

ЕКОНОМІКА

І РЕГІОН №1 (50) 2015

ЭКОНОМИКА И РЕГИОН



ECONOMICS AND REGION



Науковий вісник Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка *Лютий 2015 р.*

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ:

- ОНИЩЕНКО В.О.** – головний редактор, д.е.н., проф., ректор Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка;
- КОМЕЛІНА О.В.** – заступник головного редактора, д.е.н., проф., декан факультету менеджменту і бізнесу Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка;
- ПТАЩЕНКО Л.О.** – відповідальний секретар, д.е.н., проф. кафедри фінансів і банківської справи Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка;
- БРИЖАНЬ І.А.** – д.е.н., доцент кафедри економіки підприємства та управління персоналом Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка;
- ВАРНАЛІЙ З.С.** – д.е.н., проф. кафедри фінансів Київського національного університету імені Т.Г. Шевченка;
- ВОЛКОВА Н.І.** – к.е.н., доцент кафедри фінансів і банківської справи Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка;
- ДУБШЦЕВ В.П.** – д.е.н., проф., завідувач кафедри економічної теорії та регіональної економіки Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка;
- КОЗАЧЕНКО Г.В.** – д.е.н., проф., проф. кафедри фінансів і банківської справи Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка;
- КОРГАНАШВІЛІ Л.Д.** – д.е.н., проф., керівник центру забезпечення якості та наукової діяльності Міжнародної школи туризму Тбіліського державного університету імені І. Джавахішвілі;
- МАЗАРАКІ А.А.** – д.е.н., проф., ректор Київського національного торговельно-економічного університету;
- МОМОТ Т.В.** – д.е.н., проф., завідувач кафедри фінансово-економічної безпеки, обліку та аудиту Харківського національного університету міського господарства імені О.М. Бекетова;
- ОБОЛЕНСЬКА Т.Є.** – д.е.н., проф., проректор з науково-педагогічної роботи Київського національного економічного університету імені В. Гетьмана;
- ПОГОРЕЛОВ Ю.С.** – д.е.н., проф., завідувач кафедри обліку та аудиту Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка;
- ХВЕСИК М.А.** – д.е.н., проф., директор Інституту природокористування та сталого розвитку НАН України, член-кореспондент УААН;
- ЧЕВГАНОВА В.Я.** – к.е.н., проф., завідувач кафедри економіки підприємства та управління персоналом Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка;
- ЧИЧКАЛО-КОНДРАЦЬКА І.Б.** – д.е.н., проф., завідувач кафедри міжнародної економіки та маркетингу Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка;
- ШВІЛЬ ЙОРГЕН** – доктор наук, проф., Департамент підприємництва та управління / Міжнародний менеджмент та маркетинг. Університет прикладних наук, м. Бранденбург (Німеччина);
- ШИНКАРЕНКО Р.В.** – к.е.н., доц., декан фінансово-економічного факультету Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка;
- ЮРКІВ Н.Я.** – д.е.н., доц., завідувач кафедри управління банківського безпекою Університету банківської справи НБУ.

Журнал "Економіка і регіон" внесений до переліку наукових фахових видань України (назва МОН України № 12 79 від 16.11.2014).

Видання – науковий журнал. Концепція журналу базується на багаторічному науковому, фаховому висвітленні актуальних проблем економіки України та світу. Основні рубрики: економіка й управління національним господарством; розвиток продуктивних сил і регіональна економіка; економічна теорія та історія економічної думки; світове господарство і міжнародні економічні відносини; економіка та управління підприємствами; економіка природокористування і охорона навколишнього середовища; демографія, економіка праці, соціальна економіка та політика; гроші, фінанси і кредит; бухгалтерський облік, аналіз та аудит; математичні методи, моделі й інформаційні технології в економіці; економічна безпека держави та суб'єктів господарювання.

Видається з липня 2003 р. Виходить шість разів на рік. Свідоцтво про державну реєстрацію КВ 7560, видане 15.07.2003. Державним комітетом інформаційної політики, телебачення і радіомовлення України.

Засновник і видавець журналу – Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка.

Назва, концепція, зміст та дизайн журналу "ЕІР" є інтелектуальною власністю редакції журналу "Економіка і регіон" та охороняється законом про авторські й суміжні права. При передрукуванні посилання на журнал "ЕІР" обов'язкове. Матеріали друкуються мовою оригіналу. Відповідальність за точність поданих даних несуть автори матеріалів, редакція не завжди поділяє думку авторів.

ISSN 2218-1199
ПЕРЕДПЛАТНИЙ ІНДЕКС 98763

Рекомендовано до друку Вченою радою Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка (прот. № 16 від 27.02.2015)
Верстка Ю.М. Веркола
Коректор Я.В. Новічкова
Здано до набору 22.01.2015
Підписано до друку 26.02.2015
Формат 60x80 1/8. Обл.-видавн. арк. 13,38.
Тираж 300 прим. Замовлення № 133.

Надруковано поліграфцентром Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка. Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до Державного реєстру видавців, виготовників і розповсюджувачів видавничої продукції ДК № 3130 від 06.03.2008

Адреса: 36011, Полтава, Першотравневий просп., 24. Тел.: (05322) 2-98-75;
e-mail: v171@pntu.edu.ua;
сайт журналу: <http://eir.pntu.edu.ua>

ГРОШІ, ФІНАНСИ І КРЕДИТ

- 3 В.О. Онищенко, О.М. Бондаревська. Реформування міжбюджетних відносин України шляхом фінансової децентралізації
- 11 Н.І. Волкова. Модель оцінювання ризику кредитного портфеля банку
- 18 Ю.О. Олейніков, Т.В. Мірзодаєва. Національні економічні інтереси України та їх прояв у сфері прямого іноземного інвестування
- 25 Н.Г. Повстенюк. Методи діагностики банкрутства підприємств у сучасних умовах

**ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ
НАЦІОНАЛЬНИМ
ГОСПОДАРСТВОМ**

- 32 В.П. Дубіщев, І.А. Островський. Теоретичні аспекти модернізації системи державного управління
- 38 А.В. Марченко, А.П. Голобородько. Современные проблемы формирования механизма инновационно-технологического развития Украины
- 43 О.С. Максименко. Реформування житлово-комунального господарства України: орієнтація на енергозбереження
- 50 Р.Ю. Милян. Брендинг країни в межах масових заходів як напрям посилення конкурентоспроможності економіки

**ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ
ПІДПРИЄМСТВАМИ
(за видами економічної діяльності)**

- 55 Yusaf a.b. abde Al Sulaiman. Methodology of the short-term investments management
- 62 В.В. Ржепішевська, С.А. Головка. Аутсорсинг як інноваційна кадрова технологія управління бізнесом
- 68 Н.В. Сабліна. Управління змінами та його організаційно-економічне забезпечення

на підприємствах машинобудівного комплексу

- 74 Ю.М. Попова. Особливості маркетингових досліджень рекламної діяльності

**ЕКОНОМІЧНА БЕЗПЕКА
ДЕРЖАВИ ТА СУБ'ЄКТІВ
ГОСПОДАРЮВАННЯ**

- 80 Т.М. Завора, А.Г. Лебедин. Методичні основи оцінювання ризиків в контексті забезпечення фінансово-економічної безпеки підприємства
- 89 Т.В. Семко, М.В. Ситкіна. Світовий досвід формування методик оцінювання фінансової стійкості держави

**ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА
ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА
І ПОЛІТИКА**

- 96 М.І. Дрогомирецька, А.О. Шанда. Особливості управління персоналом будівельного підприємства
- 102 М.В. Поленкова. Концепція сільсько-го розвитку як основа підвищення якості життя сільського населення

**БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК,
АНАЛІЗ ТА АУДИТ**

- 109 Ю.Ю. Миронова, Ю.О. Смилова. Особливості обліку та контролю поточних біологічних активів тваринництва
- 114 А.В. Дмитренко, М.П. Шовкопляс. Бухгалтерський і податковий облік безнадійної та сумнівної дебіторської заборгованості
- 118 Л.Ю. Марченко, Л.А. Богомоленко. Спрощена система оподаткування, обліку і звітності в контексті змін податкового законодавства
- 124 Б.В. Костюк. Організація податкового аудиту на підприємстві

ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

УДК 331.108.26:69.003

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ БУДІВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

М.І. Дрогомирецька, кандидат економічних наук. А.О. Шанда.
Полтавський національний технічний університет ім. Ю. Кондратюка

© Дрогомирецька, М.І., 2015.

© Шанда, А.О., 2015.

Статтю отримано редакцією 12.01.2015 р.

Вступ. Будівництво сьогодні виступає досить важливим індикатором, який характеризує макроекономічну ситуацію в тій чи іншій країні світу, оскільки чим більше проявляються кризові явища в економіці, тим повільніше нове будівництво виходить на свій докризовий рівень розвитку. Це явище пов'язане, по-перше, із тривалим циклом виробництва продукції, оскільки терміни зведення будинків і споруд вимірюються місяцями, а дати початку та завершення будівництва об'єктів можуть перебувати не лише в різних кварталах, але й роках; по-друге, з низькою оборотністю оборотних коштів, що вимагає постійної мобілізації власних і залучених ресурсів; по-третє, із вкрай низьким рівнем інноваційної активності будівельних підприємств, що призводить до постійного відтоку з них унікальних ідей, технологій і кваліфікованих кадрів.

Безумовно, подальший розвиток будівельних підприємств України, незважаючи на складні економічні умови, потребує підвищення ефективності управління персоналом, що повинен мати такі важливі якості, як ініціативність, уміння брати на себе відповідальність за досягнення поставлених цілей та оперативно приймати управлінські рішення у динамічному зовнішньому середовищі.

Огляд останніх джерел досліджень і публікацій. Сьогодні проблема ефективного управління персоналом як одного з найважливіших напрямів діяльності підприємств усіх форм власності, розмірів та галузевої приналежності привертає увагу багатьох українських і зарубіжних учених. Серед них можна виділити таких відомих фахівців у галузі менеджменту, як О.А. Даниленко [4], Ю.Г. Ковальська [5], Т.Г. Логутова [6], І.А. Маркіна [8] і О.О. Тимохіна [10], чії наукові праці присвячено вивченню важливих питань формування і відтворення персоналу підприємств і збереження їх кадрового потенціалу. У той же час в існуючих наукових дослідженнях недостатньо уваги приділяється проблемам формування ефективної системи управління персоналом на будівельних підприємствах, діяльність яких безпосередньо пов'язана зі створенням матеріальної основи виробництва.

Постановка завдання. На основі викладеного можна сформулювати головне завдання дослідження, яке полягає у тому, щоб розглянути сучасні тенденції розвитку будівництва в Україні й виявити характерні особливості управління персоналом на будівельних

підприємствах в умовах кризи.

Основний матеріал і результати. Унаслідок стрімкого скорочення промислового виробництва в Україні спостерігається суттєве зниження ефективності будівництва. Через девальвацію національної валюти різко зросли ціни на будівельні матеріали, що у свою чергу спричинило стрімке підвищення цін на комерційну й житлову нерухомість.

За даними Державної служби статистики України, у 2014 р. підприємствами України було виконано будівельних робіт на загальну суму 50,2 млрд грн, а індекс будівельної продукції у 2014 р. порівняно з 2013 р. становив 78,3% [2]. Якщо враховувати той факт, що на одне робоче місце у будівництві припадає чотири робочих місця у споріднених видах економічної діяльності, то зниження темпів розвитку будівництва на 21,7% неодмінно матиме низку негативних економічних і соціальних наслідків, серед яких – збільшення рівня безробіття та неповної зайнятості населення, зменшення надходжень до місцевих бюджетів, а також суттєве збільшення обсягів незавершеного будівництва.

Серед ключових чинників, які ускладнюють процес відновлення і розвитку будівництва, найважливішими, на нашу думку, є такі: погіршення базових макроекономічних показників, дефіцит ліквідності й обмежений доступ будівельних підприємств до кредитних ресурсів, недоступність програм здешевлення іпотечних кредитів для населення; зниження ділової активності підприємств як основних інвесторів і покупців комерційної нерухомості; валютні ризики для забудовників, пов'язані з використанням у будівництві імпортованих матеріалів, вартість яких обов'язково відображається у кошторисних розрахунках.

Будівельні підприємства України, які витримали період адаптації до складних економічних умов, починають переходити від традиційних методів антикризового управління до пошуку такої концепції управління, котра сприяла б їхньому розвитку в довгостроковій перспективі. Важливим напрямом інтенсифікації будівельного виробництва може стати підвищення ефективності використання його ресурсного потенціалу, основним елементом якого є персонал, котрий в умовах сьогодення набуває винятково важливого значення.

У сучасній літературі відсутній єдиний науковий підхід до визначення сутності поняття «управління персоналом». За результатами проведеного нами дослідження можемо стверджувати, що всі існуючі наукові підходи до управління персоналом базуються, з одного боку, на принципах і методах адміністративного управління, а з іншого – на концепції всебічного розвитку особистості та теорії людських відносин. З огляду на це під час розроблення будь-яких кадрових заходів на будівельних підприємствах необхідно враховувати, що людина – це не тільки стратегічний ресурс виробничої системи, але й унікальна особистість із власними потребами, мотивами та інтересами.

Найбільш змістовним, на нашу думку, є визначення цього поняття, запропоноване Т.Г. Логутовою і Р.В. Сафаровою [6, с. 199], згідно з яким управління персоналом являє собою сукупність дій керівного складу організації, а також керівників і фахівців структурних підрозділів, які спрямовані на визначення потреби та планування роботи з персоналом, його використання, оцінювання і розвиток, мотивацію і стимулювання, а також створення сприятливих умов для ефективної діяльності.

Беручи до уваги той факт, що управління – це процес, вважаємо, що система управління персоналом являє собою сукупність взаємопов'язаних організаційно-економічних і соціальних заходів зі створення умов для нормального функціонування, розвитку й ефективного використання його кадрового потенціалу. Систему управління персоналом будівельного підприємства можна зобразити у вигляді змістовно-логічної схеми (рис. 1).

Система управління персоналом (рис. 1) являє собою сукупність взаємозалежних процесів управління персоналом, керівництво якими здійснюють компетентні фахівці. Контролює їхню роботу вище керівництво організації. Визначення цілей і оцінювання ефективності виконання персоналом своїх функцій мають здійснюватися всіма працівниками будівельного підприємства, що потребує розвитку комунікаційних процесів. Основними входами в такий системі управління персоналом є трудові ресурси і відповідна інформація, а виходами – відповідні результати функціонування системи, тобто поведінка персоналу й загальна ефективність функціонування підприємства. У цілому, процес управління персоналом будівельного підприємства має циклічний характер, тому виконання мети постійно оцінюється і корегується як керівниками підприємства, так і їхніми підлеглими. Зворотний зв'язок

завершує цикл, повертаючи процес управління персоналом до його початкового етапу, який передбачає надходження ресурсів до системи.



Рис. 1. Змістовно-логічна схема системи управління персоналом будівельного підприємства [авторська розробка]

Безумовно, система управління персоналом будівельних підприємств має відповідати характерним особливостям сфери їхньої діяльності, найважливішими серед яких вважаються такі [1, с. 84]: унікальність переважної більшості об'єктів будівництва, що визначає потребу в розробленні нової проектної документації та застосуванні нових організаційно-технічних рішень; широкий спектр виконуваних робіт, високий рівень їх залежності від погодних умов; значний вплив кваліфікації персоналу на безпеку подальшої експлуатації об'єкта. На думку Т.В. Волкової [3, с. 176], цей перелік можна доповнити такими особливостями, як: різноманітність організаційно-правових форм будівельних підприємств, диференційована структура джерел фінансування будівельної діяльності й висока мобільність персоналу.

У 2001 р. Міжнародна організація праці здійснила аналіз ситуації на ринку праці у сфері будівництва в різних регіонах світу. За результатами дослідження було опубліковано відповідний аналітичний звіт [11], згідно з яким останнім часом суттєво підвищуються вимоги до якості виконання будівельних робіт (в умовах, коли значна кількість працівників не має досвіду роботи і не здатна забезпечити необхідний рівень якості виконання робіт); широкого розповсюдження набуває тимчасовий найм персоналу для реалізації одного проекту, розвивається аутсорсинг персоналу; все частіше будівництво здійснюється в умовах щільної забудови або на ділянках зі складними ґрунтовими умовами, внаслідок чого збільшується частка ручної праці у виробництві, що призводить до збільшення рівня відповідальності за неправильно прийняті організаційно-технічні рішення.

Здійснення будівельної діяльності в нашій державі регламентується ліцензійними умовами [9], які висувають відповідні вимоги до укомплектованості підприємства інженерно-технічними працівниками необхідних професій і кваліфікацій. Так, зокрема, керівники та виконавці робіт залежно від видів виконуваних робіт повинні мати відповідні освітні й освітньо-кваліфікаційні рівні, а кваліфікаційний склад має відповідати організаційній структурі підприємства; керівник підприємства або його заступник повинні мати повну або базову вищу

освіту відповідного напрямку підготовки. Керівники, професіонали та фахівці мають своєчасно проходити спеціальне навчання, зокрема для територій з підвищеною сейсмічністю та зі складними інженерно-геологічними умовами, з періодичністю і термінами, визначеними в програмах навчання.

Залежно від того, з якої точки зору досліджується управління персоналом, можна виділити два основні аспекти при визначенні структурних елементів системи управління персоналом будівельних підприємств. По-перше, це змістовний аспект, у межах котрого до складу системи управління персоналом можуть бути включені окремі процеси і взаємопов'язані напрями діяльності, які знаходяться в її предметній сфері. Із цієї позиції основними елементами системи управління персоналом мають бути: планування і відбір персоналу, адаптація, стимулювання й мотивація праці, розвиток персоналу, кар'єрні переміщення, регулювання соціально-психологічних відносин у колективі, оцінка персоналу, його вивільнення тощо. По-друге, це організаційний аспект, який означає, що однією з особливостей управління персоналом є системна природа його об'єкта і суб'єкта. При цьому останній має складну структуру, до котрої входить служба управління персоналом, вище керівництво, лінійні керівники, трудовий колектив і навіть неформальні лідери, які безпосередньо в процесі управління реалізують власні інтереси.

Система управління персоналом будівельного підприємства поєднує в собі низку важливих функціональних підсистем, котрі спеціалізуються на виконанні однорідних функцій за найважливішими напрямами роботи з персоналом (рис. 2).



Рис. 2. Функціональні підсистеми управління персоналом будівельного підприємства [авторська розробка]

Як видно з рис. 2, основні цілі, функції й установлення вертикальних і горизонтальних функціональних взаємозв'язків системи управління персоналом дозволяють виділити три основні підсистеми, тісний взаємозв'язок яких забезпечує найбільш повне використання знань та вмінь працівників підприємства і виступає однією з основних умов підвищення його конкурентоспроможності на ринку. Злагоджене функціонування цих підсистем здійснюється завдяки відповідному інформаційному забезпеченню.

Висновки. Сучасний етап розвитку економіки України тісно пов'язаний із пошуком нових методів управління, здатних забезпечити ефективне функціонування будівельних підприємств в умовах динамічних змін зовнішнього середовища, які формують якісно нові

вимоги до стратегії й тактики організаційної поведінки.

Умови кризи посилюють важливість інтелектуального капіталу будівельних організацій для їх успішного функціонування на ринку, що визначає необхідність адекватних дій із формування і розвитку персоналу відповідно зі стратегічними пріоритетами конкретного будівельного підприємства, які можна сформулювати таким чином: підвищення якості будівельно-монтажних робіт, збільшення прибутку підприємства від основного виду діяльності, забезпечення ефективного використання ресурсів.

Управління персоналом будівельного підприємства у кризових умовах характеризується специфічними особливостями, серед яких можна виділити такі:

- спеціалізація робіт, що здійснюються будівельним підприємством, впливає на його організаційну структуру, склад функціональних обов'язків працівників і кваліфікаційні вимоги, які висуваються до них;
- різноманітність виконуваних видів будівельних робіт потребує постійного навчання працівників будівельного підприємства та підвищення рівня їх професійної компетентності;
- здійснення будівельних робіт у складних погодних умовах і на складних земельних ділянках потребує розроблення особливої системи мотивації праці;
- комплексно оцінити ефективність діяльності працівників досить складно через територіальну відокремленість адміністрації та виробничих потужностей будівельного підприємства;
- багатостадійність реалізації будівельних проектів потребує залучення до цього процесу великої кількості учасників, тому документообіг на будівельному підприємстві стає надзвичайно складним і в разі необхідності неможливо оперативно визначити, який із суб'єктів має нести відповідальність за неоднозначні та помилкові проектні рішення.

У цілому, система управління персоналом будівельного підприємства має враховувати особливості сфери будівництва, її актуальні проблеми і загальносвітові тенденції розвитку підходів до управління персоналом. Тому підвищення ефективності управління персоналом, створення мотивації до роботи в команді, стимулювання інтелектуальної активності персоналу з метою формування раціональних «антикризових» організаційних рішень і впровадження нововведень може стати важливим інструментом розв'язання низки проблем, які є результатом економічного дисбалансу в будівництві. У цьому випадку деталізація процесу формування конкурентних переваг на основі ефективного управління персоналом є теоретичною основою для практичного розв'язання стратегічного завдання збереження виробничого і конкурентного потенціалу в кризових умовах, а також створення інноваційної бази для формування передумов майбутнього економічного розвитку будівельної діяльності в Україні.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Булат Р.Е. Теория и практика формирования готовности работников строительных организаций к профессиональной деятельности: поиск, привлечение, оценка, подбор, наем, адаптация, обучение, аттестация, увольнение персонала, документирование кадровой работы. Монография / Р.Е. Булат, М.А. Мосин. – СПб.: Стройиздат, 2008. – 212 с.
2. Виконання будівельних робіт в Україні за 2014 р.: експрес-випуск Державної служби статистики України № 13/0/03.6вн-15 від 19.01.2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/express/expr2015/01/10w.zip>
3. Волкова Т.В. Особливості будівельної галузі та їх вплив на систему HR-менеджменту / Т.В. Волкова // БізнесІнформ. – 2014. – № 10. – С. 175 – 180.
4. Даниленко О.А. Методичні підходи до оцінювання ефективності управління персоналом організації / О.А. Даниленко // Актуальні проблеми економіки. – 2011. – № 6. – С. 89 – 94.
5. Ковальська Ю.Г. Актуальні аспекти управління персоналом організації в сучасних умовах / Ю.Г. Ковальська // Формування ринкових відносин в Україні. – 2013. – № 9. – С. 157 – 161.
6. Логутова Т.Г. Антикризисное управление персоналом промышленного предприятия / Т.Г. Логутова, Р.В. Сафарова // Актуальні проблеми економіки. – 2012. – № 5(131). – С. 198 – 203.
7. Лозинський І.Є. Теоретичні основи системи управління персоналом підприємства / І.Є. Лозинський, Л.О. Єлісеєва // Економіка і регіон. – 2012. – № 3 (34). – С. 184 – 188.
8. Маркина И.А. Управление трудовым потенциалом предприятия / И.А. Маркина / Инновации в образовательном процессе: сборник научных статей Международной научно-методической конференции (ФФГБОУ ВПО «Московский государственный индустриальный университет» в г. Вязьме Смоленской области, 27 мая 2014 г.). – Вязьма, 2014. – С. 209 – 217.

9. Про затвердження Ліцензійних умов провадження господарської діяльності у будівництві, пов'язаної із створенням об'єктів архітектури: Наказ Міністерства регіонального розвитку та будівництва України № 47 від 27.01.2009 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0226-09>

10. Тимохіна О.О. Управління персоналом як ключовий елемент у системі менеджменту підприємства / О.О. Тимохіна // Економіка і регіон. – 2013. – № 4 (41). – С. 106 – 112.

11. The construction industry in the XXI century: its image, employment prospects and skill requirements [Електронний ресурс] / International Labour Organization, Geneva: 2001. – Режим доступу: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb283/pdf/tmcitr.pdf>

УДК 331.108.26:69.003

Дрогомирецька Мар'яна Іванівна, кандидат економічних наук. **Шанда Анжеліка Олександрівна**. Полтавський національний технічний університет ім. Ю. Кондратюка. **Особливості управління персоналом будівельного підприємства**. Розглянуто сучасні тенденції розвитку будівництва в Україні та основні чинники, які ускладнюють процес відновлення конкурентних позицій будівельних підприємств на ринку. Запропоновано модель системи управління персоналом на будівельному підприємстві. Доведено, що система управління персоналом таких суб'єктів господарювання має відповідати характерним особливостям сфери їхньої діяльності. Розглянуто ліцензійні умови, які регламентують здійснення будівельної діяльності в Україні. Визначено найбільш прийнятну структуру системи управління персоналом для будівельного підприємства, що складається з декількох функціональних підсистем.

Ключові слова: будівництво, персонал, система управління персоналом будівельного підприємства

УДК 331.108.26:69.003

Дрогомирецкая Марьяна Ивановна, кандидат экономических наук. **Шанда Анжелика Александровна**. Полтавский национальный технический университет им. Ю. Кондратюка. **Особенности управления персоналом строительного предприятия**. Рассмотрены современные тенденции развития строительства в Украине и основные факторы, которые усложняют процесс восстановления конкурентных позиций строительных предприятий на рынке. Предложена модель системы управления персоналом на строительном предприятии. Доказано, что система управления персоналом таких субъектов хозяйствования должна соответствовать характерным особенностям сферы их деятельности. Рассмотрены лицензионные условия, регламентирующие осуществление строительной деятельности в Украине. Определена наиболее приемлемая структура системы управления персоналом для строительного предприятия, которая состоит из нескольких функциональных подсистем.

Ключевые слова: строительство, персонал, система управления персоналом строительного предприятия.

UDC 331.108.26:69.003

Mariana I. Drogomyretska, PhD, Anzhelika O. Shanda. Poltava National Technical Yuri Kondratyuk University. **Main features of personnel management at enterprises of the construction and building materials industry**. The article is dedicated to the determination of the current trends in the construction and building materials industry of Ukraine, as well as to the main factors that exclude strengthening of the competitive positions of enterprises in the market. The model of personnel management system for construction enterprises is studied. Considerable attention is given to the research of the personnel management system of these business entities, which should comply with the characteristic features of their activity. The licensing terms governing the construction activities in Ukraine are considered in the paper. The most typical structure of the personnel management system at the enterprises of the construction and building materials industry, which consists of several functional subsystems, is suggested by the authors.

Keywords: construction and building materials industry, personnel, personnel management system of the construction enterprise.