

головною умовою для прийняття управлінських рішень, які спрямовані на вирішення питань розвитку підприємства, покращення його ефективності, прибутковості та конкурентоздатності на ринку.

Література

1. Офіційний web-сайт Державного комітету статистики України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу з <http://www.ukrstat.gov.ua>.
2. Готра В.В., Діагностика фінансового стану підприємства та шляхи його покращення / В.В. Готра, В.В. Ріпич, А.В. Дячок / Економіка і суспільство. - Випуск 8, 2017.
3. Лук'янова В.В. Діагностика фінансового стану підприємства та шляхи його поліпшення / В.В. Лук'янова, О.О. Лабунець/ Класичний приватний університет, 2018.

УДК 005.5:331.101.6

Носко Н.В., ст. преподаватель,
*УО «Брестский государственный
технический университет»,*

ПРОЦЕСС УПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЕМ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В СТРОИТЕЛЬСТВЕ

Управлению производительностью, в том числе управлению производительностью труда были посвящены работы зарубежных авторов: Э. Денисон, С. Фабрикант, О.Г. Сайманова, В.Н. Гапизов. Отметим необходимость системного подхода к управлению производительностью труда А.Е. Аврутин, В.А. Тарловская.

Экономический механизм управления повышением производительности труда в строительстве рассмотрел А.Е. Аврутин [1].

Проблеме развития теории производительности труда и ее повышению уделялось огромное внимание. Данная проблема анализировалась в большом числе монографических работ, научных статей и публикаций. Однако проблема управления повышением производительности труда конкретно в строительстве рассматривалась не слишком часто.

Управление как вид человеческой деятельности является сложным социально-экономическим явлением, включающим способы выбора целей, средства и методы их достижения, структуру и информационные связи, технологию и кадры управления.

Проблема управляемости стала остро на современном этапе развития производства, что обусловлено резко возросшими его масштабами и сложностью, появлением новых технологий, увеличением количества внешних и внутренних связей и т.д. Это усложнение привело к большей уязвимости системы управления. Поэтому основные ее характеристики, проблемы следует рассматривать в отраслевом масштабе.

Отрасль строительства имеет свою организационно-экономическую и технологическую специфику. Эта специфика проявляется, во-первых, в территориальной закреплённости объектов строительства, удаленности от основной производственной базы и подвижного характера работ. Во-вторых, строительной продукции присуща индивидуальность, а так же влияние на нее естественных природно-климатических факторов, гидрогеологических, рельефных особенностей участка строительства, сезонности производства работ. В-третьих, многообразие производственных, организационных и финансовых связей участников строительства, использование широкой номенклатуры ресурсов.

К специфике системы управления можно отнести: наличие значительной иерархичности линейной структуры, большого количества организаций основного звена производственных единиц, рассредоточенность производства и определенное влияние сезонности, нехватка трудовых ресурсов, недостаточный уровень престижности профессии строителя и др.

Названные факторы свидетельствуют о сложности объекта управления в строительстве. К тому же строительство только по материально-техническому обеспечению связано более чем с 70 отраслями народного хозяйства [2].

Одной из основных проблем нынешнего кризисного состояния в строительной отрасли является существенное падение производительности труда. Между тем известно, что главной основой реального экономического роста, усиливающего позиции страны на мировых рынках, является повышение производительности труда и конкурентоспособности продукции.

Рост производительности труда обеспечивает увеличение объемов производства продукции (оказания услуг) при заданном (уменьшенном) объеме рабочего времени и, следовательно, сокращение затрат рабочего времени на единицу произведенной продукции (оказанных услуг).

В современной ситуации важно, чтобы коммерческие организации стремились выполнять установленные задания по увеличению объемов

производства не столько посредством увеличения численности персонала и осуществления дополнительных вложений других производственных ресурсов, сколько на основе роста производительности труда. Чем в большей степени увеличение объема производства продукции (оказания услуг) обеспечивается за счет повышения производительности труда, тем интенсивнее развивается производство, тем выше его эффективность.

Следствиями роста производительности труда являются сокращение времени выполнения заказов клиентов, экономия материальных затрат, снижение себестоимости продукции (услуг). Поэтому знание процесса управления повышением производительности труда, выполнение его принципов является одним конкурентных преимуществ предприятия.

Процесс управления повышением производительности труда – последовательность действий по непрерывному улучшению результатов деятельности сотрудников, подразделений и предприятия в целом [3].

Данный процесс характеризуется цикличностью, поскольку повышение эффективности труда требует постоянного мониторинга и оценки соответствия результатов труда требованиям и ожиданиям организации, анализа факторов и резервов повышения производительности персонала.

Объектом управления выступает: персонал предприятия, его результаты труда, рабочее место, рабочее время.

К субъектам управления относятся: высшее руководство (установление объемов и сроков выполнения работ, участков перемещения бригад с объекта на объект, составление графиков движения рабочих); линейные руководители (координация и контроль за выполнением работ); кадровые подразделения (поддержание и повышение эффективности труда); работники – исполнители работ.

Основными принципами процесса управления повышением производительности труда в строительстве являются [4]:

- системный подход к исследованию проблем производительности труда и разработки программ повышения эффективности труда. Эффективность мероприятий по повышению производительности труда значительно выше в случае осуществления единой системы мероприятий, чем тогда, когда мероприятия проводят разрозненно, поскольку на практике каждый фактор действует не изолированно, а во взаимодействии со многими другими;

- гибкость политики в области производительности труда, основанная на выработке новых подходов с учётом изменения ситуации внешней и внутренней среды предприятия, периодическом пересмотре

мер регулирования производительности труда, изменение практики управления и т.д.;

- измерение, контроль и оценка производительности труда по всем бизнес-процессам предприятия, включая управление персоналом;
- согласованность действий всех уровней управления, достижение краткосрочных и долгосрочных результатов деятельности организации;
- вовлеченность персонала как ключевой фактор эффективности труда и повышение производительности.

Процесс управления повышением производительности труда включает 3 основных подпроцесса [3]:

- анализ управления производительностью труда: сбор и анализ информации о производительности труда на уровне работника, подразделения и предприятия, выявление проблем, места и причины их возникновения, определение факторов и резервов ее повышения;
- планирование, разработка и реализация мер по повышению эффективности труда – принятие мер по устранению и предупреждению проблем в сфере управления производительностью труда;
- анализ и оценка результатов управления производительностью труда, полученных в ходе реализации мер в области ее повышения. Применение мер должно обеспечивать отдачу от вложенных в их осуществление средств предприятия, измеряемую экономическими показателями – рост производительности труда, снижение уровня брака и потерь рабочего времени, сокращение трудозатрат и т.д.

Кроме того реализация предложенных мероприятий должна способствовать улучшению неэкономических показателей строительного предприятия: рост удовлетворенности потребителей строительной продукцией, повышение лояльности и вовлеченности персонала, стабильность штата, удовлетворенность работников, повышение интенсивности предложений по улучшению работы и т.д.

Таким образом, изучение процесса управления повышением производительности труда с учетом специфики строительной отрасли требует особого внимания и подхода как со стороны отдельных предприятий, так и со стороны отрасли в целом.

Список использованных источников:

1. Аврутин, А.Е. Совершенствование управления производительностью труда в строительстве / А.Е. Аврутин. – Л.: Стройиздат, Ленинградское отд-ние, 1986. – 184 с.
2. Сайманова, О.Г. Управление производительностью в строительстве на примере строительных предприятий Самарской области: дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / О.Г. Сайманова. – М., 2000.

– 150 с.

3. Процесс управления производительностью труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://studref.com/310668/menedzhment/protsess_upravleniya_proizvoditelnostyu_truda. – Дата доступа: 11.10.2019.

Управление производительностью труда в условиях кризиса [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.up-pro.ru/library/production_management/productivity/kak-upravliat.html. – Дата доступа: 11.10.2019.

УДК 330.322

Овандер Н. Л., к.е.н., доцент
кафедри цифрової економіки та
міжнародних економічних відносин
Дорохов М.О., магістрант, гр. ЗПВ – 18 М, ФБСО
Державний університет «Житомирська політехніка»

РЕЙТИНГОВА ОЦІНКА ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПРИВАБЛИВОСТІ ПРАТ «ФАВОРИТ КОМПАНЬ»

За сучасних умов господарювання, коли зовнішнє середовище швидко змінюється, успішний розвиток будь-якого суб'єкта господарювання стає можливим тільки за умови здійснення ним інвестиційної діяльності. Проблемаам управління інвестиціями були присвячені роботи таких вітчизняних та закордонних науковців як: І.О. Бланк, Т.В. Майорова, А.А. Пересада, В.Г. Федоренко, У.Шарп та багато інших.

Як зазначають більшість вчених, інвестиційна діяльність починається саме з оцінки інвестиційної привабливості об'єкту інвестування (Рис. 1). Інвестиційна привабливість підприємства – це сукупність показників, які комплексно характеризують діяльність суб'єкт господарювання і вказують на доцільність укладення в нього тимчасово вільних коштів. Безпосередньо процес оцінки інвестиційної привабливості передбачає прийняття потенційним інвестором остаточного рішення про доцільність або недоцільність вкладення коштів в даний об'єкт. Саме від того, наскільки підприємство є цікавим для інвестора, залежить стабільність його подальшого розвитку.