

## **ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В БУДІВЕЛЬНІЙ СФЕРІ**

**Смачило В.В., Халіна В.Ю.**

*Харківський національний університет будівництва та архітектури,  
м. Харків*

Базуючись на ґрунтовних авторських дослідженнях, до особливостей формування кадрового потенціалу в будівництві слід віднести: особливості підготовки кадрів для сфери будівництва, особливості підбору персоналу та особливості управління персоналом у сфері будівництва

На першому етапі здійснюється підготовка кадрів, тобто майбутніх фахівців в сфері будівництва. Участь власне будівельних організацій в цьому процесі часто є опосередкованою, хоча специфіка галузі вимагає постійної співпраці закладів освіти та роботодавців для більш якісної підготовки майбутніх будівельників. Загалом система освіти в сфері будівництва потребує оновлення та осучаснення освітніх програм, прив'язки їх до існуючих технологій, більш ґрунтовної практичної підготовки з впровадженням дуальної освіти та формування бази майбутнього (безпосередня робота зі студентською аудиторією).

Відмінності формування кадрового потенціалу в сфері будівництва ґрунтуються, перш за все, на специфіці самої галузі будівництва, таких як унікальність переважної більшості об'єктів будівництва; значна тривалість реалізації будівельних проектів; залежність значної частини робіт від погодних умов; значна тривалість будівництва (як правило, понад 1 року); велика кількість учасників; складний процес організації документообігу; тривалий життєвий цикл продукції будівництва (може бути більше 100 років) в сукупності з необхідністю забезпечення безпеки експлуатації об'єктів будівництва протягом усього циклу; багатостадійність реалізації будівельних проектів. За даними Державної служби зайнятості представники робочих спеціальностей і фахівці в сфері будівництва та архітектури протягом останніх кількох років стабільно потрапляють в перелік найбільш затребуваних кадрів на ринку праці. Їх дефіцит підтверджують і представники будівельного сектора. Перша причина відтоку – виїзд робочих закордон. Але фахівці прогнозують, що такого масового відтоку робочих, який спостерігався з наданням Україні безвізового режиму, найближчим часом вже не буде, ситуація починає вирівнюватися.

Очевидно, що особливості та негативні явища першого етапу формування кадрового потенціалу в будівельній галузі, тобто підготовка кадрів, мають безпосередній вплив на підбір персоналу для будівельних організацій. Проте використання відносно нових для України методів працевлаштування персоналу (аутсорсинг, аутстафінг) дають можливість не лише економії коштів, але й збільшення ефективності виробничого процесу та скорочення термінів виконання робіт.