

УДК 332.8

Пути совершенствования системы управления персоналом в строительной отрасли

© И.М. Барахтенко, О.В. Литвинова

*Иркутский национальный исследовательский технический университет,
г. Иркутск, Российская Федерация*

Аннотация. В данной статье рассмотрены особенности и изучены основные проблемы системы управления персоналом в строительной отрасли, а также обозначены причины проблем отбора и подбора кадров. Предлагаются мероприятия по совершенствованию системы управления персоналом на примере строительных организаций с целью увеличения производительности труда, снижения показателей текучести кадров, повышения качества трудовых ресурсов и эффективности их использования. Одним из основных направлений кадровой политики организации является разработка системы привлечения и удержания персонала. Актуальность данного направления работы с персоналом обусловлена, с одной стороны, дефицитом квалифицированного персонала на рынке труда, с другой стороны, необходимостью найма в организацию молодых специалистов с высоким потенциалом. Кроме этого, в статье также обозначены основные условия, исполнение которых позволит улучшить взаимодействие между персоналом. К таким условиям можно отнести снижение дискриминации на рабочем месте, максимизацию удовлетворенности работой, создание совместной среды, снижение уровня стресса и напряженности. Рассмотрены такие методы управления персоналом, как административные, экономические и социально-психологические. Делается вывод о том, что грамотная система управления персоналом в строительной отрасли позволяет избежать ряда проблем, связанных с функционированием предприятия.

Ключевые слова: система управления персоналом, строительное предприятие, персонал, молодой специалист

Ways to Improve the Personnel Management System in Construction Industry

© Ivan M. Barakhtenko, Olga V. Litvinova

*Irkutsk National Research Technical University,
Irkutsk, Russian Federation*

Abstract. The article discusses the features and studies the main problems of the personnel management system in the construction industry, and also identifies the reasons for the selection and recruitment of personnel. The article proposes measures to improve the personnel management system in the case of construction organizations in order to increase labour productivity, reduce staff turnover rates, improve the quality of labour resources and the efficiency of their use. One of the main directions of the organization's personnel policy is the development of a system for attracting and retaining personnel. The relevance of this area of work with personnel is due, on the one hand, to the shortage of qualified personnel in the labour market, on the other hand, to the need to hire young specialists with high potential in the organization. In addition, the article also outlines the main conditions, the implementation of which will improve the interaction between personnel. These conditions include reducing discrimination in the workplace, maximizing job satisfaction, creating a collaborative environment, reducing stress and tension. The article discusses such methods of personnel management as administrative, economic and socio-psychological. The article concludes that a competent personnel management system in the construction industry allows avoiding a number of problems associated with the operation of the enterprise.

Keywords: personnel management system, construction organization, personnel, young specialist

Современный строительный бизнес испытывает множество различных проблем, и, как считают специалисты, самой важной проблемой является инвестиционный дефицит. Фактором, влияющим на привлечение инвестиций в российские строительные компании, является высокая

степень риска. Считается, что высокая степень риска зависит от системы управления персоналом. Большое значение для системы управления персоналом в этой отрасли имеет повышение информативности, предприимчивость, способность к изменениям, тесная связь целей компании

с жизненными интересами их сотрудников и клиентов.

Системы управления персоналом в деятельности строительных компаний характеризуются четкими процедурами и правилами, которые ориентированы на регулярный и жесткий контроль, на устранение неуверенности, неопределенности. Административная иерархия является очень сильной, в ней доминируют вертикальные связи, которые подавляют присутствие горизонтальных, наблюдается недостаточность полномочий у функциональных и линейных руководителей, которые обязаны передавать принятые решения на уровень вышестоящего руководителя, тем самым перегружая его текущими проблемами, узкая специализация работников сужает горизонт их профессионального видения.

Общение, или внутренние коммуникации – важная часть работы, которая часто воспринимается как нечто само собой разумеющееся. Когда принимают нового сотрудника на предприятие, хорошие навыки общения помогают выбрать подходящего работника и убедиться, что человек, которого нанимают на данное рабочее место, знает, что включает в себя работа.

Внутренние коммуникации – это:

- обсуждение сотрудниками общих тем;
- управленческие коммуникации;
- результаты работы, предоставленные в отчетах;
- планирование;
- обмен новостями и информацией;
- справки, приказы, объявления [1].

Коммуникации в организации – это информационные взаимодействия, в которые люди вступают при выполнении своих функциональных обязанностей, или должностных инструкций [2]. Общие источники проблем на рабочем месте включают ограниченные ресурсы, такие как время или материалы, разные интересы и недостаточное распределение обязанностей. Сотрудники, которые преодолевают стереотипы и заблуждения, работают более продуктивно. Несмотря на равные возможности и права, организациям по-прежнему необходимо учитывать разнообразность и разный уровень терпимости

людей, чтобы улучшить повседневное взаимодействие между работниками. Успешные лидеры на глобальном рынке сохраняют конкурентоспособность своей компании благодаря тому, что все сотрудники развивают навыки общения с людьми из других культур и происхождения. Основные условия для улучшения взаимодействия между персоналом представлены далее.

1. Снижение дискриминации на рабочем месте. Необходимо предоставлять сотрудникам возможности поделиться культурными традициями и участвовать в ролевых играх, чтобы практиковать решение проблем нетрадиционными способами, это помогает работникам становиться более терпимыми к другим точкам зрения.

2. Максимизация удовлетворенности работой. Незапрещенный конфликт часто приводит к сбоям в рабочем процессе. Чувства неудовлетворенности и депрессии приводят к плохим отношениям, агрессивному поведению, а иногда и насилию на рабочем месте.

3. Создание совместной среды. Создание эффективных команд и установление четких ролей и обязанностей сводит к минимуму негативные аспекты совместной работы.

4. Снижение уровня стресса и напряженности. Когда сотрудники избегают друг друга, производительность и удовлетворенность работой, как правило, снижаются. Уровень удержания в компании сотрудников уменьшается, а уклонение от работы увеличивается [3].

Рассматривая систему управления персоналом на предприятиях строительного комплекса, отметим разнообразие стилей руководства. Применяются следующие стили: авторитарный, демократический, либеральный. В зависимости от того, какой стиль выбирает компания, можно определить эффективность руководства. Но в целом стили руководства строительных компаний идентичны стилям других отраслей.

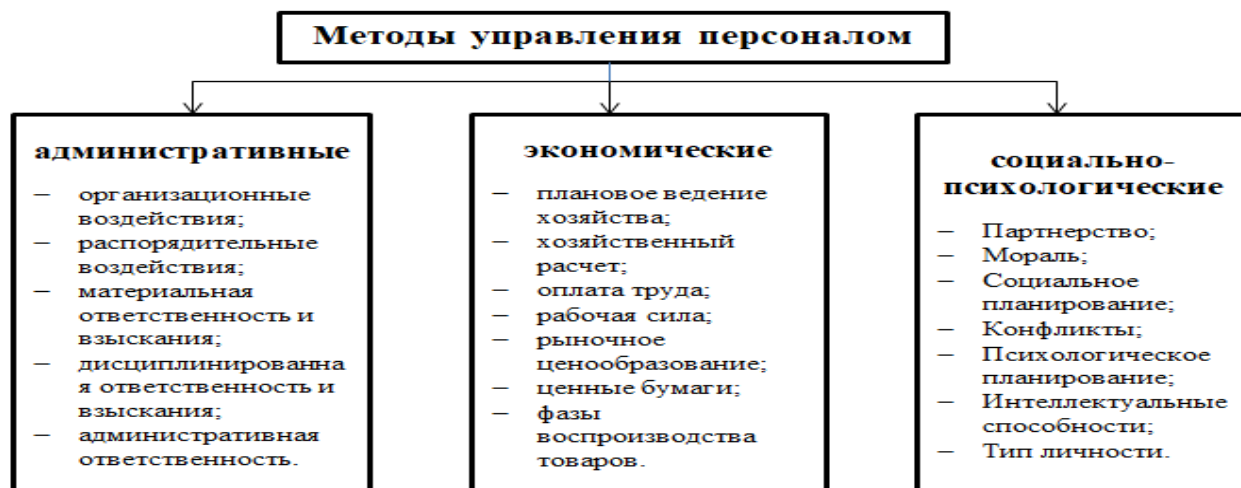
Главным отличием компаний данной отрасли являются принципы, по которым строится большинство систем управления персоналом:

- персонал является главным ресурсом в успешных компаниях, которые нельзя оставлять без внимания;

- трехуровневое управление: высшее, среднее и нижнее звено;
- главным критерием успеха является эффективная работа, которая заключается в достижении целей с минимальными затратами и максимальной прибылью;
- все сотрудники вкладывают свои усилия для достижения успеха;

– для развития и перемен к лучшему необходимо постоянно обучаться и повышать квалификацию.

На предприятиях строительного комплекса используют единую систему для формирования разных систем управления персоналом. Также используют разные методы управления (рис.).



Методы управления персоналом

Для эффективного управления персоналом на предприятии строительной отрасли применяется ранжирование работников по следующим критериям:

- 1) по категориям: управленческий, производственно-оперативный, вспомогательный;
- 2) по должностям и профессиям: руководители, специалисты, производственный персонал, технический персонал и т. д.;
- 3) по специальностям: экономисты, финансисты, бухгалтеры, геологи, буровики и т. п.;
- 4) по уровню квалификации: главный инженер, инженер, начальник технологического участка и т. д.;
- 5) по полу и возрасту: мужчины до 30 лет, от 30 до 60, свыше 60; женщины до 30 лет, от 30 до 55, свыше 55 лет;
- 6) по стажу работы на строительном предприятии: до 1 года, от 1 до 3 лет, от 3 до 10 лет, свыше 10 лет;
- 7) по отношению к собственности: работники-собственники имущества предприятия, наемные работники;
- 8) по характеру трудовых отношений: постоянные работники, временные работники [4].

Управленческий процесс в современных строительных компаниях можно назвать относительно обособленным, целенаправленно детерминированным. Он жестко регламентируется нормативными актами, которые издаются головной компанией, ограничивающей развитие инициативы и рост креативности сотрудников в структурных подразделениях.

Ответственность нижнего, среднего звеньев за управленческий процесс также развивает еще одну проблему иерархии – отсутствие ответственности каждого сотрудника за происходящее в компании. В иерархической системе управления, где только высшим звеном руководства принимаются все решения, личная ответственность работника будет тем ниже, чем ниже его статус. Последнее время строительные компании создают ложную мотивацию. Она заключается в том, что энергия персонала направлена не на повышение эффективности работы, а на борьбу за власть, так как руководящих постов на всех недостаточно [5].

Как и все системы, система управления персоналом имеет составные элементы: функции, организационную структуру, информационную базу, кадры, тех-

нологии, методы. Все перечисленные элементы имеют свою специфику относительно определения содержания данной системы.

Функции системы управления персоналом включают в себя планирование, регулирование, организацию, стимулирование, учет, контроль. Содержание этих функций напрямую связано с управлением персоналом. Также можно выделить дополнительные специфические функции: поиск, отбор, подбор, найм, профессиональное обучение и развитие, адаптация, формирование кадрового резерва [6].

Все эти функции способствуют определению организационной структуры управления.

Следующий элемент – информационная база, которая включает в себя данные о рынке труда и информацию о персонале компании.

Формирование систем управления персоналом и их эффективное функционирование актуально для компаний строительного комплекса. В настоящее время компании данной отрасли испытывают дефицит специалистов. Недостаток профессиональных кадров можно объяснить спадом отрасли в 90-х годах XX века. Данное обстоятельство повлекло за собой уход многих работников в другие сферы деятельности. У абитуриентов и студентов снизился интерес к техническим специальностям. Также свое влияние оказала демографическая ситуация посредством уменьшения выпускников средних школ. Эта ситуация наиболее заметна в регионе Восточной Сибири и Дальнего Востока. Вызвано это тем, что эти территории характеризуются невысокой численностью населения. Если рассматривать данные регионы, то можно выделить их положительные и отрицательные особенности.

В основе механизма подбора и расстановки кадров предприятий строительного комплекса заложена централизация методологической работы по управлению персоналом: разработка и внедрение политики управления человеческими ресурсами, формирование типовых систем управления персоналом [7].

Существующие системы подбора персонала решают текущие производственные задачи по комплектации предприятия квалифицированными кадрами с точки зрения оперативного подхода. Так как внешняя среда постоянно меняется,

необходимо учитывать все аспекты, которые в конечном итоге приведут к правильному подбору кандидатов на вакантные должности. В качестве таких ключевых аспектов можно рассматривать вовлеченность линейных менеджеров в процесс планирования и формирования человеческих ресурсов, командную работу, полное информирование специалистов о существующей ситуации.

Выделяют следующие недостатки кадровой службы на предприятиях строительного комплекса:

- консерватизм в управлении;
- возведение искусственных барьеров между отдельными филиалами компании, которые приводят к снижению результативности, эффективности производственных процессов и к снижению оперативного внутреннего обмена информацией между различными структурными подразделениями предприятия;
- ослабленные горизонтальные связи между функциональными подразделениями, являющиеся источником уклонения от ответственности при решении проблем, требующих участия нескольких подразделений, обуславливают дублирование ряда функций, повышают затраты на содержание управленческой структуры;
- несовершенный механизм подбора кадров способствует найму работников «по рекомендации» или «по знакомству» [8].

Система управления персоналом должна быть эффективной. Для этого служба по управлению человеческими ресурсами должна осуществлять ряд функций – от базовых операций до стратегического планирования. Любая строительная компания должна жестко регламентировать деятельность персонала, но при этом обеспечивать проявление инициативы. Очень важную роль играет обмен информацией. Обмен информацией – главная составляющая высокоэффективных рабочих систем, так как обмен информацией по вопросам деловых стратегий символизирует высокую степень доверия по отношению к работникам. Также следует отметить, что полноценно участвовать в повышении эффективности могут только те работники, которые точно и правильно поняли информацию.

Тенденция развития систем управления персоналом в строительных компа-

ниях подтверждает приоритетность передачи большого объема функций по управлению людьми непосредственно линейным руководителям трудового коллектива. Незрелость кадровых служб и неподготовленность руководителей к управлению персоналом сказывается на корпоративной культуре, морально-психологическом климате в коллективе, взаимоотношении сотрудника и руководителя, что приводит к неудовлетворенности работников своим трудом, к снижению инициативы и творчества в работе.

В современных условиях рыночной экономики заметны существенные изменения систем управления персоналом, имеющие социально-экономическое значение, они перестают быть только организационной и административной работой. Управление персоналом приобретает новое социальное и экономическое значение.

Компании в строительной отрасли России испытывают большие сложности в управлении персоналом как на базовом уровне, так и на уровне принятия серьезных управленческих решений. Любой компании необходимо обращать внимание на персонал как на основной ресурс. Однако не всегда все руководители считают, что кадры – это неисчерпаемый ресурс, а также не замечают, насколько специфичны или, наоборот, банальны те проблемы в управлении персоналом, с которыми они сталкиваются. В строительном комплексе выделяют следующие основные проблемы при управлении кадрами:

1. сложность в правильном построении системы мотивации;

Главным звеном в формировании системы управления персоналом считается комплексная система мотивации, так как желание достичь и обеспечить желаемый результат зависит от того, насколько сотрудники мотивированы. Всё это является основой продуктивной работы предприятия.

Сегодня в любой компании демотивация является главной проблемой.

Теория справедливости вместе с теорией ожиданий описана в модели Портера-Лоулери. Эта теория базируется на том, что мотивация – это функция потребностей, ожиданий и справедливости вознаграждения. Самый важный вывод этой теории заключается в том, что результативный труд всегда приводит к удовлетво-

рению сотрудника [9]. Но бывают ситуации, когда эти мотивы приводят к отрицательному результату, то есть снижается эффективность деятельности персонала. Если результат уменьшился, то это проявляется в снижении инициативности, ответственности. Сотруднику на работе становится неинтересно, он считает это занятие бесполезным. Всё перечисленное является признаком демотивации.

Подобная ситуация возникает в компании из-за недостаточной психологической компетенции руководителей. Демотивация приводит к негативному эмоциональному состоянию всего коллектива. В итоге, если не принять необходимые меры, начинается отток кадров, и в первую очередь уходят ценные и квалификационные работники. Компания попадает в категорию тех, кто не ценит перспективных работников.

Причинами демотивации могут быть:

- нарушение негласного контракта;
- неиспользование каких-либо навыков сотрудника, которые он сам ценит;
- игнорирование идей и инициативы;
- отсутствие чувства причастности к компании;
- отсутствие достижения цели, отсутствие результатов, а также личного и профессионального роста;
- отсутствие признания достижений и результатов со стороны руководства и коллег;
- отсутствие изменений в статусе работника [9].

Однако снижение мотивации проявляется постепенно, в таких ситуациях руководителям необходимо обратить внимание на признаки демотивации. Весь этот процесс происходит поэтапно.

2. низкая производительность труда в системе управления персоналом;

Производительность труда – показатель, который характеризует деятельность, полностью соответствующую поставленным целям и задачам. Она измеряется количеством продукции, произведенной в единицу времени, то есть это количественно характеризованная деятельность, выполненная персоналом и обу-

словленная уровнем эффективности труда [2].

Производительность труда является одним из важных индикаторов динамики развития социально-трудовой сферы. Низкий уровень производительности труда в обществе – это главный элемент, указывающий на отсталость, в пределах которой можно увидеть влияние уровня развития человеческого капитала на результат общественного производства.

Страна имеет низкий уровень экономического развития, мало средств выделяется для образования, профессиональной подготовки и переподготовки работников. Как следствие, в России наблюдается отсталость систем образования и недостаток квалифицированных работников, что замедляет процесс роста производительности труда, а медленные темпы роста являются прямой причиной отсталости экономики.

Современные рынки труда превышают требования к качественному уровню работников. Те работодатели, которые испытывают финансовые затруднения, не уделяют внимания и не заинтересованы в повышении профессиональной квалификации своих сотрудников. Если даже на предприятии и существуют какие-либо курсы, тренинги, то они направлены только на получение первичной квалификации, а программы подготовки работников высших квалификаций отсутствуют. В настоящее время уровень затрат на обучение составляет примерно 0,5–0,7 % от суммы выплаченных заработных плат, хотя должен быть не менее 1,5–2 %.

Суть проблемы заключается в том, что человеческий ресурс и ускорение технического прогресса тесно взаимосвязаны, что в дальнейшем ведет к постиндустриальному развитию. Следствием этого будет становление новых видов деятельности, которые потребуют непрерывного увеличения человеческих ресурсов. В этом процессе движущими силами будут внедрение новых технологий и техники и постоянный рост производительности труда.

Если рассматривать производительность труда как основной индикатор трудовой деятельности, то следует отметить, что она продолжает сохранять свое значение при оценке уровня и перспективы предприятия. Это говорит о том, что необходимо развивать теорию о произво-

дительности труда, так как она занимает важное место в системе управления персоналом.

Производительность труда нужно учитывать как элемент экономического развития производства, который нельзя упускать при управлении организацией.

В настоящее время, несмотря на опыт многих компаний строительного комплекса, можно наблюдать ситуацию перехода от управления ростом производительности труда каждого работника в отдельности к управлению производительностью труда организации в целом.

Низкая эффективность систем управления персоналом предприятий зависит от

- отсутствия взаимосвязанных результатов деятельности с потребителями;
- отсутствия механизма измерения производительности труда на уровне рабочего места, отдельного подразделения и организации в целом;
- отсутствия единой системы повышения производительности труда как одной из функций службы управления персоналом.

3. отсутствие системы обучения или ее недостаточное обеспечение;

В компании часто наблюдается ситуация, когда сотрудник вроде бы «нравится», а результат его работы нет. В такой ситуации проблема не в людях, а, скорее всего, в том, чему компания их учит.

Учебные семинары и тренинги увеличивают уровень коллективной сплоченности и лояльности сотрудников компании. Для некоторых карьерный рост имеет большее значение, чем материальное поощрение. Нередко квалифицированных специалистов можно удержать на предприятии только за счет получения дополнительных умений и опыта. Ведь только от этого зависит их карьерный рост.

Организовывать обучение в компании необходимо по следующим основным направлениям:

- адаптация новых сотрудников;
- повышение эффективности компании в целом;
- повышение эффективности отдельных подразделений (отделов) компании;
- повышение эффективности отдельных сотрудников компании.

Знания, полученные человеком даже в узконаправленном учебном заведении, не позволяют выполнять нужную работу из-за отсутствия опыта, особенно если это специфическая отрасль, требующая углубленного изучения. Поэтому, если компания думает о своей дальнейшей эффективной деятельности, ей необходимо вкладывать деньги в обучение и в управление развитием персонала.

Опыт многих иностранных компаний, где «выращивают» работников для себя, показывает, что такой работник с каждым годом становится все более ценным. Сегодня к пониманию важности обучения сотрудников приходят и российские компании.

Отработка механизмов в нестандартных ситуациях, повышение уровня знаний, тренинги работы в команде приносят только положительные результаты и отражаются на повышении эффективности компании. Та компания, у которой персонал обучен и продолжает дальше учиться и развиваться, наиболее конкурентоспособна на рынке труда.

4. низкий уровень корпоративной культуры;

Корпоративная культура обеспечивает сохранение конкурентоспособности компании. Все научные и статистические источники свидетельствуют также о взаимодействии внутренней культуры корпорации с ее производственными показателями: уровень доходов, стоимость акций, размер чистой прибыли.

Строительные компании России используют циклическую систему формирования корпоративной культуры. Главной целью корпоративной культуры является поддержание устойчивой психологической атмосферы в коллективе и повышение результативности работы организации. Таким образом, можно сказать, что высокая корпоративная культура выступает одним из залогов успешной деятельности предприятия.

Корпоративная культура формируется из множества разных культур (культура труда, общения, профессиональная, этическая и политическая культура, культура коммуникаций, обмена опытом, образовательная культура).

Вопрос развития корпоративной культуры должен быть важен для компаний всех отраслей. Поиск новых решений для оптимизации деятельности через со-

вершенствование корпоративной культуры и эффективное задействование механизмов социальной составляющей производственного процесса становятся актуальной задачей.

5. сложность в подборе и отборе кадров.

Подбор и отбор грамотных и высококвалифицированных работников является главной задачей руководителей, так как именно такие работники необходимы для эффективного функционирования предприятия. От уровня квалификации работника зависят экономические показатели компании и её конкурентоспособность, а если отбор и подбор происходит неправильно, то в дальнейшем это сказывается негативно и вызывает множество проблем, таких как текучка кадров, снижение трудовой дисциплины, конфликты между персоналом. Руководство должно сводить проблему низкого уровня эффективности работы к минимуму.

Подбором персонала занимается вся компания, поэтому каждому руководителю приходилось проводить собеседование, следовательно, в таких ситуациях часть проблем связана с работой отдела кадров, а другая часть – с проблемами самого предприятия. Выделяют следующие причины проблем отбора и подбора кадров:

1. происходит «пассивный» отбор и подбор кадров. Как и раньше, многие компании дают объявления и ждут отклика. Но сегодня рынок труда изменился, поменялось представление о работе, о ее поиске, выросли ожидания. Рынок труда стал заполняться представителями нового поколения, у которого свои особенности, возникли новые технологии, благодаря которым многим стал интересен свой бизнес. Важно отметить и то, что на рынке труда в каждом сегменте есть сильные компании, с которыми трудно конкурировать за персонал, поэтому приходится применять убеждения и мотивацию для персонала с самого начала;

2. отсутствует умение организовывать достаточный поток соискателей. Отдел кадров работает с одним источником работников, которые ищут работу;

3. отдел кадров работает только с кандидатами, которые уже имеют некий опыт работы;

4. отдел кадров не развивается профессионально, то есть не следит за

новинками и технологиями подбора и отбора, за тенденциями отрасли, в то время как конкуренция за персонал растет;

5. отдел кадров не собирает и не анализирует статистику по подбору и отбору, а ограничивается минимальной статистикой для отчетов перед руководством;

6. не анализируется программа подбора персонала компаний-конкурентов [10].

Ответственность за подбор и отбор персонала полностью лежит на отделе кадров и на руководстве предприятия.

Таким образом, практика систем управления персоналом в строительных

компаниях придает особое значение развитию системы внутренних коммуникаций. Возможность с минимальными потерями доводить миссию, цели, задачи компании до всех иерархических уровней управления и до каждого сотрудника позволяет направлять и координировать разные интересы, стремления, фокусировать практические действия сотрудников на реализацию стратегии компании. Нередко ложная информативность или ее отсутствие приводят к производственным проблемам, социально-трудовым конфликтам, которые влекут за собой финансовые потери предприятия.

Библиографический список

1. Незоренко Т.К. Управление адаптацией персонала на предприятии: монография. М.: Лаборатория книги, 2010. 97 с.

2. Маслова А.Н. Моногорода России: проблемы и решения // Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование. 2015. № 5. С. 13.

3. Хамитова Э.Ф., Гайфуллина М.М. Факторы конкурентоспособности персонала в современных условиях // Экономика и социум. 2018. № 4. С. 513–516.

4. Шаталова Н.И. Управление персоналом в инновационной среде: коллективная монография. Екатеринбург, 2013. 235 с.

5. Молодчик А.В. Концепция мотивационного механизма в саморазвивающейся организации // Кадровик. 2012. № 5. С. 5–11.

6. Милославский В.Г., Герасимов В.С., Ларгин Я.В. Проблемы и перспективы моно-

родов Российской Федерации: преимущества, слабости и стратегии развития // Молодой учёный. 2015. № 22 (102). С. 446–451.

7. Пахлова И.В. Компетенции как основной фактор формирования кадрового ресурса в организациях принтмедиаиндустрии // Известия высших учебных заведений. Проблемы полиграфии и издательского дела. 2014. № 2. С. 152–159.

8. Ильинский И.М. Образование. Молодёжь. Человек. М., 2009. 530 с.

9. Чекмарев О.П. Мотивация и стимулирование труда. СПб., 2016. 343 с. [Электронный ресурс]. URL: <https://motivtrud.ru/PCost/umk/MSposob2013.pdf> (15.06.2020).

10. Петраков М.А., Большакова А.К. Современные тенденции найма персонала // Молодой ученый. 2014. № 20. С. 371–375.

Сведения об авторах / Information about the Authors

Барахтенко Иван Михайлович, магистрант группы УСТмз-17-1, Иркутский национальный исследовательский технический университет, 664074, г. Иркутск, ул. Лермонтова, 83, Российская Федерация, e-mail: kontinent38@bk.ru

Литвинова Ольга Владимировна, кандидат экономических наук, доцент кафедры экспертизы и управления недвижимостью, Институт архитектуры, строительства и дизайна, Иркутский национальный исследовательский технический университет, 664074, г. Иркутск, ул. Лермонтова, 83, Российская Федерация, e-mail: olga.66.08@inbox.ru

Ivan M. Barakhtenko, Postgraduate, Irkutsk National Research Technical University, 83 Lermontov Str., Irkutsk, 664074, Russian Federation, e-mail: kontinent38@bk.ru

Olga V. Litvinova, Cand. Sci. (Economics), Associate Professor, Department of Expertise and Real Estate Management, Institute of Architecture, Construction and Design, Irkutsk National Research Technical University, 83 Lermontov Str., Irkutsk, 664074, Russian Federation, e-mail: olga.66.08@inbox.ru