

Научная статья

Original article

УДК 005

doi: 10.55186/2413046X_2023_8_12_644

**ОСОБЕННОСТИ НАЙМА СОТРУДНИКОВ В СФЕРЕ
АРХИТЕКТУРНОГО ПРОЕКТИРОВАНИЯ
FEATURES OF HIRING EMPLOYEES IN THE FIELD OF
ARCHITECTURAL DESIGN**



Опольский К.Ю., генеральный директор Общество с ограниченной ответственностью «ВОСЕМЬ ПЛЮС», Россия, г. Владивосток

Opolsky K.Yu., CEO Limited Liability Company "EIGHT PLUS", Russia, Vladivostok

Аннотация. В исследовании представлены особенности найма сотрудников в сфере архитектурного проектирования. Управление персоналом на сегодняшний день является одной из значимых систем управления организации в целом. Управление персоналом – это комплекс мер, направленных на эффективное управление трудовыми ресурсами организации. Оно включает в себя планирование кадровых потребностей, подбор и найм персонала, адаптацию новых сотрудников, обучение и развитие персонала, мотивацию и оценку работы сотрудников, управление конфликтами и т.д. Это значительная часть руководства, связанная с работниками на работе и их отношениями внутри организации.

Abstract. The study presents the features of hiring employees in the field of architectural design. Human resource management today is one of the most important management systems of the organization as a whole. Personnel management is a set of measures aimed at the effective management of the organization's labor resources. It includes planning of personnel needs, selection and hiring of personnel, adaptation of

new employees, training and development of personnel, motivation and evaluation of the work of employees, conflict management, etc. This is a significant part of the manual, dealing with workers at work and their relationships within the organization.

Ключевые слова: архитектурное проектирование, персонал, архитектурный бизнес, предпринимательство, строительство

Key words: architectural design, personnel, architectural business, entrepreneurship, construction

По словам Эдвина Б. Флиппо, «управление персоналом – это планирование, организация, компенсация, интеграция и поддержка людей с целью содействия достижению организационных, индивидуальных и общественных целей». Автор подчеркивает, что управление человеческими ресурсами рассматривает сотрудников как ключевой актив организации и уделяет им особое внимание. Кроме того, это направление также включает в себя функции, связанные с развитием персонала, поддержанием и улучшением их здоровья, безопасности и благосостояния, а также созданием благоприятных взаимоотношений в коллективе [17]. Томас Г. Спейтс отмечает, что управление персоналом (или человеческими ресурсами) – это совокупность способов предприятия и обращения индивидов по работе таким образом, чтобы данные субъекты получали максимальную возможность от реализации своих внутренних способностей, достигая тем самым максимальной эффективности для себя и своей группы и тем самым давая предприятию, частью которого они являются, определяющее конкурентное преимущество и оптимальные результаты.

Согласно Э.Ф.Л. Бреху и Перфекто С. Сисон, управление персоналом представляет собой функцию, направленную на управление человеческими ресурсами в организации, и включает в себя меры по планированию, организации, направлению, координации и контролю деятельности сотрудников. Она также заботится о развитии и мотивации персонала, а также обеспечивает условия для повышения эффективности работы и продвижения человеческих ресурсов для достижения общих целей предприятия [13]. Исаева О.М. и

Припорова Е.А. считают, что управление персоналом связано с процессом оценки и классификации потребностей организации в человеческих ресурсах для достижения целей предприятия с помощью работников и создания благоприятных взаимоотношений между ними. Эта функция управления направлена на улучшение эффективности работы организации через правильное планирование, организацию, направление, координацию и контроль деятельности сотрудников, их развитие и мотивацию [17].

1) управление персоналом включает в себя функции занятости, развития и оплаты труда;

2) управление персоналом является расширением общего управления. Оно занимается поощрением и стимулированием компетентной рабочей силы, чтобы та вносила свой самый полный вклад в дело;

3) управление персоналом существует для того, чтобы консультировать и помогать линейным руководителям в кадровых вопросах. Следовательно, отдел кадров – это кадровая служба организации;

4) управление персоналом делает акцент на действиях, а не на составлении длительных графиков, планов, методов работы. Проблемы в работе персонала любая современная организация решает за счет рациональной кадровой политики;

5) управление персоналом занимается человеческими ресурсами предприятия. Что касается человеческих ресурсов, то управление осуществляется как отдельными работниками, так и рабочими группами.

На сегодняшний день развитие управления персоналом основывается на ряде определенных особенностей.

Первая особенность заключается в том, что управление персоналом занимается управлением людьми в рабочей среде, включая не только рядовых работников и членов профсоюзов, но также высший персонал и работников, не состоящих в профсоюзах. То есть, управление персоналом охватывает все уровни персонала, такие как рабочие, мастера, оперативники, разнорабочие, а также служащие, такие как специалисты, технические работники, руководители, чиновники, собственники, служащие и продавцы [12].

Вторая особенность управления персоналом связан с работниками как отдельными индивидуумами и группами, которые стремятся к получению наилучших результатов через взаимодействие и активное участие в делах организации. Эта деятельность направлена на помощь каждому работнику в максимизации своего вклада в общую работу.

Третья особенность управления персоналом заключается в помощи сотрудникам в раскрытии своего потенциала и способностей, обеспечивая им удовлетворение от работы. Для этого учитываются четыре основных элемента – способности, интересы, возможности и личностные качества каждого сотрудника.

Четвертая особенность управления персоналом заключается в том, что найм, развитие, использование и управление людьми являются неотъемлемой частью любой организации, будь то промышленное предприятие, правительственное учреждение, военная организация или некоммерческая организация. Таким образом, управление персоналом применимо и полезно для всех видов организаций [6].

Управление персоналом характеризуется постоянным, непрерывным процессом, который не может быть включен или выключен по желанию. Этот процесс требует постоянного внимания и бдительности, а также осознания значимости человеческих отношений в повседневной работе. Как сказал Джордж Р. Терри: «Управление персоналом не может быть практиковано только в один час каждый день или один день в неделю».

Последняя особенность управления персоналом заключается в стремлении к сотрудничеству сотрудников в добровольном порядке для достижения общих целей. Она основывается на понимании того, что работа, выполняемая изолированно без стимулирования и развития корпоративного духа, не может быть эффективной.

Управление персоналом, учитывая свою пятую особенность, представляет собой метод подхода, который уделяет внимание не только управлению людьми, но и разрешению человеческих проблем внутри организации, обеспечивающий наиболее эффективное использование потенциала сотрудников, повышение

удовлетворенности работой, достижение целей организации и улучшение межличностных отношений внутри коллектива.

Вывод из анализа особенностей управления персоналом заключается в том, что эта функция управления является важным инструментом для достижения успеха организации только в том случае, если она полностью интегрирована на всех уровнях и во всех аспектах деятельности, включая корпоративную политику, системы найма и процедуры. Только тогда управление персоналом может оказать ценный вклад в развитие потенциала сотрудников, удовлетворенность их работой и поддержание здоровых человеческих отношений внутри организации.

Найм сотрудников - это процесс привлечения и отбора подходящих кандидатов для занятости в организации или предприятии. Этот процесс включает в себя различные этапы, начиная с определения требований к вакансии и поиском потенциальных кандидатов, и заканчивая их принятием на работу [7]. Найм сотрудников обычно начинается с составления объявления о вакансии, где указываются требования к кандидатам, обязанности и условия работы. Затем следует этап привлечения кандидатов, который может включать публикацию вакансии на различных платформах, поиск через рекрутинговые агентства, использование профессиональных социальных сетей и т. д.

После этого происходит отбор кандидатов на основе их резюме, собеседований, проверки референций и проведения тестов или заданий. В процессе отбора сотрудников оцениваются их профессиональные навыки, опыт работы, соответствие требованиям вакансии, коммуникативные способности и другие критерии. После успешного отбора кандидата проводится этап предложения работы, включающий обсуждение условий трудового договора, оклада, бенефитов и других аспектов трудоустройства. После заключения договора и принятия предложения кандидат становится официальным сотрудником организации [4].

Найм сотрудников – это важный и ответственный процесс для организации, поскольку правильный подбор сотрудников способствует

формированию сильной и эффективной команды, способной достигать поставленных целей и обеспечивать успех бизнеса [3].

В архитектурном проектировании требуется творческий мыслитель и способность видеть большую картину. При найме сотрудников в этой области важно оценить их творческий потенциал, а также способность мыслить инновационно и предлагать новые идеи. Архитектурное проектирование требует определенных профессиональных навыков, таких как владение программным обеспечением для проектирования, знание строительных материалов и технологий, аналитические и пространственные навыки и т.д. При найме сотрудников необходимо оценить их компетенции в этих областях.

В архитектурном проектировании важно иметь хорошие коммуникативные навыки, поскольку архитекторы часто работают в командах и взаимодействуют с заказчиками, инженерами и другими участниками проекта. При найме сотрудников нужно обратить внимание на их способность эффективно коммуницировать и сотрудничать с другими.

Архитектурное проектирование является профессиональной областью, где опыт играет важную роль. При найме сотрудников организации обычно оценивают их портфолио проектов, чтобы оценить их предыдущий опыт работы и качество выполненных проектов. Архитектурное проектирование часто связано с изменениями требований заказчика, сроками и другими факторами. Сотрудники в этой области должны быть гибкими и адаптивными, способными эффективно реагировать на изменения и адаптироваться к новым условиям.

Поскольку архитектурное проектирование является визуальным и креативным процессом, оценка проектов и портфолио кандидатов может быть важным критерием при найме. Рассмотрение предыдущих работ и проектов позволяет оценить стиль, навыки и уровень профессионализма кандидата. Для оценки технических знаний и навыков архитекторов могут быть проведены интервью и задания, направленные на проверку их понимания процесса проектирования, знание соответствующих программного обеспечения, умение работать с материалами и прочие аспекты работы в сфере.

Важной особенностью работы архитекторов является умение эффективно общаться с клиентами, инженерами и другими участниками проекта. При найме сотрудников в этой сфере оцениваются коммуникативные навыки кандидатов, их способность выразить идеи и объяснить проектные концепции.

Список источников

1. Акулинин, Ф.В. Управление персоналом компании в условиях цифровизации / Ф.В. Акулинин, Д.А. Рябчина // Инновационное развитие экономики. – 2020. – №6. – С.108-112.
2. Андруник А.П., Суглобов А.Е., Руденко М.Н. Кадровая безопасность. инновационные технологии управления персоналом. Учебное пособие. 2-е изд. — М.: Дашков и Ко. 2020. 508 с.
3. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами / Майкл Армстронг, Стивен Тейлор. – 14-е изд. – Санкт-Петербург : Питер, Прогресс книга, 2018. – 1038 с.
4. Архипова, Н.И. Современные проблемы управления персоналом : монография / С.В. Назайкинский, О.Л. Седова, Рос. гос. гуманитар. ун-т, Н.И. Архипова. – М. : Проспект, 2018. – 161 с.
5. Башанкаев Б. Н., Морозов П. Е., Рустамов Б. Е. Актуальные проблемы правового регулирования управления медицинским персоналом и пути их решения в современных условиях. Учебное пособие. – М.: Проспект. 2020. 160 с.
6. Белолипецкая, А.Е. Управление персоналом в условиях цифровизации экономических процессов / А.Е. Белолипецкая, Т.А. Головина, Н.Е. Данилова // Экономика и предпринимательство. – 2020. – №1 (14). – С.715-718.
7. Беседина, О. И. Инновационные методы в кадровой политике / О.И. Беседина, Д.И. Зновенко, Е.В. Малахова // Экономика. Менеджмент. Инновации. – 2019. – №1(19). – С. 3-10.
8. Глик, Д. И. Эффективная работа с персоналом : практическое пособие / Д. И. Глик. – 2-е изд. – Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 144 с.
9. Горелов, Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников ; под редакцией Н. А. Горелова. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 270 с.

10. Горина, М. С. Управление персоналом предприятия и методы оценки его эффективности / М.С. Горина // Modern Economy Success. – 2019. – № 3. – С. 15-22.
11. Горленко О. А., Ерохин Д. В., Можаяева Т. П. Управление персоналом. Учебник для академического бакалавриата. — М.: Юрайт. 2019. 250 с.
12. Горленко, О. А. Управление персоналом : учебник для вузов / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можаяева. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 249 с.
13. Городнова, Н.В. Обучение и оценка квалификации персонала как механизм управления человеческим капиталом : учеб. пособие / Городнова Н.В., Самарская Н.А., Скипин Д.Л. – Екатеринбург : Юника, 2019. – 77 с.
14. Данилина, Е.И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом : учебник / Д.В. Горелов, Я.И. Маликова, Е.И. Данилина .– М. : ИТК «Дашков и К», 2019 .– 208 с.
15. Десслер, Г. Управление персоналом / Г. Десслер ; под редакцией И. М. Степнова ; перевод Д. П. Конькова. – 4-е изд. – Москва : Лаборатория знаний, 2020. – 800 с.
16. Исаева, О. М. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. – 2-е изд. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 168 с.
17. Исаева, О.М. Управление персоналом / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. – М.: Юрайт, 2020. – 101 с.

References

1. Akulinin, F.V. Upravlenie personalom kompanii v usloviyakh cifrovizacii / F.V. Akulinin, D.A. Ryabchina // Innovacionnoe razvitie e`konomiki. – 2020. – №6. – S.108-112.
2. Andrunik A.P., Suglobov A.E., Rudenko M.N. Kadrovaya bezopasnost`. innovacionny`e texnologii upravleniya personalom. Uchebnoe posobie. 2-e izd. — М.: Dashkov i Ko. 2020. 508 s.

3. Armstrong, M. Praktika upravleniya chelovecheskimi resursami / Majkl Armstrong, Stiven Tejlor. – 14-e izd. – Sankt-Peterburg : Piter, Progress kniga, 2018. – 1038 s.
4. Arxipova, N.I. Sovremennyye problemy upravleniya personalom : monografiya / S.V. Nazajkinskij, O.L. Sedova, Ros. gos. gumanitar. un-t, N.I. Arxipova. – M. : Prospekt, 2018. – 161 s.
5. Bashankaev B. N., Morozov P. E., Rustamov B. E. Aktualnyye problemy pravovogo regulirovaniya upravleniya medicinskim personalom i puti ix resheniya v sovremennyx usloviyax. Uchebnoe posobie. – M.: Prospekt. 2020. 160 s.
6. Belolipeczkaya, A.E. Upravlenie personalom v usloviyax cifrovizacii e`konomicheskix processov / A.E. Belolipeczkaya, T.A. Golovina, N.E. Danilova // E`konomika i predprinimatel`stvo. – 2020. – №1 (14). – S.715-718.
7. Besedina, O. I. Innovacionnyye metody v kadrovoj politike / O.I. Besedina, D.I. Znovenko, E.V. Malaxova // E`konomika. Menedzhment. Innovacii. – 2019. – №1(19). – S. 3-10.
8. Glik, D. I. E`ffektivnaya rabota s personalom : prakticheskoe posobie / D. I. Glik. – 2-e izd. – Saratov : Aj Pi E`r Media, 2019. – 144 c.
9. Gorelov, N. A. Upravlenie chelovecheskimi resursami: sovremennyj podxod : uchebnik i praktikum dlya vuzov / N. A. Gorelov, D. V. Kruglov, O. N. Mel`nikov ; pod redakciej N. A. Gorelova. – Moskva : Izdatel`stvo Yurajt, 2021. – 270 s.
10. Gorina, M. S. Upravlenie personalom predpriyatiya i metody ocenki ego e`ffektivnosti / M.S. Gorina // Modern Economy Success. – 2019. – № 3. – S. 15-22.
11. Gorlenko O. A., Eroxin D. V., Mozhaeva T. P. Upravlenie personalom. Uchebnik dlya akademicheskogo bakalavriata. — M.: Yurajt. 2019. 250 s.
12. Gorlenko, O. A. Upravlenie personalom : uchebnik dlya vuzov / O. A. Gorlenko, D. V. Eroxin, T. P. Mozhaeva. – 2-e izd., ispr. i dop. – Moskva : Izdatel`stvo Yurajt, 2020. – 249 s.
13. Gorodnova, N.V. Obuchenie i ocenka kvalifikacii personala kak mexanizm upravleniya chelovecheskim kapitalom : ucheb. posobie / Gorodnova N.V., Samarskaya N.A., Skipin D.L. – Ekaterinburg : Yunika, 2019. – 77 s.

14. Danilina, E.I. Innovacionny`j menedzhment v upravlenii personalom : uchebnik / D.V. Gorelov, Ya.I. Malikova, E.I. Danilina .– M. : ITK «Dashkov i K», 2019 .– 208 s.

15. Dessler, G. Upravlenie personalom / G. Dessler ; pod redakciej I. M. Stepnova ; perevod D. P. Kon`kova. – 4-e izd. – Moskva : Laboratoriya znaniy, 2020. – 800 s.

16. Isaeva, O. M. Upravlenie chelovecheskimi resursami : uchebnik i praktikum dlya vuzov / O. M. Isaeva, E. A. Priporova. – 2-e izd. – Moskva : Izdatel`stvo Yurajt, 2021. – 168 s.

17. Isaeva, O.M. Upravlenie personalom / O. M. Isaeva, E. A. Priporova. – M.: Yurajt, 2020. – 101 s.

Для цитирования: Опольский К.Ю. Особенности найма сотрудников в сфере архитектурного проектирования // Московский экономический журнал. 2023. № 12. URL: <https://qje.su/ekonomicheskaya-teoriya/moskovskij-ekonomicheskij-zhurnal-12-2023-42/>

© Опольский К.Ю., 2023. Московский экономический журнал, 2023, № 12.