



УДК 331.1

Будурян Т. А.

ст. преподаватель кафедры менеджмента,
Брестский государственный технический университет,

Филлипова Т. В.

ассистент кафедры менеджмента,
Брестский государственный технический университет

СИСТЕМЫ КЛЮЧЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТОВ В СТРОИТЕЛЬСТВЕ

На современном рынке в условиях жесткой конкуренции успеха добиваются те компании, которые учитывают его потребности и реализуют проекты в запланированный срок. Актуальной проблемой в области строительства является затягивание по срокам. Это, в свою очередь, ведет к росту совокупных издержек и как следствие к снижению прибыли строительной организации. В этих условиях особо актуальным становится поиск новых методических подходов, способствующих повышению эффективности их реализации, в значительной степени определяющей продолжительность этапов строительства, возможность оперативно внедрять инновации и экономить.

Система управления проектами в Республике Беларусь регламентирована стандартом «Руководство по менеджменту проекта. СТБ ISO 21500-2015». Этот стандарт определяет «руководство по концепциям и процессам менеджмента проекта, которые являются важными и оказывают воздействие на пригодность проектов» [1]. Однако показатели эффективности в стандарте не упоминают и не рассматриваются.

В мировой практике понятие КРІ как системы ключевых показателей получило широкое распространение. Опыт показал, что ее применение способно сократить издержки, повысить эффективность производства и стать действенным рычагом в сфере мотивации персонала. Показатели КРІ широко используются в зарубежной практике для оценки эффективности управления проектами.

Показатели КРІ – это количественно измеримые показатели фактически достигнутых результатов, которые могут быть представлены как абсолютными, так и относительными показателями, иметь вид индексов и коэффициентов. КРІ являются измерителями результативности, эффективности, производительности бизнес-процессов, и сфера их использования очень широка [2].

Типовым подходом для оценки эффективности в строительстве является оценка показателей эффективности строительной организации, которая выполняется по отчетным данным за календарные периоды. При этом в настоящее время единый подход к определению показателей эффективности и результативности управления проектами в строительстве отсутствует.

С одной стороны, оценка прибыли от строительства объекта, трудоемкости и выработки, материалоемкости и энергоемкости производства используются в строительной деятельности на протяжении десятилетий. С другой стороны – эти показатели не позволяют оценить результативность реализации проектов, дать оценку своевременности выполнения работ, соответствия качественным показателям, ритмичности строительства и отклонений итоговых показателей реализации проектов по срокам и стоимости.

Адаптируя систему показателей КРІ к оценке эффективности реализации проектов в строительстве, предлагается использовать процессный подход. Система показателей КРІ включает как показатели результативности – (показатели результата), так и показатели эффективности.

Эти показатели могут использоваться для оценки деятельности проектных и строительных организаций как самими, так и являются критериями отбора организаций на торгах, переговорах, использоваться органами государственного управления для сравнительного анализа эффективности и результативности:

- КРІ 1. Количество объектов, построенных (запроектированных)
- КРІ 2. Процент объектов, построенных (запроектированных) без замечаний по качеству
- КРІ 3. Процент объектов, построенных (запроектированных) в срок
- КРІ 4. Процент объектов, построенных (запроектированных) без увеличения стоимости
- КРІ 5. Затраты на единицу объема работ (объект строительства)
- КРІ 6. Количество срывов выполнения работ
- КРІ 7. Производительность труда
- КРІ 8. Эффективности производства

Преимуществом данных показателей является то, что они могут использоваться для оценки эффективности реализации проектов в строительстве и оценки эффективности работы строительной организации или организации, занимающейся проектно-исследовательскими работами. Через систему показателей возможно реализовать переход к системе сбалансированных показателей, учитывающих эффективность и результативность реализации проектов в строительстве и их влияния на показатели деятельности организаций заказчиков, подрядчиков, проектировщиков и всех других сторон, участвующих в строительной деятельности.

Список литературы

1. Руководство по менеджменту проекта. Государственный стандарт Республики Беларусь: СТБ ISO 21500-2015. Введ. 28.08.2015. Минск: Госстандарт, 2015. 33 с.
2. Показатели эффективности деятельности предприятия и его работников (KPI)[электронный ресурс] – Режим доступа – URL: <http://svoy-business.com/personal/rabota-s-personalom/pokazateli-effektivnosti-deyatelnosti-predpriyatiya-i-ego-rabotnikov-kpi.html> (дата обращения 26.09.2019).

УДК 008.95:159

Ващук О. В.

к. е. н., в. о. доцента кафедри менеджменту,
ПВНЗ «Нікопольський економічний університет»,

Мороз О. О.

магістр спеціальності «Менеджмент»,
ВПНЗ «Нікопольський економічний університет»

ОСОБЛИВОСТІ ВПЛИВУ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Сьогодні переконливо доводить, що із усіх необхідних для виробничої діяльності ресурсів, саме людські ресурси підприємства сприймаються майже єдиним ресурсом, який не має «обмеженості свого потенціалу». І саме тому досягнення значного результату виробництва в сучасних умовах неможливе без застосування нових підходів в управлінні персоналом. Одним із таких підходів більшість сучасних науковців і автори тез вважають забезпечення сприятливого соціально-психологічного клімату в трудовому колективі. Емоційне управління, елементи якого так чи інакше були присутні в усі часи і у будь-якій компанії, економічними науками почали використовуватися в сучасному менеджменті [1, с. 122]. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату на підприємстві диктується, перш за все, збільшеними вимогами до рівня психологічного включення індивіда в його трудову діяльність, ускладненням психічної життєдіяльності людей, постійним зростанням їх особистісних намагань.

Удосконалення соціально-психологічного клімату колективу – це завдання розгортання соціального та психологічного потенціалу суспільства та особистості. Формування