причин Долгачева Елена, ведущий менеджер по персоналу отдела набора и адаптации корпорации «ИНКОМ-недвижимость» (риэлтерская и инвестиционно-строительная деятельность), упоминает «заметную активизацию строительной отрасли в целом, а также выход новых игроков на строительный рынок». Острая потребность в квалифицированных инженерах, проектировщиках, архитекторах в ряде случаев толкала компании на путь переманивания специалистов. И в определенный момент это «количество» стало перетекать в «качество», спровоцировав стремительный рост ожиданий со стороны соискателей.

Первыми озвучили необходимость значительного увеличения компенсаций руководители проектов. Поскольку эти люди, занятые в реальном секторе, сами осваивают объемы строительства, именно они в первую очередь в курсе изменений стоимости объектов. Важно и то, что бонусы, получаемые по итогам, для них — бюджетообразующий фактор. Следовательно, удорожание проектов привело к повышению вознаграждения и последующему росту ожиданий, которые они стали предъявлять работодателю. Вслед за этой категорией специалистов тенденция повышения уровня запрашиваемых зарплат перекинулась к кандидатам на оперативные позиции.

Студентов последних курсов активно привлекают на «стартовые позиции», но брать неопытного сотрудника даже для «работы карандашом» — риск для компании, поскольку юношеская напористость и инициативность требует не только чуткого руководства, но и наставничества. Поэтому, чтобы составить команду помимо нескольких молодых «подмастерьев», необходимо привлечь и хотя бы одного опытного сотрудника.

Кандидатов на более значимые позиции архитектора, проектировщика работодатели готовы принять из региона. Большинство из них имеют хорошую профессиональную подготовку, не уступающую столичной. Однако, согласно данным рекрутеров, уровень ожиданий, как и уровень

зарплат специалистов с достаточным опытом, сопоставим с московским. Поэтому выгадать компания сможет, только приглашая специалиста начального уровня, которого чаще определяют как выпускника ВУЗа с опытом работы по специальности. Его зарплата в регионе составляет примерно 15–20 тыс. руб., в то время как в Москве подобный специалист соглашается лишь на 25–30 тыс. руб.

Подбор же кандидатов на руководящие должности осложняет специфика московского строительства. Работодатели в один голос утверждают, что, к примеру, для руководителя проекта помимо серьезной профессиональной подготовки необходимы навыки взаимодействия с государственными структурами в плане согласований. Большинство компаний выдвигают жесткие требования, приглашая исключительно кандидатов с московским опытом работы.

В итоге, даже частично компенсируя свои потребности, привлекая дополнительные источники трудовых ресурсов, компании не смогли предотвратить повышение уровня компенсаций.

К настоящему времени вилка ожидаемых и предлагаемых компенсаций стала понемногу сглаживаться. Большинство работодателей готовы идти в финансовом вопросе на уступки кандидатам, и об этом свидетельствуют данные о размерах предложений для ряда специалистов. Так, если год назад заработная плата архитектора составляла в переводе на доллары США около 1200, то на данный момент конкурентное предложение должно быть не менее 1500. Средний заработок проектировщика также поднялся за год примерно на 30%. Руководителю службы заказчика согласны платить до 3 тыс. долларов США, в то время как год назад его оклад был ниже.

Однако нельзя сказать, что работодатель готов на любые жертвы ради ценного сотрудника. Безусловно, существует ряд вакансий, при подборе на которые компании чаще принимают условия кандидатов. Среди них — ГИП по инженерным системам, руководители проектов, специализация с опытом самостоятельного проектирования крупных объектов. Очень ценятся руководители, успешно реализовавшие все стадии проекта на одном объекте. Однако, несмотря на дефицит, в большинстве случаев устанавливается определен-

ный коридор, за рамки которого работодатели в своих предложениях не выходят.

Постоянное изменение обстановки требует от работодателя необходимости наблюдать за ситуацией в кадровой сфере, для чего необходимо регулярно проводить анализ рынка труда в целом и компаний конкурентов в частности. При этом необходимо отслеживать уровень спроса на специалистов, а также уровень заработных плат.

Компании, не уделяющие должного внимания вопросу конкурентоспособности своих позиций на трудовом рынке, рискуют столкнуться с элементами негативного маркетинга в отношении себя. Он возникает в том случае, когда фирма, разместив вакансию, долгое время не находит кандидатов из-за того, что она не может предоставить достойную компенсацию специалистам. В результате у компании, как у работодателя, может сформироваться отрицательная репутация.

В итоге, планируя показатель уровня заработной платы, следует помнить, что на него оказывают влияние не только предложения нанимателя и ожидания соискателей, но и ряд макроэкономических факторов, включая востребованность профессионалов, уровень инфляции, динамику развития отрасли и экономики в целом. Именно общность всех элементов формирует итоговое значение равновесной цены труда сотрудника.

Несмотря на столь острый кадровый вопрос, все же есть основания для оптимизма. Ведь если российский отраслевой комплекс обладает способностью развиваться даже в таких сложных условиях, то с решением кадровых проблем, его ждет еще больший рывок.

Современному строительству необходимы специалисты, которые отлично разбираются в нюансах рынка. Потому работник, желающий трудиться в отрасли, должен быть готов к тому, что с него «спросят» не только знания экономических, юридических и прочих дисциплин, но и предъявят особые требования. Ведь специфика организации и технологии строительства обуславливает отличия в профессиональных компетенциях кандидата.

В данной статье использована информация кадрового агентства «ЮНИТИ-СЭТ» www.unityset.ru (Татьяна Баева), официальные пресс-релизы компаний и другие материалы из свободных источников. □