

М.М. Омеляненко

аспірантка

ORCID: 0000-0002-5787-5241,

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

НЕОБХІДНІСТЬ ВРАХУВАННЯ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ БУДІВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА ПРИ ФОРМУВАННІ БІЗНЕС МОДЕЛЕЙ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

В Україні, навіть в умовах війни, росте попит на будівельні професії, робітників комунальних підприємств та водіїв. Також багато вакансій у переробній промисловості. Крім того, починає оживати галузь торгівлі. Водночас, кількість вакансій зменшилася втричі, у порівнянні з аналогічними датами торік. На сьогодні кількість вакансій в базі Центру зайнятості складає 22 тисячі.

Наразі найбільше робочих місць зараз у Дніпропетровській, Харківській та Львівській областях, а також у Києві. [1-2]

Однозначно ці професії будуть потрібні. І буде велика нестача таких спеціалістів, тому що одна справа, коли будівельна галузь функціонує у звичайному режимі і є якась кількість фахівців, які її обслуговують. І зовсім інша ситуація, коли зруйновано майже все в зонах окупації, і навантаження на будівельників виростає в десятки разів. На допомогу можуть прийти іноземні підрядники, так як, наприклад, турецькі компанії займалися будівництвом доріг в Україні. Тому іноземні компанії можуть прийти, щоб допомогти українським будівельникам відновлювати Україну після війни.[3]

Підготовка до будівництва об'єкту повинна передбачати: вивчення персоналом (інженерно-технічним), проектно-кошторисної документації і детальне ознайомлення з деталями будівництва; розробка проектів виконання робіт по будівництву, а також позамайданчикові та внутрішньомайданчикові підготовчі роботи; виконання робіт підготовчого періоду (з виконанням природно - охоронних засобів, охорони праці, техніки безпеки і пожежної безпеки).

До позамайданчикових робіт відносять будівництво під'їзних шляхів, ЛЕП з трансформаторними підстанціями, мереж водопостачання, каналізації, об'єктів виробничої бази будівельних організацій, організація пожежної охорони, а також створення та налагодження автоматизованих систем планування; управління, обчислювальних мереж, пристроїв, ліній зв'язку.

До внутрішньомайданчикових робіт відносяться: здача-прийом геодезичної розбивочної мережі будівництва і геодезичні розбивочні роботи для інженерних мереж і шляхів; звільнення території для БМР (розчищення території, знос будівель); планування території; переніс існуючих і прокладення нових інженерних мереж, влаштування постійних і тимчасових доріг, огороження будмайданчиків з організацією, при необхідності контрольно-пропускного режиму; розміщення мобільних (інвентарних) будівель і споруд виробничого, складського, допоміжного, санітарно-побутового, громадського призначення, влаштування складських площадок і приміщень для матеріалів, конструкцій, обладнання; організація функціонування автоматизованих систем планування і управління виробництвом робіт; забезпечення зв'язку для управління, освітлення, протипожежного водопостачання, сигналізацією будмайданчика. Робота з колективами будівельних підприємств набуває особливого значення [3]

Процес формування трудового потенціалу працівника представлений на рис. 1. Розглянемо компоненти цієї схеми. Науковці пропонують визначати трудовий потенціал працівника за такими компонентами як здоров'я, моральність, творчі здібності, активність, організованість, освіта, професіоналізм, праця або за наступними критеріями: психофізіологічні можливості участі у суспільно корисній діяльності; можливості нормальних соціальних контактів; можливості генерації нових ідей, методів, образів, уявлень; раціональність поведінки; наявність знань і навичок, необхідних для виконання певних обов'язків та видів робіт [4, ст.106]. За нашою думкою, трудовий потенціал працівника доцільно діагностувати за такими головними параметрами: фізичний та загальний стан розвитку особистості, освіта, кваліфікаційний рівень, якість праці на конкретному підприємстві (відповідно локальних, галузевих, національних чи міжнародних вимог).

Трудовий потенціал працівника може поліпшитись за рахунок саморозвитку та зовнішнього впливу. Саморозвиток працівника відбувається шляхом самоудосконалення його особистості. По причині суттєвого прискорення динаміки розвитку НТП, працівники для підтримки і покращання своєї кваліфікації зараз вимушені займатися самоосвітою та навчанням з власної ініціативи більш частіше ніж це раніше робили їхні старіші колеги. Враховуючи, що в Україні значна кількість власників підприємств не бажає витратити кошти на розвиток персоналу і фактично перекладає на них свої витрати, цей напрямок удосконалення трудового потенціалу працівника є найбільш важливим і навіть обов'язковим у сучасних умовах. Зовнішній вплив на

працівника доцільно класифікувати згідно рівнів управління в економічній системі.



Рис.1. Спрощена схема формування трудового потенціалу працівника

У мікросередовищі на розвиток трудового потенціалу працівника впливає родина працівника, його оточення та підприємство де він працює. В родині можуть бути такі чинники: заробітна плата інших членів родини, корпоративні права, спадщина й інше. Оточення з кола друзів та знайомих також має важливе значення в плані витрати часу, ресурсів, здоров'я та формування системи життєвих цінностей.

На підприємстві розвиток трудового потенціалу працівників може відбутися шляхом їх заохочення та покарання, завдяки використанню керівниками адміністративних, економічних, організаційно-виробничих, соціальних та моральнопсихологічних методів впливу. Також він залежить від корпоративної культури та неформальних відносин між працівниками.

У мезосередовищі вплив на працівника відчувається з боку ринків, галузей, регіонального середовища.

У макросередовищі держава: надає можливість набуття первинного трудового потенціалу (освіта, професія, соціально-культурний вплив); забезпечує допомогу у разі втрати роботи (допомога по безробіттю, допомога у працевлаштуванні, перекваліфікація, навчання іншим професіям); контролює процес соціальної безпеки (людина яка втрачає трудовий потенціал поступово деградує та може виявитися соціально небезпечною).

На цьому рівні істотно впливають політичні партії, релігійні та недержавні організації. Мегасередовище в особі інших держав, міжнародних організацій, ТНК та регіональних угруповань опосередковано виконує функцію інформування (вибір альтернативного розвитку), допомоги (надання стипендій, премій, грантів, співпраця) та загрози (частіше це опосередкований тиск). [4, с. 108].

Удосконалити систему управління підприємством доцільно шляхом своєчасного регулювання дієвості: на стратегічному рівні управління – підсистеми мотивації, на оперативному – підсистеми стимулювання персоналу, на поточному – підсистеми контролювання (рис. 2). Для цього керівникам підприємств за допомогою фахівців з управління розвитком персоналу доцільно розробити відповідні умови мотивування (чинники довгострокового впливу на працівників), стимулювання (положення щодо реагування на покращання чи погіршення продуктивності праці) та контролю (отримання достовірної інформації та своєчасне коригування управління) праці персоналу.



Рис.2. Спрощена схема удосконалення впливу системи управління підприємством на розвиток трудового потенціалу працівників

Ці дії керівництва підприємства обов'язково повинні супроводжуватися зворотнім зв'язком з підлеглими відносно адекватності роботи вищезазначених підсистем та отриманням інформації відносно провідних наукових розробок в галузі управління розвитком трудового потенціалу. Спрямованість системи управління треба поширювати у напрямках: адекватного виконання посадових обов'язків, покращання якості праці, розвитку персоналу, раціоналізації та поширення інноваційної діяльності. Підсумовуючи вищенаведене, спрощена схема механізму удосконалення розвитку трудового потенціалу підприємства може мати наступний вигляд (рис. 3).



Рис.3. Спрощена схема механізму удосконалення розвитку трудового потенціалу підприємства

Особливістю запропонованого механізму удосконалення розвитку трудового потенціалу підприємства є комплексна взаємодія працівників і системи управління підприємством, що в підсумку призводить до виробництва продукту праці підприємства узгодженого з вимогами зовнішнього середовища. [4, ст. 109].

Таким чином удосконалення процесу формування трудового потенціалу підприємства є перспективним напрямом сталого розвитку економіки України, тому що саме трудовий потенціал є рушійною силою ефективної господарської діяльності, яка створює умови для виробництва конкурентноспроможної продукції.

На всіх етапах економічного циклу формування бізнес-моделей управління персоналом вимагає надзвичайної уваги до використання трудового потенціалу будівельного підприємства.

Економіко-управлінські та інформаційно-аналітичні новації в удосконаленні розвитку трудового потенціалу будівельного підприємства дозволить інтенсифікувати технологічні процеси в будівництві, підвищити продуктивність праці, оптимізувати використання будівельних матеріалів, збільшити обсяги будівельних робіт.

Список використаних джерел:

1. У Центрі зайнятості перелічили найзатребуваніші професії під час війни URL: <https://tsn.ua/ato/u-centri-zaynyatosti-perelichili-nayzatrebuvanishi-profesiyi-pid-chas-viyini-2074438.html> (дата звернення: 02.06.2022).
2. Скорочення зарплат та робочих місць: як змінився ринок праці в умовах війни? URL: <https://www.nrcu.gov.ua/news.html?newsID=98802> (дата звернення: 05.06.2022).
3. ДБН А.3.1-5:2016 Організація будівельного виробництва. URL: https://www.minregion.gov.ua/wp-content/uploads/2016/01/A315_Organizatsiya-budivelnogo-virobnitstva.pdf (дата звернення: 06.06.2022).
4. Сардак С.Е. Третьяк О.О. Управління персоналом: теоретичні аспекти та практичні здобутки: монографія. Дніпропетровськ: Видавництво “Інновація”, 2009. 157 с.