

СТЕПУРА М.С., здобувачка

Науковий керівник – ГРИНЧУК Ю.С., д-р. екон. наук

Білоцерківський національний аграрний університет

Grynychuk1979@icloud.com

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

Будівництво є однією з найважливіших галузей народного господарства України. За кількістю виробленої продукції та чисельністю працівників промисловість становить майже десяту частину ВВП країни.

Ключові слова: управління персоналом, будівельна галузь, кадровий резерв, стимулювання праці, мотивація.

Персонал – це рушійна сила кожного підприємства чи організації. Він виступає в якості трудових ресурсів, являється сполучником між економічними й технічними чинниками виробничого процесу. Протягом останніх років велика увага приділяється вивченню взаємозв'язку персоналу та стратегічного менеджменту для успішної роботи і досягнення цілей будь-якого підприємства. Сьогодні як ніколи гостро відчувається проблема нестачі кваліфікованих працівників в будівельній галузі нашої країни. Не секрет, що в першу чергу це пов'язано з виїздом молоді за кордон в пошуках достойних заробітків. Свої корективи в нестачу персоналу внесли також і військові дії в нашій державі. Більшість будівельних підприємств втратила фахівців конкретних спеціальностей.

На сьогодні ефективне управління персоналом є одним з ключових умов успіху підприємства. Раніше більше уваги приділялося технологіям та технологічним інноваціям, а вже зараз керівники націлені на пошук професійних фахівців своєї справи. Тому головним аспектом успішної діяльності організації чи підприємства є правильне та якісне використання кадрів.

Служба управління персоналом реалізує кадрову політику, координує діяльність з управління працею та ресурсами підприємства. Постає необхідність в розширенні функцій щодо розробки нових систем стимулювання праці, управління ринком праці, підготовки кадрового резерву. Система управління персоналом надзвичайно складна. З її допомогою забезпечується постійний розвиток методів роботи з персоналом, а також використання досягнень вітчизняної та зарубіжної науки та передового виробничого досвіду [1].

На ринку праці існує високий попит на працівників з вищими професійними та технічними освітами, оскільки такі фахівці здатні правильно визначити кроки на шляху до підвищення конкурентоспроможності підприємства. Такі працівники є безцінним активом для будь-якої компанії, в тому числі і для будівельних компаній України. Керівники підприємств повинні зосередитися на питаннях їх фінансової підтримки, морального та психологічного заохочення до якісної праці та створенні відповідних умов перебування на робочому місці.

Будівельна галузь є однією з важливих в економіці країни, яка створює значну кількість робочих місць. Водночас застосування новітніх технологій в будівництві і висока якість матеріалів зумовлюють попит на висококваліфіковану робочу силу. Персонал є ключовим ресурсом бізнесу, від успішного управління яким залежить не

тільки ефективність підприємства, але й усієї галузі. Ефективний розвиток системи управління персоналом неможливий без використання інноваційних методів стимулювання та мотивації працівників [2].

Відтак, основними підходами, які використовують для покращення управління персоналом можна вважати: навчання, результативність роботи, трансформацію управління, комунікацію [3]. Рано чи пізно керівництво організацій будівельної галузі усвідомить необхідність використання тих моделей управління, які успішно використовують закордонні колеги та провідні вітчизняні компанії. Однак цей шлях найчастіше виявляється дуже довгим і вимагатиме кількох спроб, а також безлічі помилок, щоб зрозуміти суть проблеми.

Список використаних джерел

1. Система управління персоналом на підприємстві. URL: <http://surl.li/mfioz>
2. Удосконалення системи управління персоналом. URL: <http://surl.li/mfjft>
3. Управління персоналом будівельних підприємств в умовах цифровізації: основні підходи та проблеми. URL: <https://www.researchgate.net>

УДК: 336.64

ТАРНАВСЬКИЙ О.С., магістрант

Науковий керівник – **ЗУБЧЕНКО В.В.**, канд. екон. наук

Білоцерківський національний аграрний університет

e-mail: 36985@ukr.net

ВАЖЕЛІ ТА ІНСТРУМЕНТИ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВИМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ПІДПРИЄМСТВА

Визначено важелі та інструменти управління фінансовими результатами діяльності підприємства. Доведено, що умовою забезпечення прибутку є активна інноваційна та інвестиційна діяльність, раціональне використання фінансових та інших ресурсів. Виділено, що важливу роль у вирішенні завдань поліпшення фінансових результатів підприємства відіграє стан фінансового та управлінського обліку на підприємстві, рівень контролю за витратами та собівартістю продукції.

Ключові слова: вплив, важелі, інструмент, фінанси, фінансові результати, управління.

Тільки систематичне отримання необхідного обсягу прибутку може забезпечити максимальну фінансову ефективність у довгостроковій перспективі. При цьому короткострокові та довгострокові періоди фінансових результатів формуються виходячи з безпосередніх потреб корпоративних інвестиційних ресурсів для забезпечення інтересів власників і суспільства. Сьогодні питання досягнення необхідного прибутку та прибутковості суб'єкта господарювання стає першочерговим. У нестабільному ринковому середовищі досягнення необхідних для сучасних підприємств рівнів ефективності передбачає збільшення доходів і зниження витрат при виробництві продукції чи наданні послуг [1].

Для збільшення доходів компанія повинна аналізувати, оцінювати та планувати обсяги продажів, забезпечувати та підтримувати безперебійне виробництво, постійно дотримуватись політики диверсифікації виробництва, впроваджувати сучасні методи цінової політики відповідно до свого фінансового стану. Впроваджуючи ці інструменти цінової політики, підтримуючи ринкову конкурентоспроможність, впроваджуючи