Секція: ЕФЕКТИВНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Алєкссєва І.І.
Бакалавр кафедри менеджменту та управління проектами
Ажаман І.А.
к.е.н., доцент кафедри менеджменту та управління проектами
Одеської державної академії будівництва та архітектури
м. Одеса, Україна

СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ БУДІВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. В статті розкриваються стратегія та проблеми розвитку персоналу в будівельній організації.

Ключові слова. Стратегія, персонал, менеджмент, розвиток, компетенція, кадри, підприємство.

Вступ Динамічність та в той же час невизначеність зовнішніх факторів таких як: політична обстановка в країні, соціальні та економічні процеси,перед підприємствами будівельного комплексу стає складне завдання – постійно вдосконалювати творчий потенціал своїх працівників, для того щоб вміти гнучко реагувати як на зовнішні зміни так і на зміни в середині організації , це необхідно для передбачення змін та їх випередження.Отже менеджмент персоналу будівельної організації повинен функціонувати як система, яка забезпечуватиме стратегічний підхід що до управління розвитком потенціалу працівників відповідно до перспективних цілей організації. Саме це судячи із світового досвіду, є головним для життєдіяльності та постійного вдосконалення роботи підприємства[1].

Виклад основного матеріалу дослідження. Головним ресурсом на даному етапі економічного розвитку країни являється персонал підприємства. На сьогоднішній день докорінно змінюються вимоги до

компетенції працівників будівельної організації і нажаль для багатьох підприємств це велика проблема, багато з них виявились не готовими. Для багатьох керівників уява про розвиток науково технічного прогресу та впровадження нових технологій на підприємстві вирішує більшість проблем, це є ще одним підтвердженням того що в організації низька організаційно управлінська культура.[1]В той же час є багато спроб топ-менеджерів впровадити нові методи управління будівельними організаціями але це все обмежується тільки новими назвами відділів , а іноді новими функціями.Однак бажані результати такого реформування майже не відчуваються, або вони на стільки не значні, що змушують керівників як і раніше розраховувати на придбання нових технологій та техніки, а про персонал забувають.[2]У той же час є багата наявність та доступність зарубіжної та вітчизняної спеціальної літератури,яка присвячена новим технологіям та методам управління кадровим потенціалом на основі стратегії розвитку підприємств, це свідчить про великий інтерес учених і практиків з приводу даної проблеми.

Кадровий потенціал будівельної організації містить в собі всіх працівників компанії, як тих хто безпосередньо задіяні у виробничому процесі, так і не задіяних. До останніх, належать ті, хто за рівнем освіти, досвідом роботи, кваліфікацією можуть виконувати ті або інші функції, але за якимись обставинами не можуть бути задіяні у виробничому процесі. Це узагальнена характеристика системи формування, розподілу та використання кадрів будівельного комплексу, до якої входять як зайняті у суспільному виробництві, так і не зайняті наймані робітники які можуть виконувати роботу у відповідності до власних можливостей.[3]Методи інноваційного розвитку кадрів підприємства базуються на принципах нормативно-правового регулювання та розробці стандартів системи менеджменту. При цьому систематизація принципів інноваційного розвитку кадрового потенціалу будівельного підприємства дозволяє визначити умови формування більш ефективної системи управління персоналом, що враховує

використання зовнішніх і внутрішніх стратегічних резервів. До принципів інноваційного розвитку кадрів відносять:

– організаційно-економічний розвиток;

– взаємодії із зовнішнім середовищем

– використання сучасних інформаційних технологій;

– постійне ресурсне забезпечення;

– соціальна захищеність.[4]

На сьогоднішній день управління будівельною організацією стає на порозі нових змін, які вимагають глибокої гуманізації, а це означає що і високої організаційної управлінської культури та високої професійної підготовки менеджерів будь якого типу будівельної організації. Для успішного розв'язання цих завдань потрібно забезпечити швидке, поетапне формування високопрофесійної еліти. Для того щоб досягти високого професійного розвитку, людина повинна постійно над собою працювати, та необхідна бути зацікавленість у саморозвитку та самоменеджменті.[4]

Соціальні потреби в удосконаленні системи освіти працівників зумовлені наступними чинниками:

- низькою ефективністю управління, яка спричиняється недостатньою кваліфікацією, вміння вирішувати соціальні конфлікти, адаптування до інноваційної діяльності;

- потребою робітників не тільки в отриманні нових знань, але й в умінні аналізувати реальні ситуації , прогнозувати розвиток подій в майбутньому, приймати нестандартні рішення, працювати в умовах ризику.

Висновок Досвід кар'єрного просування працівників будь-якої організації будівельного комплексу показує, що головними критеріями його розвитку є постійне підвищення кваліфікації, результати його практичної організації та стаж робот.

Список літератури:

1. *Востряков О.В., Гребешкова О.М. Методологія стратегічного процесу*

на підприємстві: проблеми та напрямки розвинення / Вчені записки: збірник наук. праць. Випуск 12. – К.: КНЕУ, 2010. – С.85-91.

2. *Кэмбел Дж. Стратегический менеджмент: Учебник / Пер. с англ. Н.И. Алмазовой. / Кэмбел Дж. Стоунхаус, К. Хьюстон. — М: ООО «Издательство Проспект», 2003. — 336 с.*
3. *Бойетт Дж. Г, Бойетт Дж. Т. Путеводитель по царству мудрости: лучшиеидеимастеровуправления / Пер. с англ. – М.: ЗАО «Олимп – Бизнес», 2001. – 416 с.*
4. *Минцберг Г. Школыстратегий / Пер. с англ. Под ред. Ю.Н. Каптуревского. / Минцберг Г., Альстрэнд Б., Лэмпел Дж. – СПб: Издательство «Питер», 2000. – 336 с.*