

Анализ строительной сферы деятельности согласно концепции спиральной динамики У. Грейвза

А. А. Казберович, Брестский государственный технический университет,
Брест, Республика Беларусь

Н. В. Носко, старший преподаватель, Брестский государственный технический
университет, Брест, Республика Беларусь

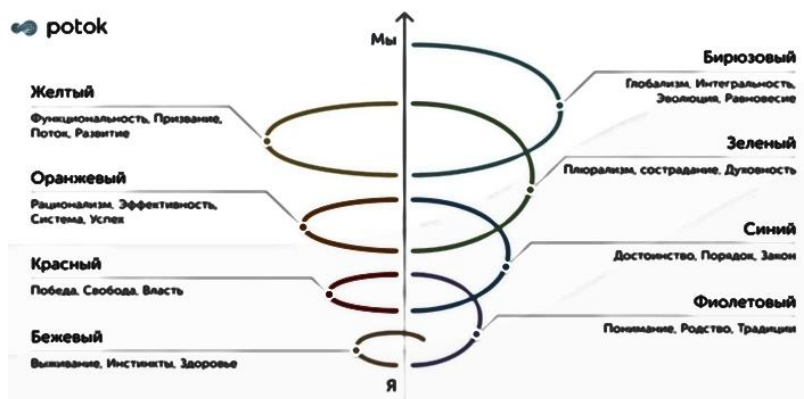
Современные тенденции развития рыночных отношений требуют от организации непрерывной оценки своей конкурентоспособности, включающей анализ факторов и показателей, от которых зависят темпы экономического роста и уровень прибыли. Одним из таких показателей является производительность труда, основанная на эффективности работы персонала. Ожидания от работы у молодых специалистов стремительно обновляются и, соответственно, организациям следует подстраиваться. Спиральная динамика У. Грейвза описывает потребности человека и причины их формирования, а также применима для организаций. Предприятия разбиваются на 8 цветов согласно каждой специфике функционирования. Для строительной сферы деятельности наилучшим выбором является Синий цвет, позволяющий четко распределить обязанности каждого структурного подразделения, таким образом повышая эффективность и качество выполнения работ, рост прибыли.

Ключевые слова: спиральная динамика, современные тенденции, производительность труда, строительство.

Введение. В наше время в каждой организации появляется необходимость четко определять свои стандарты в управлении, выбирать среди различных форм ведения управленческой деятельности наиболее подходящую, эффективность которой, в свою очередь, непосредственно выступает фактором повышения конкурентоспособности и прибыльности производства. Значимое место в общем объеме показателей оценки эффективности производства занимает производительность труда, а также рентабельность труда, которые напрямую зависят от квалификации персонала и мотивации выполнять поставленные задачи. Существует множество методов, которые руководитель может использовать для воздействия на персонал и интенсивность рабочего процесса. Однако, в зависимости от отрасли, желаемые и доступные условия труда могут отличаться, что приводит к сложностям в разработке стратегии управления, недостижению желаемых показателей

производительности труда и, соответственно, рентабельности основных производственных фондов.

Особенности концепции спиральной динамики. В современной методологии управления предприятием теория спиральной динамики является одним из наиболее эффективных, однако редко используемых инструментов. Концепция была разработана Доном Бекон и Крисом Кованом на основе трудов Уильяма Грейвза. «Эмерджентная циклическая теория», описанная в книге «Бесконечные поиски», объясняет формирование потребностей человека в результате взаимодействия внешних и внутренних факторов, влияющих на жизнедеятельность индивида. В результате совместной деятельности психологов в 1996 году была разработана и опубликована книга «Спиральная динамика: управляя ценностями, лидерством и изменениями» (рисунок) [2].



Спиральная динамика У. Грейвза [4]

Развитие современной психологии управления позволяет задействовать данную концепцию не только относительно индивидов, но и для классификации организаций. Каждое производство имеет свою специфику, что не позволяет определить наилучший «цвет» для предприятий всех отраслей. Молодые специалисты при включении в рабочий процесс могут иметь иные ожидания от работы, а также преследовать другие цели, что также следует учитывать при определении стратегии управления.

Согласно концепции спиральной динамики предприятия можно разделить на восемь цветов, которые в прогрессии стремятся к созидательной деятельности и отсутствию классического менеджмента, но

такой путь развития далеко не всегда применим и не везде эффективен. Существуют бежевые организации, это стартапы, предприятия на стадии роста, где присутствуют особые цели и способы их достижения. Фиолетовые организации, которыми чаще всего обозначают семейный бизнес или малое предприятие, где сотрудники объединены формальным или неформальным родством. Красные организации – картели, синдикаты, пулы с жесткой конкуренцией и борьбой за лидерство внутри организации. Синие (янтарные) организации с ярко выраженной культурой порядка, дисциплиной, представителями которых являются армия, школа. Оранжевые и желтые организации, где ярко выражен компетентный лидер, ориентация деятельности направлена на повышение конкурентоспособности и расширение рынков сбыта, жажда к победе, прибыли (крупные корпорации). Зеленые и бирюзовые организации, для которых характерна толерантность и значимость роли каждого сотрудника. В первую очередь важна специфика, к которой относится деятельность организации и особенности ее деятельности, роль сотрудников и их заменяемость.

Применение концепции спиральной динамики для строительной сферы деятельности. Как сфера деятельности, строительство крайне специфично и включает множество видов работ, для каждого из которых требуется техника и специализированные квалифицированные кадры. Чаще всего при строительстве одного объекта принимают участие десятки предприятий с узкой специализацией. Участие множества субподрядных предприятий, организованных генподрядным предприятием, координирующим их деятельность на протяжении сроков строительства объекта, позволяет значительно сократить сроки возведения объекта и повысить качество выполненных и снизить индивидуальные затраты каждого предприятия. Для функционирования общего комплекса, сформированного предприятиями для строительства объекта, требуется высокий уровень интеграции, налаженная и цифровизированная система учета объемов и приемки работ [1].

При рассмотрении строительства относительно концепции спиральной динамики можно четко отразить черты, необходимые для осуществления эффективной управленческой деятельности в данной среде. Необходимость организации централизованного управления процессом строительства, а также тесной интеграции элементов, представляет собой синий уровень спирали – уровень порядка и регламентации.

Синие организации работают как коллективный механизм, не отклоняясь от установленных правил и сроков. Организованные и структурированные, синие организации стремятся к порядку, дисциплине

и иерархии. Такие предприятия стабильны и надежны, каждый сотрудник выполняет роль шестеренки в общем иерархически выстроенном механизме. Мотивация персонала построена на стабильности, каждый осведомлен о системе начисления заработной платы и понимает доступные перспективы карьерного роста. Каждому рабочему предоставляется справедливое вознаграждение в случае успеха предприятия. А успех, в свою очередь, гарантирован при должном планировании с учетом всех рисков и непредвиденных ситуаций [3].

Выводы. Система управления в строительстве является сложной и многосторонней. Строительная отрасль характеризуется высоким уровнем конкуренции, а также стремительно увеличивающимся количеством малых и средних организаций. В связи с данной тенденцией предприятиям следует организовывать благоприятную среду для привлечения и работы высококвалифицированных специалистов, способных обеспечить высокий уровень прибыли и рентабельности. Также необходимо систематизировать выполнение работ, предоставить каждому квалифицированному сотруднику специализированное рабочее место. При таких условиях функционирования, для строительных предприятий, благоприятной средой будет синяя организованная структура, в которой каждый специализированный работник будет полностью осознавать свои функции и цели. При эффективной, совместной, структурированной работе персонала предприятие гарантированно сможет повысить уровень производительности труда, прибыли и рентабельности в целом.

Список литературы

1. Голубова, О. С. Специфика развития строительной отрасли. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/spetsifika-razvitiya-stroitelnoy-otrasli/viewer> (дата обращения: 11.02.2025).
2. Григорьева, Ю. А. Применение теории спиральной динамики в деятельности организаций в условиях современного мира. – URL: <https://1economic.ru/lib/119687> (дата обращения: 12.02.2025).
3. Синие организации в теории спиральной динамики Грейвза. – URL: <https://www.practicuma.online/blogs/1195> (дата обращения: 11.02.2025).
4. Теория спиральной динамики. Как она влияет на ценности, лидеров и команду. – URL: <https://potok.io/blog/hr-howto/teoriya-spiralnoj-dinamiki> (дата обращения: 13.02.2025).

A.A. Kazberovich, N.V. Nosko

Analysing the construction industry according to the concept of spiral dynamics by W. Graves

Modern trends in the development of market relations require the organization to continuously assess its competitiveness, analysis of factors and indicators that determine the rate of economic growth and the level of profit. One of such indicators is labor productivity, based on the efficiency of personnel work. The work expectations of young professionals are rapidly changing and organizations should adjust accordingly. The spiral dynamics of W. Graves describes human needs and the reasons for their formation and is applicable to organizations. Enterprises are divided into 8 colors according to each specificity of functioning. For the construction industry, the best choice is the Blue color, which allows to clearly distribute the responsibilities of each structural unit, thus increasing the efficiency and quality of work performance and profit growth.

Keywords: spiral dynamics, current trends, labor productivity, construction.