

**УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ
БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

Анотація

У статті охарактеризовано основні питання управління трудовими ресурсами підприємства. Зокрема, актуальним питанням є дослідження необхідності виявлення та ефективного використання людського фактора. Зазначається, що за відсутності механізму формування, управління, використання кадрів будівельні підприємства не будуть розвиватися та як наслідок, втратять свою конкурентоспроможність, що буде носити негативний характер для всієї організації в цілому. Виникає гостра необхідність використання якісних методів, підходів та механізмів до управління персоналом будівельних підприємств в умовах нестабільної економіки. Особлива увага відведена дослідженню механізму, який забезпечує ефективне використання трудових та інтелектуальних ресурсів підприємства. У зв'язку з цим запропоновано заходи удосконалення механізму управління трудовими ресурсами підприємства.

Ключові слова: кадри, трудові ресурси, персонал, управління, розвиток будівельних підприємств.

**УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ
РЕСУРСАМИ СТРОИТЕЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ**

Аннотация

В статье охарактеризованы основные вопросы управления трудовыми ресурсами предприятия. В частности, актуальным вопросом является исследование необходимости выявления и эффективное использование человеческого фактора. Отмечается, что при отсутствии механизма формирования, управления, использования кадров, строительные предприятия не будут развиваться и, как следствие, потеряют свою конкурентоспособность, что будет носить негативный характер для самой организации в целом. Возникает острая необходимость использования качественных методов, подходов и механизмов к управлению персоналом строительных предприятий в условиях нестабильной экономики. Особенное внимание отведено исследованию механизма, который обеспечивает эффективное использование трудовых и интеллектуальных ресурсов предприятия. В связи с этим предложены мероприятия усовершенствования механизма управления трудовыми ресурсами предприятия.

Ключевые слова: кадры, трудовые ресурсы, персонал, управление, развитие строительных предприятий.

Постановка проблеми. Постійні зміни, що відбуваються в сучасних умовах економічної нестабільності, потребують ретельного аналізу та подальшого розвитку управління підприємством, а особливо людськими ресурсами. В останні десятиріччя спостерігається стійка тенденція зниження

якості будівельно-монтажних робіт, широкого залучення до виконання робіт некваліфікованих або низької кваліфікації робітничих кадрів, зниження якості підготовки інженерно-технічних працівників. Низька продуктивність праці стає основним стримуючим чинником і ризиком сучасних підприємств [1]. Тому будівельні підприємства потребують перегляду, оновлення, удосконалення методів, підходів, механізмів щодо формування та управління трудовими ресурсами.

Таким чином, питання вдосконалення механізму управління персоналом з урахуванням особливостей і сучасних потреб будівельної галузі є актуальними.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Розгляду питань управління персоналом присвячені роботи таких зарубіжних вчених, як С. Адамс, М. Армстронг, В. Врум, А. Маслоу, М. Портер, Т. Стівенс, Ф. Уайтлі, Ф. Херцберг. Питання формування та управління трудовими ресурсами також досліджували: В. І. Перебийніс, Т. П. Житник; Л. В. Галаз; Н. В. Починюк; О. В. Захарова; Н. В. Кальєніна; Н. С. Краснокутська [2-7] та інші. Слід зазначити, що усі автори досліджують різні аспекти даної проблеми, немає єдності в більшості наукових праць [1; 3; 5; 7; 9] щодо процесу формування та управління трудовими ресурсами підприємства. Наявні роботи не враховують специфіки будівництва, що є необхідним при вирішенні завдань щодо оцінки, мотивації, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу в будівельній галузі. Тому дана проблема потребує подальшого дослідження.

Аргументування актуальності теми дослідження. У сучасних кризових умовах України більшість будівельних підприємств мають проблеми: незбалансованість трудових ресурсів та робочих місць, відтік кваліфікованих фахівців за кордон, нестача вузькоспеціалізованих працівників, зниження рівня кваліфікації робітників, що привели до потреби наявності ефективного механізму управління трудовими ресурсами. До основних особливостей будівництва, які впливають на процес управління персоналом, слід віднести наступні:

- унікальність переважної більшості об'єктів будівництва, що визначає потребу в розробці нової проектної документації, а отже і організаційно-технічних рішень;

- різноманітність видів будівельних робіт, що виконуються;
- залежність значної частини робіт від погодних умов;
- тривалий життєвий цикл продукції будівництва;
- кваліфікація персоналу як управлінського, так і виробничого значною мірою впливає на безпеку подальшої експлуатації об'єкта будівництва;

- багатостадійність процесів, значна кількість учасників у поєднанні із складним процесом організації документообігу, наслідком чого є складність визначення рівня відповідальності кожного суб'єкта.

Все це зумовлює необхідність вдосконалення існуючих механізмів управління персоналом у будівництві.

Мета статті полягає в обґрунтуванні необхідності розробки ефективного механізму управління трудовими ресурсами будівельних підприємств в умовах динамічного зовнішнього середовища.

Виклад основного матеріалу. У сучасних умовах економічної нестабільності гарантом забезпечення розвитку підприємства є якісна робоча сила. Тому управління трудовими ресурсами – це необхідна умова успішної діяльності будівельних підприємств. Як зазначається в роботі Н. В. Нечевої [8], управління трудовими ресурсами на рівні підприємства – це процес розробки стратегії формування, використання й розвитку трудових ресурсів, її реалізації й мотивації персоналу, а також контролю за її виконанням.

На основі аналізу літературних джерел [2; 4; 5; 9; 10] зазначимо, що побудова ефективного механізму управління трудовими ресурсами будівельних підприємств необхідна для: забезпечення оптимальної організаційної структури; досягнення повного використання потенціалу трудових ресурсів та підвищення ефективності їх праці; забезпечення професійного розвитку кожного працівника; встановлення відповідності чисельності робітників наявної кількості робочих місць, структурі робіт.

Більшість досвідчених працівників будівельних підприємств мігрують за кордон, інші мають пенсійний вік; через низький рівень заробітної плати молоді фахівці не мають бажання працювати у цій сфері, що знаходить своє відображення в наданні неякісно виконаних робіт.

Необхідно звернути увагу на потребу будівельних підприємств у кваліфікованих працівниках. Динаміка потреби будівельних підприємств у працівниках наведена у вигляді графіка на рисунку 1.

Виявлено, що потреба будівельних підприємств у працівниках залишається високою, а за останні два роки зросла приблизно вдвічі.

Треба зазначити, що існує постійна потреба будівельних підприємств в підвищенні продуктивності праці завдяки якісній робочій силі та зростанню індивідуальних здібностей кожного працівника. Структура будівельно-виробничого персоналу в багатьох випадках формується стихійно, потреба в чисельності робітників для виконання допоміжних робіт не обґрунтовується відповідними нормативами, недостатньо впроваджується система оперативного нормування праці робітників-погодинників.

Необхідність удосконалення механізму управління трудовими ресурсами будівельних підприємств пояснюється високими вимогами замовників до

якості будівельно-монтажних робіт, що вимагає відповідного кадрового забезпечення будівельних організацій. Також проблемами управління персоналом в будівництві є: обмеженість методів оцінки персоналу; поширення практики тимчасового найму робочого персоналу; зниження рівня престижності професії будівельника. Отже, ефективне управління людьми є запорукою стабільного розвитку будівельних підприємств.



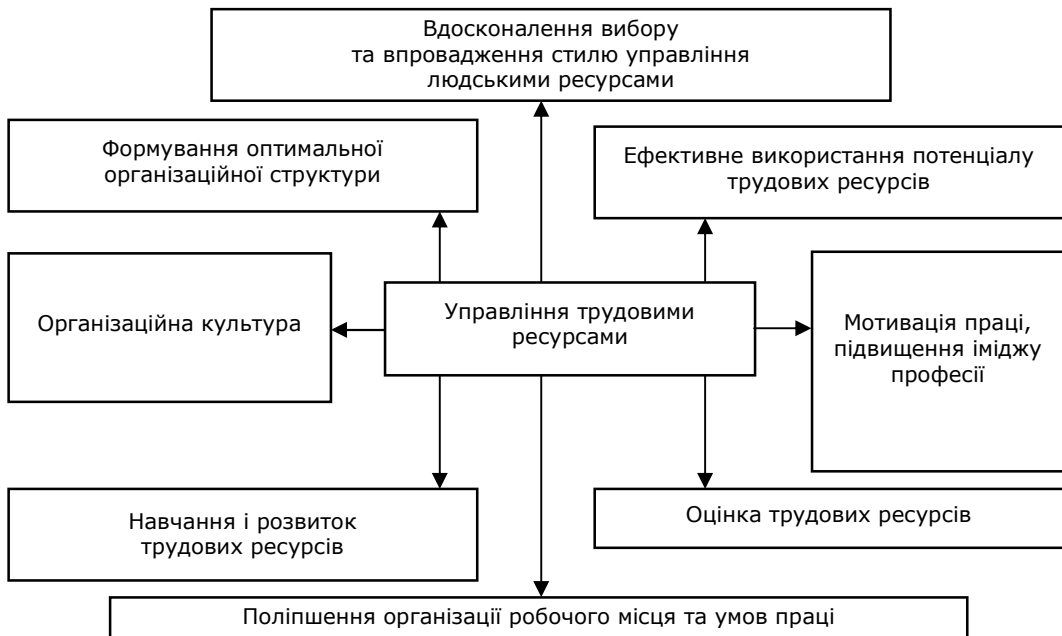
Рис. 1. Динаміка потреби будівельних підприємств у працівниках м. Харкова*

*Джерело: [11]

Щоб успішно розвиватись, в усіх будівельних організаціях необхідно проводити оптимізацію та удосконалення механізму управління їх трудовими ресурсами за допомогою вирішення таких завдань:

- формування та залучення необхідної кількості робітників (планування, відбір, розміщення, призначення на посаду);
- забезпечення раціонального використання трудових ресурсів (оптимальна зайнятість та рівномірне завантаження працівників);
- проведення навчання працівників, розвиток персоналу (підвищення кваліфікації, переведення, нарощування трудового потенціалу);
- вдосконалення вибору та впровадження стилю управління людськими ресурсами;
- поліпшення організації робочого місця та умов праці (забезпечення безпеки та надійності будівельних процесів);
- впровадження організаційної культури трудової діяльності (формування сприятливого морально-психологічного клімату);
- формування системи матеріального і морального стимулювання працівників (удосконалення системи оплати праці);
- здійснення оцінки результатів діяльності кожного працівника.

Основні складові розробки ефективного механізму управління трудовими ресурсами будівельних підприємств наведено на рис. 2 (авторська розробка).



*Рис. 2. Механізм управління трудовими ресурсами будівельних підприємств**

*Джерело: авторська розробка

Отже, впроваджений механізм управління трудовими ресурсами забезпечить високий рівень якості праці (за рахунок правильного регулювання трудових ресурсів), надійну й стабільну роботу, а також розвиток будівельних підприємств.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Виходячи з проведеного аналізу, можна зробити висновок, що кадри стимулюють впровадження інноваційних процесів й забезпечення прибутковості підприємства. Таким чином, трудові ресурси є невичерпним джерелом розвитку підприємства. Сучасні проблеми будівельних підприємств не можуть бути вирішені без формування ефективного механізму управління. Отже, для забезпечення розвитку підприємств будівельної галузі необхідною умовою є розробка удосконаленого механізму управління трудовими ресурсами.

Надані доцільно розробити комплексний механізм оцінювання трудового потенціалу підприємств будівельної галузі.

Список використаних джерел:

1. Цветаев В. М. Управление трудовыми ресурсами / В. М. Цветаев. – СПб.: Питер, 2011. – 301 с.
2. Перебийніс В. І. Управління використанням трудових ресурсів на підприємствах: монографія / В. І. Перебийніс, Т. П. Житник. – Полтава: РВЦ ПУСКУ, 2008. – 331 с.

3. Галаз Л. В. Формування та оцінювання використання трудового потенціалу промислового підприємства: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук / Л. В. Галаз. – Львів, 2011. – 20 с.
4. Починок Н. В. Людські ресурси в обліковій теорії та практиці / Н. В. Починок // Економічний аналіз. – 2010. – № 6. – С.141-144.
5. Захарова О. В. Управління інвестуванням у людський капітал: методологія, оцінка, планування: монографія / О. В. Захарова. – Донецьк: ДВНЗ «ДонНТУ», 2010. – 378 с.
6. Кальєніна Н. В. Сутність категорії «трудоий потенціал підприємства» / Н. В. Кальєніна // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2008. – №3. – С. 111-115.
7. Краснокутська Н. С. Потенціал торговельного підприємства: теорія та методологія дослідження: монографія / Н. С. Краснокутська. – Харків: Харківський державний ун-т харчування та торгівлі, 2010. – 247 с.
8. Нечева Н. В. Економічна сутність управління трудовими ресурсами підприємств санаторно-курортного комплексу [Електронний ресурс] / Н. В. Нечева // Вісник Дніпропетровського університету. – 2014. – Вип. 1. – Режим доступу: <http://www.vestnikdnu.com.ua/archive/201482/136.html>
9. Шитікова Л. В. Формування ефективного механізму управління трудовими ресурсами – ключове завдання підприємств агропромислового комплексу / Л. В. Шитікова // Економіка і регіон. – 2012. – № 2 (33). – С. 105-108.
10. Ештокин М. В. Формирование и развитие организационно-экономического механизма управления трудовыми ресурсами в регионе / М. В. Ештокин // Вестник Удмуртского университета. Экономика и право. – 2011. – Вып. 3. – С. 31-34.
11. Сайт Головного управління статистики у Харківській області [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kh.ukrstat.gov.ua/index.php/dynamika-potreby-pidpriemstv-u-pratsivnykakh-za-vydamy-ekonomichnoi-diialnosti-u-2002-2012rr>

Nataliia Soltseva, Candidate of Economic Sciences,
Kharkov national university building and architectures, Kharkiv

IMPROVEMENT OF MANAGEMENT MECHANISM BY LABOUR RESOURCES OF BUILDING ENTERPRISES

Annotation

In the article the basic questions of management are described by the labour resources of enterprise, that gives an opportunity to his development. In particular, a pressing question are research of necessity of exposure and effective use of human factor. It is marked that in default of mechanism of forming, management, use of shots, building enterprises will not develop and as a result, will lose the competitiveness, that will carry negative character for organization on the whole. There is a sharp necessity of the use of quality methods, going and mechanisms near a management by the personnel of building enterprises in the conditions of unstable economy. The special attention is taken to research of mechanism that provides the effective use of labour and intellectual resources of enterprise. In this connection, the events of improvement of management mechanism offer the labour resources of enterprise.

Keywords: shots, labour resources, personnel, management, development of building enterprises.

References:

1. Cvetaev, V.M. (2011). *Upravlenie trudovymi resursami* [Management by labour resources]. Piter, SPb, 301 p. (in Russ.).
2. Perebyinis, V.I., Zhytnyk, T.P. (2008). *Upravlinnia vykorystanniam trudovykh resursiv na pidpriemstvakh* [Management the use of labour resources on enterprises]. RVTs PUSKU, Poltava, 331 p. (in Ukr.).

3. Halaz, L.V. (2011). *Forming and evaluation of the use of labour potential of industrial enterprise*. Abstract to PhD dissertation, L'viv (in Ukr.).
4. Pochynok, N.V. (2010). Human capitals in a registration theory and practice. *Ekonomichnyy analiz [Economic analysis]*, vol. 6, pp. 141–144 (in Ukr.).
5. Zakharova, O.V. (2010). *Upravlinnia investuvanniam u liuds'kyj kapital [A management investing is in a human capital: methodology, estimation, planning]*. Donetsk, 378 p. (in Ukr.).
6. Kal'ienina, N.V. (2008). Essence of category is «labour potential of enterprise». *Derzhava ta rehiony. Seriya: Ekonomika ta pidpriemnytstvo [State and regions. Series: Economy and enterprise]*, vol. 3, pp. 111–115 (in Ukr.).
7. Krasnokuts'ka, N.S. (2010). *Potentsial torhovel'noho pidpriemstva: teoriia ta metodolohiia doslidzhennia [Potential of trade enterprise: theory and research methodology]*. Kharkivs'kyj derzhavnyy un-t kharchuvannia ta torhivli, Kharkiv, 247 p. (in Ukr.).
8. Niecheva, N.V. (2014). Economic essence of management of enterprises of sanatorium-resort complex labour resources. *Visnyk Dnipropetrovs'koho universytetu [Bulletin of Dnipropetrovsk University]*, vol. 1. Available at: <http://www.vestnikdnu.com.ua/archive/201482/136.html> (Accessed 4 Aug 2013) (in Ukr.).
9. Shytikova, L.V. (2012). Forming of effective mechanism of management labour resources is a key task of enterprises of agroindustrial complex. *Ekonomika i rehion [Economy and region]*, vol. 2 (33), pp. 105–108 (in Ukr.).
10. Eshtokin, M.V. (2011). Forming and development of organizational-economic mechanism of management trudovimi resources is in a region. *Vestnik Udmurskogo universiteta. Jekonomika i pravo [Announcer Udmurskogo university. Economy and right.]*, vol. 3, pp. 31–34 (in Russ.).
11. The site of the Central Statistical Office in Kharkiv region. Available at: <http://www.kh.ukrstat.gov.ua/index.php/dynamika-potreby-pidpriemstv-u-pratsivnykakh-za-vydamy-ekonomichnoi-dialnosti-u-2002-2012rr.> (in Ukr.).



УДК 005.65.01

Є.В. Швець,

Харківський національний університет будівництва
та архітектури, м. Харків

ОСОБЛИВОСТІ РОЗРОБКИ МОДЕЛІ УПРАВЛІННЯ СТРАТЕГІЧНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація

Охарактеризовано основні питання управління стратегічним потенціалом підприємства, що є запорукою успішного функціонування та розвитку суб'єкта господарювання. Зокрема, актуальним питанням є дослідження необхідності виявлення та використання резервів, ресурсів, потенційних можливостей у зовнішньому середовищі. Зазначається, що за умови відсутності механізму формування, управління, використання, збереження та нарощування стратегічного потенціалу підприємства, суб'єкти господарювання продовжуватимуть відставати у своєму розвитку. Виникає гостра необхідність використання якісних підходів до управління стратегічним потенціалом підприємства у сучасній загальноекономічній ситуації. У зв'язку з цим, запропоновано модель управління стратегічним потенціалом підприємства, що передбачає необхідність визначення ролі стратегічного потенціалу в діяльності підприємства. Особлива увага відведена дослідженню характерних рис застосування моделі управління стратегічним потенціалом підприємства.

Ключові слова: ресурси, стратегічний потенціал підприємства, управління, модель, розвиток підприємства.