

УДК 331.108.26

**Н.В. Філіппова**, аспірант

Київський національний університет будівництва і архітектури, м. Київ, Україна

## ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ

**Н.В. Филиппова**, аспирант

Киевский национальный университет строительства и архитектуры, г. Киев, Украина

## ОСОБЕННОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА СТРОИТЕЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ

**Nadiia Filippova**, PhD student

Kyiv National University of Construction and Architecture, Kyiv, Ukraine

## FEATURES OF USING BUILDING ENTERPRISES STAFF IN UKRAINE IN THE CONDITIONS OF INNOVATIVE ECONOMIC DEVELOPMENT

*На основі аналізу наукових джерел і статистичних даних визначено особливості використання персоналу будівельних підприємств з урахуванням специфіки галузі в умовах інноваційного розвитку економіки, запропоновані основні напрями підвищення ефективності використання персоналу. Сучасний стан інноваційного розвитку та недостатній рівень ефективності використання персоналу засвідчує необхідність більш активного пошуку шляхів розширеного відтворення трудового потенціалу з врахуванням особливостей його виникнення в будівництві. Визначено проблеми відтворення кадрового потенціалу будівельної галузі. Розглянуто особливості організації роботи на будівельному підприємстві та їх вплив на ефективність використання персоналу.*

**Ключові слова:** персонал, будівельні підприємства, інноваційний розвиток, використання персоналу, інновації, будівельне підприємство.

*На основе анализа научных источников и статистических данных определены особенности использования персонала строительных предприятий с учетом специфики отрасли в условиях инновационного развития экономики, предложены основные направления повышения эффективности использования персонала. Современное состояние инновационного развития и недостаточный уровень эффективности использования персонала свидетельствует о необходимости более активного поиска путей расширенного воспроизводства трудового потенциала с учетом особенностей его возникновения в строительстве. Определены проблемы воспроизводства кадрового потенциала строительной отрасли. Рассмотрены особенности организации работы на строительном предприятии и их влияние на эффективность использования персонала.*

**Ключевые слова:** персонал, строительные предприятия, инновационное развитие, использование персонала, инновации, строительное предприятие.

*The article, based on a review of scientific and statistical data sources are defined using personnel especially construction companies with industry-specific in terms of innovative development of the economy, the basic directions of efficiency of the staff. Current state of development of innovative and effective use of inadequate staff demonstrates the need for a more active search for ways to enhance the reproduction of labor potential, taking into account the peculiarities of its occurrence in construction. Identified problems of reproduction human resource capacity of the construction industry. The features of the organization of work on the construction of enterprises and their impact on the efficiency of the staff.*

**Key words:** staff, building enterprises, innovative development, the use of staff, innovation, construction company.

**Постановка проблеми.** Головною ознакою сучасної економіки є перехід на нову – інноваційну фазу розвитку. У першу чергу такий перехід обумовлений перенасиченістю ринку різноманітними товарами і послугами, знайти своє місце на ньому можна, лише використовуючи інноваційну стратегію розвитку. Зокрема, нові технології та технологічні послуги, які б забезпечували зміцнення його позицій на ринку. Інноваційний фактор – основоположна ланка на сучасному етапі соціально-економічного розвитку. Більше того, сьогодні характерне зростання ролі інновацій як необхідної компоненти для досягнення й утримання високого рівня конкурентоспроможності продукції будівельних підприємств. Тобто на сучасному етапі інновації – це невід’ємна частина господарської діяльності будівельної організації. При цьому ефективно використання персоналу будівельними організаціями України в умовах інноваційного розвитку стає однією з ключових умов їх успішної роботи. Саме персонал – головна рушійна сила підприємства, яка має виступати як людський капітал і є одночасно з’єднуючою ланкою між технічними та економічними факторами виробничого процесу.

Ще кілька років тому конкурентна боротьба між підприємствами галузі обмежувалася лише розвитком технологій, удосконаленням маркетингу, організаційних структур. Сьогодні ж, в умовах інноваційного розвитку економіки, вся увага зосереджена на ефективному використанні головного ресурсу будівельної організації – її персоналу.

Якість кадрового забезпечення будівельного підприємства – ключовий момент для ухвалення рішення про те, щоб саме в цю організацію пішли інвестиції, укладались партнерські угоди і підписувались договори на виконання тих чи інших видів робіт. Саме кваліфікація, досвід персоналу, соціально-психологічний клімат у колективі, винахідливість окремих співробітників визначають якість виконаних робіт, ефективність реалізації управлінських рішень, а отже, і кінцевий результат діяльності підприємства [1, с. 166].

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання підвищення ефективності використання персоналу не є новим і завжди привертало до себе значну увагу фахівців у цій галузі.

Так, особливої уваги заслуговують роботи таких авторів, як Н.Л. Гавкалова, Н.І. Баранівська, Р.Є. Булат, М.В. Симонова, В.О. Чернякова, В.Г. Буряк, М.М. Тимошенко, Р.М. Федоряк, Н.І. Васіленькі та ін.

Однак, незважаючи на суттєвий науковий доробок, все ще залишається чимало невирішених проблем щодо підвищення ефективності використання персоналу в умовах інноваційного розвитку.

**Мета дослідження. Головною метою цієї роботи є висвітлення особливостей використання персоналу підприємств будівельної галузі України та подальше розроблення механізму підвищення ефективності в умовах становлення інноваційної моделі розвитку економіки.**

**Виклад основного матеріалу.** На сучасному етапі розвитку економічних систем виникає гостра необхідність досягнення стабільних темпів розвитку підприємств будівельної галузі. Поступове вичерпання запасів ресурсів традиційного характеру, а також зростання цін на них, жорстка конкурентна боротьба між підприємствами галузі при постійному зростанні проміжних і кінцевих потреб сучасних споживачів унеможливує стабільний економічний розвиток підприємств будівельної галузі за рахунок використання переважно екстенсивних факторів. Тільки те будівельне підприємство, яке здатне до прискореного оновлення основних засобів, продукції, технології, якісного використання персоналу, до ефективного підвищення швидкості дифузії новітніх досягнень техніки і науки може досягти сьогодні перспективної конкурентоспроможності.

Реалії розвитку вітчизняних будівельних підприємств свідчать переважно про низький рівень їх інноваційно-інвестиційної активності. Зростання інвестицій, характерне для вітчизняних підприємств, не впливає на збільшення інновацій. За даними Державної служби статистики, лише 12 % від загального обсягу інвестицій, спрямованих у будівництво, використовується на впровадження інновацій [2]. У розвинених країнах світу інноваційне інвестування перевищує 50 %. Економічне зростання будівельних підприємств України відбувається переважно на екстенсивній основі, що свідчить про їх відставання від світових тенденцій. Але незважаючи на це, інноваційний потенціал підприємств будівельної галузі є досить високим. Серед факторів підвищення інноваційного потенціалу будівельних підприємств слід визначити: наявність необхідного наукового потенціалу, оперативність у впровадженні наукових ідей, можливість вчасно одержувати потрібну інформацію, забезпечення можливості професійної самореалізації працюючих [3, с. 9].

Українській економіці, як і економіці будь-якої іншої країни, притаманні свої характерні риси. Так, у країні простежуються ознаки доіндустріальної, індустріальної та постіндустріальної економік. У реаліях ми маємо можливість спостерігати за тим, як відбувається переосмислення цінностей і соціальних орієнтирів. Цей процес супроводжується

плавним переходом від індустріального типу економіки до постіндустріального, простежується чітка спрямованість на інноваційно-інформаційне наповнення змісту людської праці. Пріоритет одержує не фізична праця з матеріальними ресурсами, а людина, що володіє певними знаннями та інформацією. Подібна активізація інноваційної складової у процесі використання персоналу будівельних організацій дозволить забезпечити успішну реалізацію розвитку не лише галузі, а й економіки країни загалом. Це означає, що нині працівнику з певними знаннями і здатністю швидко обробляти отриману інформацію відводиться вирішальна роль в інноваційному розвитку економіки.

У процесі становлення інноваційного розвитку будівельних підприємств мають місце проблеми відтворення людських ресурсів, які пов'язані з нераціональним використанням кадрового потенціалу галузі. Так, проблему формування кваліфікованого персоналу підприємствам доводиться вирішувати за рахунок залучення до вирішення важливих стратегічних завдань фахівців пенсійного віку, оскільки молоді співробітники не мають достатнього досвіду в цій сфері. При цьому, втрачаючи співробітників, які йдуть на пенсію та мають високу кваліфікацію, будівельні підприємства не мають можливості підготувати вчасно гідну заміну. Такий стан справ значним чином відбивається на якості будівельних і монтажних робіт. Характерно, що тільки 27,8 % всіх найманих працівників будівельної галузі – це люди у віці від 15 до 34 років. При цьому кількість працівників, які мають вищу освіту, досягає позначки 16 % від загальної кількості всіх працюючих у галузі [4, с. 43].

У процесі вирішення наявних проблем підвищення ефективності використання персоналу перед будівельними організаціями виникає і питання утримання найбільш кваліфікованих фахівців. При цьому, як показує практика, їх керівники також ніколи не навчалися управляти наявним персоналом, а отримали лише спеціальну освіту з ухилом на галузеву специфіку. Така ситуація негативно позначається не тільки на ефективності використання персоналу, а й на діяльності підприємства в цілому. Як правило, після ретельного аналізу стану використання персоналу, більшість керівників будівельних підприємств України воліють йти західним шляхом розвитку, а не створювати спеціальну службу з управління персоналом. У результаті цього методи використання персоналу, застосовувані на іноземних підприємствах, не завжди підходять вітчизняним компаніям. Тому шлях підвищення ефективності використання персоналу виявляється дуже довгим, при цьому розуміння суті проблеми дозріває після безлічі проб і помилок [5, с. 106].

З метою визначення ефективності використання трудового потенціалу в будівництві не втратив своєї актуальності рівень продуктивності праці. Він розраховується як співвідношення обсягів реалізації продукції галузі до середньооблікової чисельності працівників. Згідно з даними Міністерства економічного розвитку і торгівлі України продуктивність праці персоналу вітчизняних будівельних організацій не перевищує 25 % від аналогічного показника їх зарубіжних колег (Польщі, Бразилії) [6]. Однією з причин цього явища є малоефективний HR-менеджмент.

Будівельної галузі України властиві свої особливості, які впливають на ефективність використання персоналу (табл. 1).

В останні десять років спостерігається тенденція різкого зниження якості будівельних робіт, залучення до їх виконання некваліфікованих фахівців, а також зниження якості підготовки таких працівників [4, с. 41].

Досить часто формування структури будівельного підприємства відбувається стихійно, потреба в чисельності фахівців для виконання тих чи інших робіт, не обґрунтована відповідними нормативами, недостатньо впроваджується система оперативного нормування праці співробітників, які одержують погодинну оплату. Природно, що такий стан речей робить негативний вплив на рівень продуктивності праці всього підпри-

ємства. Правильним є, коли структуру персоналу будівельної організації формує спеціалізація робіт [7, с. 112].

Таблиця 1

*Вплив галузевих особливостей організації праці на використання персоналу підприємствами будівельного комплексу України*

<b>Особливості організації роботи на будівельному підприємстві</b>	<b>Особливості ефективності використання персоналу</b>
Більшість створюваних об'єктів будівництва унікальні	Проведення оцінювання ефективності прийнятих у процесі будівництва рішень ускладнюється технічними параметрами об'єкта, а також терміном реалізації будівельного проекту
Роботи проводяться в умовах постійної зміни метеорологічних умов (на відкритій місцевості), на території діючих підприємств, не доступних для транспорту місцях, поблизу ліній електропередач тощо	Позначається на організації трудового процесу, оцінці результатів праці, а також відбивається на вимогах до кваліфікації персоналу
Будівельні проекти складаються часто з великої кількості етапів робіт	Різноманітність виконуваних видів робіт веде до залучення значної кількості різнофахових людей до роботи
Тривалий життєвий цикл створеної продукції (більше ста років) у сукупності з необхідністю забезпечення безпечного процесу експлуатації цього об'єкта протягом усього часу використання	Об'єктивно призводить до територіальної роз'єднаності, що впливає на контроль реалізації управлінських рішень
Проведення робіт одночасно на декількох об'єктах	Виникають труднощі при забезпеченні централізації оцінки діяльності співробітників підприємства
Термін зведення об'єкта може перевищувати 1 рік	У зв'язку з цим у процесі будівництва бере участь велика кількість фахівців, що веде до складнощів у процесі ведення документообігу. У результаті працівники, які брали участь на початку робіт, до завершення будівництва можуть бути вже звільнені, а це веде до труднощів розподілу відповідальності за виконання тих чи інших етапів зведення об'єкта

Джерело: [4; 8].

В Україні діяльність будь-якої будівельної організації ліцензується. До умов отримання ліцензії також включаються і вимоги до укомплектованості будівельного підприємства співробітниками, які мають відповідну кваліфікацію. Так, працівники підприємства повинні мати необхідну освіту. Кваліфікаційний склад співробітників має відповідати організаційній структурі підприємства. При цьому керівник, його заступник, головний інженер повинні мати повну базову вищу освіту, стаж роботи, приділяти увагу своєчасному проходженню спеціального навчання [9, с. 294].

Характеристики кваліфікаційних груп персоналу будівельного підприємства представлені в табл. 2 [4, с. 41].

Таблиця 2

*Характеристики кваліфікаційних груп персоналу будівельного підприємства*

<b>Кваліфікаційна група</b>	<b>Загальна характеристика групи</b>
1	2
Спеціалісти вищої кваліфікації	Вища спеціальна освіта та значний практичний досвід роботи за фахом (понад 5 років)
Спеціалісти середньої кваліфікації	Вища або середня спеціальна освіта та деякий практичний досвід роботи

Закінчення табл. 2

1	2
Спеціалісти-практики	Відсутність спеціальної освіти, але значний практичний досвід роботи
Висококваліфіковані робітники	Середня спеціальна освіта (2-3 роки), великий практичний досвід роботи на найбільш складних ділянках
Кваліфіковані робітники	Середня спеціальна освіта (1-2 роки), чималий досвід роботи
Малокваліфіковані робітники	Спеціальна підготовка (3 місяці – рік), незначний досвід роботи
Некваліфіковані робітники	Відсутність спеціальної підготовки та досвіду практичної роботи

Джерело: [4].

**Висновки і пропозиції.** Якщо виходити з параметра кількості залучених у виробничий процес людей, то будівельна галузь в Україні сьогодні – це одна з наймасштабніших і змістовних сфер економічної діяльності, яка має вагомий вплив на стан національної економіки загалом.

Стан інноваційної діяльності будівельних організацій країни більшість експертів визначають як кризовий. Це означає, що інноваційна діяльність таких підприємств не відповідає сучасному рівню розвитку. Особливо це простежується в порівнянні з аналогічними даними зарубіжних будівельних підприємств, що функціонують на території держав, пріоритетним напрямком яких є інноваційний розвиток економіки країни. У цьому випадку ефективне використання персоналу – один з небагатьох найбільш важливих варіантів поліпшити ситуацію, що склалася в галузі.

Створення системи ефективного використання персоналу в умовах становлення інноваційного розвитку має відбуватися з урахуванням особливостей як ендогенних факторів, так і загальносвітових тенденцій використання персоналу. Така організація вирішення проблеми дозволяє сформулювати головну мету створення ефективного механізму використання персоналу: забезпечення будівельної організації необхідним висококваліфікованим кадровим складом, його якісне використання, соціальний та професійний розвиток.

В умовах інноваційного розвитку підприємства будівельного комплексу України з метою підвищення ефективності використання персоналу рекомендується реалізовувати заходи, які дозволять досягти необхідних результатів. Серед них слід відзначити:

- підбір персоналу з поєднанням поточних і перспективних цілей підприємств;
- постійне підвищення кваліфікації співробітників, зайнятих на особливо складних роботах;
- забезпечення зростання мотивації і стимулювання співробітників підприємства;
- організація робочих процесів шляхом уникнення простоїв у процесі трудової діяльності (раціональна організація робочого часу);
- створення комфортного психологічного мікроклімату на робочому місці.

Перед будівельними організаціями України ставиться завдання працювати принципово по-новому, адаптуючи всі сторони виробничої та фінансової діяльності до стрімко мінливих умов сучасного ринку, в яких вирішальну роль відіграє ефективне використання головної рушійної сили підприємства – персоналу.

#### Список використаних джерел

1. *Гринчук С. А.* Теоретико-методологічні принципи та особливості формування культури персоналу організації / С. А. Гринчук // Вісник східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – 2009. – № 10, ч. 2. – С. 166–171.
2. *Статистичні дані України* [Електронний ресурс] / Державна служба статистики України. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

3. *Беззубко Л. В.* Інноваційний потенціал будівництва / Л. В. Беззубко // Будівництво України. – 2008. – № 7. – С. 8–11.
4. *Беззубко Л. В.* Кадровий потенціал будівництва / Л. В. Беззубко // Будівництво України. – 2010. – № 3. – С. 40–43.
5. *Феклістов І. І.* Кадрове ресурсне забезпечення інноваційного розвитку будівельних організацій / І. І. Феклістов // Економічне відродження України. – 2011. – Т. 28, № 2. – С. 104–111.
6. *Міністерство економічного розвитку і торгівлі України* [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.me.gov.ua>.
7. *Булат Р. Е.* Теория и практика формирования готовности работников строительных организаций к профессиональной деятельности: поиск, привлечение, оценка, подбор, найм, адаптация, обучение, аттестация, увольнение персонала, документирование кадровой работы / Р. Е. Булат, М. А. Мосин. – СПб. : Стройиздат, 2008. – 212 с.
8. *Шевченко В. С.* Діагностування передумов та факторів розвитку будівельної галузі України / В. С. Шевченко // Інвестиції: практика та досвід. – 2013. – № 2. – С. 59–64.
9. *Карібова І. Ш.* Підвищення кваліфікації будівельників як один з головних важелів зростання продуктивності праці і якості будівельної продукції / І. Ш. Карібова // Регіональні проблеми перетворення економіки. – 2011. – № 2. – С. 293–299.