

АННОТАЦИЯ.

Предложено теоретико-методический подход по совершенствованию управления реконструкцией сельского жилищного фонда в пределах городов КНР. Классифицированы проекты реконструкции поселений в городах КНР методом анализа иерархий в соответствии с уровнем их эффективности для населения. Разработан методический подход к комплексной оценке и выбору вариантов проектов реконструкции для главных участников инвестиционно-строительного процесса. Проанализированы существующие теоретические и методические подходы к оценке реконструкции жилого фонда городов.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: метод анализа иерархий, реконструкция, эффективность реконструкции, участники инвестиционно-строительного процесса, КНР.

ANNOTATION.

Devoted to development of theoretical-methodological approaches and recommendations to improve the efficiency management of reconstruction. Classification of reconstruction of village in the city projects settlements in urban China by analysis in terms of their effectiveness for the population. The authors proposed a method of efficiency management for reconstruction of village in the city, which takes into account efficiency of the main participants of investment and construction process. There is developed a methodical approach to a CRP according to attractiveness to the main participants of ICP.

KEYWORDS: reconstruction, reconstruction efficiency, hierarchy analysis technique, participants of investment and construction process, China.

УДК 331.108.26

І.В.Поповиченко, д.е.н., проф., Н.М. Шапа, асп. ПДАБА, м. Дніпропетровськ

АНАЛІЗ ПОКАЗНИКІВ РОБОТИ ПЕРСОНАЛУ БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ У КОНТЕКСТІ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗМІН СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО СТАНУ БУДІВЕЛЬНОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ

Актуальність дослідження обґрунтована тим, що стан будівельної галузі є відображенням соціально-економічної ситуації в країні. Ця галузь є однією з найбільш вагомих з точки зору обсягів задіяного капіталу та кількості залученого персоналу. Проте системі HR-менеджменту у будівельній галузі приділялась незначна увага, як наслідок, криза наприкінці першого десятиріччя XXI століття суттєво вплинула на стан роботи персоналу будівельних підприємств. Виконано аналіз показників роботи персоналу будівельних підприємств у контексті дослідження змін соціально-економічного стану будівельної галузі. З'ясовано, що загальні тенденції розвитку будівельної галузі визначають середовище та розвиток праці персоналу. Визначено загальні тенденції економічної та соціальної результативності роботи персоналу будівельних підприємств Дніпропетровської обл. Встановлено, що необхідно приділяти увагу проблемам, виявленим при аналізі і підвищувати рівень адаптації персоналу будівельних підприємств до стратегічних змін.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: персонал, управління персоналом, будівельне підприємство, показники, адаптація, Дніпропетровська область.

Постановка проблеми. Стан будівельної галузі є відображенням соціально-економічної ситуації в країні. У теперішній час рівень ефективності господарської діяльності вітчизняних будівельних підприємств і організацій залишається вельми низьким.

Причинами такої ситуації можна назвати ряд чинників: нестабільність економічного і політичного середовища, недосконала законодавча база, моральний і фізичний знос основних засобів та інші. Але основна трудність, на наш погляд, полягає в недосконалому механізмі управління господарською діяльністю в умовах мінливого зовнішнього і внутрішнього середовища. Для того, щоб підприємство успішно адаптувалось до змін потрібно застосувати певну технологію управління. Головною задачею при цьому є виведення організації на якісно новий, більш ефективний рівень, який більшою мірою ніж вихідний рівень відповідає впливу зовнішнього середовища і сприяє досягненню довгострокових цілей підприємства. При цьому практика успішних підприємств демонструє підвищення значущості кадрового потенціалу в забезпеченні успішної адаптації підприємства до змін середовища. Все більша кількість керівників усвідомлює, що виживання і розвиток підприємства залежить не лише від фінансового та виробничого потенціалу підприємства, але й, в головній мірі, від результативності роботи працівників. Проте системі HR-менеджменту у будівельній галузі приділялась незначна увага, а як наслідок, криза наприкінці першого 10-річчя XXI століття суттєво вплинула на стан компаній будівельної галузі [6]. Ці обставини обумовлюють необхідність проведення ґрунтовного дослідження стану та тенденцій розвитку показників роботи персоналу будівельних підприємств.

Аналіз останніх досліджень.

Питання результативності та ефективності роботи персоналу досліджували такі вітчизняні та зарубіжні вчені: І.Ансофф, В.Веснін, П.Друкер, А.Егоршин, О.Крушельницька, А. Кибанов, В.Петюх, Ю.Одегов, С.Шекшня, та багато інших. Серед наукових праць, в яких висвітлено процеси ефективного функціонування вітчизняних підприємств та персоналу будівельної галузі, слід відзначити роботи вчених: В.Аніна, Е.Ванієва, Н.Верхоглядовой, Т.Волкова, В.Завгородного, Ю.Орловської, Ю.Пінда, В.Рудницького, М.Чумаченко та ін. Однак більшість авторів розглядають ці питання, не враховуючі останні зміни у

соціально-економічному становищі галузі.

Таким чином **метою статті** є аналіз сучасного стану будівельної галузі та показників роботи персоналу й визначення загальних тенденцій економічної та соціальної результативності роботи персоналу вітчизняних будівельних підприємств.

Виклад основного матеріалу. Для виконання поставленого завдання скористаємось статистичними даними роботи підприємств будівельної галузі протягом 2003-2014 років. Спочатку визначимо загальні тенденції розвитку галузі.

За даними Державного комітету статистики України [1] кількість активних підприємств будівельної галузі становить 30083 (на грудень 2015 року), що на 5627 більше ніж у 2003 році, але на 8132 менше ніж у 2010 році (коли кількість підприємств була найбільша за часів незалежності України). З 2003 до 2008 рр. будівельна галузь динамічно розвивалась, обсяг реалізованої продукції зростав (перевищення 100% індексів обсягу реалізованої продукції, витрат на персонал, середньорічної чисельності працівників, що наведені на рис.1), але протягом 2008-2010 рр. ситуація погіршала – відбулося значне скорочення обсягів будівництва та реалізації будівельної продукції, що було пов'язано зі світовою фінансово-економічною кризою. З 2010 до 2012 рр. розвиток будівельної галузі поновився: збільшився обсяг прийняття в експлуатацію загальної площі житла та кількості збудованих квартир, та досягнув максимальної позначки з часів незалежності України – 11217 тис. м² у 2013 р. Разом з цим, починаючи з 2012 р. обсяг виконаних будівельних робіт та реалізації продукції значно зменшився. Так, за попередніми даними, у 2015 році виконано будівельних робіт на суму 46990,3 млн. грн., що приблизно дорівнює обсягу 2010 р., тобто будівельна галузь відчуває кризу.

Далі виконаємо аналіз діяльності персоналу будівельної галузі. З інформації, наведеної на рис. 1 чітко видно, що динаміка обсягів реалізованої продукції, чисельності найманих працівників та витрат на персонал має однакову тенденцію. Це додатково підтверджує зв'язок між витратами на персонал та кінцевим результатом роботи підприємства – обсягом реалізованої продукції.



Рис. 1. Темпи зростання обсягу реалізованої продукції, витрат на персонал та середньорічної чисельності найманих працівників будівельної галузі по Україні

Джерело: розраховано авторами за даними [1]

Існування такого зв'язку обумовило появу різних, часто протилежних концепцій щодо управління персоналом. Наприклад, з позиції витратного підходу до управління, працівники розглядаються як ресурс виробничої системи, витрати на яких бажано мінімізувати [3]. А з позиції ціннісно-орієнтованого підходу до управління, працівника розглядають як особистість, яка має потреби, мотиви, цінності, відношення, тобто як персону або у сукупності – персонал; витрати на персонал розглядаються як вкладення, інвестиції, які сприяють як ефективній роботі персоналу, так і ефективній роботі підприємства [5].

Далі проаналізуємо стан та розвиток праці персоналу, розрахувавши економічні та соціальні показники результативності роботи. Маючи на увазі, що свій відбиток на діяльність будівельних підприємств накладають географічні та соціально-економічні умови регіону, в яких вони функціонують, необхідно врахувати особливості цього регіону. У роботі в якості регіону дослідження була обрана Дніпропетровська обл.

Станом на кінець 2015 р. у Дніпропетровській області працює 2137 будівельних підприємств, в яких зайнято близько

20 тис. штатних робітників. За обсягом виконаних будівельних робіт область займає другу сходинку після м. Київ.

Аналіз даних статистичної звітності будівельних підприємств Дніпропетровської області [2] дозволив нам розрахувати деякі економічні та соціальні показники результативності роботи персоналу (табл.1, 2).

Таблиця 1

Основні економічні показники результативності роботи персоналу будівельних підприємств Дніпропетровської обл.

Роки	Обсяг реалізованої будівельної продукції у розрахунку на 1 особу, тис. грн	Продуктивність праці, грн./год	Співвідношення темпів росту продуктивності праці до темпів росту заробітної плати
2003	98,70	59,10	–
2004	147,81	84,60	1,10
2005	151,08	86,29	0,77
2006	170,37	97,57	0,87
2007	255,85	143,42	1,13
2008	254,79	149,62	0,90
2009	270,10	197,42	1,76
2010	241,91	152,26	0,56
2011	305,27	178,31	0,93
2012	338,77	203,46	1,02
2013	371,54	223,28	1,05
2014	344,61	206,10	0,88

Джерело: розраховано авторами за даними [2]

За результатами розрахунку табл. 1, бачимо, що *негативні тенденції* розвитку будівельної галузі в країні відображаються в показниках роботи персоналу Дніпропетровської обл.: у 2008, 2010 та 2014 рр. знизилися обсяги реалізованої продукції у розрахунку на 1 працівника, а темпи зростання заробітної плати випереджали темпи зростання продуктивності праці.

Щодо оцінки соціальної результативності роботи персоналу, за результатами розрахунку таблиці 2, спостерігається високий рівень плинності кадрів, наявність значних втрат робочого часу (абсентеїзму), незадовільні умови праці (протягом останніх 12 років приблизно чверть штатного персоналу працює в умовах, які не відповідають санітарно-гігієнічним нормам), низька увага розвитку працівників (скорочення кількості працівників, які навчалися нової професії

та кількості працівників, які підвищували кваліфікацію, більше ніж у 2 рази). У той же час, позитивною тенденцією є практично незмінна значна кількість працівників, які мають вищу освіту, що говорить про якість персоналу. Тобто будівельні підприємства Дніпропетровської обл. мають великий кадровий потенціал, який використовують неефективно. Рівень мотивації робітників низький, про що свідчить менший середній розмір заробітної плати ніж по видах економічної діяльності й по галузі в цілому (табл. 3) та незначна наявність пілг (табл. 2.).

Проведений аналіз показників роботи персоналу будівельних підприємств показав наступні негативні тенденції:

1. Функціонування будівельної галузі нестабільне. Починаючи з 2009 р. зменшується кількість підприємств та чисельність найманих працівників. З кінця 2014 року будівельна галузь відчуває кризу.

Таблиця 2

Соціальні показники результативності роботи персоналу будівельних підприємств Дніпропетровської області

Рік	Плинність кадрів, %	Абсентеїзм, %	Кількість працівників, які мають вищу освіту, % до середньо-облікової чисельності	Кількість працівників, які навчалися нової професії у % до середньо-облікової чисельності	Кількість працівників, які підвищили кваліфікацію у % до середньо-облікової чисельності	Кількість працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, у % до середньо-облікової чисельності	Кількість працівників, яким встановлено хоча б один із видів пілг, % до середньо-облікової чисельності
2003	53,00	17,24	42,5	5,2	18,1	22,4	23
2004	54,20	14,28	41,4	5,9	5,3	23,8	24,6
2005	50,30	13,50	39,1	4,5	3,6	22,4	23,4
2006	49,61	13,56	38,2	4,4	4,4	дані відсутні	22,6
2007	51,13	12,12	38	4,3	4,6	23,2	24,3
2008	58,80	15,61	41,7	4,3	6,2	дані відсутні	дані відсутні
2009	52,15	30,90	43,4	2	4,2	26,5	27,9
2010	45,85	20,00	46,7	дані відсутні	дані відсутні	дані відсутні	дані відсутні
2011	47,13	13,75	43,3	1,8	3,1	28,4	29,2
2012	54,53	14,96	46,7	3,2	2,3	дані відсутні	дані відсутні
2013	54,22	14,71	47	4,8	3,2	27,4	28,1
2014	48,72	14,82	дані відсутні	2	2,5	дані відсутні	дані відсутні

Джерело: розраховано авторами за даними [2]

Таблиця 3

Динаміка середньомісячної заробітної плати (у розрахунку на одного штатного працівника, грн.)

	2010	2011	2012	2013	2014
Усього за видами економічної діяльності	2250	2648	3041	3282	3480
По будівельній галузі України	1770	2294	2543	2727	2860
По будівельних підприємствах Дніпропетровської обл.	1611	2032	2278,7	2378,8	2499,2

Джерело: 1,2

2. Високий рівень плинності кадрів.
3. Низький рівень мотивації (матеріального стимулювання) робітників.
4. Незадовільні умови праці виробничого персоналу.
5. Незначна увага професійному розвитку працівників.
6. Наявність абсентеїзму.

Висновки та перспектива подальших досліджень. Дані тенденції дають змогу висловити припущення, що у більшості будівельних підприємств Дніпропетровської області склалися несприятливі умови функціонування та розвитку. Кадровий потенціал використовується неефективно, працівники підприємства розглядаються як ресурс, а при управлінні персоналом використовують переважно витратний підхід. В таких умовах проведення стратегічних змін край необхідне, але й досить складне, оскільки є ризик виникнення значного опору персоналу. Перспективою подальших досліджень є пошук шляхів вдосконалення інструментарію управління адаптацією персоналу будівельних підприємств до стратегічних змін на підприємстві.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Офіційний сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]- Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
2. Офіційний сайт головного управління статистики у Дніпропетровській області [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://www.dneprstat.gov.ua>.
3. Волкова Т.В. Особливості будівельної галузі та їх вплив на систему HR-менеджменту / Т.В. Волкова // Бізнесінформ.- 2014.- №10 С.175-180.
4. Егоршин А.П. Управление персоналом [учеб.пособ] / А.П. Егоршин, 2-е изд.- Н. Новгород:НИМБ, 1999.-624 с.
5. Управление персоналом организации: Практикум: Учеб.пособ. / под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова.- М.:ИНФРА-М.2002.-296 с.

6. Петюх В.М. Управление персоналом: [навч.-метод. посіб.] / В.М. Петюх.- К:КНЕУ,2000

7. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации: [учеб.-практ.пособ] / С.В. Шершня.- М: „Бизнес-школа”, „Интел-Синтез”.1997.-336 с.

АННОТАЦИЯ

Актуальность исследования обоснована тем, что состояние строительной отрасли является отражением социально-экономической ситуации в стране. Эта отрасль является одной из наиболее весомых с точки зрения объемов задействованного капитала и количества привлеченного персонала. Однако системе управления персоналом в строительной отрасли уделяется незначительное внимание, как следствие, кризис в конце первого десятилетия XXI века существенно повлиял на состояние работы персонала строительных предприятий. Выполнен анализ показателей работы персонала строительных предприятий в контексте исследования изменений социально-экономического состояния строительной области. Выяснено, что общие тенденции развития строительной отрасли определяют состояние и развитие труда персонала. Определены общие тенденции экономической и социальной результативности персонала строительных предприятий Днепропетровской области. Установлено, что необходимо уделять внимание проблемам, выявленным в ходе анализа и повышать уровень адаптации персонала строительных предприятий к стратегическим изменениям.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, строительное предприятие, показатели, адаптация, Днепропетровская область.

ANNOTATION

The relevance of the research is found on the reason, that the state of the construction industry is a reflection of the social-economic situation in the country. This industry is one of the most important in terms of the capital employed and the number of the personnel involved. However, the HR-management system in the construction industry has been given little attention, and as a result, state of staff work of the building enterprises was materially affected during the crisis at the end of the first decade of the 21st century. Analysis of indexes of staff work of building enterprises in the context of change research of socio-economic state of construction field has been fulfilled. It was found that a general trend of construction field development determines the environment and development of staff work. General trends of economic and social productivity of staff work of building enterprises of Dnipropetrovs'k region have been determined. It is empathized that the sufficient attention should be drawn to the problems identified during the analysis and the adaptation of personnel to the strategic changes.

Keywords: staff, human resources management, building enterprises, indexes, adaptation, Dnipropetrovs'k region.

УДК 69.003

О.С. Рубцова, к.е.н., доц. КНУБА, м. Київ

**ПЕРЕДУМОВИ ВИКОРИСТАННЯ
CRM-СИСТЕМИ ДЛЯ ОПТИМІЗАЦІЇ
СТРАТЕГІЙ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОДУКЦІЇ ТА
ПОЛІПШЕННЯ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ В
ПІДРЯДНИХ БУДІВЕЛЬНИХ
ОРГАНІЗАЦІЯХ**

В роботі визначено роль і ефективність впровадження CRM-системи у бізнес-процеси, які відбуваються в будівельних підприємствах в умовах глобальної економічної кризи і, як наслідок, в умовах скорочення обсягів будівельних робіт в Україні. Наведено переваги застосування даного програмного комплексу на будівельних підприємствах України, а також специфіка використання CRM-системи в будівельній галузі. Розглянуто можливість підвищення конкурентоздатності підприємства при використанні даного програмного комплексу. Обґрунтовано доцільність його впровадження на будівельних підприємствах.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: CRM-система, бізнес-процес, ефективний маркетинг, конкурентоздатність.

Постановка проблеми. В умовах глобальної економічної кризи і в умовах інтегрування підприємств нашої країни в європейські бізнес-процеси, великого значення набуває адаптація умов функціонування вітчизняних будівельних підприємств до реалій європейського бізнес-середовища. Незважаючи на тотальне зниження обсягів будівельних робіт в Україні, виявлено переваги застосування сучасних програмних комплексів, а саме, CRM-системи.

Лише підприємства, які незважаючи на негативні економічні процеси в Україні, розуміють перспективи розвитку свого підприємства в європейському бізнес-