

2. Dickinson L. Factor analysis of Pedestrian Accidents / Dickinson L., Hall I. // Transportation Record. – 1976. – №605. – p. 35 – 41.
3. Вознесенский В. А. Статистические методы планирования экспериментов в технико-экономических исследованиях / В. А. Вознесенский. – М.: Статистика, 1974. – 192 с.

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ

*Дзюба В.В., 4ДБ-149, Барський коледж
транспорту та будівництва Національного
транспортного університету
Керівник Мацькова Н.П.*

Персонал – головна рушійна сила підприємства, яка виступає в якості трудових ресурсів і є одночасно сполучною ланкою між технічними та економічними чинниками виробничого процесу. Сьогодні ефективне грамотне управління персоналом стає однією з ключових умов успішної економічної політики. Ще зовсім недавно конкурентна боротьба була зосереджена в галузі розвитку технологій, технічних інновацій, вдосконалення організаційних структур, маркетингу, а тепер орієнтована на якісний персонал. Вже практично ніхто з фахівців в галузі менеджменту не сумнівається, що основним аспектом успішної діяльності будь-якого підприємства є якісне управління кадрами.

Питанням управління персоналом присв'ячені роботи таких вчених, як Н. І. Барановська [1], Р.Є. Булат [2], В. Врум, А. Маслоу, М.Портер, Ю.В. Морозюк, В.С. Половинко, П.І. Разіньков, Н.А. Савельєва, Д.П. Соловйов, А. І. Турчинов, Ю.К. Чернова, І.І. Феклістов [4], та ін.

Управління персоналом включає безліч складових: кадрова політика, регулювання взаємовідносин у колективі, соціально-психологічні аспекти. Ключове ж місце відведено визначенню шляхів зростання продуктивності, стимулюванню творчої ініціативи, підвищенню рівня мотивації працівників.

На сьогоднішній день будівельна галузь є однією з найбільш змістовних і масштабних, виходячи з кількості залучених у виробничий процес людей. Кадрова ситуація в цій сфері, на перший

погляд, не викликає побоювань, адже фахівців будівельного профілю різної кваліфікації та рівня освіти досить багато, й здається, що підбір потрібної команди для реалізації наявних проектів не викличе труднощів. Тим не менш, це завдання вирішується не так просто. Причина - кадровий потенціал задіяний не повною мірою. Такий стан справ частково пояснюється тим, що фахівці-початківці поки ще не встигають швидко набуту в достатньому обсязі необхідний практичний досвід, внаслідок чого гостро відчувається дефіцит у кваліфікованих кадрах.

В даний час існує три основні різновиди структури будівельних організацій: Стандартний варіант – залишився практично незмінним з часів соціалістичної системи господарювання.

Невеликі будівельні фірми, функціональні обов'язки в яких, в тому числі і робота з персоналом, покладені на одного, максимум, – двох ключових фахівців.

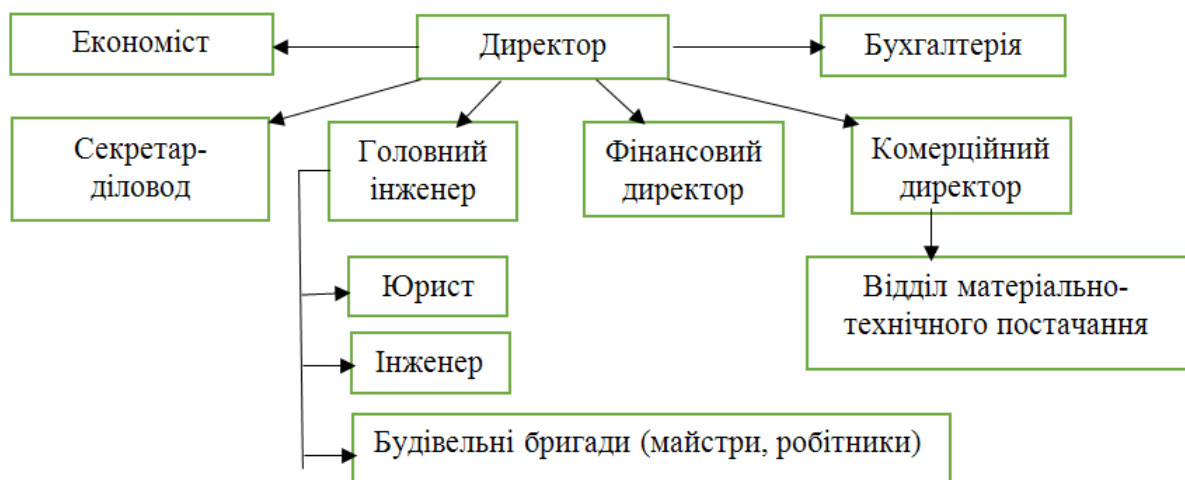


Рисунок 1 – Стандартна структура управління будівельною організацією

Будівельні компанії, сплановані за західним зразком.



Рисунок 2 – Структура управління будівельною компанією за західним зразком

Невеликі будівельні фірми, функціональні обов'язки в яких, в тому числі і робота з персоналом, покладені на одного, максимум, – двох ключових фахівців.

Нескладно здогадатися, що кожна з існуючих структур, має свою специфічну стратегію управління кадрами. Але, як показує практика, більшість керівників взагалі спеціально не навчалися основам управління трудовими ресурсами. Подібна ситуація не кращим чином відобрається на ефективності роботи компанії. Рано чи пізно керівництво будівельних організацій приходить до розуміння необхідності використання моделей управління, що успішно застосовуються зарубіжними колегами або передовими вітчизняними компаніями. Однак часто цей шлях виявляється дуже довгим, а розуміння суті проблеми приходить після множинних проб і помилок [5].



Рисунок 3 – Структура управління невеликою будівельною фірмою

В останні десятиліття помітна тенденція зниження якості будівельних робіт, широкого залучення до виконання робіт малокваліфікованих робітників, зниження якості підготовки інженерно-технічних працівників [3].

Р. Є. Булат у своєму дослідженні [1] робить висновок, що 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. Така ситуація негативно відбивається на рівні продуктивності праці в будівельних організаціях. Однією з головних причин низької продуктивності праці вітчизняних будівельників є малоефективний HR – менеджмент [2].

Спеціалізація робіт зазвичай прямо впливає на структуру організації, на склад функціональних обов'язків працівників, на кваліфікаційні вимоги.

Здійснення будівельної діяльності в Україні ліцензується. Ліцензійними умовами, в числі інших, висуваються вимоги щодо укомплектованості підприємства інженерно-технічними працівниками й робітниками необхідних професій та кваліфікацій. Так, керівники та виконавці робіт, залежно від видів виконуваних робіт, повинні мати відповідні освітні та освітньо-кваліфікаційні рівні; кваліфікаційний склад повинен відповідати організаційній структурі підприємства, керівник підприємства або його заступник, головний інженер повинні мати повну або базову вищу освіту відповідного напрямку підготовки, стаж роботи.

Керівники, професіонали й фахівці повинні своєчасно проходити спеціальне навчання з періодичністю та в строки, визначені в програмах навчання [4].

Система управління персоналом сучасної будівельної організації повинна враховувати особливості будівельної галузі, її актуальні проблеми та загальносвітові тенденції розвитку підходів до управління персоналом.

Таблиця 1 – Особливості, які впливають на процес управління персоналом, в будівництві

Особливості роботи будівельного підприємства	Особливості управління персоналом
– унікальність переважної більшості об'єктів будівництва;	– оцінка економічної ефективності прийнятих організаційно-технічних та управлінських рішень ускладнюється значною тривалістю реалізації будівельних проектів;
– залежність значної частини робіт від погодних умов;	– кваліфікація персоналу;
– значна тривалість будівництва (як правило, понад 1 року);	– велика кількість учасників, у поєднанні зі складним процесом організації документообігу, наслідком чого є складність визначення суб'єкта та рівня відповідальності за неоднозначні або помилкові рішення;
– тривалий життєвий цикл продукції будівництва, необхідністю забезпечення безпеки експлуатації об'єктів будівництва протягом усього циклу;	– територіальна роз'єднаність адміністрації будівельного підприємства та виробництва;
– багато стадійність реалізації будівельних проектів.	– різноманітність виконуваних видів будівельних робіт.

Узагальнення досвіду вітчизняних і зарубіжних організацій дозволяє сформулювати головну мету системи управління персоналом: забезпечення організації кадрами, їх ефективне використання, професійний і соціальний розвиток. У відповідності з цими цілями формується система управління персоналом організації.

У сучасних умовах для підвищення ефективності управління персоналом будівельних підприємств України використовуються такі методи:

- грамотний підбір кадрів;
- навчання й стимулювання професійного зростання персоналу;
- систематична перепідготовка та підвищення кваліфікації працівників;
- забезпечення стабільної зайнятості;
- висока організація робочих місць;
- раціональне планування робочого часу;
- вдосконалення оплати й методів нематеріальної мотивації праці;
- формування корпоративної культури й створення затишного психологічного мікроклімату;
- розробка й реалізація комплексу соціально-економічних програм.

Однією з найбільш актуальних проблем будівництва в сучасних умовах є виконання будівельних робіт необхідної якості, 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.

Література

1. Барановська Н. І. Підвищення конкурентоспроможності будівельної організації на основі розвитку її кадрового потенціалу: поняття конкуренції та конкурентоспроможності будівельної організації, кадровий потенціал: поняття, показники оцінки, напрямки розвитку, методика планування. – Кизил: ТувГУ, 2011. – 127 с.
2. Булат Р. Є. Правові норми та психологічний супровід управління персоналом в будівництві / Р. Є. Булат – СПб: Бізнес-преса, 2010. – 197 с.
3. Карібова І. Ш. Підвищення кваліфікації будівельників як один з головних важелів зростання продуктивності праці і якості будівельної продукції / / Регіональні проблеми перетворення економіки. – 2011. – № 2. – С. 293–299.

4. Феклістов І. І. Кадрове ресурсне забезпечення інноваційного розвитку будівельних організацій // Економічне відродження України. – 2011. – Т. 28. – № 2. – С. 104–111.
5. Гринчук С. А. Теоретико-методологічні принципи та особливості формування культури персоналу організації // Вісник східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, Луганськ. – № 10, 2009. – Частина 2. – С. 166 –171.

АЛЬТЕРНАТИВНІ МАТЕРІАЛИ БУДІВНИЦТВА АВТОМОБІЛЬНИХ ДОРІГ

*Нагорна А.І., ЗДБ-150, Барський коледж
транспорту та будівництва Національного
транспортного університету
Керівник Халупчак Є.С.*

Використання сонячної енергії – один із пріоритетних напрямків розвитку альтернативної енергетики. Сонячна енергія – практично невичерпний в доступному для огляду часу безкоштовний ресурс. Крім того, це абсолютно екологічно нейтральне джерело енергії, використання якого не шкодить навколишньому середовищу.

Сонячна дорога «Solar Roadways». Сімейна пара з Айдахо створила компанію "Solar Roadways Incorporated" ще в 2006 році. Скот і Жулі Брусо (Scott, Julie Brusaw) розробили проект, який дозволив замінити асфальтобетонне полотно на пішохідних доріжках, шосе і парках сонячними панелями. Ідея полягає в тому, що «сонячні дороги», виконані з фотогальванічних елементів, покритих надміцним склом, здатні виробляти електроенергію, розтоплювати сніг, підсвічувати дорожню розмітку і виконувати безліч інших корисних функцій.