МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ

СОТНІКОВА ІРИНА МИКОЛАЇВНА

УДК 331.546 (043.3)

ТЕОРЕТИЧНЕ ТА МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Спеціальність 08.00.04 – економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Харків – 2020

Дисертацією є рукопис.
Робота виконана в Київському національному університеті будівництва і архітектури Міністерства освіти і науки України.

Науковий керівник: доктор економічних наук, професор
Отенко Ірина Павлівна
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, завідувач кафедри міжнародного бізнесу та економічного аналізу.

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор
Шимановська-Діанич Людмила Михайлівна
Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі», завідувач кафедри менеджменту;

кандидат економічних наук, доцент
Малихіна Оксана Михайлівна
Головне управління Державної фіскальної служби у м. Києві, заступник начальника, м. Київ.

Захист відбудеться 19 березня 2020 року о 13.00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.055.01 у Харківському національному економічному університеті імені Семена Кузнеця за адресою: 61166, м. Харків, пров. Інженерний, 1-А, ауд. 606.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Харківського національного економічного університеті імені Семена Кузнеця за адресою: 61166, м. Харків, пров. Інженерний, 1-А.

Автореферат розісланий 19 лютого 2020 р.

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради О. В. Лебідь

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. В умовах розвитку економіки України, виробництво взагалі та будівництво, як одна з провідних галузей економіки країни, безпосередньо впливають на вирішення важливих завдань її структурної перебудови. Ефективне функціонування підприємств будівельного комплексу, їх конкурентоспроможність є важливим чинником відновлення економічного зростання країни. Дослідження проблем управління персоналом будівельних підприємств з урахуванням специфіки змін на ринку будівництва, підвищення вимог споживачів до якості будівельних послуг та об'єктів, екологічності будівельних матеріалів набуває все більшої актуальності. Для забезпечення конкурентоспроможності будівельних підприємств необхідно розробити принципово нові підходи до створення ефективної системи управління персоналом, що формує потужний трудовий потенціал, організаційні умови, мотивує та спонукає працівників до розвитку.

У таких умовах особливої гостроти набуває проблема дефіциту висококваліфікованих спеціалістів, зростає конкуренція між підприємствами за висококваліфіковані кадри на ринку робочої сили. Тому вирішення зазначених завдань системи управління персоналом в контексті підвищення конкурентоспроможності будівельного підприємства зумовлене як створенням привабливості робочих місць, підвищенням якості трудового життя для робітників, так і можливостями системи управління формувати кількісно-якісні характеристики персоналу за рахунок нових концептуальних ідей, підходів, методичного інструментарію.

Широкому спектру проблем з управління конкурентоспроможністю підприємств присвячені наукові праці таких провідних вчених: Р. Акофф, І. Ансофф, О. Амоша, Б. Берман, К. Боумен, Р. Брейлі, Ю. Брігхем, В. Бєнкс, Т. Галін, В. Геєць, М. Герасимчук, А. Демб, Є. Демінг, Р. Джонсон, М. Дороніна, П. Друкер, М. Єрмошенко, Ю. Іванов, Р. Каплан, Ф. Котлер, М. Кизим, М. Мескон, А. Наливайко, М. Портер, Г. Рижакова, М. Робсон, А. Файоль, Р. Фатхутдинов, М. Хаммер, Ф. Хедоурі, Дж. Чампі, Л. Шимановська-Діанич, А. Юданов, О. Ястремська та інших. Дослідники розглядають сучасні концепції, передумови, моделі та методи управління конкурентоспроможністю, підтверджують роль персоналу як системо утворюючого та стратегічного фактору ефективного функціонування підприємств у конкурентному середовищі. Але в нових умовах інтелектуалізації та інформатизації праці, постає необхідність проведення комплексних досліджень і оновлення на цій основі існуючої теоретичної бази та розроблення методичного забезпечення системи управління персоналом, яке містить методичні підходи, техніки управління та методи оцінювання наявних та потенційних можливостей розвитку персоналу для підвищення конкурентоздатності будівельного підприємства. Усе зазначене зумовило вибір теми, підтверджує її актуальність та визначає об'єкт, предмет, мету та завдання дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота є складовою фундаментальних наукових досліджень Київського національного університету будівництва і архітектури (КНУБА) МОН України. Зокрема, дисертацію виконано у взаємозв'язку з такими науково-дослідними роботами: «Економічний механізм управління бізнес-процесами розвитку будівельних

підприємств» (номер державної реєстрації 0110U00518), де особисто здобувачем розроблена модель формування конкурентоспроможності персоналу будівельного підприємства в сучасних інноваційних умовах; «Прогнозування показників діяльності будівельного підприємства» (номер державної реєстрації 0107U009980), у рамках якої Сотніковою І. М. визначено науково-методичні засади прогнозування конкурентоспроможності будівельного підприємства; «Розробка сучасного економіко-аналітичного інструментарію девелоперського управління підрядним будівництвом» (номер державної реєстрації 0115U000860), де здобувачем запропоновано методичне забезпечення системи формування організаційних знань з метою підвищення конкурентоспроможності будівельного підприємства на основі інтегрального показника оцінки якості трудового життя; «Економічний реінжиніринг процесів управління та бюджетування будівельних підприємств» (номер державної реєстрації 0115U0008611), де Сотніковою І. М. запропоновано критеріальну базу оцінювання впливу системи управління персоналом на конкурентоспроможність будівельних підприємств на основі інтегрального показника.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є вдосконалення і розвиток теоретичних положень, розробка методичних і практичних рекомендацій щодо забезпечення системи управління персоналом для підвищення конкурентоспроможності підприємства.

Відповідно до цієї мети в дисертації поставлено і вирішено такі завдання:

визначити та уточнити понятійний апарат системи управління персоналом для підвищення конкурентоспроможності підприємства;

визначити теоретичні положення управління персоналом для підвищення конкурентоспроможності підприємства;

систематизувати фактори управління персоналом будівельного підприємства в умовах конкуренції;

провести аналіз тенденцій та змін функціонування будівельних підприємств у конкурентному середовищі;

визначити актуальний інструментарій управління персоналом будівельного підприємства в контексті підвищення його конкурентоспроможності;

розробити методичний підхід до формування системи управління персоналом для підвищення конкурентоспроможності будівельного підприємства;

розробити методичний підхід до розвитку мотиваційного потенціалу персоналу будівельного підприємства;

сформувати оцінювально-аналітичне забезпечення системи управління персоналом для підвищення конкурентоспроможності будівельного підприємства.

Об'єктом дослідження обрано процес управління персоналом підприємства в умовах конкурентного середовища.

Предметом дослідження є теоретичні положення, методичні підходи, інструментарій та методичне забезпечення системи управління персоналом для підвищення конкурентоспроможності будівельного підприємства.

Методи дослідження. Теоретичною та методологічною основою дослідження стали положення сучасної економічної теорії, економіки підприємств, економічні закони, нормативно-правові акти Верховної Ради України, методичні та інструктивні матеріали, праці провідних вітчизняних і зарубіжних вчених з питань

економіки підприємств і менеджменту персоналу. Для досягнення поставленої в дисертаційній роботі мети використано загальнонаукові та спеціальні методи дослідження, зокрема: аналізу і синтезу – для визначення організаційних форм та сутності системи управління персоналом будівельних підприємств; узагальнення, статистико-економічного аналізу – для обґрунтування підходу до дослідження потенціалу персоналу будівельних підприємств; порівняльного аналізу – для доповнення методів визначення економічної ефективності управління персоналом для підвищення конкурентоспроможності будівельних підприємств; порівняння − для зіставлення минулих і поточних станів конкурентоспроможності підприємств; діалектичний та абстрактно-логічний – для проведення теоретичних узагальнень, формування висновків; графічний – для відображення зв'язків, виявлених тенденцій та визначених закономірностей у забезпеченні системи управління персоналом та визначення конкурентоспроможності підприємств; моделювання, стандартного математичного апарату – для оцінки ефективності системи управління персоналом будівельних підприємств. Для аналізу забезпечення системи управління персоналом та підвищення конкурентоспроможності будівельних підприємств застосовано методи комп'ютерної обробки й аналізу інформації за допомогою спеціальних програм.

Інформаційною базою дослідження слугували матеріали Державної служби статистики України, дані щодо результатів функціонування будівельних підприємств, ресурси мережі Інтернет та результати власних досліджень автора.

Наукова новизна одержаних результатів. Наукова новизна одержаних результатів полягає у подальшому розвитку теорії та удосконаленні методичного забезпечення системи управління персоналом для підвищення конкурентоспроможності будівельних підприємств, а саме:

удосконалено:

методичний підхід до формування системи управління персоналом будівельного підприємства, який, на відміну від існуючих, побудовано з врахуванням тенденцій та змін в конкурентних умовах розвитку будівельних підприємств та базується на вимогах до персоналу з впровадженням принципів адаптивності, інженерно-технічної компетентності, професійної спрацьованості, соціальної активності; містить комплекс заходів з підвищення мотиваційного потенціалу, соціальної відповідальності персоналу будівельних підприємств;

методичний підхід до розвитку мотиваційного потенціалу персоналу, відмінність якого полягає у врахуванні особливостей адаптації та готовності персоналу до інноваційних змін на підприємстві, результатів моніторингу та оцінювання якості робочої сили, що дозволяє визначити проблемні питання в системі мотивації персоналу та можливості застосування моделі «Learning organiszation» для розвитку його організаційних знань;

інструментарій управління персоналом будівельного підприємства в контексті підвищення його конкурентоспроможності, який, на відміну від існуючих, містить методи та заходи з формування кадрової політики (забезпечення персоналом, формування необхідного рівня компетентності, кваліфікації, досвіду, адекватної системи оплати праці) відповідно напрямам розвитку, цілям конкурентної стратегії, результатам оцінювання наявного та прогнозного рівнів конкурентоспроможності будівельного підприємства;

дістали подальшого розвитку:

понятійно-категоріальний апарат системи управління персоналом для підвищення конкурентоспроможності підприємства через уточнення змістовного наповнення предметної області дослідження та виділення взаємозв'язку між ключовими поняттями «конкурентоспроможність підприємства – конкурентоспроможність персоналу – адаптація до інноваційних змін – якість трудового життя – якість робочої сили», що дало можливість визначити принципи формування системи управління персоналом для підвищення конкурентоспроможності будівельного підприємства;

оцінювально-аналітичне забезпечення системи управління персоналом для підвищення конкурентоспроможності підприємства, що, на відміну від існуючих, містить оцінювання: впливу якості робочої сили на конкурентоспроможність будівельного підприємства; рівня компетентності управлінського персоналу будівельних підприємств; факторів управління персоналом для підвищення конкурентоспроможності будівельного підприємства; наявного та прогнозного рівня конкурентоспроможності будівельного підприємства; мотиваційного потенціалу розвитку персоналу будівельних підприємств; аналіз тенденцій та змін функціонування та розвитку будівельних підприємств в конкурентному середовищі.

Практичне значення одержаних результатів. Розроблені у дисертації науково-практичні рекомендації та комплекс заходів, реалізація яких сприяє підвищенню ефективності системи управління персоналом для зміцнення конкурентоспроможності підприємств, їх адаптації до змін зовнішнього середовища, стабілізації основної діяльності та одержанню очікуваного прибутку мають практичне значення, рівень використання рекомендацій та розробок у господарській практиці підтверджено відповідними документами. Так, основні результати дослідження, зокрема науково-методичні пропозиції щодо оцінки мотивації персоналу підприємства для підвищення конкурентоспроможності будівельного підприємства розглянуто та схвалено ТОВ «Вінницябуд» (довідка № 283/24 від 10.06.2019 р.), ТОВ «ЗІМ КЕПИТАЛ ГРУП» (довідка б/н від 15.08.2019 р.), Акт про реалізацію результатів дослідження від ГО «Академія будівництва України» (довідка б/н від 20.05.2019 р.).

Теоретичні та методичні положення дисертаційної роботи використовуються у навчальному процесі ВСП «Інститут інноваційної освіти Київського національного університету будівництва і архітектури» (довідка про впровадження б/н від 17.05.2019 р.) підчас викладання дисциплін «Економічна безпека підприємства», «Фінансовий аналіз», «Управління конкурентоспроможністю підприємств», «Менеджмент в будівництві».

Особистий внесок здобувача. Дисертація виконана особисто здобувачем. Автору належить наукова ідея, обґрунтування завдань та вибір методів дослідження, теоретичні та методичні розробки, методичні підходи та методи, які стосуються теоретичних та методичних засад забезпечення системи управління персоналом для підвищення конкурентоспроможності будівельних підприємств. Внесок автора у колективні наукові праці конкретизовано у списку публікацій.

Апробація результатів дисертації. Основні положення й одержані результати дисертації доповідались і були схвалені на 6 наукових конференціях: Science and education Collection of scientific articles, Nürnberg, Deutschland, 2017; International

Scientific Conference Innovative Potential of socio-economic systems: the challenges of the global world, Lisbon, Portugal 2017; Міжнародна науково-практична конференція «Економічний потенціал сталого розвитку країни: сучасний стан, тенденції та проблеми відтворення», Львів, 2017р; III Міжнародна науково-технічна конференція «Ефективні технології в будівництві», КНУБА, 2018; Восьма міжнародна науково-практична конференція Євроінтеграція-2018, КНУБА, 2018; Міжнародна науково-практична конференція «Build Master class», КНУБА, 2018.

Публікації. Основна ідея, положення та результати дисертації опубліковані в 14 працях, у тому числі: 8 статей у фахових наукових виданнях, з яких 3 статті – у міжнародних виданнях, що включені до міжнародних наукометричних баз; 6 тез і матеріалів конференцій. Загальний обсяг публікацій становить 4,99 ум.-друк. арк., з них особисто автору належить 4,75 ум.-друк. арк.

Структура й обсяг роботи. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, додатків, списку використаних джерел із 214 найменувань на 19 сторінках, 12 додатків на 22 сторінках. Повний обсяг роботи становить 215 сторінок (8,896 авт. арк.), з них 164 сторінки містять основний текст (6,83 авт. арк.). Робота містить 29 рисунків, з яких 6 займають 6 повних сторінок, 34 таблиці, з яких 4 займають 4 повні сторінки.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У вступі до дисертації викладено актуальність обраної теми, визначено мету, завдання, об'єкт і предмет дослідження, розкрито наукову новизну, практичне значення роботи та подано відомості про апробації дослідження.

У першому розділі – **«Теоретичні засади системи управління персоналом для підвищення конкурентоспроможності підприємства»** – визначено та уточнено понятійний апарат системи управління персоналом для підвищення конкурентоспроможності підприємства, визначено теоретичні положення управління персоналом для підвищення конкурентоспроможності підприємства, систематизовано фактори управління персоналом будівельного підприємства в умовах конкуренції.

На цей час у наукових дослідженнях конкурентоспроможність підприємства представляється комплексною характеристикою діяльності підприємства, що ґрунтується на аналізі різних аспектів виробничо-господарської діяльності й сильних сторін підприємства в конкурентному середовищі, засобів досягнення переваг над конкурентами. Аналіз теоретичних підходів та їх узагальнення щодо забезпечення конкурентоспроможності підприємства дозволили виділити значущу роль персоналу та його конкурентоспроможності. В рамках уточнення понятійно-категоріального апарату системи управління персоналом для підвищення конкурентоспроможності підприємства через визначення змістовного наповнення предметної області дослідження та виділення взаємозв’язку між ключовими поняттями «конкурентоспроможність підприємства – конкурентоспроможність персоналу – адаптація до інноваційних змін – якість трудового життя – якість робочої сили», надано авторське тлумачення принципів формування системи управління персоналом для підвищення конкурентоспроможності будівельного підприємства.

У дисертації доведено, що система управління персоналом будівельного

підприємства, націлена на конкурентоспроможність, має відповідати таким принципам:

стратегічна направленість, оскільки всі технології управління персоналом є частиною стратегії управління конкурентоспроможністю підприємства для створення репутації та позитивного іміджу, розширення діяльності та клієнтської бази, створення стійкої конкурентної позиції на ринку; адаптивність, що формується на рівні окремого робітника й всієї організації для реагування на ринкові зміни;

компетентність, що проявляється в професіоналізмі, оволодінні інноваційними підходами та сучасним інструментарієм управління персоналом;

ефективна підсистема мотивації, дія якої обумовлена вирішенням проблеми високої плинності кадрів на підприємствах будівельної галузі та оплатою їх праці, необхідністю формування вмотивованості персоналу на розвиток та навчання;

соціальна відповідальність, що досягається дотриманням соціальних стандартів до умов праці робітників та впровадженням передових світових практик з управління персоналом, забезпечення якості трудового життя.

В умовах невизначеності зовнішнього середовища, коли усі ресурси майже однаково доступні, ефективність системи управління основним ресурсом – персоналом – це необхідна умова формування стійкої конкурентоспроможності підприємства. У роботі для визначення складу системи управління персоналом використано теоретичні положення системного, функціонального і компонентного підходів, які розглядають її під різним кутом зору, що і призводить у результаті до формування переліку елементів системи різного типу (рис. 1). Так, функціональний підхід фокусує увагу на функціях системи управління персоналом для підвищення конкурентоспроможності підприємства – організація праці, адаптація та навчання персоналу, оцінка та атестація робітників, управління діловою кар’єрою, мотивація, організація кадрового діловиробництва. Компонентний підхід виділяє складові-компоненти, що забезпечують конкурентоспроможність будівельного підприємства: ринкова – через дослідження та врахування вимог ринку до персоналу та його конкурентоспроможності; соціальна – за рахунок забезпечення якості трудового життя та вмотивованості персоналу; компетентнісна – за рахунок розвитку професіоналізму, винахідливості, творчої активності персоналу. Зазначені теоретичні положення управління персоналом ґрунтуються на виділенні ключової ролі персоналу у підвищенні конкурентоспроможності будівельного підприємства.

Для встановлення взаємозв’язку та взаємозалежності складових системи управління персоналом будівельного підприємства, оцінювання їх впливу на його конкурентоспроможність систематизовано фактори управління персоналом за ознаками: умови формування конкурентоспроможності персоналу (внутрішні та зовнішні); джерела та об’єкту управлінського впливу (суб’єктивні/об’єктивні), вид методів управління (адміністративні, економічні та соціально-психологічні); інтенсивності дії впливу (примушення, спонукання, переконання); характеру дії впливу (активні/пасивні, відкриті/латентні, істотні/неістотні).

У роботі обґрунтовано, що в умовах зростаючого впливу новизни, складності й неповторності робіт у будівництві істотними факторами конкурентоспроможності підприємства є такі, що визначають конкурентоспроможність персоналу та відповідають місії й цілям конкурентної стратегії підприємства.

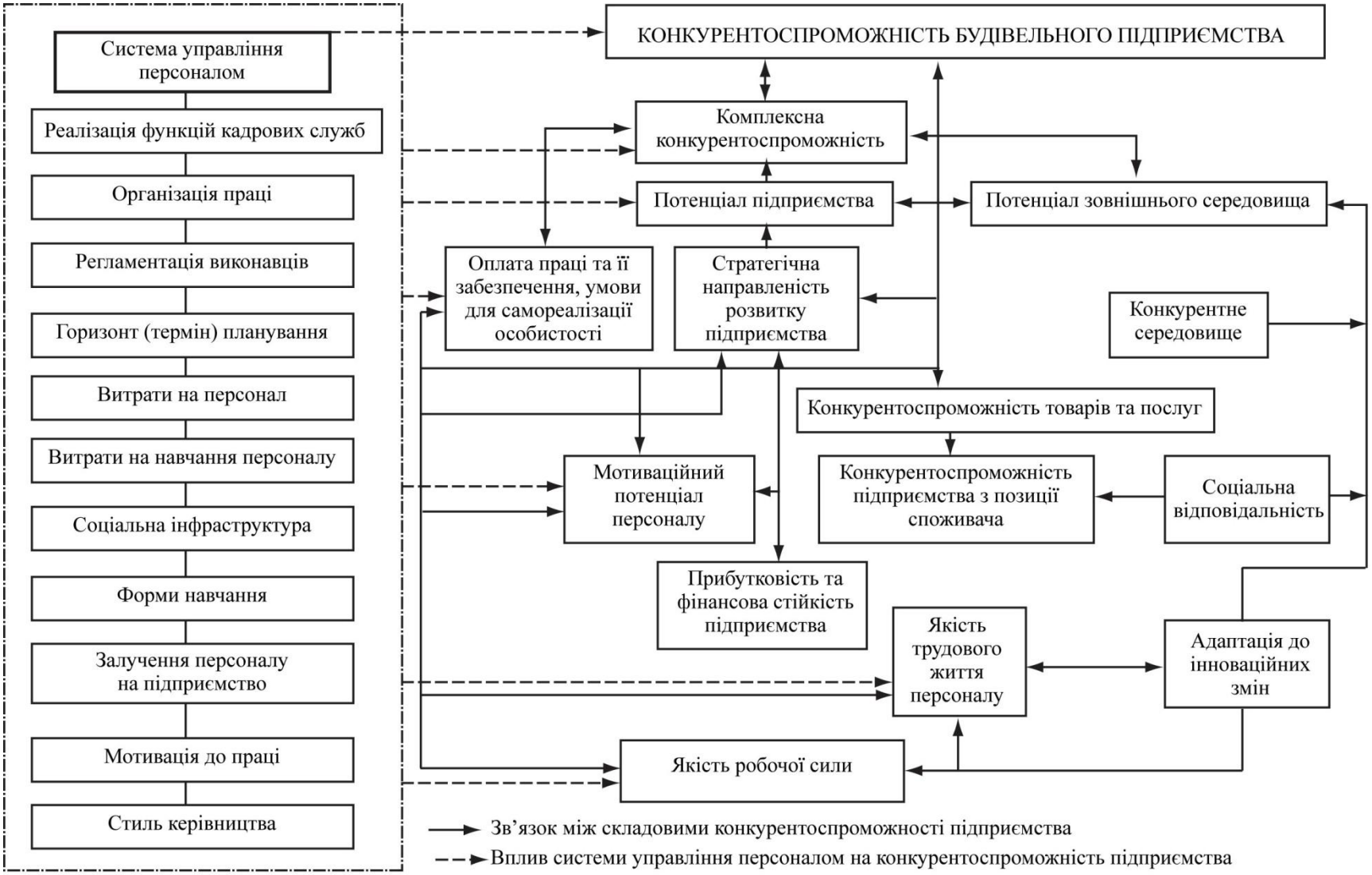


Рис. 1. Зв'язок між складовими конкурентоспоможності та вплив системи управління персоналом на конкурентоспроможність будівельного підприємства

Факторами, що визначають конкурентоспроможність персоналу підприємства і відповідають його конкурентній стратегії, є адаптивність персоналу, якість трудового життя, якість робочої сили, інженерно-технічна компетентність, професійна спрацьованість та соціальна активність. Цією обставиною пояснюється особлива увага до розробки інструментарію управління персоналом та практичного втілення його сучасних форм.

У другому розділі – **«Методичні підходи до управління персоналом для підвищення конкурентоспроможності будівельного підприємства» –** проведено аналіз тенденцій та змін функціонування будівельних підприємств в конкурентному середовищі; визначено актуальний інструментарій управління персоналом будівельного підприємства в контексті підвищення його конкурентоспроможності.

Аналіз тенденцій та змін функціонування будівельних підприємств у конкурентному середовищі проводився за напрямами дослідження факторів розвитку макросередовища: стану ринку будівельної продукції; нормативно-правового забезпечення процесу ведення будівництва; розвитку фінансово-кредитної системи; інвестиційної привабливості підприємств та інвестиційної активності іноземних та вітчизняних інвесторів; кількості замовників будівельної продукції та інвесторів; кількості підприємств та появи нових підприємств будівельної сфери на ринку; державного регулювання конкурентних відносин. За результатами аналізу обґрунтовано тенденції та зміни функціонування будівельних підприємств у конкурентному середовищі та визначено, що:

ринок будівельної галузі Європи у 2018 році зріс на 2,9% порівняно з попереднім роком (у грошовому еквіваленті);

промислове та інфраструктурне будівництво після глибокого спаду у 2017 році відновило позиції (інвестиції збільшилися приблизно на 10%) і демонструє стійке зростання;

суттєво збільшено інвестиції за всіма напрямами будівництва: в житлове (переважають інвестиції в реконструкцію наявного житлового фонду), нежитлове (промислове виробництво) і (найбільше) інфраструктурне будівництво.

Стрімку динаміку будівельної галузі демонструють Болгарія (+16,5%), Словаччина (+17%), Польща (+9,7%). Для порівняння в Україні зростання обсягів будівництва становило 4,4% до попереднього року, капітальні інвестиції зросли на 7,3 %, однак в їхній структурі переважають інвестиції в будівництво будівель й незначну частку складає будівництво доріг і залізниць, комунікацій (4,5%). При цьому у період 2015 – 2017 років виявлено тенденцію зменшення капітальних інвестицій у будівництво на 16,6% у 2015 році, 16,3% у 2016 році та 12,6% у 2017 році. Позитивною тенденцією щодо посилення ділової активності вітчизняних будівельних підприємств є збільшення середньооблікової кількості штатних працівників – 191,9 тис. осіб у I кварталі 2019 р. проти 181,2 тис. осіб у IV кварталі 2018 р.

За результатами проведеного аналізу визначено, що для забезпечення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств будівельної сфери на європейському ринку пріоритетними напрями є: уніфікація норм чинного українського законодавства до європейських; залучення іноземних інвестицій для реалізації інноваційних проектів у сфері будівництва; сприяння впровадженню новітніх технологій у будівельну сферу; надання пільгового кредитування та ефективної консалтингової допомоги підприємствам; створення регіональних інтеграційних об’єднань,

(кластерів, альянсів); формування ефективної системи управління персоналом; підвищення професіоналізму та мотивація персоналу на розвиток. Реалізація цих напрямів залежить від повноти та обґрунтованості інструментарію управління персоналом, який складають методи з управління та заходи, що обумовлюють якість управлінських рішень та успішність дій підприємства на ринку, підвищення його конкурентоспроможності. Для підтвердження цього в дисертації проведене оцінювання ступеня впливу системи управління персоналом на загальний рівень конкурентоспроможності підприємства за такими припущеннями: 1. При підвищенні бальної оцінки системи управління персоналом будівельного підприємства бальна оцінка конкурентоспроможності зростає. 2. При підвищенні бальної оцінки системи управління персоналом будівельного підприємства бальна оцінка зростання обсягів прибутку підприємства підвищується. 3. При підвищенні бальної оцінки системи управління персоналом будівельного підприємства бальна оцінка успішності діяльності в порівнянні з конкурентами зростає. 4. Система управління персоналом і людський та структурний капітал, як складові системи управління персоналом, мають різну значимість в залежності від галузі.

У межах оцінювання проведено онлайн-анкетування. Першу вибірку склали підприємства, що входять у рейтинг 400 найбільших компаній України за обсягом реалізації продукції за підсумками 2016 року за даними журналу Бізнес. Друга вибірка визначена з умов доступності респондентів, її склали представники компаній, які є студентами бакалаврату, магістратури та програм підвищення кваліфікації та перепідготовки ВСП «ІІНО КНУБА». Таким чином, перша вибірка представляє великий, а друга – середній і малий бізнес. У опитуванні взяли участь 345 респондентів, 40 з яких представили першу вибірку і 305 – другу.

Для перевірки припущень використано кількісні і якісні методи економічного аналізу: кількісні методи – це зведення і угруповання економічних показників за певними ознаками, регресійний аналіз, дисперсійний аналіз, розрахунки середніх величин, порівняння показників, таблиці спряженості, графічні і табличні методи; якісні – метод експертних оцінок. Також для перевірки висунутих припущень розроблені оціночні шкали за результатами відповідей респондентів відповідно до шкали оцінок Лайкерта. Всі оцінювані змінні відображені в балах від 1 до 5. Для підтвердження гіпотез виконано попарний кореляційний аналіз за методом Спірмена з метою виявлення можливих залежностей. Підсумком аналізу є сформована кореляційна матриця, що відображає взаємозв’язок показників системи управління персоналом (табл. 1 і 2).

Таблиця 1

Кореляційна матриця взаємозв’язку показників системи управління персоналом для середніх та малих будівельних підприємств

Показники	*СУП*	Рівень конкурентоспроможності	Зростання прибутку	Рівень успішності діяльності підприємства
Система управління персоналом підприємства (СУП)	1.00	0.43	0.25	0.32
Рівень конкурентоспроможності	0.43	1.00	0.31	0.56
Зростання прибутку	0.25	0.31	1.00	0.51
Рівень успішності діяльності підприємства	0.32	0.56	0.51	1.00

Результати кореляційного аналізу (табл. 1) виявили позитивний рівень залежності середньої сили між СУП та рівнем конкурентоспроможності, зростанням прибутку і більш успішною діяльністю середніх і малих будівельних підприємств.

Таблиця 2

Кореляційна матриця взаємозв'язку показників системи управління персоналом великих будівельних підприємств

Показники	*СУП*	Рівень конкурентоспроможності	Зростання прибутку	Рівень успішності діяльності підприємства
Система управління персоналом підприємства	1.00	0.56	0.41	0.25
Рівень конкурентоспроможності	0.56	1.00	0.28	0.44
Зростання прибутку	0.41	0.28	1.00	0.56
Рівень успішності діяльності підприємства	0.25	0.44	0.56	1.00

Отримані у роботі результати проведеного аналізу (табл. 2) доводять, що при підвищенні бальної оцінки СУП підприємства бальна оцінка конкурентоспроможності підвищується. Виявлений позитивний кореляційний зв'язок між рівнями СУП і конкурентоспроможності при рівні значущості $p < 0,05$ – 0,73 для малих і середніх і 0,67 для великих компаній. Середній бал оцінки конкурентоспроможності для середніх і малих підприємств при дуже високому рівні організації системи управління персоналом підприємства вище на 125% у порівнянні з низьким рівнем управління, на 14% вище за середній рівень управління і на 8% вище за високий рівень управління персоналом. Середній бал оцінки конкурентоспроможності для великих компаній при дуже високому рівні управління персоналом підприємства вище на 151% в порівнянні з низьким рівнем управління, на 30% вище за середній рівень і на 11% вище за високий рівень СУП.

За отриманими даними можна зробити висновок, що ефективна система управління персоналом позитивно впливає на конкурентоспроможність підприємства незалежно від її розмірів.

Виявлений кореляційний зв'язок між СУП та збільшенням прибутку при рівні значущості $p < 0,05$ – 0,15 для малих і середніх, і 0,08 для великих компаній. Середній бал оцінки зростання прибутку при дуже високому рівні системи управління персоналу для середніх і малих підприємств вищий на 100% у порівнянні з низьким рівнем управління, на 36% вищий за середній рівень управління. і на 3% вищий при високому рівні системи управління персоналом. Середній бал оцінки зростання прибутку для великих компаній при дуже високому рівні управління персоналом підприємства вище на 119% у порівнянні з низьким рівнем управління, на 47% вище за середній рівень управління і на 15% вище за високого рівня СУП. За отриманими даними можна зробити висновок, що ефективна система управління персоналом позитивно впливає на зростання прибутку підприємства.

Визначено інструментарій управління персоналом будівельного підприємства в контексті підвищення його конкурентоспроможності, обґрунтовано, що у загальній сукупності складових трудового потенціалу будівельного підприємства особлива роль належить правильно організованій системі управління персоналом.

Саме від цього компоненту залежить виробнича здатність господарської ланки (цехи, відділу, ділянки, підприємства). Тому в сучасних умовах господарювання особливої актуальності набуває пошук критеріїв, які дозволили б провести об'єктивну порівняльну оцінку якості робочої сили. Вимірником якості робочої сили і, відповідно, якості системи управління персоналом обрано: загальноосвітній і кваліфікаційний рівень працівників; стаж роботи за фахом; кількість пропонованих і впроваджених в виробничий процес раціоналізаторських пропозицій та ін. У роботі проведено розрахунок показника якості робочої сили для досліджуваних підприємств по середньостатистичному робочому на будівельному підприємств (формула 1):

$$К_{ярс} = \frac{\sum_{i=1}^{n} Ко_i \times Оц.гр \times 0{,}10}{n} + \frac{\sum_{i=1}^{n} Кс_i \times Оц.гр \times 0{,}20}{n} + \frac{\sum_{i=1}^{n} Кв_i \times Оц.гр \times 0{,}10}{n} + \frac{\sum_{i=1}^{n} Ккв_i \times Оц.гр \times 0{,}60}{n}, \quad (1)$$

де Кярс – показники якості робочої сили;
$Ко_t$ - показники освіти персоналу загальної кількості n;
$Кс_t$ – показники стажу роботи по спеціальності персоналу загальною кількістю n;
Кві – показники віку персоналу загальної кількості n;
Ккв – показники рівня кваліфікації персоналу загальною кількістю n;
і – градація показників;
Оц.гр. – оцінка градації.

Коефіцієнти 0,1; 0,2 та 0,6 є ступенями вагомості та визначені за допомогою експертних оцінок. Для розрахунку використано метод середніх значень показників ефективності щодо розвитку робочої сили. Запропонований розрахунок оцінки якості робочої сили відрізняється простотою, ефективністю і дозволяє провести порівняльну оцінку інтегрального показника. Для дослідження обрано три найбільших будівельних підприємства України. Показник якості робочої сили упродовж 2014-2018 рр. на досліджуваних підприємствах мав позитивну динаміку (рис. 2).

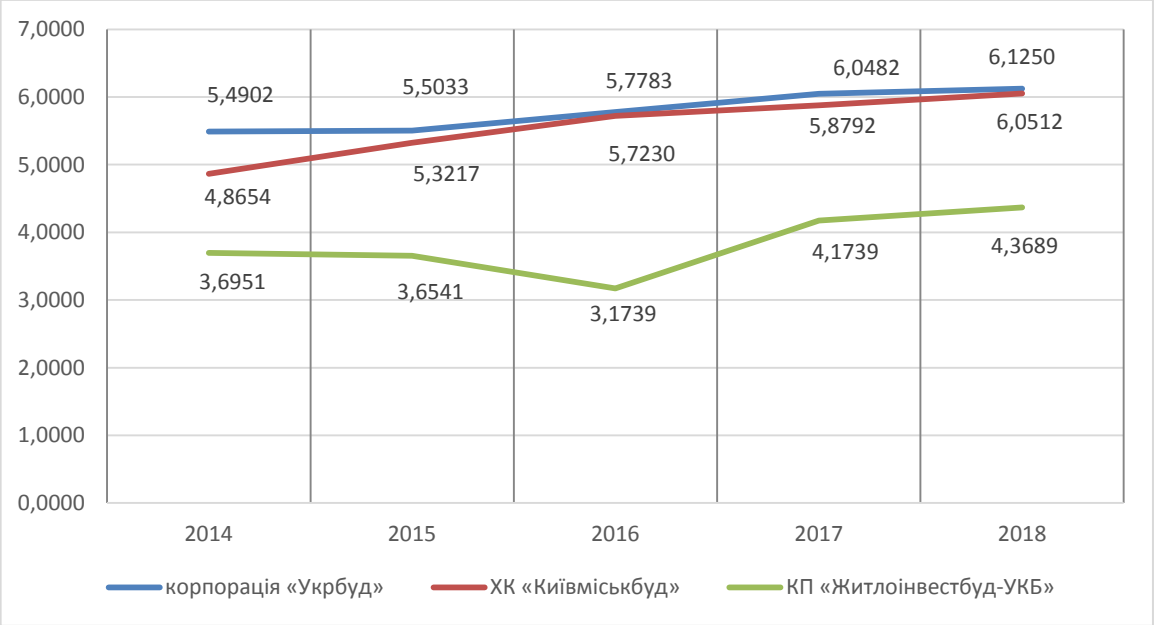


Рис. 2. Динамика показника якості робочої сили на підприємствах (корпорація «Укрбуд» ХК «Київміськбуд» та КП «Житлоінвестбуд-УКБ»)

Найбільший приріст показника якості робочої сили за вказаний період мала корпорація «Укрбуд» (23,89%), яка в останні роки активно займається питаннями навчання персоналу. У «Київміськбуд» приріст якості робочої сили склав 9,96%, у КП «Житлоінвестбуд-УКБ» – 17,59%. Оскільки рівень розвитку персоналу є характеристикою якості робочої сили, то в роботі проведено відповідний аналіз. У якості інструменту оцінювання використано анкету, за якою проведене опитування, що дало можливість побачити ефективність існуючих і застосовуваних на підприємствах положень з розвитку персоналу.

У третьому розділі – **«Удосконалення методичного забезпечення системи управління персоналом для підвищення конкурентоспроможності будівельного підприємства»** – запропоновано методичний підхід до формування системи управління персоналом для підвищення конкурентоспроможності будівельного підприємства; розроблено методичний підхід до розвитку мотиваційного потенціалу персоналу будівельного підприємства, сформовано оцінювально-аналітичне забезпечення системи управління персоналом для підвищення конкурентоспроможності будівельного підприємства.

У роботі розроблено методичний підхід до формування системи управління персоналом для підвищення конкурентоспроможності будівельного підприємства (рис. 3), складовими якого є: розробка програми підвищення якості робочої сили, організація процесу її реалізації, аудит та моніторинг її оцінювання.

Запропонована система (рис. 3) дозволяє підвищувати конкурентоспроможність підприємства за рахунок:

формалізації та узгодження цілей управління якістю робочої сили з стратегічними цілями підприємства;

системної та комплексної реалізації програми підвищення якості робочої сили;

формування відповідної організаційної культури через розробку та впровадження стандартів до якості робочої сили на принципах адаптивності, інженерно-технічної компетентності, професійної спрацьованості, соціальної відповідальності;

підвищення адаптивності та готовності персоналу підприємства до інноваційних змін;

формування та реалізації ефективної мотиваційної політики до розвитку та навчання за рахунок створення умов для забезпечення якості трудового життя персоналу;

підвищення привабливості підприємства для потенційних працівників та інших зацікавлених сторін.

У роботі обґрунтовано, що інструментарій з управління персоналом в контексті підвищення конкурентоспроможності підприємства повинен охоплювати пріоритети, що забезпечують конкурентоспроможність персоналу (адаптивність, якість трудового життя, якість робочої сили, інженерно-технічна компетентність, професійна спрацьованість та соціальна активність) та здійснюватися в рамках всіх функцій управління персоналом – планування, організація, мотивація та контроль. Для представлення відповідного інструментарію в роботі розроблено матрицю мотиваційних заходів (табл. 3).

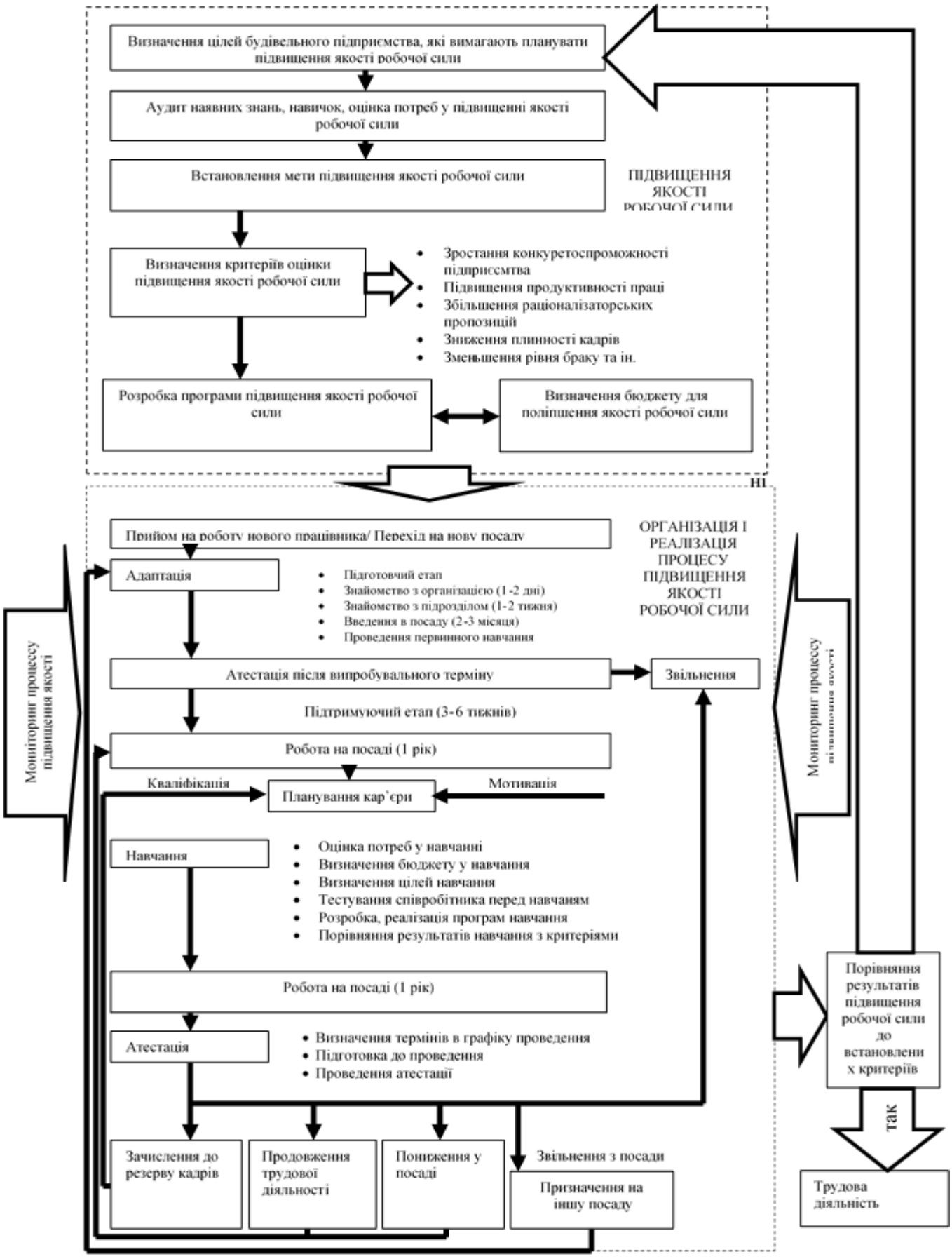


Рис. 3. Методичний підхід до формування системи управління персоналом будівельного підприємства

Таблиця 3

Матриця мотиваційних заходів з управління персоналом для підвищення конкурентоспроможності підприємства

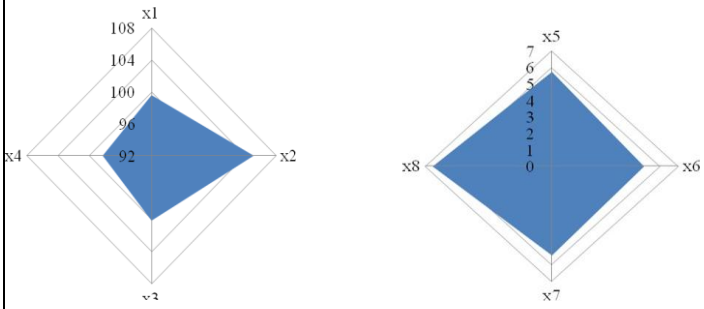
Напрями реалізації принципів	Заходи, методи, способи мотивації			
	Економічні	Адміністративно-організаційні	Соціальні	Психологічні
Адаптивність	Інвестування в розвиток персоналу. Фокусування на вигодах проектів, програм розвитку, створення доданої вартості (цінності).	Впровадження та реалізація системи «Learning organiszation», дуальної освіти з підготовки спеціалістів.	Формування соціальної відповідальності підприємства. Ефективна взаємодія з місцевим співтовариством, профільними навчальними закладами.	Формування позитивного іміджу підприємства, інформаційного простору стратегічної довіри до підприємства.
Якість трудового життя	Отримання доходів робітниками в залежності від їх трудового внеску. Облік наявних можливостей для отримання доходу. Соціальні пакети.	Дія чітких правил внутрішнього етикету та трудового розпорядку (норми, регламенти, вказівки, розпорядження, накази).	Соціальне партнерство – залучення персоналу до суспільно-значущих справ. Побудова карти зацікавлених сторін та комунікацій. Реалізація програм з оцінювання довіри до керівництва.	Взаємовідносини на принципах довіри. Застосування методів гуманізації праці, зменшення її монотонності, забезпечення безпеки.
Якість робочої сили	Підвищення зацікавленості робітників в отриманні найбільш високого прибутку підприємством. Стимулювання кращих в професії.	Впровадження стандартів якості, дія системи відбору спеціалістів профільних напрямів, проведення конкурсів професійної майстерності.	Формування соціального статусу робітника та підвищення його соціальної активності. Участь в екологічних ініціативах та волонтерських програмах.	Успадкування, переконання, залучення персоналу до процесів розвитку за рахунок застосування методів особистого прикладу, наставництва.
Інжерено-технічна компетентність	Визначення посад, що повинні пройти навчання; «вузьких місць». Індивідуальні програми стажування за рахунок компанії.	Організація креативних семінарів, майданчиків з обміну досвідом. Розробка креативних шаблонів, правил бізнес-кейсу .	Трансляція досягнень, привернення уваги талановитих студентів, до професії, для збереження спадкоємності інженерно-технічних знань.	Створення творчого інноваційного мікроклімату для реалізації та розвитку інженерно-технічної компетентності.
Професійна спрацьованість та соціальна активність	Колективне преміювання/ економічні санкції - матеріальна відповідальність підприємства та кожного робітника.	Визначення сфер, у яких доцільним є прийняття колегіальних рішень і таких, що пов’язані з умовами праці та рівнем оплати працівників.	Дотримання принципів інформаційної прозорості при розподілі премій, бонусів, винагород, соціальних виплат. Публічне визнання досягнень.	Формування гармонійних стосунків в колективі за рахунок інформування (використання методів реклами, масової комунікації й т.д.)

Методичний підхід до розвитку мотиваційного потенціалу персоналу дозволяє визначити проблемні питання в системі мотивації персоналу та можливості застосування моделі «Learning organiszation» для розвитку його організаційних знань. Для цього запропоновано використовувати такий інструментарій програмного навчання як: ротація, наставництво, командна робота; школа лідерства (лідер як проектувальник організації, вчитель, тренер, фасилітатор, управляючий); лекції, конференції, рольові ігри, тренінги; оволодіння інноваційним інструментарієм - моделювання, комп’ютерне навчання, стратегічна картографія, організаційні шаблони. В дисертації визначено, що для підтримки і розвитку конкурентоспроможності персоналу частина прибутку підприємства повинна бути реінвестована в розвиток бази знань та компетенцій персоналу, його інженерно-технічної і соціальної активності, що забезпечує підвищення конкурентоспроможності підприємства, адаптивність та готовність до інноваційних змін.

Для проведення аудиту знань, навичок та оцінки потреб у підвищенні якості робочої сили, а також моніторингу процесу підвищення якості робочої сили розроблено оцінювально-аналітичне забезпечення, що містить методи, показники та інтерпретацію результатів оцінювання: впливу якості робочої сили на конкурентоспроможність будівельного підприємства; рівня компетентності управлінського персоналу будівельних підприємств; факторів управління персоналом для підвищення конкурентоспроможності будівельного підприємства; якості трудового життя. Фрагмент методичного забезпечення оцінювання якості трудового життя (далі ЯТЖ) представлено в табл. 4.

Таблиця 4

Фрагмент методичного забезпечення оцінювання якості трудового життя

Методи	Описання завдання	Результати
Оцінювання рівня ЯТЖ - анкетне опитування та метод розрахунку середньозваженого інтегрального показника.	Показники ЯТЖ: об'єктивні (x_1 – рівень продуктивності праці, x_2 – рівень середньої заробітної плати, x_3 – рівень технічної оснащеності, x_4 – чисельності персоналу) суб'єктивні (x_5 – задоволеність працею, x_6 – задоволеність оплатою праці, x_7 – задоволеність робочим місцем, x_8 – задоволеність трудовим колективом)	Визначення рівня ЯТЖ по групах об'єктивних та суб'єктивних показників.
Візуалізація оцінювання рівня ЯТЖ	 Візуалізація за об'єктивними та суб'єктивними показниками ЯТЖ	Конструювання карт сприйняття і оцінки рівня якості трудового життя за об'єктивними та суб'єктивними параметрами.
Оцінювання ступеня задоволеності ЯТЖ: за соціально-економічними та техніко-організаційними індексами.	Розрахунок індексів за: соціально-економічними (I_{11} – продуктивності праці; I_{12} – заробітної плати; I_{13}– соціальні гарантії; I_{14}– рівень доходів) та техніко-організаційними показниками (I_{21} – технічна оснащеність; I_{22} – чисельність; I_{23}– безпека праці; I_{24}– умови праці.	Проведення моніторингу ЯТЖ. Вивчення динаміки змін ЯТЖ за запропонованими індексами та вироблення практичних рекомендацій з усунення дисбалансу параметрів.

Визначено, що мотиваційний потенціал забезпечується рівнем якості трудового життя персоналу. Для проведення такого оцінювання в системі управління персоналом будівельного підприємства сформовано комплекс методів та запропоновано показники для оцінювання якості трудового життя. Такий комплекс методів включає: методи збору статистичної інформації; зведення й угруповання даних; логічного аналізу; кореляційно-регресійного аналізу; графічного конструювання; аналізу даних об'ємно-графічного моделювання; розрахунку необхідних інтегральних показників; графічного представлення прогнозованих значень; висновків та інтерпретації всіх отриманих даних.

ВИСНОВКИ

В узагальненому вигляді результати дослідження зводяться до наукового обґрунтування теоретико-методичних положень, розробки практичних рекомендацій та пропозицій щодо забезпечення системи управління персоналом для підвищення конкурентоспроможності будівельного підприємства. Проведене дослідження дає підстави зробити такі висновки:

1. Визначено та уточнено понятійно-категоріальний апарат системи управління персоналом для підвищення конкурентоспроможності підприємства, зокрема проаналізовано розвиток концепції людських ресурсів, яка відіграла визначальну роль у формуванні сучасних поглядів на управління персоналом, змінила характер відношень між роботодавцем і найманим працівником та підвищила роль підрозділу з управління персоналом в структурі підприємства. Обґрунтовано уточнення змістовного наповнення предметної області дослідження та виділено взаємозв'язок між ключовими поняттями «конкурентоспроможність підприємства – конкурентоспроможність персоналу – адаптація до інноваційних змін – якість трудового життя – якість робочої сили», що дало можливість визначити принципи формування системи управління персоналом для підвищення конкурентоспроможності будівельного підприємства

2. Визначено теоретичні положення управління персоналом для підвищення конкурентоспроможності підприємства та доведено, що персонал є найціннішим активом підприємств. Від персоналу підприємств залежить їх ефективне функціонування на основі інтелектуальних ресурсів, які мають бути орієнтовані на кінцевий результат – отримання прибутку. Обґрунтовано, що управління персоналом сучасних підприємств можна визначити як сукупність заходів, спрямованих на оптимальне кількісне і якісне формування їх кадрового складу, організацію його професійного і соціального розвитку, досягнення раціонального ступеня мобільності та повне й ефективне використання його можливостей у процесі діяльності цих підприємств.

3. Систематизовано фактори управління персоналом будівельного підприємства в умовах конкуренції. Здійснений аналіз цих факторів довів важливість системи управління персоналом як чинника, що формує конкурентні переваги підприємства, та існування міжгалузевих відмінностей у важливості системи управління персоналом у діяльності підприємств. Виявлено, що рівень розвитку системи управління персоналом та рівень конкурентоспроможності підприємств мають прямо пропорційну залежність, також підвищення рівня розвитку системи управління персоналом супроводжується зростанням прибутку і більш успішною діяльністю. Математично обґрунтовано за допомогою дисперсійного аналізу ANOVA відмінності між групами оцінок факторів для різних груп відповідей щодо систем управління персоналом досліджуваних підприємств. Обґрунтовано, що ефективна система управління персоналом позитивно впливає на конкурентоспроможність компанії незалежно від її розмірів та визначено, що існує пряма залежність між рівнем управління персоналом і такими показниками діяльності компанії, як конкурентоспроможність і зростання прибутку. Доведено, що великі компанії більш конкурентоспроможні за рахунок застосовуваних систем управління персоналом та

менеджменту знань, які є недоступними для малих і середніх компаній через обмеженість кадрових і фінансових ресурсів.

4. Визначено стан, рівень, тенденції та особливості функціонування будівельних підприємств в конкурентному середовищі. Запропоновано під конкурентоспроможністю підприємства розуміти відносну величину, що характеризує реальну і потенційну можливість компанії розробляти, виробляти і/або реалізовувати товари з більш значущими для споживача характеристиками в порівнянні з конкурентами, досягаючи при цьому поставлених цілей у коротко-строковому і довгострокових періодах (досягнення певного рівня рентабельності, обсягів прибутку, частки ринку). Обґрунтовано, що питання підтримки і підвищення конкурентоспроможності є ключовим для виживання на ринку, а також те, що використання тільки традиційних ресурсів підчас формування конкурентних переваг не здатне привести до бажаних результатів на ринку. Доведено, що елементи системи управління персоналом стають тими чинниками конкурентоспроможності, які здатні допомогти компаніям різних галузей збільшити частку присутності на ринку і поліпшити фінансові показники діяльності. Розроблена для будівельних підприємств послідовність дій з управління персоналом спрямована на підтримку і підвищення рівня конкурентоспроможності суб'єктів ринку.

5. Визначено інструментарій управління персоналом будівельного підприєм-ства в контексті підвищення його конкурентоспроможності. Запропоновано здійснювати інтегральну оцінку впливу системи управління персоналом на конкурентоспроможність будівельних підприємств на основі розрахунку оцінки якості робочої сили. Проведено оцінку показника якості робочої сили протягом 2014-2018 рр. на трьох досліджуваних будівельних підприємствах та визначено, що найбільший приріст показника за вказаний період має «Укрбуд» (на 23,89%), яке в останні роки активно займається питаннями навчання персоналу. У «Київміськбуд» приріст показника якості робочої сили склав 9,96%, в КП «Житлоінвестбуд-УКБ» – 17,59%. Це дозволило визначити фактори впливу на підвищення якості персоналу та надало можливість прослідкувати ефективність існуючих і застосовуваних на підприємствах положень з розвитку персоналу. Використання математичних методів дозволило провести розрахунок середніх значень показників ефективності щодо розвитку робочої сили та розробити рекомендації з підвищення ефективності функціонування системи управління персоналом на досліджуваних підприємствах.

6. Розроблений методичний підхід до формування системи управління персоналом для підвищення конкурентоспроможності будівельних підприємств в сучасних умовах містить систему показників оцінювання впливу системи управління персоналом на конкурентоспроможність будівельних підприємств і ґрунтується на розрахунках загального інтегрального показника, в який дозволяє встановити кількісні взаємозв'язки інтегрального показника конкурентоспромож-ності підприємства та показника якості робочої сили, враховувати збільшення конкуренції в сфері будівництва, прискорення використання нових сучасних технологій і виробничих ліній, застосування нових методів продажів і міжособистісної взаємодії, зростання бар'єрів до досягнення конкурентоспромож-ності. Запропонований методичний підхід до формування системи управління персоналом для підвищення конкурентоспроможності будівельних підприємств дає

змогу врахувати зазначені фактори і спрямовує дії менеджменту підприємств на безперервне підвищення якості робочої сили, акумулювання інформації та отримання нових теоретичних і практичних знань і навичок, тобто спонукає до постійного зростання компетенції співробітників.

7. Удосконалений у роботі методичний підхід до оцінювання мотиваційного потенціалу персоналу для підвищення конкурентоспроможності будівельного підприємства містить розроблену модель мотиваційного потенціалу та враховує особливості формування конкурентоспроможності персоналу будівельного підприємства в сучасних інноваційних умовах. Підхід базується на використанні системи ситуаційного управління з впровадженням принципів адаптивності та інноваційності та враховує гнучку базу знань персоналу (професійну спрацьованість, взаємозамінність, кваліфікацію та ін.), інженерно-технічну та соціальну активність персоналу будівельного підприємства, що в сукупності дає змогу розвивати систему мотивації персоналу та реалізовувати закладений мотиваційний потенціал.

8. Сформоване оцінювально-аналітичне забезпечення системи управління персоналом для підвищення конкурентоспроможності будівельного підприємства дозволило обґрунтувати принципи організаційного забезпечення системи управління персоналом будівельного підприємства та розробити рекомендації з побудови системи управління персоналом за допомогою моделі управління підвищенням якості робочої сили підприємства. Впровадження на підприємстві моделі «Learning organization», або її складових, дає змогу виявити проблемні місця в системі управління персоналом та зменшити вплив діяльності персоналу на рівень конкурентоспроможності будівельного підприємства. Розвинуті напрями методичного забезпечення формування організаційних знань для підвищення конкурентоспроможності будівельного підприємства, в основі якого покладено методичний підхід до інтегральної оцінки якості трудового життя будівельного підприємства. Цей підхід дозволив побудувати рівняння зв'язку між умовним показником «рівень відтворення трудових ресурсів» і параметрами оцінки якості трудового життя, а також передбачає визначення як об’єктивних, так і суб’єктивних факторів або індикативних показників оцінки якості життя, та дозволяє збільшити ефективність управління персоналом підприємства і забезпечити зростання його конкурентоспроможності.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті у наукових періодичних виданнях інших держав та у виданнях України, які включені до міжнародних наукометричних баз:

1. Sotnikova I. N. Improving the personnel management system as a necessary condition for successful functioning of the enterprise and factor of improving it competitiveness. *Black Sea, Tbilisi, Georgia, scientific jornal of academic research.* Грузія: Gulustan-bssjar. Varketili 3. III A Block, Building 342, Apart. 65, 0163 Tbilisi, Georgia. 2018. № 39. С. 56–58. (0,49 д.а.).

2. Сотнікова І. М. Науково-методичні засади вдосконалення системи організації управління будівельними підприємствами в сучасних умовах. Економіка і фінанси. 2017. № 11. С. 151–157. (0,42 д.а.).

3. Sotnikova I. The use of a balanced system of indicators for the management of construction enterprises. Технологический аудит и резервы производства. 2018. № 1/4 (39). С. 76–83. (0,48 д.а.).

Статті в наукових фахових виданнях:

4. Сотнікова І. М. Модернізоване інструментальне підґрунтя вартісно-орієнтованого управління персоналом будівельних організацій. *Будівельне виробництво: міжвідомчий наук. журнал.* Серія: «Економіка». К.: НДІБВ, 2017. № 62 (2). С. 65–70. (0,41 д.а.).

5. Сотнікова І. М. Методичний підхід до формування системи управління персоналом для підвищення конкурентоспроможності будівельних підприємств. *Шляхи підвищення ефективності будівництва в умовах формування ринкових відносин: зб. наук. праць.* К.: КНУБА, 2017. Вип. 35. Ч. 2. С. 73–82. (0,44 д.а.).

6. Сотнікова І. М. Оцінювально-аналітичне забезпечення системи управління персоналом для підвищення конкурентоспроможності підприємства. *Шляхи підвищення ефективності будівництва в умовах формування ринкових відносин: зб. наук. праць.* К.: КНУБА, 2018. Вип. 36. Ч. 2. С. 135–144. (0,48 д.а.).

7. Сотнікова І. М. Методичний підхід до розвитку мотиваційного потенціалу персоналу будівельного підприємства. *Моделювання регіональної економіки: збірник наукових праць.* Івано-Франківськ: Плай, 2018. № 1(131). С. 124–134. (0,52 д.а.).

8. Сотнікова І. М. Методи формування системи управління персоналом, як фактор підвищення конкурентоспроможності будівельних підприємств. *Моделювання регіональної економіки: збірник наукових праць.* Івано-Франківськ: Плай, 2018. № 2(132). С. 58–65. (0,43 д.а.).

Матеріали конференцій, де здійснено апробацію роботи:

9. Sotnikova I. N. Methodical approaches to estimation of the organizational structure of management of a building enterprise. *Science and education.* Collection of scientific articles. Verlag SWG imex GmbH Nürnberg, Deutschland, 2017. С. 130–132. (0,24 д.а.).

10. Сотнікова І. М. Шляхи вдосконалення організації управління будівельними підприємствами. *International scientific conference innovative potential of socio-economic systems*: the challenges of the global world December 22th, 2017. Proceedings of the Conference. Lisbon, Portugal, 2017. С. 116–120. (0,27 д.а.).

11. Сотнікова І. М. Особливості стратегічного управління будівельними підприємствами. *Економічний потенціал сталого розвитку країни: сучасний стан, тенденції та проблеми відтворення:* матеріали міжнародної науково-практичної конференції (Львів, 22-23 грудня 2017р.). Львів, 2017. Ч. 1. С. 151–153. (0,24 д.а.).

12. Сотнікова І. М., Михальченко О. А. Сучасний стан будівельного ринку України. *Ефективні технології в будівництві:* ІІІ Міжнародна науково-технічна конференція. Київ: КНУБА, 2018. С. 123–124. (0,19 д.а.). *Особистий внесок:* проведено оцінку сучасного будівельного ринку та запропоновано методичні підходи до прогнозу ринку.

13. Сотнікова І. М., Михальченко О. А. Впровадження енергозберігаючих технологій в країнах ЄС. *Енергоінтеграція-2018*: Восьма міжнародна науково-практична конференція (Київ, 25-27 квітня, 2018 р.). Київ: КНУБА, 2018. С. 54–55. (0,19 д.а.). *Особистий внесок:* розроблено алгоритм оцінки ефективності впровадження енергозберігаючих технологій та мотивації персоналу підприємств при

впровадженні новітніх технологій на підприємства України та країн ЄС.

14. Sotnikova I., Novykova I. Analysis of methods for assessing the impact of economic factors on financial and economic activity of construction enterprises. *Build Master class:* міжнародна науково-практична конференція (Kyiv, 28/11-30/11 2018). Kyiv, 2018. С. 352–353. (0,19 д.а.). *Особистий внесок:* обґрунтовано механізм впливу економічних факторів на окремі напрями фінансово-господарської діяльності будівельних підприємств.

АНОТАЦІЯ

Сотнікова І. М. Теоретичне та методичне забезпечення системи управління персоналом для підвищення конкурентоспроможності підприємства. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). – Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, 2020.

Дисертація присвячена поглибленню теоретичних положень, розробці методичних та практичних рекомендацій щодо забезпечення системи управління персоналом для підвищення конкурентоспроможності підприємства. Визначено та уточнено понятійний апарат системи управління персоналом для підвищення конкурентоспроможності підприємства, узагальнено теоретичні положення управління персоналом для підвищення конкурентоспроможності підприємства.

Систематизовані фактори управління персоналом будівельного підприємства в умовах конкуренції, проведено аналіз тенденцій та змін функціонування будівельних підприємств в конкурентному середовищі, визначено актуальний інструментарій управління персоналом будівельного підприємства в контексті підвищення його конкурентоспроможності.

Розроблено методичний підхід до формування системи управління персоналом для підвищення конкурентоспроможності будівельного підприємства, розроблено методичний підхід до розвитку мотиваційного потенціалу персоналу будівельного підприємства, сформовано оцінювально-аналітичне забезпечення системи управління персоналом для підвищення конкурентоспроможності будівельного підприємства.

Ключові слова: система управління персоналом, конкурентоспроможність підприємства, інструментарій управління, будівельні підприємства, якість робочої сили, якість трудового життя.

ANNOTATION

Sotnikova I. M. Theoretical and methodical support of the personnel management system for increasing the competitiveness of the enterprise. - The manuscript.

Thesis for a Candidate Degree in Economics, specialty 08.00.04 – Economics and Management of Enterprises (by Types of Economic Activities) – Kharkiv National Economic University named after Semen Kuznets, 2020.

The dissertation is devoted to the deepening of theoretical positions, the development of methodological and theoretical recommendations for the provision of personnel management system to increase the competitiveness of the enterprise. The conceptual

apparatus of the personnel management system for improving the competitiveness of the enterprise and the theoretical positions of personnel management to improve the competitiveness of the enterprise through the refinement of the content of the research domain and the relationship between the key concepts «competitiveness of the enterprise - the competitiveness of the personnel - adaptation to innovation changes - the quality of labor life - the quality of the workforce», which made it possible to determine the principles of the formation of the system and personnel management to improve the competitiveness of construction companies.

The factors of personnel management of a construction enterprise in the conditions of competition are systematized, the analysis of trends and changes in the functioning and development of construction companies in a competitive environment. The actual tools of personnel management of a construction enterprise in the context of increasing its competitiveness, which, in contrast to the existing ones, contains assessment: the impact of labor quality on the competitiveness of a construction company; level of competence of managerial personnel of construction enterprises; factors of personnel management to increase the competitiveness of the construction company; the present and forecasted level of competitiveness of a construction company; motivational potential of personnel development of construction enterprises; analysis of trends and changes in the functioning and development of construction enterprises in a competitive environment.

The methodical approach to the formation of the personnel management system for increasing the competitiveness of the construction company, which is constructed taking into account the tendency and changes in the competitive conditions of the development of construction enterprises and the requirements of personnel with the introduction of the principles of adaptability, engineering competence, professional workability, social activity and includes a set of activities with increasing motivation potential, social responsibility of the personnel of construction enterprises. The methodical principles for developing the motivational potential of the construction company personnel are proposed, the difference of which is to take into account the peculiarities of adaptation and readiness for innovative changes in the enterprise, the results of monitoring and evaluation of the quality of the workforce, which allows to determine the problem issues in the system of personnel motivation and the possibilities of applying the model «Learning organizationisation» For the development of his organizational knowledge.

The evaluation and analytical support of the personnel management system for increasing the competitiveness of the construction company and the tools of personnel management of the construction company in the context of increasing its competitiveness, which, unlike the existing, contains methods and measures for the formation of personnel policy (staffing, the formation of the required level of competence, qualifications, experience, adequate wage system) according to the directions of development, the goals of the competitive strategy, the results of assessing the existing and forecasted levels of competitiveness of the construction company.

Key words: personnel management system, enterprise competitiveness, management tools, construction companies, quality of workforce, quality of labor life.

СОТНІКОВА ІРИНА МИКОЛАЇВНА

ТЕОРЕТИЧНЕ ТА МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Спеціальність 08.00.04 – економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Підписано до друку 03.02.2020 р. Формат 60х90/16.
Обсяг 0,9 ум.-друк. арк. Папір офсетний. Друк різограф.
Наклад 150 прим. Зам. № 23.

Надруковано в центрі оперативної поліграфії ТОВ «Рейтинг»
Свідоцтво про держ. реєстрацію ю.о. А00 № 507350.
61003, Україна, м. Харків, пров. Соляниківський, 4.
Тел. (057) 771-00-92, 771-00-96.