

Режим доступу: http://www.rusnauka.com/19_AND_2013/Economics/10_142662.doc.htm

8. Тяпухин А.П. Логистика: Учебник для бакалавров. — М.: Юрайт, 2012. — 568 с.

9. Фролова Лариса Володимирівна. Логістичне управління торговельним підприємством: теорія та методологія : дис... д-ра екон. наук: 08.07.05 / Донецький держ. ун-т економіки і торгівлі ім. М.Туган-Барановського. - Донецьк, 2005. <http://www.lib.ua-ru.net/diss/cont/136901.html>

10. Smirnov I. Agrologistika po-gollandski / I. Smirnov // Logistics. — 2008. — № 9. — S. 12–15.

11. Stekhin V. V. Intehratsiia pidpriemstv APK na zasadakh lohistrychnoho pidkhodu / V. V. Stekhin // Naukovi pratsi Poltav's'koi derzhavnoi ahrarnoi akademii. Ekonomichni nauky. — Poltava : PDAA. — 2011. — Вур. 2. — Т. 1. — S. 291–295.

АННОТАЦИЯ

В статье рассмотрена проблема логистического управления строительным предприятием. Определены цель и обосновано суть логистического процесса. Особое внимание уделено подсистемам организации логистического управления на строительном предприятии. Акцентируется внимание на принципиальном отличии логистического подхода к управлению материальными потоками от традиционного. Отдельное внимание уделено логистическим системам и методам, которые используются в мировой практике. Проанализированы наиболее распространенные логистические системы, используемые в мире и Украине в частности.

Ключевые слова: логистика, логистическое управление, логистическая система, строительное предприятие, конкурентоспособность, материальные потоки, финансовые потоки.

ANNOTATION

This paper considers the problem of logistics management construction company. Defined objective and reasonable nature of the logistics process. Particular attention is paid to the subsystems of logistic management for construction companies. Attention is focused on fundamental differences of logistic approach to materials management from the traditional. Special attention is paid to logistics systems and methods used in the world. Analyzed the most common logistics systems used in the world and Ukraine in particular.

Keywords: logistics, logistics management, logistics system construction enterprise, competitiveness, financial flows, financial flows.

УДК 331.101:658.51

Вахович І. В., к.е.н., доц. ДП «НДІБВ»

ПРОБЛЕМИ ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ БУДІВЕЛЬНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

У статті висвітлені законодавчі основи оцінки персоналу будівельних організацій, сформульовані особливості будівництва, завдяки яким мають бути розроблені специфічні методи оцінки персоналу в будівництві.

Ключові слова: оцінка персоналу будівельних організацій, суб'єкти будівельної діяльності, інвестор, замовник

Питання кадрового забезпечення є ключовим моментом в оцінці будівельної організації в цілому на предмет її спроможності виконання певного виду робіт, доцільності інвестування, вибору надійного партнера тощо. І справді саме від кваліфікації та досвіду персоналу організації, соціально-психологічного клімату в колективі, винахідливості окремих співробітників тощо залежить якість виконаних робіт, ефективність прийнятих управлінських рішень, а отже і кінцеві результати діяльності підприємства.

Статтею 16 Закону України „Про здійснення державних закупівель” [1] встановлено, що Для участі у процедурах закупівель учасники повинні мати кваліфікаційні дані, які відповідають таким критеріям:

- наявність обладнання та матеріально-технічної бази;
- наявність працівників відповідної кваліфікації, які мають необхідні знання та досвід;
- наявність документально підтверженого досвіду виконання аналогічних договорів;
- наявність фінансової спроможності (баланс, звіт про фінансові результати, звіт про рух грошових коштів, довідка з обслуговуючого банку про відсутність (наявність) заборгованості за кредитами).

Розміщення вимог до персоналу організації, яка може виконувати будівельно-монтажні роботи на замовлення держави на другому місці в переліку критеріїв відповідності вказує на незаперечну важливість цього фактору.

Вимоги до персоналу встановлюються державою для отримання організацією ліцензії на здійснення господарської діяльності у будівництві, пов'язаної із створенням об'єктів архітектури.

Ліцензійними умовами [2] встановлено, що суб'єкти господарської можуть здійснювати господарську діяльність у будівництві, пов'язану із створенням об'єктів архітектури, за дотримання організаційних, кваліфікаційних та технологічних умов. В документі наведені мінімальні кваліфікаційні вимоги (рівень та напрямок освіти, досвід роботи) до основних посад в будівельній організації, зокрема до головного інженера або відповідного цій посаді фахівця, начальника будівельної ділянки, виконавця робіт, майстра будівельних та монтажних робіт, техника-будівельника, інших професіоналів, фахівців.

Склад та кваліфікація робітників повинні відповідати вимогам Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників (Випуск 64) [4].

Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників є систематизованим збірником описів професій, які наведені в Класифікаторі професій (ДК 003:2010) [3].

Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників містить обов'язкові частини, співвідносні з розділами класифікації професій, а саме: „Керівники”, „Професіонали”, „Фахівці”, „Технічні службовці”, „Робітники”. Кожні кваліфікаційна характеристика професії має включати такі розділи „Завдання та обов'язки”, „Повинен знати”, „Кваліфікаційні вимоги”, „Спеціалізація”, „Приклади робіт”.

Таким чином, теоретично, якщо будівельна організація має видану державою ліцензію на виконання будівельно-монтажних робіт, це означає, що така організація виконала встановлені державою мінімальні вимоги щодо кваліфікаційного рівня своїх працівників.

Нажаль, на практиці, це не відповідає дійсності. Часто для отримання ліцензії організація використовує копії дипломів осіб, які фактично не мають ніякого відношення до цієї будівельної організації, а робітники, які виконують роботи, можуть взагалі не мати відповідної професійно-технічної освіти.

Питання оцінки персоналу підприємств промисловості широко розглядається у вітчизняній та зарубіжній літературі. Значна частина робіт присвячена оцінці управлінського персоналу організацій. В той же час проблемі оцінки персоналу будівельних організацій присвячена значно менша кількість робіт. Звичайно при оцінці персоналу будівельної організації можуть бути частково використані методи, розроблені для промисловості або інших галузей економіки, проте мають бути розроблені і специфічні методи, зумовлені особливостями будівництва.

До таких особливостей можна віднести:

– унікальність переважної більшості об'єктів будівництва, що кожного разу потребує

розроблення проектної документації, а отже і організаційно-технічних рішень;

– значна тривалість будівництва (як правило понад 1 рік), а отже часто і період часу, через який може бути оцінена ефективність прийнятих організаційно-технічних, управлінських рішень;

– тривалий життєвий цикл продукції будівництва (може бути більше 100 років) в сукупності з необхідністю забезпечення безпеки експлуатації об'єктів будівництва протягом всього циклу;

– значна кількість учасників будівництва в сукупності із складним процесом організації документообігу, в результаті чого не завжди може бути встановлена особа, відповідальна за невірне прийняте рішення.

Мета та застосовані методи оцінки персоналу організації залежать від потреб суб'єктів, зацікавлених в такій оцінці. В будівництві такими суб'єктами можуть бути:

– сама будівельна організація;

– замовник виконання будівельно-монтажних робіт;

– інвестор, метою якого є вкладання коштів у підприємницьку діяльність будівельної організації;

– інвестор, який вкладає кошти на стадії будівництва, і, по завершенню будівництва, стає власником об'єкта будівництва. Наприклад, фізичні та юридичні особи, які вкладають кошти у фонди фінансування будівництва (ФФБ), або купують цільові облигації з метою подальшого отримання у власність збудованого за ці кошти житла.

Метою оцінки персоналу в середині будівельної організації може бути визначення рівня відповідності кваліфікації працівників плану виконуваних робіт, перспективним планам розвитку, визначення потенціалу персоналу, наявних резервів підвищення продуктивності праці, необхідності здійснення підвищення кваліфікації або освіти певних категорій працівників, розробка заходів щодо стимулювання праці тощо. Серед всіх зацікавлених суб'єктів оцінки персоналу сама будівельна організація має найбільші можливості для її здійснення.

В залежності від мети процес оцінки персоналу можна поділити на [6]:

– оцінку труда;

– оцінку персоналу.

Оцінка труда має на меті співставлення реального змісту, якості, обсягів та інтенсивності праці із запланованими показниками. Оцінка труда дає можливість оцінити:

– якість;

– кількість;

– інтенсивність труда.

Метою власне оцінки персоналу є вивчення ступеню підготовленості працівника до виконання того виду діяльності, яким він займається, а також

з'ясувати рівень його потенційних можливостей з метою оцінки перспектив зростання, розробки кадрових рішень, необхідних для досягнення кадрової політики.

До найбільш розповсюджених сучасних методик оцінки персоналу організації самою організацією, розроблених як вітчизняними, так і зарубіжними вченими, можна віднести наступні: інтерв'ю, анкетування (тестування), методи класифікації, порівняння по парах, заданого розподілення, оцінки по вирішальній ситуації, метод управління по цілям, управління результативністю (Performance Management), метод „360 градусів”, Ассесмент-центр (Assessment center), метод комітетів, метод ділових ігор і на кінець – атестація [5, 6].

Переважає більшість з цих методик оцінки персоналу організації стосуються в першу чергу оцінки адміністративного і управлінського персоналу. Найбільш звичним з перерахованих методів для вітчизняних будівельних підприємств є атестація, яка обов'язково проводилась ще за радянських часів. З перелічених методів атестацію виділяє її офіційний статус. В Кодексі законів [7] про працю визначено, що саме за результатами атестації власник або уповноважений ним орган має право змінювати посадові оклади службовцям у межах затверджених у встановленому порядку мінімальних і максимальних розмірів окладів на відповідній посаді.

Положення про атестацію персоналу на підприємстві, порядок проведення атестації та склад атестаційної комісії затверджуються наказом першої особи підприємства. Атестація – це право адміністрації підприємства, яке може бути реалізовано у відношенні всіх або окремих категорій працівників. Періодичність проведення атестації затверджується в Положенні про атестацію. Підсумки проведеної за всіма правилами атестації можуть слугувати підґрунтям для звільнення працівника з посади у зв'язку з невідповідністю або навпаки – для підвищення.

Застосування інших, перелічених вище, методів оцінки персоналу в будівельних організаціях ускладнюється тим, що їх реалізація часто вимагає участі професійних менеджерів з персоналу. Лише незначна кількість будівельних підприємств має у своєму складі професійну службу персоналу.

Для замовника оцінка персоналу є важливою складовою оцінки організації підрядника в цілому з точки зору його можливості забезпечити якісне і вчасне виконання будівельно-монтажних робіт. З цією метою, як правило, в складі оферти підрядник має представити замовнику інформацію щодо забезпечення організації управлінським, інженерно-технічним персоналом, досвіду роботи,

коефіцієнт відповідності середнього розряду робітників середньому розряду робіт по об'єкту. До інформації, що свідчить про кваліфікацію персоналу можна також віднести відгуки попередніх замовників щодо якості виконаних робіт.

Така оцінка носить лише орієнтовний характер. В результаті замовник отримує дані, які свідчать, що на попередніх об'єктах підрядник забезпечив певну якість робіт і дотримався планових строків будівництва з певною точністю, а отже з деякою ймовірністю такі ж показники можуть бути забезпечені і на новому об'єкті.

Як і замовник, інвестор, який вкладає кошти на стадії будівництва, і, по завершенню будівництва, стає власником об'єкта будівництва, намагається оцінити підрядника з точки зору можливості забезпечення ним якості робіт та дотримання строків будівництва. Проте, на відміну у замовника, у такого інвестора об'єктивної інформації для оцінки ще менше, оскільки згідно законодавства підрядник не має надавати йому жодних даних. У розпорядженні інвестора можуть бути лише інформація з відкритих джерел, або та, якою підрядник захоче „поділитись”.

Інвестор, метою якого є вкладання коштів у підприємницьку діяльність будівельної організації, оцінюватиме її персонал з точки зору можливості забезпечення ним певного рівня рентабельності. Наявні дослідження [8, 9] зв'язку освітнього рівня персоналу та рівня конкурентоздатності організації, взаємозв'язку мотивації персоналу та ефективності господарської діяльності підприємства тощо по-перше не враховують специфіки будівництва, а по-друге також спрямовані на внутрішню оцінку організацією своїх можливостей.

Таким чином виявляється потреба в розробленні методів оцінки персоналу будівельних організацій, що враховують специфічні особливості будівництва, зокрема потреби таких суб'єктів будівельної діяльності як замовника та інвестора.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Закон України „Про здійснення державних закупівель” від 01.06.2010 року № 2289-VI, із змінами та доповненнями.
2. Наказ Міністерства регіонального розвитку та будівництва України „Про затвердження ліцензійних умов провадження господарської діяльності у будівництві, пов'язаної із створенням об'єктів архітектури” від 27.01.2009 N 47 (у редакції наказу Міністерства регіонального розвитку та будівництва України від 06.10.2010 N 392).
3. Класифікатор професій (ДК 003:2010), затверджений наказом Держспоживстандарту України від 28.07.2010 N 327

4. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників (Випуск 64), затверджений наказом Державного комітету будівництва, архітектури та житлової політики України від 13.10.99 N 249 із змінами та доповненнями.

5. Магура М.И., Курбатова М.Б. Оценка работы персонала, подготовка и проведение аттестации. /Изд. 2-е перераб. и доп. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интеллект»

6. П.Малиновский. Методы оценки персонала (електронний ресурс: <http://www.cfip.ru/management/people/malinovsky.shtml>)

7. Кодекс законів про працю України, затверджений Законом України від 10.12.1971 р. № 332-VIII, із змінами та доповненнями

8. Шаповалова Т.В. Роль образовательного уровня персонала в повышении конкурентоспособности предприятия // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – 2003.– №2 (60). – С.271-274.

9. Докучаев О.А. Методика досягнення оптимізації між потенційними ресурсами робітників та результатами їх роботи / Є.А. Бельтюков, О.А. Докучаев // Економіка і регіон. – 2005. – № 7. – С.114–116.

АННОТАЦІЯ

В статті освещены законодательные основы оценки персонала строительных организаций, сформулированы особенности строительства, благодаря которым должны быть разработаны специфические методы оценки персонала в строительстве.

Ключевые слова: оценка персонала строительных организаций, субъекты строительной деятельности, инвестор, заказчик

ANNOTATION

The article outlines the legal basis of personnel evaluation of construction, especially construction formulated by which should be developed specific methods of personnel evaluation in construction.

Key words: assessment of construction companies, the subject of construction activity, potential customers, investors.

УДК 331.108.37

Андрієнко В.М., к.і.н., доц.

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Досліджені автором сучасні підходи до трактування поняття «економічна безпека будівельних підприємств». Запропоновано авторське визначення поняття «економічна безпека будівельного підприємства». Встановлено особливості системи економічної безпеки будівельних підприємств шляхом визначення загроз, встановлення функціональних складових, суб'єктів та об'єктів захисту. Виокремлено чинники впливу на процес забезпечення економічної безпеки будівельних підприємств на мактор- та мікро рівнях. Запропоновано напрями забезпечення економічної безпеки будівельних підприємств з боку держави та самих підприємств.

Ключові слова: *економічна безпека, будівельне підприємство, об'єкти захисту, суб'єкти захисту, функціональні складові системи економічної безпеки, загрози, напрями забезпечення економічної безпеки.*

Постановка проблеми. Будівельна сфера нині успішно і стрімко розвивається. На найвищому державному рівні стоїть завдання прискорення економічного розвитку країни, з цієї причини питання забезпечення економічного зростання виходить на перший план. Основними чинниками зростання в економічній площині можуть виступати: економічна ситуація в країні та світі, впровадження наукових розробок, нових технологій у виробництві та управлінні. Тому економічна безпека стає важливою складовою загального поняття безпеки.

Саме у будівництві нині спостерігається інтенсивний розвиток, потреба у новому житлі є постійною, а попит, як відомо, неодмінно породжує пропозицію. Разом з тим питання економічної безпеки будівельних підприємств постає досить гостро, оскільки її недотримання або порушення може призвести до значних фінансових втрат.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження поняття «економічна безпека підприємства» проводили як зарубіжні, так і вітчизняні вчені, серед яких слід відзначити: Донець Л.І., Ващенко Н.В. [1], Берлач А.І. [2], Момот Т.В., Філатова І.О., Тофанюк О.В. [3],