

ФАКТОРЫ УСПЕХА В СОВРЕМЕННОМ ЖИЛИЩНО-ГРАЖДАНСКОМ СТРОИТЕЛЬСТВЕ

Л.О. АВЖЬЯН

*Кубанский государственный технологический университет,
350072, Российская Федерация, г. Краснодар, ул. Московская, 2,
электронная почта: o.safonova.73@mail.ru*

В условиях современного мира, где уровень конкуренции достаточно высок, перед организацией стоит проблема обеспечения соответствия непрерывно растущим требованиям делового общества. В данной статье рассмотрены наиболее актуальные пути совершенствования деятельности организации. Поэтому остро стоит вопрос поиска факторов успеха. В данной статье рассмотрены наиболее актуальные из них. Основными факторами успеха для организации являются: применение новых материалов и технологий, подбор оптимальной организационной структуры управления, объединение предприятий в финансово-промышленные группы, способность выполнять полный цикл строительства и усовершенствование кадровой политики. Организациям рекомендуется обратить внимание на горизонтальные связи, так как им уделяется недостаточное внимание. Вертикальные связи закреплены в регламентах, горизонтальные же, которые обеспечивают в коллективе благоприятный психо-эмоциональный климат, чаще всего недооцениваются. Человеческие взаимоотношения во многом определяют темп работ и вовлеченность персонала в достижение организацией поставленных целей. Налаженные горизонтальные связи обеспечат обмен опытом и навыками между специалистами. Определение и применение наиболее подходящих способов для конкретной организации обеспечит ей повышение эффективности деятельности и наиболее выигрышное положение на рынке. **Ключевые слова:** организационная структура управления, кадровая политика, финансово-промышленные группы, мотивация.

В современной высокоизменчивой экономической ситуации можно выделить следующие факторы успешной строительной деятельности: организационно-финансовые, производственно-технологические, кадровые, которые отражают стремление предприятий к объединению усилий, что характеризует новую, более высокую ступень развития рыночных отношений. Некоторые строительные и финансовые организации объединяются в финансово-промышленные группы. Это позволяет им использовать систему внутреннего кредитования и эффективней использовать финансовые и материальные ресурсы. Деятельность таких финансово-производственных структур требует высокой согласованной и сопряженной скоординированности каждого звена этой системы, создания рациональных связей на разных уровнях.

В итоге удастся повысить эффективность производственных и финансовых операций, развить технологические и кооперационные связи. Это дает основание прогнозировать развитие процесса укрупнения организаций строительного профиля.

Другим фактором успеха для строительных предприятий можно считать технологическое совершенствование, а именно применение новых материалов и добавок; строительство монолитных и сборно-монолитных домов, которые обладают повышенной сейсмостойкостью и долговечностью; внедрение новых механизированных строительных процессов. Все это позволит существенно сократить сроки строительства, повысить оборачиваемость ресурсов. Это особенно важно в условиях постоянного роста цен на материалы, удорожания энергоресурсов и нестабильности рынка квартир и офисных зданий. Ускорить строительство могут квалифицированные рабочие, оснащенные техникой. Для этого требуются дополнительные формы материального и морального стимулирования персонала. Это могут быть премии, обучение за счет фирмы, продвижение по карьерной лестнице, применение контрактной системы оплаты труда.

Немаловажным фактором успеха строительных организаций может выступать их способность выполнять полный цикл строительства – от проектирования до сдачи в эксплуатацию, ввода объекта «под ключ». При этом значительно возрастает роль совершенствования организационно-технического уровня строительства, применения прогрессивных ресурсосберегающих технологий. Это означает, что строительная организация должна постоянно совершенствоваться, искать новые решения, применять более выгодные методы, даже если это влечет кардинальные изменения в системе управления.

В условиях рыночной экономики совершенствования управления должен рассматриваться один из важнейших инструментов эффективного функционирования и успешного развития организаций. Каждый управленец в организации обязан понимать это. В свою очередь, понимание значимости и

построение рациональной организационной структуры даст возможность постоянно находить пути повышения качества управленческих процессов.

Структуры управления строительных организаций определяют распределение работ и обозначают области ответственности работников. Они довольно многообразны. От выбора организационной структуры во многом зависит результативность и эффективность работы предприятия. Ключевым элементом системы управления является принятие решений. Поэтому структура принятия решения должна быть точно проанализирована, исходя прежде всего из целей предприятия и способов их достижения. Это должны быть не призрачные идеи, а ясные и отчетливые цели и задачи, структурированные по срокам и исполнителям. Выбор структуры управления зависит от избранной стратегии. При этом во внимание принимаются опасности, возможности, сильные стороны, слабые стороны организаций строительного комплекса.

В современной ситуации предпочтителен матричный тип организационной структуры управления для строительной организации, осуществляющей одновременное строительство разных объектов. Такая организационная структура по вертикали иллюстрирует управление структурными подразделениями предприятия, а по горизонтали – процесс управления отдельными программами и проектами. Для реализации таких объектов в разные временные промежутки привлекаются ресурсы и специалисты из разных подразделений предприятия.

На деле, в одну команду собираются квалифицированные специалисты разных профессий, работники для осуществления конкретного проекта. Им задается определенный уровень качества и определенные ресурсы: материальные, трудовые, финансовые.

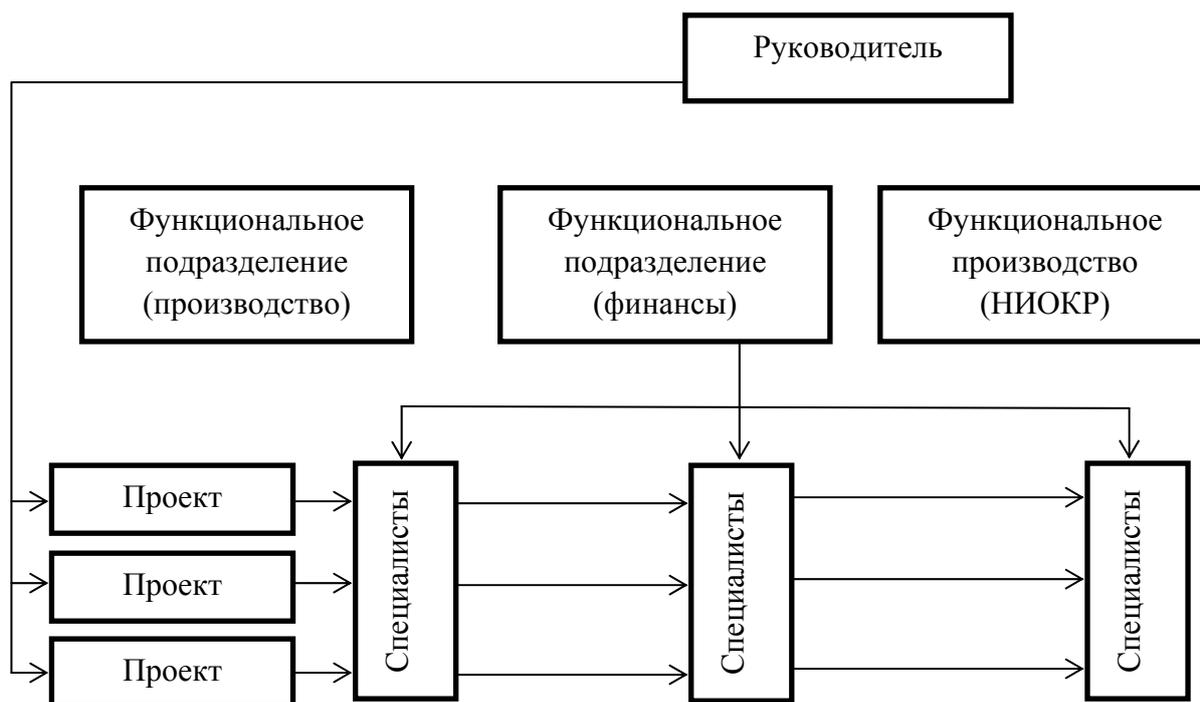


Рисунок 1 - Матричная организационная структура управления.

На рисунке показана схема построения матричной организационной структуры, на которой видно, что набранные специалисты разрабатывают данный им проект, при этом оставаясь ячейкой своего отдела. После того, как проект завершен и все цели, поставленные перед такой командой, достигнуты, работающие в ней специалисты возвращаются в свои подразделения или же переходят к разработке нового проекта с другими коллегами [2]. Руководителю проекта подчинены все работники и все ресурсы; а он отвечает за координацию всех видов деятельности проекта и использование ресурсов, относящихся к данному проекту. Руководитель проекта отвечает за осуществление проекта по всем показателям.

Члены проектной команды подчиняются не только руководителю проекта, но и руководителям тех функциональных подразделений, в которых они постоянно работают. Выходит, что предприятие развивается одновременно в двух измерениях – ввысь и вширь.

Матричная структура управления способствует эффективному использованию кадровых ресурсов. При применении такой организационной

структуры достигается её повышенная гибкость, поскольку сотрудники набираются из различных функциональных отделов для работы по конкретному проекту. При таком подходе кадровые ресурсы можно перераспределять в зависимости от потребностей каждого проекта. Наряду с гибкостью, матричная организация открывает большие широкие возможности для координации строительных работ. Такая структура регламентирует как вертикальные связи, связи подчинения, так и горизонтальные связи, связи межфункциональные.

Немаловажным направлением развития организации является работа с кадрами. В современном обществе, где деятельность предприятия стараются организовывать исходя из принципов доверия и заинтересованности каждого работника в достижении целей команды, это особенно актуально. Работа с кадрами, стимулирование специалистов на результат, проведение мероприятий по сплочению коллектива – гарантия непрерывного развития организации. Обязательным условием работы с персоналом в организации, заинтересованной в постоянном развитии, выступают мотивационные мероприятия. Мотивация – это моральное и экономическое стимулирование работников, меры для достижения комфортных условий труда, создание условий для проявления творческой деятельности и выявления потенциала каждого сотрудника.

Функцию мотивации можно разделить на три части:

- определение неудовлетворенных потребностей;
- установление целей, на удовлетворение этих потребностей;
- формулировка действий;

Методы мотивации:

- принуждение. Этот метод основан на страхе возможного наказания.
- вознаграждение. Метод основан на применении материальных (заработная плата, премии и т.д.) и нематериальных (благодарность, всеобщее признание и т.д.) поощрений хорошей трудовой деятельности.
- солидарность. Этот метод способствует развитию в сотрудниках целей, близких к целям организации. Путем убеждений, воспитания, создания

приятной атмосферы на предприятии, сотрудники приобретают ценности, которые помогают работать на благо предприятию.

- приспособление. Метод характеризуется частичным оказанием влияния на цели и задачи организации, исходя из целей и задач управленцев высшего и среднего звена. Выражается в делегировании полномочий и становится стимулом для объединения целей управления и коллектива организации.



Рисунок 2 - Процесс индивидуальной мотивации.

На рисунке видно, как протекает мотивационный процесс. Неудовлетворенная потребность является стартом, побуждающим человека искать способы избавиться от состояния напряжения. Он находит пути решения и удовлетворяет свою потребность, что приводит к снижению напряжения и дальнейшему нормальному функционированию и взаимодействию с внешней средой [3].

Улучшая условия труда, организация увеличивает требования к условиям знаний и психофизиологическим возможностям человека. Это увеличивает дефицит высококвалифицированных кадров, соответствующих предложениям организации. Эту проблему можно решить путем проведения кадровой политики. Концепцию долгосрочной, ориентированной на будущее кадровой политики можно реализовывать с помощью кадрового планирования.

Кадровое планирование осуществляется с помощью целого ряда взаимосвязанных мероприятий, которые объединяются в план работы с персоналом. Для разработки этого плана производится сбор информации о

каждом сотруднике, учитываются данные о структуре персонала, заработной плате и условиях социального характер [1].

Строительному комплексу и всему обществу необходимы организации, которые производят качественную продукцию, используя современные технологии и материалы; организации, обеспечивающие хорошие условия труда, гарантируют себе заинтересованность высококвалифицированных работников и, наконец, применяющие оптимальную структуру управления, которая является скелетом и гарантом организации.

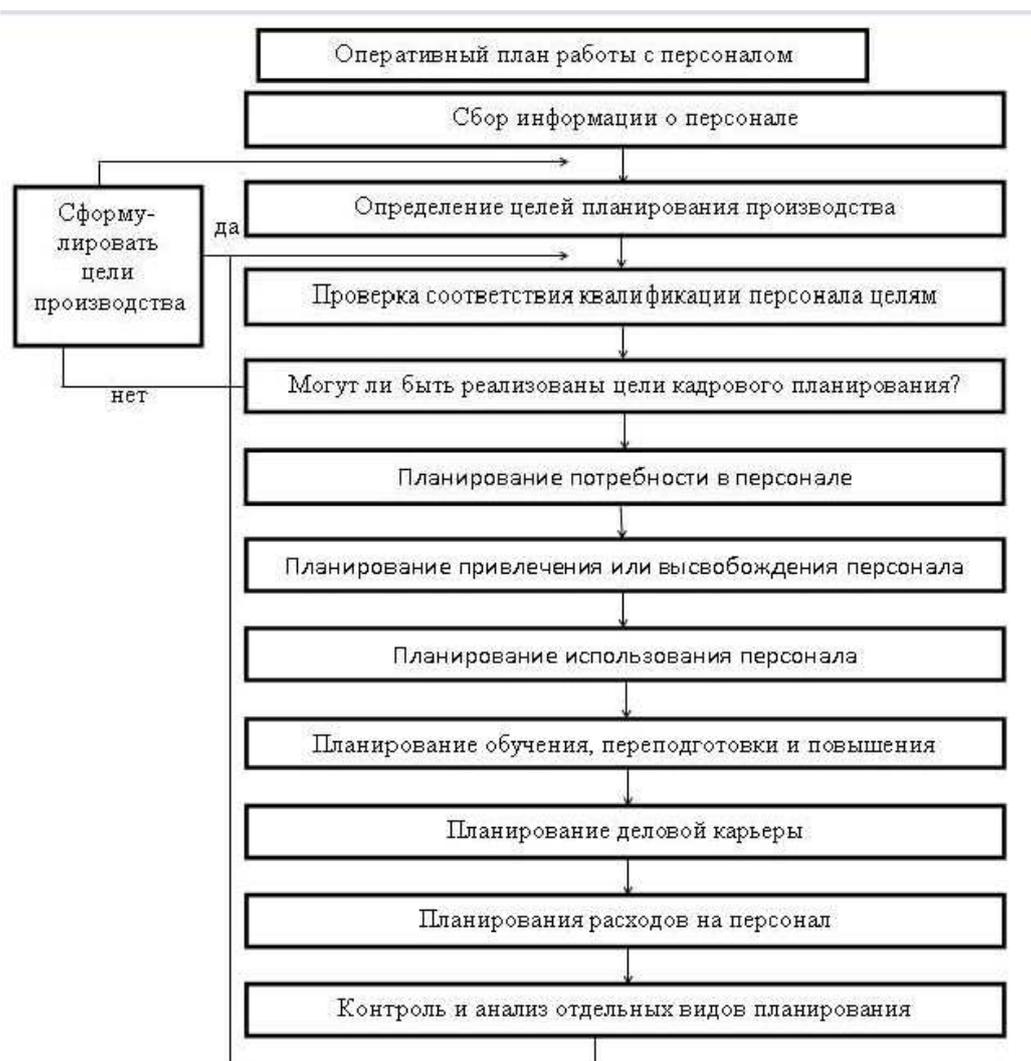


Рисунок 3 - Структура типового оперативного плана работы с персоналом.

На рисунке 3 изображены пути составления типового кадрового плана работы с персоналом. Начиная от сбора информации и заканчивая планированием расходов на персонал, предприятие выявляет свои действия по работе с людьми, что обеспечивает более выгодное применения навыков и

качеств каждого сотрудника. А планирование проведения мероприятий, повышающих квалификацию кадров, пойдут на пользу самому предприятию и заинтересуют возможных сотрудников перспективами развития.

ЛИТЕРАТУРА

1. Яковлев В.М. Менеджмент в строительстве и управления недвижимостью: учебное пособие/ В.М.Яковлев – Краснодар, КубГТУ, 2009-264с.

2. Козырь Н.С., Натаова С.М. Классификация организационных структур управления предприятий / Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2015. № 3 [Электронный ресурс]. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2015/03/7493>

3. Моисеева В.О. Особенности мотивационной системы японского менеджмента и возможности её применения в российских компаниях // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2014. № 3 [Электронный ресурс]. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2014/03/4343> (дата обращения: 12.11.2015).

REFERENCES

1. Yakovlev V.M. Menedzhment v stroitelstve i upravleniya nedvizhimostyu: uchebnoe posobie/ V.M.Yakovlev – Krasnodar, KubGTU, 2009-264s.

2. Kozyr N.S., Nataova S.M. Klassifikatsiya organizatsionnykh struktur upravleniya predpriyatiy / Ekonomika i menedzhment innovatsionnykh tekhnologiy. 2015. № 3 [Elektronnyy resurs]. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2015/03/7493>

3. Moiseeva V.O. Osobennosti motivatsionnoy sistemy yaponskogo menedzhmenta i vozmozhnosti ee primeneniya v rossiyskikh kompaniyakh // Ekonomika i menedzhment innovatsionnykh tekhnologiy. 2014. № 3 [Elektronnyy resurs]. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2014/03/4343> (data obrashcheniya: 12.11.2015).

*SUCCESS FACTORS IN MODERN CIVIL CONSTRUCTION***L.O. AVZHYAN**

*Kuban State Technological University,
2, Moskovskaya st., Krasnodar, Russian Federation, 350072,
e-mail: o.safonova.73@mail.ru*

In today's world, where the competition level is very high, organizations face the problem of compliance with the continuously growing requirements of the business community. Therefore, it's very important to find success factors and select the most effective ways to improve the organization. This article describes the most relevant of them. The main factors for the success of the organization are: using of new materials and technologies, selection of the optimal management organizational structure, the companies association in the financial-industrial groups, the ability to perform a full cycle of construction, improvement of personnel policy etc. Organizations are recommended to pay attention to the horizontal links, because they are neglected. The vertical connections relations are fixed up in regulations, but the horizontal links providing favorable psycho-emotional climate in a collective are often undervalued. Human relationships determine the work pace and staff involvement to achieve the organization's goals. Well-established horizontal links provide the exchange of experiences and skills between professionals. Determination and application of the most appropriate ways for organization, increase efficiency and give the most advantageous position in the market.

Key words: organizational structure management, personnel policy, financial-industrial groups, motivation.