ФАДИНА Т.И., ст.гр. МО-08маг

Наук.керів.: Коверга С.В., к.э.н., доц.

Автомобільно-дорожній інститут Державного вищого навчального закладу

“Донецький національний технічний університет”,

м. Горлівка

**СТАН ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА БУДІВЕЛЬНОЇ ГАЛУЗІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

*Рассмотрены вопросы эффективного управления предприятием строительной отрасли путем улучшения использования трудового потенциала, с целью формирования обеспечения эффективной деятельности предприятия.*

**Актуальність.** Управління персоналом один з головних аспектів ефективного управління підприємством. В сучасних умовах управління підприємством істотно підвищилась роль і місце людського чинника. Саме працівники підприємств, їхній високий професіоналізм і майстерність забезпечують необхідний ріст продуктивності праці, якості послуг, досягнення фінансових показників діяльності підприємства. [6]

Питанням розвитку управління трудового потенціалу присвячено багато наукових праць М. Долішнього[2], Л. Янковської[3], М. Дергаусова [3], А. Білоусова[1], В.П.Мица [7], О.Ю.Чубукова, З.Я.Шацька [6], О.В.Гривківська, Ж.В.Соловйов [5] та ін.

У вище зазначених працях знайшли своє відображення окремі аспекти управління персоналом, використання трудового потенціалу, мотивації робітників, підвищення продуктивності праці. Але, разом з тим, необхідно зазначити, що в сучасних умовах з’являються нові особливості управління персоналом, які вимагають більш глибокого вивчення. Наприклад управління персоналом під час кризи.

«Трудовий потенціал» - це сукупна чисельність громадян працездатного віку, якi здатнi та мають намір здійснювати трудову діяльність. [2]

Метою статті є дослідження питань формування ефективного управління підприємством будівельної галузі шляхом покращення використання трудового потенціалу в умовах кризи.

Будівництво – матеріально утворювальна галузь, яка відіграє ключову роль в підйомі економіці. Це стосується як матеріально-технічного, так і безпосередньо трудового потенціалу. Але, як бачимо на сьогодення, становище трудового потенціалу погіршується, що пов’язане з тим, що на розвиток трудового потенціалу впливають внутрішні (набір потрібних кандидатів, якісна оцінка працівників, підготовка кадрів та ін.) та зовнішні (тенденції в економіці, демографії, технології, політиці, законодавстві та ін.) чинники. [7]

У січні - лютому 2009 року підприємствами України виконано будівельних робіт на суму 3,6 млрд. грн., що у порівняних цінах становить всього 42,7% до обсягів будівництва у відповідному періоді попереднього року (рисунок 1).



Рисунок 1. – Зміни обсягів будівельних робіт за січень – лютий (у % до відповідного періоду попереднього року) [8]

Таким чином, кількість обсягів будівельних робіт за січень – лютий 2009 р. у порівнянні з відповідним періодом 2008 р. знизилась на 57,2 %. Це означає зменшення замовлень на різні види будівельних робіт, що тягне за собою вивільнення працівників з даної сфери.

Таблиця 1. – Порівняльна характеристика структури і складу трудових ресурсів ТОВ «Стиролбудмонтаж» та галузі загалом

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Назва показника | Од. вим. | Період |
| 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009січень |
| 1 | Середньорічна кількість працівників зайнятих на будівництві | тис. чол. | 431 | 441 | 461 | 470 | 430 |
| 2 | Вивільнення працівників зайнятих на будівництві | % | 8,4 | 6,7 | 6,5 | 7,9 | 12 |
| 3 | Середньорічна кількість працівників ТОВ «Стиролбудмонтаж» | тис. чол. | 870 | 920 | 1100 | 1250 | 400 |
| 4 | Вивільнення працівників ТОВ «Стиролбудмонтаж»  | % | 6,33 | 12,16 | 11,99 | 12 | 68 |
| 5. | Середньорічна заробітна плата працівників зайнятих на будівництві | грн. | 894 | 1140 | 1486 | 1832 | 1700 |
| 6. | Середньорічна заробітна плата працівників ТОВ «Стиролбудмонтаж» | грн. | 1100 | 1350 | 1400 | 1500 | 900 |

Таким чином, середньорічна кількість працівників зайнятих на будівництві скоротилась на 12% у 2009 р. (січень) у порівнянні з 2008 р. Середньорічна кількість працівників ТОВ «Стиролбудмонтаж» скоротилась на 68 %.

Основна проблема складається в тім, що під час скорочення штату було звільнено більшу частину кваліфікованих працівників. Це пов’язано з тим, що на підприємстві працювали люди, які мали пільги при звільненні (рисунок 2). Тому деякі працівники не мають достатнього рівня компетентності, що впливає на якість послуг. З однієї сторони підприємство має достатню кількість працівників для нормального функціонування, а з іншої – працювати нікому. Адже є такі робітники, які працюють декілька місяців та не мають досвіду роботи, але так сталось, що згідно законодавству їх не мають права позбавити роботи. Саме тому підприємство залишається в невигідних для себе умовах, ще і під час фінансової кризи в країні.



Рисунок 2 − Категорії робітників, які працюють на ТОВ «Стиролбудмонтаж»

Таким чином, можна зробити висновок, що трудовий потенціал є конкурентною перевагою кожного підприємства, від якості та ефективності використання якого залежать результати діяльності підприємства в цілому та його конкуренто-спроможність. Людина є найважливішим елементом виробничого процесу на підприємстві [5]. Саме тому важливе значення має те, що багато співробітників не зацікавлені в результатах діяльності підприємства, тому працюють менш ефективно, не прикладають зусилля для досягнення цілей. Така поведінка працівників зрозуміла, адже важко працювати «сьогодні», не знаючи чи працюєш ти «завтра». Ще однією проблемою є те, що певна кількість «ключових» співробітників залишившись без роботи виїздять працювати за кордон, де потрібні їх знання та послуги. Це може призвести до того, що коли закінчиться криза, на підприємстві нікому буде працювати, адже робітники, які досконало знають виробничий процес працюють у конкурентів. Тому підприємству потрібно шукати інші виходи із кризової ситуації, ніж скорочення штату. Виконанню зазначених положень сприятиме низка ефективних заходів:

1. Впровадження системи «наставництва», що дасть можливість досвідченим працівникам навчати молоді кадри, адаптуючи їх до виробничих умов [7].
2. Сприяти в допомозі підготовки до «Євро 2012». Не дивлячись на стан економіки в Україні підготовка до «Євро - 2012» триває, адже ці змагання можуть допомогти вирішити деякі економічні питання в країні. Тому доцільно буде надати «кращих» робітників на допомогу в будівництві.
3. Знайти іншу спеціалізацію – встановити «контакт» з комунальними підприємствами та допомагати в реконструкції будівель, витяжних вентиляційних і димових труб, резервуарів, водонапірних башт, газоходів, бункерів, силонів, зведенні бетонних та залізобетонних монолітних конструкцій будівель і споруд, виробництво із дрібно штучних виробів (з природного каменю, цегли), виконання штукатурних робіт на фасадах будівель і споруд та ін.
4. Надавати послуги іншим підприємствам, з якими можливо домовитись про часткову оплату та частковий бартер (за надання послуг заводу харчової промисловості, частку оплати отримати продуктами харчування за ринковими цінами).
5. Стати організацією, що «навчається» (організація, яка здатна швидко та планомірно адаптуватись до змін зовнішніх умов, а також перебудувати внутрішню структуру і виробничі процеси). [6]

Отже, розглянуті проблеми управління персоналом на підприємстві будівельної галузі не вичерпують увесь спектр недоліків ефективного використання трудового потенціалу. Але вони є основними без яких неможливе ефективне функціонування підприємством.

**Бібліографічний список**

1. **Белоусов А.В., Назаренко В.В., Батченко Л.В., Стрюковский Г.П.** «Кадровая политика предприятия: теория и практика»// Менеджер.-1999.-№2 (4)-с.55
2. **М. Долишний.** О человеческом потенциале экономики Украины. //Економіка України. - 2006 - №10 - с.92-93
3. **М. Дергаусов.** Трудовой потенциал современного предприятия. //Економіка України. - 2003 - №6 - с.26-32
4. **Л.А. Янковська.** Оптимізація трудового потенціалу в системі менеджменту персоналу промислового підприємства. //Актуальні проблеми економіки. - 2003 - № 6 - с.26-32
5. **О.В. Гривківська, Ж.В. Соловйов.** Проблеми мотивації праці управлінського персоналу. //Актуальні проблеми економіки. - 2008 - № 9 - с.86-91
6. **О. Ю. Чубукова, З.Я. Шацька**. Підвищення кваліфікації кадрів підприємства в умовах невизначеності. //Актуальні проблеми економіки. - 2008 - № 4 - с.171-178
7. **В.П. Мица**. Кадрова політика на підприємстві: проблеми і перспективи. //Актуальні проблеми економіки. - 2008 - № 6 - с.165-168
8. www.ukrstat.gov.ua.