

второй план. Когда сотрудник начинает мыслить масштабами всей фирмы, а не ограничивается кругом непосредственных обязанностей, тогда производственные показатели растут быстрее без дополнительных инвестиций.

Таким образом, правильно организованный корпоративный праздник может стать мощным мотивационным стимулом для сотрудников, объединит их в одну сплоченную команду и создаст заряд хорошего настроения на долгое время. Поэтому можем сделать вывод, что организация праздника для сотрудников – это долгосрочные инвестиции в дальнейшее процветание компании.

Ключевые слова: корпоративная культура, социально-культурная среда, корпоративный праздник.

Список литературы

1. Волчук, С. (2006). Корпоративный праздник. СПб. : Питер.
2. Киселева, Т. Г., Красильников, Ю. Д. (2004). Социокультурная деятельность: Учебник. М. : МГУКИ.
3. Олексенко, Р. І. (2007). Методичні підходи до формування конкурентоспроможності підприємства. Держава та регіони, 2, с. 172–174.
4. Поправко, О. В. (2016). Корпоративне свято – шлях до успіху компанії. Теоретичні та практичні засади розвитку менеджменту організацій та адміністрування в умовах незалежності України присвяченої 25 річниці незалежності України та 20-річчю кафедри менеджменту організацій та управління проектами / ред.-упорядн.: д.філос.н., проф. Валентина Воронкова, Регіна Андриякайтене. Запоріжжя : ЗДІА, с. 148–151.

ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПОДРЯДНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ НА БАЗЕ ОПТИМИЗАЦИИ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ СТРОИТЕЛЬНОГО ПРОИЗВОДСТВА

Радкевич Анатолий

Днепропетровский национальный университет железнодорожного транспорта им. В. Лазаряна, Днепро, Украина

Арутюнян Ирина, Сайков Данил

Запорожская государственная инженерная академия, Запорожье, Украина

Актуальность исследования. Тематическая актуальность исследования основана на теоретико-методологическом и практическом решении проблем оптимизации организационных процессов, ориентированных на минимизацию сроков ведения строительных объектов в эксплуатацию с наивысшими показателями качества. Глобализация динамических трансформаций конъюнктуры строительного рынка усиливает роль стратегического развития подрядных предприятий на основе рационального распределения, целесообразного использования организационно-экономических и финансовых ресурсов (Марчук, 2009).

Проблемная ситуация: генерация функциональных моделей и механизмов модернизации системы организационных процессов, необходимых для достижения требуемых показателей качества строительно-монтажных работ, выхода подрядного предприятия на новый экономический уровень хозяйствования на принципах добросовестной конкуренции в рамках нормативно-правового регулирования.

Задачи исследования: установление организации строительного производства как фундаментальной составляющей экономической деятельности предприятия на базе анализа уровней конкурентоспособности отечественных подрядных предприятий. Цель исследования является обоснование целесообразности внедрения оптимизационных моделей с целью повышения финансовых показателей организационных и бизнес-процессов подрядных предприятий (Костюченко, Кудинов, 2006).

Методы и методология исследования: статистический и факторный анализ текущих показателей экономического уровня подрядных предприятий на рынке, аналитическая концептуализация конфигураций оптимизационных моделей строительного производства (Федотова, 2010).

Результаты исследования. Первостепенным показателем на рынке является уровень конкурентоспособности подрядной организации, детерминирующим ее способность управления финансовыми рисками, адаптации к трансформациям конъюнктуры рынка, изменениям в рамках государственного регулирования капитального строительства, фундаментальной составляющей которого является организация строительного производства. Стратегия повышения уровня конкурентоспособности может быть реализована путем внедрения оптимизационных моделей – нормативно-правовых, математических, организационно-экономических, программных модулей (Пинда, 2012).

Выводы. Организация строительного производства представляет собой базис экономической деятельности подрядного предприятия в условиях нестабильной конъюнктуры рынка, функциональной направленностью которого является предоставление качественных строительных услуг, выпуск готовой строительной продукции (объектов), подлежащей введению в эксплуатацию. Поскольку уровень конкурентоспособности включает организационные (качественные) и коммерческие (ценовые) факторы, целесообразность внедрения оптимизационной модели является расчетным значением. Инструментарий

материализации оптимизационных моделей варьируется, принятие модели обосновывается управленческими решениями с обязательным установлением показателей ее эффективности. Необходимо учитывать требования стратегического менеджмента, которые заключаются в полном соответствии принятой оптимизационной модели актуальным потребностям и решению текущих задач в пределах бизнес-процессов подрядного предприятия, прозрачности для всех участников организационных процессов, непосредственным урегулированием с действующими нормативно-правовыми стандартами в сфере капитального строительства (Бугров, Бугрова, 2017).

Ключевые слова: конкурентоспособность; подрядное предприятие; организация строительного производства; модель оптимизации

Список литературы

1. Марчук, Т. (2009). Оценка конкурентоспособности строительной организации на строительном рынке. *Формирование рыночных отношений в Украине*, 6 (97), с. 120-124.
2. Костюченко, В., Кудинов, Д. (2006). *Организация, планирование и управление в строительстве*. Ростов-на-Дону: Феникс.
3. Федотова, С. (2010). Совершенствование методологических подходов к оценке конкурентоспособности продукции и услуг инновационно-инвестиционных предприятий строительного комплекса Украины. *Инновации*, 10, с. 95-97.
4. Пинда, Ю. (2012). Процессно-ориентированные основы формирования организационно-экономического обеспечения конкурентоспособности отечественных строительных предприятий. *Фондовый рынок*, 42, с. 26-28.
5. Бугров, А., Бугрова, Е. (2017). Управление проектами и ценообразования в строительстве. *Управление развитием сложных систем*, 29, с. 19-25.

ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ МЕСТА И РОЛИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В УСЛОВИЯХ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ И СОЦИАЛЬНЫХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ

Райда Елена

Запорожская государственная инженерная академия, Запорожье, Украина

Актуальность исследования. Актуальность изучения проблемы управления кадрового потенциала связанными с тем, что в современных условиях роль человека в производстве существенно меняется, в связи с факторами: изменения в содержании труда, внедрение инноваций, повышение значимости самоконтроля и самодисциплины, рост образовательного и культурного уровня работника, изменение приоритетов в системе ценностей менеджмента (Andriukaitiene, и др., 2017).

Проблемные ситуации: успех предприятия на рынке в значительной степени зависит от эффективности управления персоналом, который, используя свои знания, умения и навыки, обеспечивает реализацию целей компании. Таким образом, индивидуальные способности отдельных работников формируют результаты деятельности организации в целом и является залогом ее развития. Путем эффективного использования кадрового потенциала можно достичь грамотного использования и развития человеческих ресурсов. **Задачи:** найти пути повышения эффективного использования кадрового потенциала предприятия, которые приведут к росту производительности труда, объема продукции и других экономических показателей. Модернизация как смена ценностей и переход к информационному обществу требует новых подходов и парадигм, так как только экономика инноваций может стать локомотивом технологических и социальных преобразований (Vogonkova, 2016). **Методы исследования.** Системный метод, коллективных экспертных оценок. Системный подход предполагает исследование всей системы управления в целом и изучения составляющих ее компонентов: целей, функций, организационной структуры, основных категорий работников, технических средств, методов управления людьми и т. д, что помогает лучше узнать проблемы и возможности кадрового потенциала. Основным достоинством коллективных экспертных оценок является достаточно высокая степень точности и согласованности получаемых результатов.

Результаты исследования. Анализируя производственную деятельность предприятий, рабочих разделяют на основных - которые непосредственно участвуют в процессе создания продукции, и вспомогательных - которые выполняют функции обслуживания основного производства. Структурная характеристика персонала предприятия определяется составом и количественным соотношением отдельных категорий и групп работников предприятия. Уровень квалификации кадров - залог высокой производительности труда. Во-первых, в нынешних условиях высокого уровня механизации и автоматизации производства управлять производством могут только высококвалифицированные кадры. Во-вторых, от уровня квалификации кадров зависит степень использования средств производства: машин, механизмов, материально-энергетических ресурсов. В-третьих, в зависимости от квалификации кадров во многом зависит выбор форм и методов организации труда и производства. Новая экономика требует нового человека, нужен человек-инноватор. Технологическая революция, в которой мы живем, определяется развитием таких отраслей, как