

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 (Voronkova, 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