

Якимчук І.М.

к.е.н., доцент,

заслужений економіст України,

Київський національний університет будівництва і архітектури

Yakymchuk Iryna

Kyiv National University of Construction and Architecture

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9198-5188>

ПРОБЛЕМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ БУДІВЕЛЬНИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ

PROBLEMS OF IMPROVING THE ORGANIZATION OF MANAGEMENT OF CONSTRUCTION COMPANIES AT THE PRESENT STAGE

Анотація. У статті здійснено огляд ключових проблем удосконалення організації управління будівельними підприємствами на сучасному етапі. Аналіз сутнісних і змістовних характеристик організації управління в контексті загальної проблеми підвищення ефективності менеджменту будівельних підприємств дав змогу зауважити, що специфікою діяльності будівельних компаній, як правило, є спроба досягти кількох цілей одночасно, а саме максимального рівня дохідності за мінімальних витрат і в максимально короткі терміни. Це зумовлено такими факторами будівельної сфери, як терміновість будівництва, сезонність будівництва, велика залежність рентабельності будівельного бізнесу від собівартості будівництва, істотні витрати під час збільшення терміну будівництва. Акцентовано увагу на тому, що головним ресурсом стратегічного розвитку організації нині стають не зовнішні статичні, природні та соціально сприятливі для її розвитку фактори, а інтелектуальний капітал, креативний потенціал персоналу, унікальні організаційні знання та інновації на всіх стадіях реалізації проєктів у сфері будівництва.

Ключові слова: управління, менеджмент, будівельні організації, інновації, кадровий ресурс, будівельна галузь.

Постановка проблеми. Менеджмент у сучасних будівельних компаніях – це

система, що складається з інструментів взаємодії, спрямованих на розвиток ключових напрямів діяльності компаній, для стійкого конкурентоспроможного положення на ринку, що забезпечує адекватну реакцію на зміну внутрішнього й зовнішнього середовища, яке орієнтоване на досягнення цілей і виконання завдань компанії. Водночас у всіх коментарях і аналітичних дослідженнях, присвячених глобальній фінансово-економічній кризі, що вибухнула у 2020 році, червоною ниткою проходить думка про те, що однією з найбільш істотних, якщо не головною, причиною того, що криза набула настільки масштабного характеру, стала низька якість менеджменту. Якщо врахувати, що криза отримала відображення в економіці України, а серед галузей національної економіки найсильніше вдарила по будівництву, то напрашується закономірний висновок про те, що проблема якості вітчизняного менеджменту в цій галузі стоїть особливо гостро. Це зумовлює нагальну необхідність комплексного аналізу ситуації, що склалася, і розроблення обґрунтованих, методично вивірених рекомендацій щодо її виправлення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Зокрема, в публікаціях О. Бутенко висвітлено особливості використання

lean-підходу до управління будівельним підприємством [1, с. 3]. Автор говорить про те, що lean-бізнес-модель установлює клієнтську стратегію, яка зосереджена на збільшенні цінності для клієнта і скороченні втрат і ризиків у процесі. Як і в будь-якому бізнесі, трьома основними елементами будівельного бізнесу є ресурси, процес і управління. Ресурси за lean-підходу переважно ґрунтуються на усуненні компоненту втрат, які розглядаються як втрати часу для переробки, транспортування, зберігання, корегування і, найголовніше, як людські ресурси, будівельні матеріали та обладнання [1, с. 4]. В. Гончар та О. Морозова здійснили детальний аналітичний огляд проблем управління людським капіталом будівельних підприємств [2, с. 2]. Дослідники акцентують увагу на тому, що однією з проблем будівельних підприємств, яка потребує уваги, є мотивація людського капіталу, а точніше, її неефективність та низький рівень [2, с. 3]. Аналітичний огляд роботи авторів демонструє, що якісний людський капітал стає головною рушійною силою підприємства. Якщо будівельні організації будуть його ефективно використовувати та сприяти його розвитку, то це позитивно відобразиться на роботі всієї організації.

Натомість В. Дмитренко вивчав перспективи розвитку підприємств будівельної галузі [3], звертаючись до напрацювань Л. Дончак та В. Добіжи, котрі розробили вказівки щодо удосконалення кадрового менеджменту на підприємстві [4]. Науковці дійшли висновку, що ефективність роботи будь-якого підприємства залежить від його конкретних працівників, їх знань, компетентності, кваліфікації, дисципліни, мотивації, здатності вирішувати проблеми, сприйнятливості до навчання. Отже, Л. Дончак та В. Добіжа [4] зауважують, що кадрові служби управління персоналом на підприємстві повинні складатися з висококваліфікованих працівників, здатних ефективно приймати різні управлінські рішення, отже, сприяти забезпеченню ефективності усього підприємства. Особливості управління будівельними компаніями отримали відображення в науковій спадщині Е. Каплана [5], С. Ушацького [9], Н. Фісу-

ненко [10], Е. Чених [11; 12], Д. Зіміна [13]. Привертають увагу напрацювання О. Кобилюхи та Г. Мельника, де висвітлено припущення про доцільність використання концепції ощадливого виробництва як стратегії оптимізації виробничого та управлінського процесів [6].

Ключовими вважаємо висновки дослідників щодо того, що, проваджуючи у дію концепцію ощадливого виробництва, часто підприємства припускаються типових помилок [6]. Основною помилкою зазвичай є технологічний підхід до розуміння поліпшення роботи підприємства, але технологічний підхід означає впровадження в дію сучасного обладнання без його підтримки з боку управлінської ланки, тобто підходи до управління трудовими ресурсами залишаються без змін, тому керівництву слід уникати такого погляду на концепцію та застосовувати управлінський підхід, який розглядає процес оптимізації виробництва як пошук «слабких місць», а пізніше вже впровадження відповідних технологій відповідно до виниклої потреби. Також типовими помилками є нерозуміння ролі керівництва у впровадженні системи ощадливого виробництва, недостатня гнучкість такої системи, зміна робочих місць без зміни звичок, збирання даних, але без їх подальшого використання, постійний аналіз ситуації замість постійних покращень [6]. Схожої наукової позиції дотримується О. Несіоловський [7], котрий резюмує, що ощадливе виробництво спрямоване на підвищення операційної ефективності за рахунок усунення втрат всередині виробничих процесів. В рамках концепції виділяється сім виробничих втрат, таких як перевиробництво, запаси, зайві переміщення, зайве транспортування, зайва обробка, дефекти, очікування. О. Мотузенко вивчав проблему кореляції мотивації праці та підвищення ефективності діяльності підприємства [8, с. 103–104].

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Однак комплексних досліджень у напрямі огляду ключових проблем удосконалення організації управління будівельними підприємствами на сучасному етапі нами не знайдено.

Мета статті. Головною метою роботи є дослідження ключових проблем удосконалення організації управління будівельними підприємствами.

Виклад основного матеріалу. Стратегічна концепція економічного розвитку України визначає однозначно й чітко необхідність інноваційної модернізації. Отже, жодна галузь не може залишитися поза цим процесом. Одним з головних завдань є досягнення інтегрованої єдності модернізації виробництва й модернізації управління (перша модернізація без другої високої ефективності досягти не зможе). Конкретні модернізаційні заходи повинні складати основний зміст (контент) управлінської стратегії. Слід зазначити, що більшість виробничих проблем будівельних компаній нині є прямим або побічним наслідком проблем управлінських, а саме відсутності управлінських рішень, адекватних щодо відповідності ситуації, змісту й актуальності.

В наявних дослідженнях і розроблених на їх основі практичних рекомендаціях основний акцент робиться на тому, які управлінські рішення повинні розроблятися для того, щоб ефективність діяльності підприємства була максимальною. Однак цілком очевидно, що ця ефективність рівною мірою залежить від того, як формуються і приймаються управлінські рішення. Уточнимо, що в цьому разі йдеться не про моделі й алгоритми прийняття рішень, представлених у багатьох публікаціях [3; 4; 5], а про те, наскільки раціонально організований управлінський процес і, відповідно, наскільки він ефективний. Аналіз сутнісних і змістовних характеристик організації управління в контексті загальної проблеми підвищення ефективності менеджменту будівельних підприємств дав змогу зауважити, що специфікою діяльності будівельних компаній, як правило, є спроба досягти кількох цілей одночасно, а саме максимального рівня дохідності за мінімальних витрат і в максимально короткі терміни. Це зумовлено такими факторами будівельної сфери, як терміновість будівництва, сезонність будівництва, велика залежність рентабельності будівельного бізнесу від собівар-

тості будівництва, істотні витрати під час збільшення терміну будівництва.

Водночас будівельний бізнес є досить ресурсомістким, тому правильний підхід до оцінювання ефективності людських ресурсів є одним з насущних завдань менеджменту будівельної компанії. У будівельній галузі постійно потрібні людські ресурси, що володіють необхідною кваліфікацією.

Як стверджують науковці, «за останній час серйозні недоліки в будівельному комплексі продовжують негативно впливати на економічний і соціальний розвиток країни. Зросли обсяги незавершеного будівництва, не виконуються плани введення в експлуатацію об'єктів і виробничих потужностей. Залишається низьким технологічний і технічний рівень будівельного комплексу, вкрай низьким є рівень соціальної забезпеченості робітників галузі, різко впала престижність будівельної професії» [10, с. 41].

Будівельна галузь, яка створює матеріальну базу виробничої і соціальної інфраструктури, є однією з найважливіших в економіці держави. Велика кількість учасників виробництва і експлуатації продукції формує значну кількість робочих місць у цій галузі. При цьому використання новітніх будівельних технологій і сучасних високотехнологічних будматеріалів зумовлює потребу в підготовці і залученні висококваліфікованого персоналу.

Персонал є одним із ключових ресурсів, від ефективного управління яким на будівельних підприємствах залежить ефективність діяльності не тільки безпосередньо конкретного підприємства, але й усієї галузі. Так, від рівня компетентності, психологічних і особистих характеристик персоналу залежать імідж підприємства, його споживчий і діловий рейтинг, що безпосередньо визначає позицію підприємства на ринку будіндустрії та його конкурентні переваги. У зв'язку з цим відзначимо, що кадрове забезпечення є ключовим фактором, що застосовується для оцінювання діяльності будівельної організації загалом, її можливостей для виконання певного виду робіт, доцільності інвестування, вибору надійного партнера тощо.

Відзначимо, що потреби будівельної галузі у кваліфікованих кадрах безпосередньо обумовлені підвищенням вимог до якості життя населення, які передбачають створення максимально комфортних умов життєдіяльності за рахунок пріоритетного задоволення житлових потреб, а також будівництва об'єктів соціальної інфраструктури, відповідних усім сучасним вимогам. При цьому акцентуємо увагу на тому, що дефіцит кваліфікованих робітничих кадрів у сфері будівництва нині викликаний випереджаючим зростанням складності сучасних будівельних технологій і робіт по відношенню до зростання кваліфікаційного рівня працівників, задіяних у сфері будівництва. З огляду на специфіку розвитку російської економіки в кінці ХХ століття до передумов сучасного дефіциту кваліфікованих кадрів вищої та середньої ланок у будівельній галузі можна також віднести проблему марнотратства кадрів у 1990-ті роки, коли в період реформ значна кількість фахівців будівельного профілю, інженерів, архітекторів залишилась без роботи, що привело до падіння престижу цих професій.

Сьогодні будівельна галузь є однією з найбільш складних і масштабних з огляду на кількість залучених у виробничий процес працівників. Проте кадровий потенціал цієї сфери вітчизняного виробництва задіяний і реалізується далеко не повною мірою. Такий стан речей частково пояснюється тим, що фахівці будівельної справи на початковому етапі не встигають набути в достатньому обсязі необхідного практичного досвіду і професійних знань, внаслідок чого гостро відчувається дефіцит кваліфікованих кадрів, тому дуже важливо вміти не тільки знайти необхідного фахівця і забезпечити йому всі необхідні умови для майбутнього зростання в професійному і матеріальному плані, але й утримати його.

Отже, система управління персоналом сучасної будівельної організації повинна враховувати особливості будівельної галузі, її актуальні проблеми і загальносвітові тенденції, а також сучасні наукові підходи та методи управління персоналом. У сучасних умовах для вирішення проблеми кадрового забезпечення будівельної галузі та підвищення ефективності управління персоналом

у будівельних організаціях доцільно застосовувати такі методи й технології управління персоналом, як ефективна політика підбору і відбору персоналу; навчання й стимулювання професійного розвитку персоналу; безперервний розвиток і підвищення кваліфікації працівників; забезпечення стабільної зайнятості персоналу; підвищення рівня організації праці та оснащення робочих місць; раціональне планування робочого часу персоналу; вдосконалення оплати й методів нематеріальної мотивації праці; формування організаційної культури й створення сприятливого психологічного мікроклімату в колективі; розроблення й реалізація комплексу соціально-економічних програм.

З огляду на високу динаміку сучасного будівництва, виникнення нових будівельних технологій і способів виробництва будівельних робіт перед кадровою службою постає непросте завдання підтримки рівня компетенцій і знань співробітників відповідно до зростаючих виробничих вимог. Одним зі способів вирішення цієї проблеми є формування власного центру знань і компетенцій. Останнім часом великі будівельні компанії створюють власні центри навчання підготовки кадрів. Діяльність таких центрів вирішує відразу кілька завдань. З одного боку, такі центри, згідно з внутрішніми запитамі організації, проводять навчання й підвищення кваліфікації співробітників. З іншого боку, за належного оснащення такі центри дають змогу відпрацьовувати технологічні прийоми й методики ведення будівельних робіт і окремих виробничо-технологічних процесів. У західних країнах такі центри стають центром інноваційної діяльності компаній.

Іншим перспективним форматом інновації процесу управління будівельними компаніями є запуск власного корпоративного університету. Як правило, такий формат передбачає навчання та підготовку широкого переліку спеціальностей: від фахівців продажів у сфері будівництва до інженерів і технологів та управлінців. Під впливом інтеграційних процесів корпоративні університети налагоджують відносини з постачальниками будівельних технологій, матеріалів і устатку-

вання, зі ЗВО і коледжами. Деякі навіть проводять навчання свої управлінців спеціалізованими програмами MBA. Як правило, в такому разі програма має галузевий акцент [13].

Нині пріоритетним та інноваційним напрямом розроблення бізнес-стратегії організацій будівельної галузі є формування компетентісно-орієнтованого підходу, коли підприємство розглядається як соціальний інститут, головною характеристикою якого є компетенції, що розуміються як основне джерело забезпечення конкурентоспроможності підприємства.

Компетентісна модель стратегічного управління організацій будівельної галузі включає стратегічне мислення, скоординовані стратегічні дії і процес перетворення стратегічної ідеї на скоординовану стратегічну дію. Ця модель включає підтримку компетенцій персоналу будівельної організації, які викликають якісні зміни в наявних активах підприємства і здатні створити нові варіанти стратегічного розвитку, які допомагають уникати потенційних джерел небезпеки.

Акцентуємо увагу на тому, що головним ресурсом стратегічного розвитку організації нині стають не зовнішні статичні, природні та соціально сприятливі для її розвитку фактори, а інтелектуальний капітал, креативний потенціал персоналу, унікальні організаційні знання та інновації на всіх стадіях реалізації проєктів у сфері будівництва.

Висновки і пропозиції. Однією з найбільш актуальних проблем будівельної галузі України на сучасному етапі її розвитку є недостатнє кадрове забезпечення будівельних організацій кваліфікованим виробничим та інженерно-технічним персоналом, що пов'язано з такими факторами:

- недостатній рівень професійної підготовки кадрів, яка не відповідає сучасним вимогам і нововведенням у цій галузі;
- низький рівень оплати праці робітників робочих будівельних спеціальностей;
- важкі умови праці, пов'язані з недостатнім рівнем технічного оснащення будівельних робіт і високим ступенем ризику для здоров'я працівника;
- обмеженість методів діагностики та оцінювання персоналу;

- поширеність практики тимчасового найму робочого персоналу, в тому числі використання дешевої робочої сили трудових мігрантів;
- зниження рівня престижності професії будівельника.

Аналізуючи можливі способи вирішення кадрових проблем у будівельній галузі, маємо особливо наголосити на необхідності активної участі держави. Нині розробляються програми, спрямовані перш за все на розвиток і модернізацію матеріально-технічної бази будівельної індустрії, оптимізацію організаційної структури виробництва, поліпшення показників ефективності галузевих виробництв у сфері будівництва, удосконалюються нормативно-правова база й механізми економічного стимулювання інноваційної діяльності працівників підприємств будівельного комплексу.

У середньостроковій перспективі вирішення проблемних питань, пов'язаних із кадровим забезпеченням будівельної галузі, на нашу думку, є можливим за рахунок вжиття таких заходів:

- розширення профілю підготовки кадрів шляхом професійної перепідготовки;
 - посилення контролю за діяльністю роботодавців у сфері будівництва щодо запобігання залученню працівників до трудової діяльності на нелегальній основі;
 - організація тісної співпраці між будівельними фірмами за взаємним обміном кадрами відповідно до трудового законодавства за нестачі працівників певного профілю в одних фірм та їх надлишку в інших;
 - активна взаємодія роботодавців із державними центрами зайнятості та кадровими агентствами;
 - розвиток внутрішньогалузевої взаємодії між підприємствами та організаціями у сфері вдосконалення корпоративної кадрової політики;
 - впровадження системи професійної сертифікації кадрів у сфері будівництва.
- Подальші дослідження будуть спрямовані на вивчення регіональних аспектів кадрового забезпечення будівельної галузі, визначення механізмів підвищення ефективності управління персоналом будівельних організацій з урахуванням зарубіжного досвіду

та світових тенденцій розвитку будівельної індустрії, інноваційних перетворень у цьому секторі економіки та вітчизняної специфіки розвитку будівельного комплексу.

Література:

1. Бутенко О. Особливості використання lean-підходу до управління будівельним підприємством. *Пріоритети розвитку національної економіки в контексті євроінтеграційних та глобальних викликів* : матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 14-15 травня 2016 року). Харків : Світязь, 2016. С. 3–5.
2. Гончар В., Морозова О. Аналітичний огляд проблем управління людським капіталом будівельних підприємств. *Актуальні проблеми економіки та управління*. 2017. № 11. С. 1–6.
3. Дмитренко В. Проблеми та перспективи розвитку підприємств будівельної галузі. *Вчені записки університету «Крок»*. 2020. № 2(58). С. 120–127. DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2020-58-120-127>
4. Дончак Л., Добіжа В. Удосконалення кадрового менеджменту на підприємстві. *Економіка і суспільство*. 2018. № 18. С. 234–239. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2018-17-34>
5. Каплан Е. Управление строительной компанией. Москва : Гиорд, 2009. 144 с.
6. Кобилюх О., Мельник Г. Ощадливе виробництво як концепція оптимізації виробничого та управлінського процесів. URL: <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/23489/1/10-43-49.pdf> (дата звернення: 5.08.2021).
7. Мотузенко О. Мотивація праці та підвищення ефективності діяльності підприємства. *Вчені записки університету «Крок»*. 2020. № 2(58). С. 103–111. DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2020-58-103-111>
8. Несіоловський О. Ощадливе виробництво: комплексний підхід. URL: <http://innovations.com.ua/ua/articles/13332/temp> (дата звернення: 5.08.2021).
9. Ушацький С., Шейко Ю., Тригер Г. Організація будівництва : підручник. Київ : Кондор, 2017. 521 с.
10. Фісуненко Н. Підходи до дослідження стану будівельної галузі. *Забезпечення сталого розвитку економіки: проблеми, можливості, перспективи* : матеріали доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (м. Ужгород, 16-17 лютого 2018 року). Ужгород : Видавничий дім «Гельветика», 2018. С. 40–43.
11. Черных Е. Оперативное планирование и качество строительства: отечественный и зарубежный опыт. *Менеджмент качества*. 2009. № 4(08). С. 270–287.
12. Черных Е. Организация строительного производства: бережливый подход. *Менеджмент качества*. 2010. № 1(09). С. 44–55.

13. Zimina D., Ballard G., Pasquire C. Target value design: using collaboration and a lean approach to reduce construction cost. *Construction Management and Economics*. 2012. Vol. 30. Issue 5. P. 383–398.

References:

1. Butenko O. (2016) Features of the lean-approach to the management of a construction company: *Materials VIII International scientific-practical conf. "Priorities for the development of the national economy in the context of European integration and global challenges"*. (m. Kharkiv, 14-15 travnia, 2016). Kharkiv: Svitiaz, pp. 3–5.
2. Honchar V., Morozova O. (2017) Analytical review of problems of human capital management of construction enterprises. *Current problems of economics and management*, no. 11, pp. 1–6.
3. Dmytrenko V. (2020) Problems and prospects of development of enterprises of the construction industry. *Scientific notes of Krok University*, no. 2(58), pp. 120–127. DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2020-58-120-127>
4. Donchak L., Dobizha V. (2018) Improvement of personnel management at the enterprise. *Economy and society*, no. 18, pp. 234–239. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2018-17-34>
5. Kaplan E. (2009) Management of a construction company. Moscow: Hyord, 144 p.
6. Kobyliukh O., Melnyk H. (2017) Lean production as a concept of optimization of production and management processes. Retrieved from: <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/23489/1/10-43-49.pdf> (accessed 5 August 2021).
7. Motuzenko O. (2020) Motivation of work and increase of efficiency of activity of the enterprise. *Scientific notes of Krok University*, no. 2(58), pp. 103–111. DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2020-58-103-111>
8. Nesiolovskyi O. (2012) Thrifty production: a comprehensive approach. Retrieved from: <http://innovations.com.ua/ua/articles/13332/temp> (accessed 5 August 2021).
9. Ushatskyi S., Sheiko Yu., Tryher H. (2017) GM Organization of construction. Textbook. Kyiv: Condor, 521 p.
10. Fisunenko N. (2018) Approaches to the study of the construction industry. *Ensuring sustainable economic development: problems, opportunities, prospects: materials add. International. scientific-practical conf.* (Uzhhorod, February 16-17, 2018). Uzhhorod: Helvetica Publishing House, pp. 40–43.
11. Chernykh E. (2009) Operational planning and quality of construction: domestic and foreign experience. *Quality management*, no. 4(08), pp. 270–287.
12. Chernykh E. (2010) Organization of construction production: a lean approach. *Quality management*, no. 1(09), pp. 44–55.
13. Zimina D., Ballard G., Pasquire C. (2012) Target value design: using collaboration and a lean approach to reduce construction cost. *Construction Management and Economics*, vol. 30, issue 5, pp. 383–398.

Аннотация. В статье осуществлен обзор ключевых проблем совершенствования организации управления строительными предприятиями на современном этапе. Анализ сущностных и содержательных характеристик организации управления в контексте общей проблемы повышения эффективности менеджмента строительных предприятий позволил заметить, что спецификой деятельности строительных компаний, как правило, является попытка достичь нескольких целей одновременно, а именно максимального уровня доходности при минимальных затратах и в максимально короткие сроки. Это обусловлено такими факторами строительной сферы, как срочность строительства, сезонность строительства, большая зависимость рентабельности строительного бизнеса от себестоимости строительства, существенные затраты при увеличении срока строительства. Акцентируется внимание на том, что главным ресурсом стратегического развития организации сейчас становятся не внешние статические, природ-

ные и социально благоприятные для его развития факторы, а интеллектуальный капитал, креативный потенциал персонала, уникальные организационные знания и инновации на всех стадиях реализации проектов в сфере строительства.

Ключевые слова: управление, менеджмент, строительные организации, инновации, кадровый ресурс, строительная отрасль.

Summary. The article deals with the review of basic problems of improving the organization of management of construction companies at the present stage. Analysis of the essential and substantive characteristics of the management organization in the context of general problem of increasing the effectiveness of management of construction companies made it possible to note that the specifics of construction companies, as a rule, is an attempt to achieve several goals simultaneously – the maximum level of profitability at minimum cost and in the shortest possible terms. It is caused by such facts of construction field as urgency of construction, seasonality of construction, high dependence of profitability of construction business on the cost of construction, significant costs when increasing the construction period. It has been resumed that construction field, which creates a material base of production and social infrastructure, is one of the most important in the economics of state. A huge number of participants in the production and operation of products form a significant number of working places in that field. At the same time, the use of the latest construction technologies and modern high-tech building materials determines the need in the preparing and involving highly qualified stuff. It has been generalized that stuff is of the basic resources, from the effective managing of which in construction companies depends on the effectiveness of not only directly a particular enterprise, but also the whole field. Thus, the level of competence, psychological and personal characteristics of staff depends on the image of the enterprise, its consumer and business rating, which directly affects and determines the position of the enterprise in the construction industry and its competitive advantages. It has been paid attention that the main resource of strategic development of the organization at the present stage are not external static, natural and socially favorable factors for its development, but intellectual fund, creative stuff potential, unique organizational knowledge and innovations at all stages of the realization of projects in the construction field. It has been found that one of the most current problems of the construction industry of Ukraine at the present stage of its development is insufficient staffing of construction companies with qualified producing, engineering and technical personnel, which is associated with the following: insufficient level of stuff professional training, which does not meet modern requirements and innovations in this field; a low level of remuneration of employees working construction specialties; hard work conditions, related to insufficient level of technical equipment of construction works and high risk to the health of the employee; limited methods of diagnostics and evaluation of personnel, including use of cheap labor of migrant workers; decreasing the level of the prestige of the construction profession, etc.

Keywords: management, construction companies, innovations, stuff resource, construction field.