

# УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

*Єлагіна К. І., спеціаліст  
Ажаман І.А., к. е. н., доцент  
кафедра менеджменту та управління проектами*

*Одеська державна академія будівництва та архітектури*

**Анотація.** Визначена сутність розвитку персоналу. Обґрунтовано необхідність вживання комплексу заходів для розвитку персоналу на сучасних підприємствах будівельної галузі.

**Постановка проблеми.** Раніше вважалося, що основою розвитку підприємства є інвестиції, впровадження більш досконалих технологій, а персоналу відводиться роль «акуратного виконавця». Зараз же вважають, що максимальна продуктивність і якість можуть бути досягнуті тільки за участю кожного співробітника в удосконалюванні виробничого процесу спочатку на своєму робочому місці, а в подальшому на підприємстві в цілому. Для кожного підприємства розвиток персоналу є найважливішою частиною підприємства й має складну взаємозалежну структуру. Чисельність персоналу і структура організації є основною характеристикою персоналу будь-якої фірми. Структура підприємства відіграє важливу роль у забезпеченні ефективності виробництва.

Дослідження, які вивчали проблеми з розвитком персоналу проводили Н. Том, А.Я. Кібанов, О. Єськова, А. Маслоу, Н. Аймаутова, О. Грішнова, Г. Завіновська, Т. Парсонс, А. Алістаєва, Х. Грехема, Р. Мертон, А. Етціоні, А. Райс, Е. Трісті, В. Франчук, Т. Бернс, Д. Сталкер та ін.

Предметом дослідження в даній роботі є сукупність теоретичних та прикладних аспектів системи розвитку персоналу сучасного будівельного підприємства. Об'єктом дослідження є

сукупність відносин, що виникають в результаті управління розвитком персоналу ЧП «Відновлення - Південь».

Метою даної роботи є вивчення особливостей та методів розвитку персоналу на будівельних підприємствах, а також планування і прогнозування персоналу будівельного підприємства.

**Виклад основного матеріалу.** Для розкриття визначеної проблеми в роботі нами представлені результати дослідження сукупності факторів, що визначають роль розвитку головного елемента процесу праці - людини. Найбільш важливими серед них є: склад і обсяг трудових функцій, обумовлених різноманітністю і особливостями трудових рухів, дій і прийомів; наявність спеціальних знань і навичок і ступінь їх впливу на якість та ефективність праці; співвідношення розумового і фізичного, виконавської і творчої праці.

В управлінні будівельними підприємствами України застосовується велика кількість сучасних методів і методик, без яких успішне функціонування компанії в ринковому середовищі є проблематичним. Інтелектуальна складова бізнесу і формує перевагу в конкурентній боротьбі. Важливу роль в цьому процесі відіграє управлінський персонал. Без його впливу важко оцінити функціонування, розвиток і, навіть існування підприємства. На темпи росту підприємства впливають професійний рівень управлінців, навички, здібності, оснащеність робочого місця. Одна з основних задач підприємця - це добре підібрати трудовий колектив, сприяння розвитку особистості в колективі та покращення результатів праці.

Розвитку особистості та покращення результатів роботи сприятимуть: широка комунікація, доброзичливість, турбота про кожного; індивідуальний підхід; повагу кожної особистості; уважне ставлення до кожного; інтерес до думок, суджень і поглядів співробітників; бачити в кожному співробітнику джерело нових

ідей; право робити помилки і йти на співрозмірний ризик; похвала і визнання найменших успіхів; підбадьорюючі поради; шанси на просування; широка інформація; заохочення до висловлення зауважень; обмеження контролю, введення системи самоконтролю.

Щоб сприяти розвитку і зростанню співробітників на підприємстві потрібно: ставити кожному досяжні і стимулюючі цілі; пропонувати рішення все більш складних проблем; надавати всезростаючу відповідальність; надавати всю необхідну інформацію; заохочувати: власну ініціативу, пропозиції, інновації, експериментування, співрозмірний ризик; не карати за помилки; хвалити за найменші успіхи і постійно консультиватися зі співробітниками.

**Висновки.** Для ефективної роботи організації важливо чітко і ясно визначити функціональні обов'язки і повноваження, а також їх взаємовідносини. Кожен співробітник повинен розуміти, що очікується від нього, якими повноваженнями він володіє, якими мають бути його взаємини з іншими службовцями.

### **Література**

1. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2002. – 351 с. [Електронний ресурс] / Савченко В.А. / - Режим доступа к книге: <http://library.if.ua/books/104.html>
2. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учеб. – М.: Проспект, 2009.– 688 с.
3. Савальєва В.С., Єсько О.Л. Управління персоналом: Навчальний посібник. – К.: ВД «Професіонал», 2005. – 336 с.