



## ОСНОВНІ ЦІЛІ УПРАВЛІНСЬКОГО ВПЛИВУ НА ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ БУДІВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

**М. І. Русінко**

*ДВНЗ Придніпровська державна академія будівництва та архітектури,  
вул. Чернишевського, 24-а, м. Дніпропетровськ, Україна, 49000.*

*E-mail: rusinko\_86@list.ru*

*Отримана 28 липня 2011, прийнята 23 вересня 2011.*

**Анотація.** У статті представлені висвітлює результати дослідження, яке присвячено визначенню основних цілей управлінського впливу на трудовий потенціал будівельного підприємства. Це дослідження базувалося на анкетуванні, яке було проведено на п'яти будівельних підприємствах м. Дніпропетровська. В опитуванні брали участь представники різних груп персоналу підприємств (вище керівництво, керівники середньої та нижчої ланки, службовці та робітники), а також їхні власники. Завдяки опитуванню авторами були виявлені основні цілі зацікавлених сторін з точки зору управління трудовим потенціалом будівельних підприємств. Була проведена оцінка відповідності запропонованих авторами цілей реальним цілям груп зацікавлених сторін, а також оцінка важливості різних аспектів формування трудового потенціалу та управління соціально-трудовими відносинами.

**Ключові слова:** трудовий потенціал, будівельне підприємство, аспект, ціль.

## ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ВЛИЯНИЯ НА ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ СТРОИТЕЛЬНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

**М. И. Русинко**

*ДВУЗ Приднепровская государственная академия строительства и архитектуры,  
ул. Чернышевского, 24-а, г. Днепропетровск, Украина, 49000.*

*E-mail: rusinko\_86@list.ru*

*Получена 28 июля 2011, принята 23 сентября 2011.*

**Аннотация.** В данной статье представлены результаты исследования, которое посвящено определению основных целей управленческого воздействия на трудовой потенциал строительного предприятия. Данное исследование базировалось на анкетировании, которое было проведено на пяти строительных предприятиях г. Днепропетровска. В опросе принимали участие представители различных групп персонала предприятиях (высшее руководство, руководители среднего и низшего звена, служащие и рабочие), а также их владельцы. Благодаря опросу авторами были выявлены основные цели заинтересованных сторон с точки зрения управления трудовым потенциалом строительных предприятий. Также была проведена оценка соответствия предлагаемых авторами целей реальным целям групп заинтересованных сторон. И напоследок была проведена оценка важности различных аспектов формирования трудового потенциала и управления социально-трудовыми отношениями.

**Ключевые слова:** трудовой потенциал, строительное предприятие, аспект, цель.

## PRIME OBJECTS OF ADMINISTRATIVE IMPACT ON LABOR POTENTIAL OF BUILDING ENTERPRISE

Marina Rusinko

*Prydniprovsk State Academy of Civil Engineering and Architecture,  
24-a, Chernyshevskogo Str., Dnipropetrovsk, Ukraine, 49000.*

*E-mail: rusinko\_86@list.ru*

*Received 28 July 2011, accepted 23 September 2011.*

**Abstract.** The paper presents the findings of the investigation concerned with the determination of prime objects of administrative impact on the labor potential of a building enterprise. The investigation has been based on questioning having been carried out at five building enterprises of Dnepropetrovsk. The delegates of various groups of the personnel of the enterprises (top management, middle managers and junior executives, white collar workers and workers, and their proprietors) have taken part in the survey by questionnaire. Owing to the questionnaire, the present authors have revealed the prime objects of the interested parties from the point of view of management of labor potential of the building enterprises. The conformity estimation of the objects offered by the authors to the practical objects of the groups of interested parties has been also carried out. And finally, various aspects importance of labor potential formation and management of social and industrial relations has been estimated.

**Keywords:** labor potential, building enterprise, aspect, object.

### Вступ

В сучасних економічних умовах проблема відповідності рівня трудового потенціалу будівельного підприємства його стратегічним та тактичним цілям стає особливо актуальною, адже як нестача трудового потенціалу, так і його надлишок можуть мати для підприємства серйозні негативні наслідки. З огляду на це одним з основних завдань системи управління трудовим потенціалом є впровадження таких інструментів управління, які сприяють стійкому формуванню, розвитку та раціональному використанню трудового потенціалу працівників будівельного підприємства.

### Основна частина

У сфері управління трудовим потенціалом тісно переплітаються інтереси різних представників персоналу підприємств (вищого керівництва, керівників середньої та нижчої ланки, службовців та робітників), а також їхніх власників. Як відомо, пріоритети тієї чи іншої зацікавленої сторони в рамках управління трудовим потенціалом багато в чому визначаються тим, наскільки даний аспект управління сприяє досягненню її цілей в тому чи іншому блоці управ-

ління. З огляду на цей факт нами вбачається за необхідне визначити систему цілей для кожної групи зацікавлених осіб в сфері формування, функціонування, розвитку трудового потенціалу та соціально-трудова відносин [1, 2]. Такі цілі автори вважають взаємопов'язаними і такими, що впливають з головної мети відносин цих груп зацікавлених осіб з будівельними підприємствами. Слід відзначити, що розроблений авторами перелік цілей був запропонований на розгляд експертам з числа представників різних груп зацікавлених сторін будівельних підприємств у вигляді попереднього опитування. Після уточнень, внесених на основі аналізу думок експертів, було сформовано остаточний перелік цілей груп зацікавлених сторін у сфері управління трудовим потенціалом будівельного підприємства (таблиця 1).

Як видно з таблиці 1, різні групи зацікавлених сторін переслідують різні цілі, взаємодіючи з будівельними підприємствами. Для власників – це може бути отримання максимального рівня віддачі на вкладені кошти, розвиток цього підприємства, що не є можливим без кваліфікованого, професійного трудового колективу зі сприятливим морально-психологічним кліматом.

Таблиця 1. Цілі груп зацікавлених сторін у світлі управління трудовим потенціалом БП

Група зацікавлених сторін	Головна мета взаємодії з буд. підприємством	Цілі в сфері управління трудовим потенціалом, через яку реалізується головна мета
Власники	Стабільна віддача від вкладених коштів, ефективність підприємства в цілому, його розвиток	<p>Блок формування трудового потенціалу:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– отримання працездатного, кваліфікованого трудового колективу, спроможного забезпечити підприємству належний рівень прибутку.</li> </ul> <p>Блок функціонування трудового потенціалу:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– ефективне використання трудового потенціалу працівників та максимізація рентабельності персоналу.</li> </ul> <p>Блок розвитку трудового потенціалу:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– акумулювання можливостей підвищення ефективності використання персоналу з метою максимізації прибутку.</li> </ul> <p>Блок соціально-трудова відносин:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– досягнення сприятливого морально-психологічного клімату в колективі, що стимулює працівників до більш ефективної праці.</li> </ul>
Вище керівництво	Винагорода за працю, отримання певного статусу, самореалізація	<p>Блок формування трудового потенціалу:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– формування такого колективу, управління яким здатне принести високі результати й дасть змогу найкраще зарекомендувати себе.</li> </ul> <p>Блок функціонування трудового потенціалу:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– отримання максимальної віддачі від використання трудового колективу як прояв власного професіоналізму, належна винагорода за свою роботу (ЗП, частка від прибутку тощо).</li> </ul> <p>Блок розвитку трудового потенціалу:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– власний кар'єрний ріст як визнання заслуг перед підприємством, навчання та підвищення кваліфікації як засіб самореалізації.</li> </ul> <p>Блок соціально-трудова відносин:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– створення комфортних умов роботи, завоювання авторитету в підлеглих та закріплення власної репутації.</li> </ul>
Управлінці середньої та нижчої ланки	Кар'єрний ріст, самореалізація, отримання винагороди за свою працю	<p>Блок формування трудового потенціалу:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– формування на своєму рівні управління такого колективу, керування яким здатне виконати поставлені перед цим колективом задачі вчасно та необхідної якості.</li> </ul> <p>Блок функціонування трудового потенціалу:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– належна винагорода за свою роботу (ЗП, інші заохочувальні виплати тощо), можливість проявити себе, успішність на посаді управлінця.</li> </ul> <p>Блок розвитку трудового потенціалу:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– власний кар'єрний ріст як визнання заслуг на даній посаді, навчання та підвищення кваліфікації як засіб самореалізації.</li> </ul> <p>Блок соціально-трудова відносин:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– створення комфортних умов роботи, адекватність наказів вищого керівництва та завоювання авторитету в підлеглих, закріплення власної репутації.</li> </ul>
Службовці, працівники	Отримання належної матеріальної та моральної винагороди за власну працю	<p>Блок формування трудового потенціалу:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– стати частиною трудового колективу цього підприємства.</li> </ul> <p>Блок функціонування трудового потенціалу:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– самореалізація в праці та отримання належного рівня винагороди за неї, сприятливі умови праці.</li> </ul> <p>Блок розвитку трудового потенціалу:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– підвищення кваліфікації, професійного рівня, отримання нових знань, умінь та навичок, що здатне підвищити конкурентоспроможність працівника як спеціаліста, можливість подальшого кар'єрного росту.</li> </ul> <p>Блок соціально-трудова відносин:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– морально-психологічний клімат, що сприяє продуктивній та ефективній роботі, відсутність соціального напруження й конфліктів.</li> </ul>

Для керівників вищого рівня управління головною метою взаємодії з будівельним підприємством є отримання певного статусу (що може проявлятися через рівень оплати праці, наявність автомобіля, квартири, дорогих аксесуарів тощо), кар'єрний ріст та можливість самореалізації. Саме вищі керівники відповідають за формування трудового колективу і мають бути зацікавлені в оптимізації його структури та більш ефективному його функціонуванні. Що стосується розвитку трудового потенціалу, то управлінці зацікавлені, в першу чергу, в підвищенні власного професіоналізму та конкурентоспроможності на ринку праці.

Керівники середньої та нижньої ланки управління більш за все зацікавлені у кар'єрному рісті, з допомогою якого вони зможуть реалізувати свої амбіції, у підвищенні свого статусу та належній винагороді за свій труд. З огляду на це цілі керівників цих ланок управління є подібними до цілей вищого керівництва, але з відмінністю у масштабах своїх вимог.

Працівники, які стали частиною трудового колективу даного будівельного підприємства зацікавлені, в першу чергу в отриманні належної винагороди за свою працю (причому як матеріальної, так і моральної), однак не менш важливим для них є забезпечення відповідних умов праці, стимулів для подальшого навчання та розвитку, сприятливого морально-психологічного клімату в колективі.

Остаточний перелік цілей груп зацікавлених сторін в сфері управління трудовим потенціалом будівельних підприємств було включено до анкети експертного опитування з метою

оцінки його відповідності реальним цілям зацікавлених осіб (експертам було запропоновано оцінити відповідність цілей, запропонованих авторами, власним цілям у сфері управління трудовим потенціалом будівельного підприємства за 5-бальною шкалою). На основі аналізу відповідей експертів авторами були отримані середні бальні оцінки відповідності, наведені на рис. 1.

Як бачимо з даних рисунку, розроблена авторами система цілей в сфері управління трудовим потенціалом отримала високу оцінку відповідності з боку усіх груп зацікавлених сторін (найбільше відхилення від максимальної оцінки 5 балів складає 4,2 %, що попадає в рамки статистичної похибки), отже ця система цілей може застосовуватися для подальшого дослідження без коректування.

Наше дослідження було спрямоване на визначення ключових (на думку експертів) аспектів управління формуванням трудового колективу будівельного підприємства. З огляду на те, що формування трудового колективу будівельного підприємства відбувається шляхом грамотного підбору персоналу, нами були вивчені думки опитуваних щодо значимих аспектів формування трудового потенціалу саме в контексті підбору працівників.

Враховуючи той факт, що думки експертів по всіх п'яти підприємствах суттєво не відрізнялися між собою, нижче розглянуто узагальнені відповіді усіх експертів.

Експертам було запропоновано оцінити різні аспекти формування трудового потенціалу, присвоївши найважливішому на думку ек-

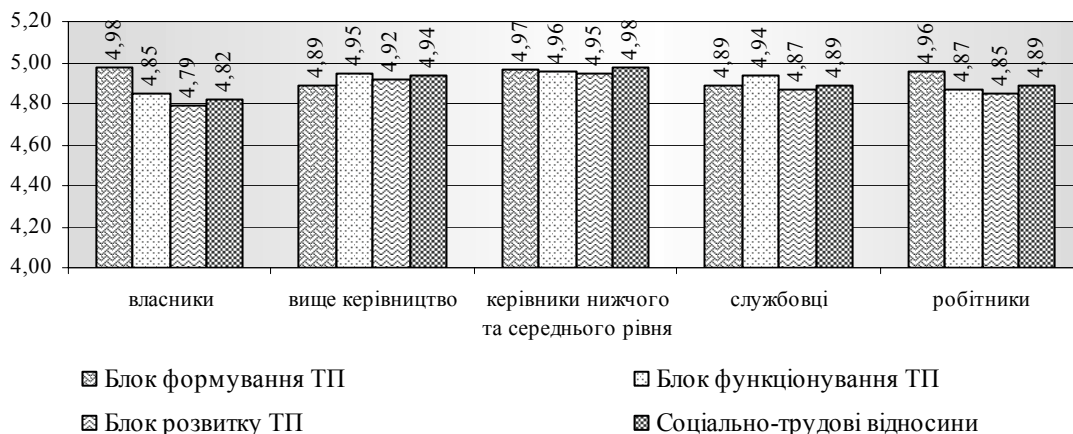


Рисунок 1. Оцінка відповідності запропонованих авторами цілей реальним цілям груп зацікавлених сторін.

перта аспекту найвищу оцінку (10 балів), найменш важливому – найнижчу (1 бал). В таблиці 2 наведені середні бальні оцінки (середні значення пріоритетності) з точки зору окремих зацікавлених сторін.

При цьому, кожному з аспектів присвоєно шифр, де літера А означає аспект управління, перша цифра – номер блоку управління (1 блок – формування трудового потенціалу, 2 – функціонування, 3 – розвиток трудового потенціалу, 4 – соціально-трудова відносина), друга цифра – порядковий номер аспекту управління (наприклад, А1.1 – перший аспект блоку управління формуванням трудового потенціалу), а кожній зацікавленій стороні шифр, де С – зацікавлена сторона, цифра – її номер (1 – власники, 2 – вище керівництво, 3 – керівники середньої ланки, 4 – керівники нижньої ланки управління, 5 – службовці, 6 – рядові робітники).

Як бачимо з матриці важливості різних аспектів формування трудового потенціалу будівельного підприємства, для власників будівельних підприємств найбільше значення мають оперативність процесу підбору працівників та мінімальні витрати на підбір персоналу (9,6 та 9,7 бала), а також підбір працівників, що не суперечать корпоративній культурі підприємства (7,7 бала). Важливим також є підбір працівників, що відповідають кваліфікаційним вимогам та мають необхідний досвід роботи на конкретній посаді (7,0 та 6,9 бала відповідно). Найменше цікавлять власників якості працівників та участь у процесі формування трудового колективу (2,0 та 1,9 бала).

Для керівників різних рівнів управління розмах середніх бальних оцінок є не настільки значним, як для власників, робітників й службовців. Це пояснюється тим, що керівники надають

Таблиця 2. Оцінка важливості різних аспектів формування трудового потенціалу

Аспект формування трудового потенціалу	Шифр аспекту	Середнє значення пріоритетності					
		Власники	Вище керівництво	Керівники середньої ланки	Керівники нижньої ланки	Службовці	Робітники
Шифр зацікавленої сторони		C1	C2	C3	C4	C5	C6
Визначення додаткової потреби в працівниках	A1.1	5,1	5,2	4,8	4,5	5,1	4,9
Підбір працівників, що відповідають кваліфікаційним вимогам конкретних посад	A1.2	7,0	5,6	7,5	8,0	5,9	5,4
Підбір працівників, які мають необхідний досвід роботи на конкретній посаді	A1.3	6,9	5,5	7,8	8,2	5,3	5,8
Підбір працівників, якості яких не суперечать корпоративній культурі підприємства	A1.4	7,7	7,9	5,3	4,5	4,4	4,6
Підбір працівників, які вміють працювати в команді	A1.5	2,2	2,3	3,9	4,9	9,5	9,4
Підбір працівників, що не матимуть негативний вплив на морально-психологічний клімат	A1.6	2,9	3,8	4,2	4,8	9,7	9,8
Підбір ініціативних, активних, творчих особистостей, здатних приймати та реалізовувати рішення	A1.7	2,0	8,1	5,6	3,2	2,3	2,1
Оперативність процесу підбору працівників	A1.8	9,6	5,8	6,1	6,4	6,3	6,4
Мінімальні витрати на підбір персоналу	A1.9	9,7	6,2	4,3	3,9	3,4	3,6
Участь в процесі формування трудового колективу	A1.10	1,9	4,6	5,5	6,6	3,1	3,0

значення усьому процесу формування трудового потенціалу, а отже виокремлення неважливих для керівників аспектів формування трудового потенціалу викликало певні суперечності та труднощі. Однак, щодо пріоритетів для вищої, середньої та нижньої ланки управління, то вони чітко простежуються у середніх бальних оцінках важливості різних аспектів формування трудового потенціалу будівельного підприємства.

Найважливішими аспектами формування трудового потенціалу з точки зору вищого керівництва є підбір ініціативних, активних, творчих особистостей, здатних приймати та реалізовувати рішення (8,1 бала), та працівників, якості яких не суперечать корпоративній культурі підприємства (7,9 бала). Натомість для керівників середньої та нижньої ланки управління все більшого значення набувають підбір персоналу, що має відповідну кваліфікацію (для середньої керівної ланки – 7,5, для нижчого керівництва – 8,0 балів) та досвід роботи (7,8 та 8,2 бала відповідно), а отже здатні на належному рівні виконувати свої робочі обов'язки. В той же час відповідність працівника корпоративній культурі підприємства цікавить керівників нижньої ланки значно менше за вище керівництво (оцінка важливості 4,5 бали наряду з оцінкою важливості визначення додаткової потреби в персоналі).

Так само менше за управлінців вищого щабля, керівників нижчої ланки управління менше цікавить мінімізація витрат на добір персоналу (6,4 бала – для керівників вищої ланки та всього 3,9 бала – для нижчого керівництва) при зміщенні пріоритетів на користь оперативності процесу підбору персоналу (5,8 бала – оцінка з боку вищого керівництва проти 6,4 бала за оцінкою керівників нижчої керівної ланки).

Що стосується підбору працівників, які характеризуються такими якостями, як ініціативність, активність, схильність до творчості, здатність приймати та реалізовувати рішення, то такі працівники часто сприймаються керівниками нижчих рівнів управління як певна загроза, адже їх потенціал розвитку, цілком імовірно, перевищує потенціал самих керівників. Тому оцінка важливості цього аспекту формування трудового потенціалу знижується від вищого рівня управління до нижчого і за оцін-

кою керівників нижчого рівня становить лише 3,2 бала.

Натомість при русі по керівній вертикалі згори донизу зростає важливість такого аспекту управління формуванням трудового потенціалу, як підбір працівників, що не будуть погіршувати соціально-психологічний клімат в колективі, роздмухуючи суперечки й конфлікти, слідуючи своїм особистим примхам та інтересам. Для нижчої керівної ланки важливість цього аспекту управління формуванням трудового колективу складає 4,8 бала, тоді як для вищого – лише 3,8 бала.

Що стосується пріоритетів у сфері управління формуванням трудового потенціалу з точки зору службовців та рядових робітників, то вони у своїй більшості співпадають. Найважливішим для цих категорій працівників будівельних підприємств є підбір працівників, що не матимуть негативного впливу на морально-психологічний клімат в колективі (9,7 бала за оцінками службовців та 9,8 бала за оцінками робітників) та працівників, які здатні працювати в команді (службовці оцінили цей параметр у 9,5 балів, робітники – у 9,4 бала). Найменш пріоритетним для цих категорій працівників є мінімізація витрат на підбір персоналу (3,4 та 3,6 бали за оцінками службовців та робітників), участь у процесі управління (3,1 та 3,0 бали відповідно) та підбір ініціативних, активних, творчих особистостей (2,3 та 2,1 бала відповідно).

Окрім формування, функціонування та розвитку трудового потенціалу важливими також є соціально-трудова відносина в колективі, які або сприяють підвищенню ефективності використання трудових ресурсів, або заважають йому [3]. Саме тому, в рамках подальшого дослідження нашою метою було визначення ключових (на думку експертів) аспектів управління соціально-трудохими відносинами. Враховуючи той факт, що думки експертів по всіх п'яти підприємствах, де проводилося анкетування, не мали суттєвих розбіжностей, нижче розглянуто узагальнені відповіді усіх експертів.

Експертам було запропоновано оцінити різні аспекти соціально-трудових відносин, присвоївши найважливішому, на думку експерта, аспекту найвищу оцінку (10 балів), найменш важливому – найнижчу (1 бал). В таблиці 3

наведені середні бальні оцінки (середні значення пріоритетності) з точки зору окремих зацікавлених сторін.

Як видно з даних таблиці, для власників будівельних підприємств найбільшу важливість мають розвиток корпоративної культури, який оцінено власниками у 9,6 бала, лояльність до організації (оцінка з точки зору власників 8,9 бала), а також ефективність взаємодії працівників та авторитет керівників підприємства (7,9 та 7,6 бала). Саме ці аспекти соціально-трудова відносин, на думку власників, є запорукою успішної роботи підприємства.

В той же час суперечності між формальними та неформальними лідерами, стиль керівництва та відчуття працівниками своєї важливості є, на думку власників, найменш важливими (оцінки 3,4 бали, 3,3 та 2,2 бали, відповідно). Зате для робітників та службовців відчуття працівниками своєї важливості та зміна стилю і принципів керівництва є немаловажними (за оцінками службовців – 7,7 та 7,1 бала, робітників – 7,8 та 7,2 бала).

Але все ж таки, з точки зору рядових працівників, найважливішими аспектами соціально-

трудова відносин є власна задоволеність роботою, яку службовці оцінили у 8,7, а робітники – 8,9 бала, а також відсутність або вчасне залагодження конфліктів (оцінка службовців – 8,6, робітників – 8,4 бала). Найнижче оцінюють робітники та службовці забезпечення лояльності організації (3,1 та 3,2 бала) та посилення жорсткості дисципліни (2,2 та 2,3 бала).

Що стосується керівників різних рівнів управління, то вони не завжди співпадають. Так, вище керівництво більш високо оцінює важливість розвитку авторитету керівників (8,4 бали), корпоративної культури (8,2 бали) та лояльність до організації (7,7 бали). Для керівників середнього та нижчого щабля управління ці аспекти також є найбільш пріоритетними, але оцінка їх важливості є дещо нижчою. Так авторитет керівників оцінюється представниками середнього та нижнього рівня управління у 7,6 та 7,9 бали відповідно, лояльність до організації – у 5,9 та 6,7 бали, а розвиток корпоративної культури – у 7,1 та 5,1 бали.

Зате, для керівників нижчих щаблів управління порівняно з вищим керівництвом більшою є важливість відсутності або вчасного розв'язання конфліктних ситуацій (7,1 бала за оцінками

Таблиця 3. Оцінка важливості різних аспектів управління соціально-трудова відносинами

Аспект	Шифр аспекту	Середнє значення пріоритетності					
		Власники	Вище керівництво	Керівники середньої ланки	Керівники нижньої ланки	Службовці	Робітники
Шифр зацікавленої сторони		C1	C2	C3	C4	C5	C6
Ефективність взаємодії працівників	A4.1	7,9	4,9	5,5	5,9	4,8	4,9
Задоволеність працівників роботою	A4.2	1,8	4,1	4,4	4,7	8,7	8,9
Відсутність або вчасне вирішення конфліктів	A4.3	6,1	6,1	6,2	7,1	8,6	8,4
Лояльність до організації	A4.4	8,9	7,7	5,9	6,7	3,1	3,2
Розвиток корпоративної культури	A4.5	9,6	8,2	7,1	5,1	4,4	4,3
Авторитет керівників	A4.6	7,6	8,4	7,6	7,9	4,2	4,1
Посилення жорсткості дисципліни	A4.7	4,2	6,6	5,2	4,9	2,2	2,3
Протириччя в думках офіційних керівників і неформальних лідерів	A4.8	3,4	4,5	4,2	3,4	4,2	3,9
Відчуття працівниками своєї важливості	A4.9	2,2	3,3	4,1	4,2	7,7	7,8
Зміна стилю та принципів керівництва	A4.10	3,3	1,2	4,8	5,1	7,1	7,2

нижчого керівництва проти 6,1 бала за оцінками вищих керівників), ефективність взаємодії працівників (5,9 проти 4,9 бала), задоволеність працівників роботою (4,7 бала проти 4,1 бала), зміна стилю та принципів керівництва (5,1 проти 1,2 бала) та відчуття працівниками своєї важливості для підприємства (3,3 проти 4,2 бала).

### Висновки

В ході нашого дослідження експертам, до складу яких в рамках дотримання принципу балан-

су інтересів були включені представники трудового колективу будівельних підприємств (керівники різних рівнів управління, службовці та рядові робітники), а також власники будівельних підприємств, було запропоновано ряд питань з метою визначення основних проблем в сфері управління трудовим потенціалом будівельних підприємств, визначення основних пріоритетів управління трудовим потенціалом та можливих напрямів підвищення його ефективності.

### Література

1. Князев, С. Я. Место и роль управления развитием производственно-экономического потенциала строительного предприятия в системе его стратегического менеджмента [Текст] / С. Я. Князев, К. Б. Строкин // Экономическое и социальное развитие: проблемы и перспективы: Ученые и специалисты Санкт-Петербурга и Ленинградской области – Петербургскому экономическому форуму 2007 год. : сб. науч. ст. – СПб. : СПбГИЭУ, 2007. – С. 457–468.
2. Князев, С. Я. Исследование факторов, ограничивающих производственно-экономический потенциал строительных организаций региона [Текст] / С. Я. Князев, К. Б. Строкин // Организационно-экономические проблемы современного предпринимательства : сб. науч. статей профессорско-преподавательского состава и аспирантов / Нов. ГУ им. Ярослава Мудрого. – Великий Новгород, 2007. – С. 195–200.
3. Новікова, О. Напрями вдосконалення державного та регіонального управління щодо збереження та розвитку трудового потенціалу України [Текст] / О. Новікова // Україна: аспект праці. – 2005. – № 2. – С. 3–12.
4. Хэнна, Д. Лидерство на все времена: Результаты сегодня – наследие на века [Текст] / Д. Хэнна. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2007. – 297 с.
5. Зорина, Е. С. Методические подходы к развитию трудового потенциала строительного предприятия [Текст] : дис. ... канд. экон. наук / Зорина Елена Сергеевна. – Иркутск, 2006. – 161 с.
6. Ареф'єва, О. В. Економічні засади формування потенціалу підприємства [Текст] / О. В. Ареф'єва, Т. В. Харчук // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 7(85). – С. 71–76.
7. Бачевський, Б. Є. Потенціал і розвиток підприємства [Текст] / Б. Є. Бачевський, І. В. Заблodsка, О. О. Решетняк. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 400 с.
8. Лігоненко, Л. О. Антикризисное управління підприємством: теоретико-методологічні засади та практичний інструментарій [Текст] : [Моногра-

### References

1. Knyazev, S. Ya.; Strokin, K. B. Position and function of development management of productive and economic potential of a building enterprise in the system of its strategic management. In compendium *Economic and social development: problems and perspectives: Scientists and experts of St. Petersburg and Leningrad Oblast to Economic Forum of 2007*. St. Petersburg: State Institute of Economic Management Press, 2007, p. 457–468. (in Russian)
2. Knyazev, S. Ya.; Strokin, K. B. Study of the factors limiting productive and economic potential of building enterprises. In compendium *Organizing and economic problems of contemporary business*. Great Novgorod: Yaroslav the First Novgorod State University, 2007, p. 195–200. (in Russian)
3. Novikova, O. Trends of government and regional administration perfection for saving and development of labour potential of Ukraine. In *Ukraine: labour aspect*, 2005, No. 2, p 3–12. (in Ukrainian)
4. Hanna, D. Leadership at all times. Results are nowadays, heritage is forever. Moscow: Alpine Business Books, 2007. 297 p. (in Russian)
5. Zorina, Ye. S. Processing approach to labour potential development of building enterprise: author's abstract of dissertation. Irkutsk, 2006. 161 p. (in Russian)
6. Arefyeva, O. V.; Kharchuk, T. V. Economic bases of enterprise potential formation. In *Vital problems of economy*, 2008, No. 7(85), p. 71–76. (in Ukrainian)
7. Bachevsky, B. Ye.; Zablodska, I. V.; Reshetnyak, O. O. Potential and development of enterprise. Kyiv: Educational Literature Centre, 2009. 400 p. (in Ukrainian)
8. Ligonenko, L. O. Antirecessionary management of an enterprise: fundamental and systematical bases and practical tools: Monograph. Kyiv: Kyiv National Trade and Economics University Press, 2001. 580 p. (in Ukrainian)
9. Tarasyuk, G. M. Planned activities as systematic process of management by an enterprise: Monograph. Zhitomir: Zhitomir State Technical University Press, 2006. 469 p. (in Ukrainian)



- фія] / Л. О. Лігоненко. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2001. – 580 с.
9. Тарасюк, Г. М. Планова діяльність як системний процес управління підприємством [Текст] : монографія / Г. М. Тарасюк. – Житомир : ЖДТУ, 2006. – 469 с.
10. Діагностика стану підприємства: теорія і практика [Текст] : монографія / А. Е. Воронкова, Р. З. Вечерковські, Д. К. Воронков [та ін.] ; за заг. ред. проф. А. Е. Воронкової. – Х. : ВД «ІНЖЕК», 2006. – 448 с.
10. Voronkova, A. Ye. (ed); Vecherkovski, R. Z.; Voronkov, D. K. et al. Diagnostics of enterprise state: theory and practice: Monograph. Kharkiv: Publishing House "INZHEK", 2006. 448 p. (in Ukrainian)

**Русінко Марина Іванівна** – аспірант, асистент кафедри обліку, економіки та управління персоналом підприємства Придніпровської державної академії будівництва та архітектури. Наукові інтереси: дослідження проблем формування і оцінка трудового потенціалу підприємств.

**Русинко Марина Ивановна** – аспірант, асистент кафедри учета, экономики и управления персоналом предприятия Приднепровской государственной академии строительства и архитектуры. Научные интересы: исследование проблем формирования и оценка трудового потенциала предприятий.

**Marina Rusinko** – a postgraduate, a teaching fellow of the Accounting, Economics and Staff Management Department of the Prydniprovsk State Academy of Civil Engineering and Architecture. Research interests: investigation of forming problems and evaluation of labor potential of enterprises.