

2. Створення збалансованого графіка роботи будівельного персоналу. Це включає зміну часу початку і закінчення робочого дня з метою уникнути масового руху робітників і іншого персоналу на будівельний майданчик вранці і назад з майданчика ввечері. Змінений графік дозволяє рівномірно розподілити трудову діяльність персоналу протягом робочого дня.

3. Створення системи витягування, яка передбачає початок наступної операції тільки в міру закінчення попередньої операції. Це означає, що наступний виконавець у виробничій лінії самостійно переходить до виконання нової операції в міру закінчення попередньої, і таким чином вдається уникнути перевиробництва і зайвих запасів.

4. Створення цінності на кожному етапі робіт. Керівництво будівництва і весь персонал повинні проводити оцінку кожного завдання і завдання з метою визначити, яку додаткову цінність вона створює для замовника або для виконання затвердженого графіка будівництва.

Безумовно, в умовах світової фінансової кризи конкуренція на будівельному ринку стає тільки сильніше. Можливості конкурувати за рахунок зниження вартості робіт у більшості українських компаній обмежені і до якогось моменту вже будуть вичерпані. І тут свою позитивну роль може зіграти активний перехід вітчизняних підприємств до використання принципів бережливого виробництва. Це дозволить не тільки вистояти в складних умовах кризи, але і продовжувати розвиватися і конкурувати з зарубіжними корпораціями на місцевому та зарубіжних ринках.

УПРАВЛІННЯ МОТИВАЦІЄЮ ПЕРСОНАЛУ

Залуцька Н.Ю.

Науковий керівник – Чечетова Н.Ф., д-р екон. наук., професор

В сучасних складних економічних умовах важливим завданням, що стоїть перед керівництвом будь-якої компанії, є виявлення та подальше ефективне використання організаційних ресурсів. Особливу значущість цей процес набуває в умовах нестабільного зовнішнього середовища, що вимагає від організації постійного посилення конкурентоспроможності та гнучкості в проведенні внутрішніх і зовнішніх змін. Людський ресурс в таких умовах слід вважати головним джерелом, двигуном та резервом будь-яких змін в компанії. Забезпечення максимального ефективного використання такого ресурсу полягає в постійному його посиленні та вдосконаленні і ключова роль в цьому належить одній з найважливіших функцій управління людським ресурсом - мотивації.

Слід зазначити, що використання класичних теорій мотивацій в сучасних економічних умовах не повною мірою стимулює співробітників, причому, як звичайних працівників, так і топ-менеджерів, і, тому, існує потреба в розробці сучасних теорій мотивації, які б враховували постулати класичних теорій та сучасні вимоги функціонування економіки. Саме тому має відбутися переорієнтування сучасних технологій управління в сторону мотивації, яка враховуватиме глибинні особистісні мотиви співробітників, а також неформальну структуру організації.

Дослідження останніх років свідчать про те, що одним із сучасних інструментів, який дозволяє працювати з мотивацією співробітників максимально гнучко, вважається технологія коучингу, яка дозволяє створити індивідуальні умови для посилення мотивації та ефективності роботи для кожного співробітника. Коучинг дозволяє створювати середовище, в якому максимально розкривається потенціал персоналу і зростає його внутрішня мотивація до роботи. Коучинг також можна розглядати як метод розвитку особистості, оскільки він стимулює розвиток свідомості по відношенню не тільки до цілей, а й до всіх робочих процесів, сприяє розкриттю та найбільш повного застосування унікальних особистих якостей кожного співробітника.

Коучинг в компанії може застосовуватися в трьох напрямках: коучинг співробітників, коучинг команд і коучинг керівників. Робота одночасно в цих напрямках є максимально ефективною.

В якості методу управління, що застосовується для постановки та досягнення цілей, коучинг володіє всіма необхідними атрибутами, адже сприяє цілепокладанню, дозволяє прийняти найбільш ефективне рішення і при цьому зробити це досить швидко, тобто, прискорити процес прийняття управлінського рішення, а відповідно, і зробити процес управління більш ефективним.

Проведені дослідження системи мотивації персоналу на життєвому циклі компанії дозволяють зробити висновок, що управлінському персоналу слід звернути увагу на відповідність системи мотивації рівню розвитку компанії та її положенню на певному життєвому циклі. З універсального компонента мотивація може стати інструментом розвитку організації, який буде виявляти нові мотиваційні сили, потенційних лідерів та закріплювати отримані результати, без яких неможливий розвиток організації. Але необхідно також відзначити, що отримані результати на певному життєвому циклі розвитку компанії повинні удосконалюватися, розвиватися завдяки використанню природних талантів співробітників. Водночас багато вітчизняних компаній продовжують відноситися до співробітників як до робочої сили, фор-

мальним виконавцям своїх функціональних обов'язків, не звертаючи належної уваги на такі найважливіші характеристики, як підприємницький склад розуму, розвинений інтелект або творча унікальність кожного з співробітників. Відповідно, такий підхід негативно позначається на результатах діяльності компанії, знижуючи її конкурентоспроможність на сучасному ринку.

Крім того, сучасна система взаємовідносин між працівником і роботодавцем не повною мірою враховує той факт, що успішне функціонування і розвиток будь-якої компанії залежить від стимулюючої ролі заробітної плати та якості життя співробітників організації. Несправедливе формування та розподіл доходів, зниження стимулюючої ролі заробітної плати, а також пов'язане з цим зниження якості життя, формують незадовільні результати діяльності фірми.

З точки зору концепції життєвого циклу компанії одні і ті ж системи мотивації працюють по-різному і тому необхідні відповідні підходи в розробці системи мотивації, що враховують особливості того чи іншого етапу розвитку компанії.

ПІДВИЩЕННЯ ЕКОНОМІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Романова А.Б.

Науковий керівник – Покуца І.В., канд. екон. наук, ст. викладач

Фінансовим результатом господарської діяльності будь-якого будівельного підприємства виступає його прибутковість, яка характеризується абсолютними та відносними показниками. Економічний потенціал підприємства – це сукупність взаємозалежних та взаємодоповнюваних потенціалів – дрібних за функціональною спрямованістю і можливостями складових, які відображають стан відповідних сфер діяльності будівельного підприємства і знаходяться під впливом зовнішнього середовища. Питання визначення сутності й оцінки економічного потенціалу підприємства розглядалися у працях провідних вітчизняних та зарубіжних вчених: В.І. Бабаєва, В.І. Торкатюка, В.М. Тищенко, Т.П. Юр'євої, Л.М. Шутенко, І. Ансоффа.

Перспективи будівельного будівництва залежать від розвитку потенціалу будівельної науки, оновлення матеріальної та технічної бази будівництва. Проектно-технологічна і будівельно-монтажна діяльність у промисловій сфері має орієнтуватися на мобільні модульні технології, методи послідовно-паралельного будівництва, що забезпечують скорочення строків будівництва, здешевлення фундаментних робіт,