

СТАТЬИ

УДК 331.101
DOI 10.17513/fr.43893

АКТУАЛИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В СТРОИТЕЛЬСТВЕ В СОВРЕМЕННЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ

Барбарская М.Н., Баннова С.Е.

*ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
Самара, e-mail: mnb_82@inbox.ru*

Строительство – вид экономической деятельности, который формирует материально-технический базис всех хозяйствующих субъектов и создает комфортную среду для жизни граждан. В настоящее время темпы развития отрасли сдерживает ряд проблем, одной из которых является недостаточная обеспеченность отрасли трудовыми ресурсами. Содержание статьи направлено на решение проблемы, связанной с недостатком в отрасли квалифицированных трудовых ресурсов. В связи с этим целью исследования является определение актуальных профессиональных компетенций, формирующих профессионально-квалификационный потенциал управленцев, специалистов и рабочих в строительстве с учетом современных требований и условий хозяйствования. Актуализация и раскрытие содержания профессиональных компетенций работников строительной отрасли выполнены на основе обзора научных публикаций, посвященных вопросам формирования и управления профессионально-квалификационным потенциалом работников, Концепции подготовки кадров для строительной отрасли и жилищно-коммунального хозяйства, профессиональных стандартов. Выполненная работа позволила определить, что для специалистов в строительстве особой важностью обладают технические компетенции, компетенции в области безопасности выполнения работ и жизнедеятельности, компетенции в области информационных технологий и цифровизации. Трансформация профессиональных компетенций управленцев связана с умением работать в кросс-функциональных командах и управлением инвестиционно-строительными проектами на разных стадиях их жизненных циклов. Компетенции рабочих должны быть основаны на знаниях технических навыков, методов и технологий строительства, строительных норм и правил, инновационных строительных материалов. Представленные актуализированные профессиональные компетенции работников позволяют привести профессионально-квалификационную структуру трудовых ресурсов отрасли в соответствие требованиям, которые предъявляются к работникам в контексте развития технологий строительного производства и цифровой экономики, обеспечить рост производительности труда, повысить обеспеченность отрасли квалифицированными трудовыми ресурсами.

Ключевые слова: строительство, трудовые ресурсы, дефицит, профессиональные компетенции, актуализация, кросс-функциональные команды, развитие

UPDATING PROFESSIONAL COMPETENCIES OF LABOR RESOURCES IN CONSTRUCTION IN MODERN ECONOMIC CONDITIONS

Barbarskaya M.N., Bannova S.E.

Samara State Technical University, Samara, e-mail: mnb_82@inbox.ru

Construction is a type of economic activity that forms the material and technical basis of all economic entities and creates a comfortable environment for citizens. Currently, the development of the industry is hindered by a number of problems, one of which is the lack of qualified labor resources in the industry. The purpose of this article is to address the issue of a shortage of qualified labor resources in the construction industry. Therefore, the goal of this research is to identify the current professional competencies that form the professional and qualification potential of managers, specialists, and workers in the construction industry, taking into account the current economic conditions. The actualization and disclosure of the content of professional competencies of construction industry employees was carried out based on a review of scientific publications on the formation and management of professional and qualification potential of employees, the Concept of training personnel for the construction industry, and housing and utilities. The work carried out has made it possible to determine that technical competencies, competencies in the field of work safety and life, competencies in the field of information technology and digitalization are of particular importance for specialists in construction. The transformation of professional competencies of managers is associated with the ability to work in cross-functional teams and manage investment and construction projects at different stages of their life cycles. The competencies of workers should be based on knowledge of technical skills, construction methods and technologies, construction codes and regulations, and innovative construction materials. The updated professional competencies of employees allow the professional and qualification structure of the industry's labor resources to be brought in line with the requirements for employees in the context of the development of construction technologies and the digital economy, ensuring increased labor productivity.

Keywords: construction, labor resources, shortage, professional competencies, updating, cross-functional teams, development

Введение

Строительство – важнейший вид экономической деятельности, темпы развития которого оказывают значительное влияние на состояние экономики страны в целом и на благосостояние граждан. В процессе осуществления строительной деятельности формируется материально-технический базис экономических субъектов, который позволяет им осуществлять хозяйственные операции и обеспечивать развитие деятельности; возводятся объекты жилищного строительства и в целом создается комфортная среда для жизни и проведения досуга. Анализ выполненного объема работ по виду экономической деятельности «строительство» за период с 2020 по 2024 г.

(рис. 1) позволяет отметить ежегодное его увеличение в стоимостном выражении.

В сопоставимых ценах стоимость выполненных строительных работ до 2024 г. ежегодно возрастала. Стоимость выполненных работ в 2021 г. в сопоставимых ценах составила 107 % от стоимости выполненных в 2020 г.; в 2022 г. 107,5 % от выполненной стоимости в 2021 г.; в 2023 г. 109 % от выполненной стоимости в 2022 г. В 2024 г. прирост стоимости выполненных работ снижается и составляет 102,1 % от стоимости выполненных работ в 2023 г. Доля строительства в объеме валового внутреннего продукта в анализируемом периоде (рис. 2) ежегодно увеличивается и достигает своего максимального значения в 2024 г.

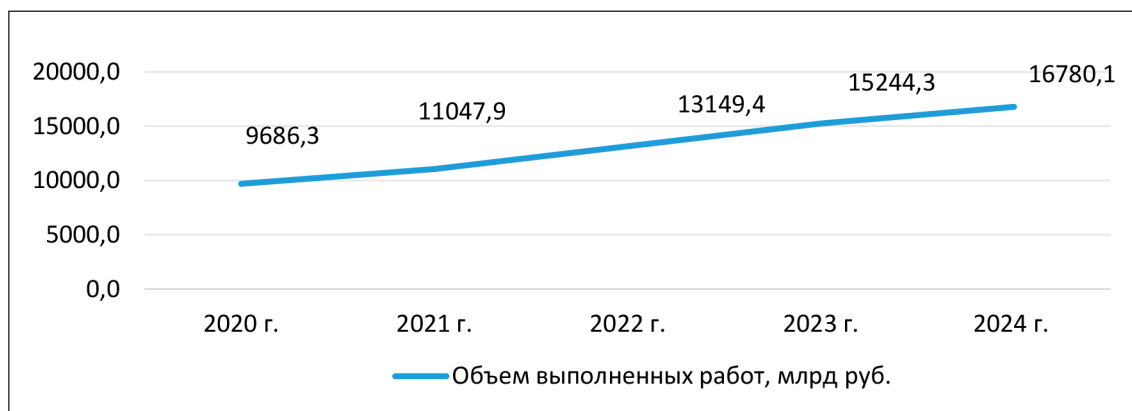


Рис. 1. Объем работ, выполненных по виду экономической деятельности «Строительство» в Российской Федерации, за период с 2020 по 2024 г. в фактически действующих ценах

Источник: составлено авторами на основе

URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/14458> (дата обращения: 01.07.2025).

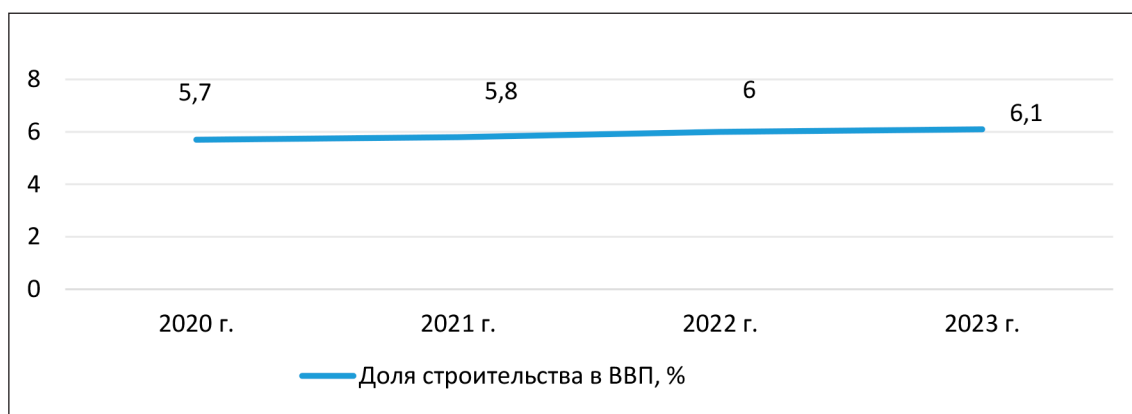


Рис. 2. Динамика доли строительства в ВВП за период с 2020 по 2024 г., %

Источник: составлено авторами на основе URL: <https://sudact.ru/law/informatsiia-minekonomrazvitiia-rossii-stsenarnnye-usloviia-osnovnye-parametry/kharakteristika-makroekonomicheskikh-parametrov-bazovogo-varianta/strukturnye-sdvigi-v-ekonomike/tablitca-4/> (дата обращения: 01.07.2025).

По сравнению с началом анализируемого периода доля строительства в структуре ВВП увеличилась на 0,4%. Но тем не менее, ссылаясь на данные рис. 1, следует отметить снижение деловой активности строительных организаций, на это указывает минимальный прирост стоимости выполненных строительных работ в 2024 г. относительно 2023 г. – 2,1%. Снижение деловой активности экономических субъектов, занятых в строительстве, обусловлено нестабильными факторами внешней среды хозяйствования, снижением объема финансирования региональными бюджетами, ужесточением кредитно-денежной политики на макроуровне, завершением и сокращением национальных проектов и программ. Помимо указанных выше проблем, связанных с финансовыми трудностями и изменениями во внешней среде, отрасль также сталкивается с такими негативными моментами, как повышение стоимости на строительные материалы, недостаток их объемов и перебои в поставках, непонимание и отсутствие четкого разделения функционального предназначения между участниками инвестиционно-строительного процесса, дефицит кадров [1–3]. В совокупности данные проблемы сдерживают развитие отрасли, что приводит к увеличению сроков и стоимости выполнения строительных проектов; усложнению коммуникаций между участниками инвестиционно-строительного процесса; снижению качества выполняемых строительно-монтажных работ.

Дефицит кадров и снижение трудового потенциала является одной из системных проблем экономики России, которая обусловлена депопуляцией населения, демографической ямой 1990-х гг., старением населения. Именно в 2024 г., как отмечают эксперты, отечественный рынок труда достиг максимума дефицита кадров. Для рынка труда характерны внутренние проблемы, связанные с дисбалансом между спросом и предложением, а также его стоимостью; несоответствием профессионально-квалификационной структуры предложения на рынке труда реальным потребностям экономики и производства [4].

Недостаток кадров – одна из важнейших проблем строительной отрасли, в общем она определяется вышеуказанными причинами и характеристиками. На сегодня в отрасли занято около 6,8 млн работников. По данным национального объединения строителей, дефицит кадров в отрасли по состоянию на 2024 г. может составлять от 200 до 400 тыс. чел., а к 2030 г., по прогнозам Министерства труда и социальной защиты, суммарная дополнительная ка-

дровая потребность будет оцениваться в 789 тыс. работников¹. Строительство входит в топ-5 отраслей, для которых характерен значительный рост вакансий, что приводит к острой конкуренции за кадры. В 2024 г. спрос на специалистов в строительной отрасли возрос примерно в три раза, а период закрытия вакансий по сроку увеличился в два раза. Прежде всего для отрасли характерен дефицит рабочих на строительных площадках – бетонщиков, арматурщиков, штукатуров, сварщиков, каменщиков, отделочников. Помимо дефицита рабочих также наблюдается недостаток инженеров по подготовке и согласованию проектно-сметной документации, инженеров-сметчиков, конструкторов и проектировщиков. Также в отрасли увеличилась потребность в технических директорах, руководителях проектов, финансовых менеджерах, руководителях отделов персонала, геологах, разнорабочих и грузчиках. Локальные проблемы дефицита кадров в строительстве связаны со спецификой отрасли: тяжелый труд; сложные условия труда, в том числе климатические и погодные; высокая вероятность травматизма; низкий уровень механизации труда; недостаточно высокий уровень заработной платы. Конечно, перечисленное выше снижает привлекательность отрасли как для занятых в ней работников, так и для потенциальных, с точки зрения трудоустройства [5].

Цель исследования – определение актуальных профессиональных компетенций, формирующих профессионально-квалификационный потенциал управленцев, специалистов и рабочих в строительстве с учетом современных требований и условий хозяйствования. Исследование также можно рассматривать с точки зрения решения проблемы обеспечения строительной отрасли квалифицированными трудовыми ресурсами и решения проблемы снижения дефицита кадров в отрасли.

Материалы и методы исследования

Методологической основой исследования является комплексный анализ факторов, оказывающих влияние на функционирование строительных организаций, определение проблем, характерных для их деятельности, в частности связанных с дефицитом трудовых ресурсов и соответствием их профессиональных компетенций современным требованиям отрасли.

¹ Ведомости. До 2030 года строительной отрасли потребуется 789 000 человек [Электронный ресурс]. URL: <https://www.vedomosti.ru/society/articles/2025/06/27/1120472-do-2030-goda-stroitelnoi-otrasli-potrebuetsya-789-000-chelovek> (дата обращения: 22.07.2025).

Информационной базой для написания статьи являются:

- Данные Федеральной службы государственной статистики.
- Научные публикации в рецензируемых журналах, посвященные вопросам формирования и управления профессионально-квалификационным потенциалом работников.
- Стратегия развития строительной отрасли и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации на период до 2030 г. с прогнозом до 2035 г.
- Концепция подготовки кадров для строительной отрасли и жилищно-коммунального хозяйства до 2035 г.
- Профессиональные стандарты «Специалист по организации строительства», «Руководитель строительной организации».
- Ресурсы трудовых и информационных порталов.

Основными методами исследования в работе являются анализ, синтез и обобщение, которые позволили определить остроту проблемы недостаточной обеспеченности строительной отрасли трудовыми ресурсами как с количественной точки зрения, так и с точки зрения важности формирования необходимых профессиональных компетенций специалистов, управленцев и рабочих с учетом современных требований и условий хозяйствования.

Результаты исследования и их обсуждение

Развитие строительной отрасли на ближайшую перспективу, ориентиры которого определены в Стратегии развития строительной отрасли и жилищно-коммунального хозяйства, невозможно без административной, цифровой и профессиональной трансформации. Ключевыми задачами этих направлений определены следующие:

- сокращение продолжительности инвестиционно-строительного цикла не менее чем на 30 %;
- обеспечение максимальной прозрачности его процедур за счет их цифровизации;
- исключение избыточных ограничений по использованию земельных участков для строительства, в том числе имея в виду реформу регулирования зон с особыми условиями использования территорий;
- установление целевых ориентиров для совершенствования правил допуска на рынок строительных услуг новых организаций;
- привлечение необходимых для выполнения поставленных задач строительных ресурсов и повышение производительности труда.

Решение поставленных в стратегии задач невозможно без обеспечения отрасли

необходимыми трудовыми ресурсами. И это в очередной раз подтверждает остроту проблемы, связанную с кадровым дефицитом в отрасли и необходимость ее решения. Проблема снижения нехватки кадров в строительной отрасли рассматривается на уровне государства, Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства РФ, национального объединения строителей, Министерства образования РФ. Для достижения национальных целей развития в рамках профессиональной трансформации необходимо дополнительное привлечение от 0,7 до 1,5 млн работников различной квалификации. Это достаточно сложная задача, так как профессионально-квалификационная структура в строительстве достаточно обширная. Она включает более 100 профессий и более 500 разрядов и категорий. Причем та профессионально-квалификационная структура, которая имеет место быть в настоящее время, не в полной мере отвечает требованиям, предъявляемым к работникам с учетом развития современных технологий строительного производства². К реализации принята «Концепция подготовки кадров для строительной отрасли и жилищно-коммунального хозяйства до 2035 года», основным ориентиром которой является ликвидация разрыва во взаимодействии между экономическими субъектами, научными и образовательными организациями, посредством актуализации образовательных программ специалитета, бакалавриата, магистратуры, среднего профессионального образования и программ переподготовки³. Содержание данных программ, ключевые профессиональные компетенции, формируемые у выпускников, должны в полной мере отвечать современным требованиям, предъявляемым к участникам инвестиционно-строительной сферы. В том числе они должны обладать навыками применения ресурсосберегающих технологий в строительстве и быть ориентированными на повышение производительности труда. Ежегодный выпуск осуществляющих подготовку по строительным специальностям

² Консультант Плюс. Распоряжение Правительства РФ от 31.10.2022 № 3268-р (ред. от 21.10.2024) «Об утверждении Стратегии развития строительной отрасли и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации на период до 2030 года с прогнозом до 2035 года». [Электронный ресурс]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_430333/ (дата обращения: 04.06.2025).

³ ГАРАНТ.РУ. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 28 октября 2024 г. № 3030-р «Об утверждении Концепции подготовки кадров для строительной отрасли и жилищно-коммунального хозяйства до 2035 года». [Электронный ресурс]. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/410541160/?ysclid=md1ry489wj130283862> (дата обращения: 04.07.2025).

образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций составляет до 75 тыс. чел., в том числе 30 тыс. чел. – по образовательным программам высшего образования. Важно, чтобы выпускники учебных заведений не только успешно освоили образовательные программы и получили базовые знания и профессиональные компетенции, но и были трудоустроены в строительной отрасли. Выполненный анализ статистических данных по этому вопросу позволяет отметить, что всего лишь около 75 % выпускников высших заведений и приблизительно 47 % выпускников, освоивших программы среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена, связывают свою трудовую деятельность с полученной специальностью⁴. На это оказывает влияние значительное количество факторов, в первую очередь неудовлетворенность заработной платой на начальном этапе профессиональной деятельности, неоправданные ожидания от трудовой деятельности, несоответствие полученных в процессе учебы знаний и умений профессиональным умениям и навыкам, необходимым в производственной деятельности, непонимание своей роли в организации и отсутствие перспектив карьерного роста. Также следует отметить непрестижность рабочих специальностей среди молодежи и недостаточно активное сотрудничество работодателей с образовательными учреждениями в рамках целевого обучения [6; 7].

Следовательно, рассматривая вопрос обеспечения отрасли необходимым количеством квалифицированных работников, необходимо делать акцент на работу с перечисленными выше причинами. Принципиально важно, чтобы молодой специалист умел применять полученные теоретические и практические знания в профессиональной деятельности, стремился к профессиональному совершенствованию, умел коммуницировать с коллегами и руководством, соблюдал правила дисциплины и корпоративной этики, умел работать в нестандартных ситуациях [8]. Обучение на современном этапе должно быть направлено на развитие профессиональных компетенций и систематическое повышение квалификации работников. Это будет способствовать росту производительности труда в отрасли в условиях соционновационного развития экономики [9]. Более того, присущие рынку труда структурные сдвиги и цифровизация

трудовой деятельности обуславливают необходимость получения такого профессионального образования, которое само по себе было бы достаточным для постоянного профессионального роста, профессиональной мобильности и восприятия нового [10].

Применяемый механизм мотивации работников должен оптимально сочетать в себе факторы материальной и нематериальной мотивации, который позволит удерживать в отрасли уже занятых работников, но также привлекать и новых, в том числе и молодых специалистов. Основу материальной мотивации составляет уровень заработной платы. Изменение среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников, занятых в строительстве, за период с 2020 по 2024 г. представлено на рис. 3.

Данные рис. 3 позволяют отметить ежегодное увеличение начисленной среднемесячной номинальной заработной платы строительных организаций. В наибольшей мере она возросла в 2024 г. по сравнению с 2023 г., когда темп ее прироста составил 1,54 %. В большей мере прирост заработной платы обусловлен высокой рентабельностью жилищного строительства, но в настоящее время, когда спрос на первичном рынке недвижимости снижается, вследствие чего снижается деловая активность застройщиков, прогнозировать прирост заработной платы практически невозможно. Более того, в ближайшей перспективе застройщикам будет достаточно трудно сохранить уровень заработной платы 2024 г. Помимо заработной платы работникам важны условия труда, производственный потенциал и привлекательность отрасли, признание и развитие своего профессионально-квалификационного потенциала. Профессионально-квалификационный потенциал работника определяется совокупностью его профессиональных навыков, умений и способностей, которые отражают глубину знаний в области его профессионально-трудовой деятельности и определяют его способность к выполнению соответствующих должностных обязанностей [11, с. 106]. Также профессионально-квалификационный потенциал связан с желанием и наличием возможностей по его развитию. Как одна из составляющих трудового потенциала, профессионально-квалификационный потенциал, с одной стороны, характеризует готовность работников к выполнению определенных профессиональных функций и профессиональную мобильность работников, а с другой стороны, он является фактором, формирующим отношение к труду, трудовой дисциплине и определяет интенсивность труда [12].

⁴ Официальный сайт Росстата. Трудоустройство выпускников организаций среднего профессионального и высшего образования. [Электронный ресурс]. URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force (дата обращения: 01.06.2025).

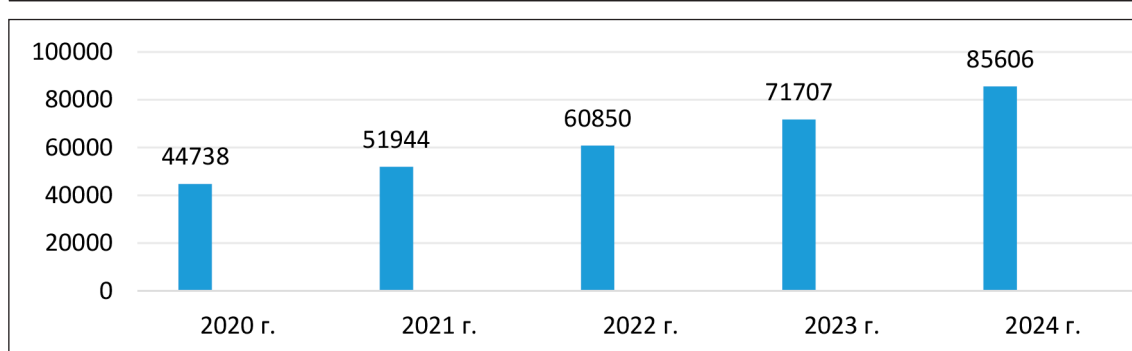


Рис. 3. Динамика начисленной среднемесячной номинальной заработной платы по виду экономической деятельности «Строительство» за период с 2020 по 2024 г., руб.
Источник: составлено авторами на основе URL: https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries (дата обращения: 04.06.2025).



Рис. 4. Профессиональные компетенции специалиста в строительстве, формирующие его профессионально-квалификационный потенциал
Источник: составлено авторами на основе Приказа Минтруда РФ от 27.04.2023 № 412Н Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области производственно-технического и технологического обеспечения строительного производства» URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=452502> и Приказа АНО НАРК от 22.08.2024 № 107/24-ПП «Об утверждении наименования квалификации и требований к квалификации в области инженерных изысканий, градостроительства, архитектурно-строительного проектирования» URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_484311/2ff7a8c72de3994f30496a0ccb1ddafdad518/ (дата обращения: 07.07.2025)

Реализуемые и разрабатываемые к реализации образовательные программы по обеспечению строительной отрасли трудовыми ресурсами должны быть ориентированы на актуальные требования, которые предъявляются к работникам строительной отрасли с точки зрения обеспечения их профессиональными ключевыми компетен-

циями с учетом специфики строительной отрасли, Концепции подготовки кадров для строительной отрасли и жилищно-коммунального хозяйства и требований профессиональных стандартов. Учитывая это, можно сформировать общий перечень компетенций, которыми должны обладать специалисты в строительстве (рис. 4).

Совокупность знаний, умений и навыков специалиста в строительстве

Профессиональные компетенции	Знания	Умения	Навыки
Технические компетенции	Знать конструктивные системы зданий, сооружений; узлов сопряжения конструкций; строительное черчение и основы проектирования	Выполнять подготовительные работы на строительной площадке; выполнять обмерные работы; выполнять расчет нагрузок, действующих на строительные конструкции; строить расчетную схему конструкций по конструктивной схеме	Работа с поэтажными чертежами; планировочными развертками; составление графических выполнений строительно-монтажных работ; контроль за обеспечением строительной площадки необходимыми производственными ресурсами; формирование инструкций, связанных с производственной деятельностью строительной организации
Компетенции в области менеджмента	Знать особенности функционирования строительных организаций в современных условиях; основы планирования деятельности работников; основы планирования фонда оплаты труда	Уметь организовать работу на строительных площадках; организовать выполнение строительных и монтажных работ с привлечением субподрядных организаций; разрабатывать оперативные производственные планы; планировать и анализировать затраты, связанные с производством строительно-монтажных работ	Обладать навыками планирования материально-технического обеспечения строительства; нормирования и обоснования затрат
Компетенции в области безопасности выполнения работ и жизнедеятельности	Знать требования охраны труда на строительных площадках; порядок обеспечения безопасности жизнедеятельности и охраны окружающей среды в процессе выполнения строительно-монтажных работ; правила страхования в строительстве	Уметь определять опасные факторы производства; идентифицировать риски, связанные с вероятностью травматизма на строительных площадках; устанавливать взаимосвязи технологических процессов с вопросами охраны труда; оформлять документацию по исполнению требований охраны труда, пожарной безопасности и охраны окружающей среды	Обладать навыками принятия рациональных решений в процессе производственной деятельности; организации рабочих мест с соблюдением требований безопасности труда
Компетенции в области информационных технологий и цифровизации	Знать цели, задачи, принципы информационного моделирования объектов капитального строительства; стандарты и правила разработки информационных моделей в строительстве	Уметь использовать технологии информационного моделирования при решении задач на всех стадиях жизненного цикла объектов капитального строительства; формировать информационную модель на основе проектной документации, чертежей, текстовых документов; работать с информационными моделями, которые были созданы другими специалистами; применять программное обеспечение в целях управления проектами, планирования ресурсов; работать с технологиями информационного моделирования в строительстве	Обладать навыками работы с исходной документацией проекта; построения информационных моделей в современном программном обеспечении; создания и оформления графической части проекта

Источник: составлено авторами на основе приказов Минтруда РФ от 27.04.2023 № 412Н и НО НАРК от 22.08.2024 № 107/24-ПР.

Все виды профессиональных компетенций находятся в постоянном взаимодействии и фактически дополняют друг друга. Раскрытие содержания каждой группы профессиональных компетенций специалиста в строительстве выполнено в таблице.

Представленные в таблице характеристики профессиональных компетенций позволяют отметить, что содержание трудовой функции строителей в современных условиях изменилось в значительной мере. Требуется освоение новых компетенций, в первую очередь в тех сферах строительства, специфику которых изменила цифровизация. Для работы с технологиями информационного моделирования в строительстве требуются специалисты, которые могут работать с различным программным обеспечением. Учитывая то, что в отрасли достаточно быстро развиваются технологии, появляются новые методы выполнения работ и изменяются требования к строительно-монтажным работам, важно своевременно обеспечивать работникам доступ к актуальным знаниям и навыкам [13].

Также трансформировались профессиональные компетенции, необходимые для реализации управленческих функций в строительстве. Управленцы должны знать особенности управления проектами в строительстве, структуру и стадии жизненного цикла инвестиционного проекта, уметь работать с контрактными моделями, выполнять инженерное сопровождение строительства, быстро принимать решения и нести за них ответственность. Уникальность управления инвестиционными строительными проектами обусловлена индивидуальностью инвестиционных решений, различными масштабами их реализации, множеством участников. Широкий круг участников инвестиционно-строительного процесса определяет необходимость формирования кросс-функциональных команд для реализации строительных проектов, причем индивидуальные цели участников таких команд, как правило, разные. Для одних участников инвестиционно-строительный проект представляет собой центр инвестиций или генерации затрат, для других – центр выручки или прибыли. Участники команды одного проекта могут представлять разные проектные команды, которые имеют свои, отличные друг от друга цели и замыслы. В связи с чем для участников таких кросс-функциональных команд важны лидерские качества, навыки командной работы, умение построения эффективных коммуникаций между участниками в процессе достижения целей проекта, а также умение самостоятельно формировать состав участ-

ников трудового коллектива с учетом специфики выполняемых проектов [14, 15]. Немаловажным качеством управленца является способность оперативно реагировать на быстроизменяющиеся условия внешней среды, оперативность и гибкость принятия необходимых управленческих решений, направленных на повышение эффективности деятельности строительной организации. Следовательно, управленцы должны обладать системным, аналитическим и критическим мышлением, уметь разрабатывать и реализовывать проекты, работать в команде и обладать лидерскими качествами; активно использовать в своей профессиональной деятельности цифровые технологии⁵, ⁶.

Компетенции рабочих строителей, занятых на строительных площадках, в большей мере связаны с техническими навыками. Рабочие должны обладать знаниями о методах и технологиях строительства, в том числе ресурсосберегающих, современных строительных материалах; понимать принципы возведения зданий и сооружений; обладать навыками чтения чертежей, уметь работать с проектной документацией; знать и учитывать в процессе своей деятельности строительные нормы и правила; иметь навыки работы со строительными машинами и механизмами, инструментами и оборудованием. Они должны быть заинтересованы в повышении своей профессиональной квалификации, быть готовыми к обучению, повышать свой разряд и активно использовать в своей деятельности инновационные материалы и технологии в строительстве.

Заключение

Рассматриваемые профессиональные компетенции работников строительной отрасли логично выражают суть компетентностного подхода, который направлен на формирование профессиональных компетенций работников с учетом требований отрасли и экономики страны в целом. Они формируются в процессе обучения, исполнения профессиональных действий, включают в себя качества и свойства личности специалиста, его мотивы, знания, умения, возможности, способности и ответ-

⁵ КонтурНорматив. Приказ Минтруда РФ от 21.10.2021 № 747Н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по организации строительства». [Электронный ресурс]. URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=414970&ysclid=mdl1uvz40mi283974287> (дата обращения: 07.06.2025).

⁶ КонтурНорматив. Приказ Минтруда РФ от 17.11.2020 № 803Н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель строительной организации». [Электронный ресурс]. URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=428134&ysclid=mdl1v1u3sq9996170682> (дата обращения: 07.07.2025).

ственность. Принципиально важно, чтобы образовательные программы, ориентированные на разные категории обучающихся, в том числе программы переподготовки и повышения квалификации в строительстве, были сформированы с учетом не только профессиональных компетенций, которые актуальны для отрасли не только на данный момент времени, но и в перспективном периоде. Рационально сформированный перечень профессиональных компетенций, максимальное раскрытие их содержания и понимание обучающимися своих профессиональных действий – залог успешного освоения образовательных программ, объективного восприятия своей роли в производственном процессе, успешного развития и реализации профессионально-квалификационного потенциала. Для молодых специалистов – выпускников образовательных учреждений, слушателей программ переподготовки данный подход позволит минимизировать вероятность несоответствия полученных в процессе обучения знаний и навыков с умениями, которые необходимы на производстве и получения неоправданных ожиданий от профессиональной деятельности.

В целом актуализация и успешное освоение профессиональных компетенций управленцами, специалистами и рабочими в строительстве позволит привести профессионально-квалификационную структуру трудовых ресурсов отрасли в соответствие требованиям, которые предъявляются к работникам в контексте развития технологий строительного производства и цифровой экономики, повысить производительность труда, будет способствовать закреплению в строительной отрасли рабочих, в частности молодых специалистов, повышать интерес к трудовой деятельности в строительстве и, как следствие, будет способствовать снижению дефицита кадров с строительной отрасли и решению проблемы обеспечения отрасли трудовыми ресурсами.

Список литературы

1. Игольникова И.В., Васин С.В. Основные проблемы развития строительной отрасли в современной России // Экономика. Социология. Право. 2024. № 1 (33). С. 16–21. DOI: 10.22281/2542-1697-2024-03-01-16-21.
2. Иванова З.И. Актуальные проблемы современной строительной отрасли: сравнительный анализ // Экономика и предпринимательство. 2024. № 12 (173). С. 688–693. DOI: 10.34925/EIP.2024.173.12.122.
3. Ильин С.Н. Масштабные задачи строительной отрасли // Вестник Института дружбы народов Кавказа (Теория экономики и управления народным хозяйством). Экономические науки. 2025. № 1 (73). С. 47–53. EDN: KKTFUN.
4. Шевякин А.С., Скриплева Е.В., Седых Т.А., Шагин К.И. О влиянии инвестиционной поддержки на развитие трудового потенциала // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. 2025. № 2. С. 268–273. EDN: BQDGZJ.
5. Белле Е.В., Третьякова Г.В., Нечаева В.А., Текова Т.В. Кадры для строительной отрасли: проблемы и пути решения // Актуальные проблемы военно-научных исследований. 2021. № S3 (15). С. 49–53. EDN: FTAXCE.
6. Вагин А.В. НИУ МГСУ назвали причины кадрового дефицита // Ректор ВУЗа. 2025. № 4 (243). С. 22–23. EDN: FRCYJF.
7. Запольских Ю.А., Лубова Т.Н., Исаева И.И. Проблема дефицита квалифицированных рабочих кадров в строительной отрасли Республики Башкортостан // Уфимский гуманитарный научный форум. 2024. № 1 (17). С. 96–105. DOI: 10.47309/2713-2358-2024-1-96-105.
8. Залевская А.А. Профессионально-квалификационный потенциал молодежи Ростовской области в оценках работодателей (по материалам экспертного опроса) // Вестник Южно-Российского государственного технического университета (НПИ). Серия: социально-экономические науки. 2021. Т. 14. № 4. С. 45–52. DOI: 10.17213/2075-2067-2021-4-45-52.
9. Колобова П.А., Хромин Р.А., Петухова А.С., Потапов М.А., Жидков Д.Е. Трудовые ресурсы в строительной отрасли: проблемы низкой производительности // Финансовая экономика. 2021. № 11. С. 242–244. EDN: VYZLSY.
10. Зайцева О.М., Новиков П.Н. Вопросы опережающей профессиональной подготовки кадров // Актуальные вопросы современной экономики. 2021. № 4. С. 605–618. DOI: 10.34755/IROK.2021.10.21.008.
11. Барбарская М.Н. Обеспечение конкурентоспособности строительной организации на основе управления потенциалом человеческих ресурсов: дис. ... канд. экон. наук. Пенза, 2011. 220 с.
12. Дрозняк О.В., Чернова А.В. Экономическая сущность и характеристика составляющих трудового потенциала организации // Вестник Луганского государственного университета имени Владимира Даля. 2023. № 8 (74). С. 49–53. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?ysclid=meieh q6lzu108885440&id=54760683> (дата обращения: 08.06.2025).
13. Пинегин А.В., Хусейнова А.А. Обоснование значимости и способы развития профессиональных компетенций работников строительного профиля в современных условиях // Управленческий учет. 2024. № 4. С. 28–34. EDN: TBUSMK.
14. Иголеви́ч Н.И., Сарпова О.В., Филимонова Л.А., Васюра С.А. Универсальные компетенции «Командная работа и лидерство» в профессиональной подготовке будущих строителей // Человеческий капитал. 2020. № 9 (141). С. 157–169. DOI: 10.25629/HC.2020.09.14.
15. Журавлева Т.А., Зимовец О.В. Управление персоналом в строительном бизнесе // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. 2025. № 2. С. 217–219. EDN: GYSGDK.