

ДІАГНОСТИКА КАДРОВОЇ ТА УПРАВЛІНСЬКОЇ СИТУАЦІЇ НА БУДІВЕЛЬНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Демидова О. О.¹, Шатрова І. А.², Савенко В. І.³, Ємелянова О. М.⁴
¹⁻⁴Київський національний університет будівництва і архітектури
03680, Київ, Повітрофлотський пр.-т, 31

E-mail: ¹demeleenn@gmail.com, ²inna.shatrova@gmail.com
³savenkoknuba@gmail.com, ⁴mkelena1@ukr.net

Вплив зовнішніх викликів – світова пандемія, російська агресія, диджиталізація, поява штучного інтелекту – відображається на житті населення, суттєво відбивається на всіх сферах життя і діяльності людей, в тому числі і на будівельній сфері, яка за оцінками окремих економістів та аналітиків є деякою мірою індикатором економічної ситуації в країні.

Сьогодні українські будівельники шукають свої способи і методи виживання. Неодмінною умовою виживання підприємства є його здібність до адаптації в нових умовах. Як реакція на зміни у зовнішньому середовищі відбуваються зміни всередині будівельного підприємства. Поряд із заходами щодо скорочення витрат і вдосконалення системи управління діяльністю і ліквідністю, зміною стратегії діяльності, проводяться різного роду реорганізаційні заходи. Але далеко не всі будівельні підприємства встигають пристосуватися до нових умов роботи. В силу величезної зайнятості, складності роботи, обмеженості в часі й т.д. керівникам організацій важко без компетентної висококваліфікованої наукової підтримки правильно оцінити ситуацію, визначити стратегію розвитку і головне втілити її в життя. Для подолання стагнації і прийняття ефективних рішень необхідно виявити і подолати слабкі сторони, визначити невідповідності та усунути їх, створити сприятливі умови для продуктивної творчої праці всього персоналу [1].

В такій складній нестабільній економічній ситуації виникає низка проблем в ефективному управлінні трудовим потенціалом на будівельних підприємствах. Практика показує, що підвищення рівня конкурентоздатності підприємства, яке знаходиться у важких умовах

фінансової нестабільності, визначається якістю і кваліфікацією наявного персоналу, його згуртованістю, лояльністю до організації та мотивацією до професійної діяльності. Але при цьому проблемам управління персоналом в системі пріоритетів вибору дієвих антикризових механізмів надається як би другорядне значення. Часто-густо керівники взагалі, і зокрема в процесі реорганізації підприємства, ставляться до кадрової сфери, як до чогось такого, що само собою розуміється. Ставка, в основному робиться, на залучення інвестицій і нові технології. Однак інвестиції самі по собі не примусять працювати людський капітал. Адже, результат діяльності підприємства створюється людьми, які працюють на підприємстві, і конкурентоздатність продукції за її якістю і вартістю неможливо забезпечити без високопродуктивної, високоякісної праці робітників усіх категорій. Зрештою, людські ресурси – це фактор життєздатності підприємства у важкій економічній ситуації [2].

Крім того, наявність серйозних невирішених проблем, що пов'язані з управлінням персоналом, може стати перешкодою для самої реорганізації підприємства.

До таких найбільш серйозних проблем відноситься відсутність перспективної кадрової політики, яка охоплює всі сфери роботи з персоналом. Це питання ігнорується практично всіма керівниками, що здійснюють масштабні зміни в організації. Наслідком цього є те, що основні цілі, заради яких проводиться реорганізація, не зв'язані з основними заходами у сфері управління персоналом.

Іншою важливою проблемою є високий рівень напруженості в колективі внаслідок самих різноманітних причин (відсутність інформації у людей, що викликає невпевненість в завтрашньому дні, в стабільній роботі й організації в найближчій перспективі; недостатній зв'язок оплати праці з трудовим внеском; затримки з виплатою заробітної плати та її зниження; недостатня соціальна захищеність працівників та ін.).

Серйозною проблемою, що утруднює реорганізацію будівельного підприємства, може стати недостатня зацікавленість в змінах значної частини співробітників і, як наслідок, перетворення цих співробітників в потенційних супротивників перетворень.

Ще одна проблема – низький рівень довіри між керівництвом і рядовими працівниками організації.

І, нарешті, керівники середнього рівня недостатньо залучаються до підготовки організаційних змін, а часто практично повністю виключені з цього процесу. В результаті вони ставляться до змін, що проводяться, майже з такою ж недовірою, як і підлегли.

Керівники, що приступають до роботи з розвитку свого підприємства, не завжди бачать ці проблеми. Але навіть коли бачать, часто недооцінюють їх серйозність. Адже саме люди допомагають здійснити цілі організації. Для того, щоб досягти успіху, керівнику необхідна підтримка з боку колективу. Але не варто розраховувати на ентузіазм і підтримку людей, котрі не бачать вигоди роботи в нових умовах та охоплені тривогами, страхами і незадоволенням.

Крім цих ускладнень керівники у своїй роботі можуть зіткнутися ще з низкою типових проблем кадрового менеджменту. Часто проблеми мають не тільки управлінську, але й особистісну основу. Для вироблення оптимального плану їх вирішення необхідно встановити причини подій, що відбуваються.

У теорії та практиці менеджменту є напрацювання з визначення типових причин виникнення проблем і на управлінському і на особистісному рівні, а також з розробки типових способів їх розв'язання. Але не слід без огляду впроваджувати типові рекомендації, навіть якщо відомо, що вони добре спрацювали в інших організаціях. Адже навіть типові проблеми на конкретному підприємстві набувають специфічні риси. Має значення особистість керівника, система цілей, цінності та традиції, що сформувалися в організації, її історія і культура, тривалість існування проблеми, її гострота і глобальність тощо.

Виявити істинні причини виникнення проблем з управління дозволяє діагностика ситуації на фірмі. У складній ситуації, при наявності управлінських проблем, що мають тривалий, затяжний характер, коли необхідна модернізація або налаштування системи кадрового менеджменту, або взагалі стоїть проблема створення моделі управління персоналом, вона є просто необхідною.

Головна мета діагностики ситуації всередині фірми полягає в знятті гостроти прояву проблем і, в кінцевому результаті, – їх розв'язанні. У процесі діагностики визначаються управлінські проблеми та їх взаємозв'язки і взаємозалежність, встановлюються причини їх виникнення і складається перелік заходів, що спрямовані на подолання наявних проблем. Іншими словами з'ясовується характер і сутність «хвороби» і розробляється «курс лікування».

Необхідно підкреслити, що крім проблем, що хвилюють керівництво, діагностика ситуації виявляє приховані проблеми, а це дозволяє розробити профілактичні заходи, покликані не допустити виникнення проблем. Очевидно, що завжди набагато легше і вигідніше провести «профілактику хвороби», чим потім «лікувати захворювання». Дії, що спрямовані на подолання проблеми, що вже існує, потребують набагато більше коштів і часу, ніж кроки, що розробляються для попередження проблеми.

Результати діагностики допомагають керівникові усвідомити причинно-наслідкові зв'язки подій, дають можливість реально побачити ситуацію, що склалася на підприємстві з управлінням і з персоналом, а також отримати уявлення про заходи, які необхідно зробити в даній ситуації.

Діагностика кадрової та управлінської ситуації на будівельному підприємстві можлива в наступних сферах діяльності:

1. Оцінка механізмів управління підприємством.

Перевіряється, чи не перетвориться управлінська система в гальмо при реорганізації фірми та чи є у неї запас міцності.

2. Оцінка кадрових, управлінських ресурсів розвитку організації.

Якщо мова йде про масштабні зміни, реорганізацію підприємства, потрібно пам'ятати, що ці ресурси можуть виступати як каталізатор розвитку фірми, а можуть і істотно ускладнити оновлення організації.

3. Аналіз взаємодії окремих підсистем організації.

Перевіряється узгодженість дій всіх ланок будівельного підприємства, як з погляду технологічного циклу, так і налагодженості інформаційного обміну. Підрозділи організації не повинні тягнути її в різних напрямках і розпорошувати її сили. Для досягнення загальних цілей фірми потрібно забезпечити єдність зусиль всіх ланок.

4. Експертиза організаційно-функціональної структури підприємства.

З'ясовується, чи не дублюються без належної необхідності функції, чи не витрачаються час і гроші на подвійні зусилля, а з іншого боку, чи всі напрями діяльності, які необхідні для розвитку підприємства, враховані.

5. Експертиза системи стимулювання праці.

Перевіряється, чи виконує система стимулювання функцію підвищення продуктивності праці. Процеси стимулювання і мотивації можуть не тільки збігатися, посилюватися, але і протистояти один одному. Тому необхідно, щоб механізм стимулювання був адекватним механізму мотивації працівника. Фактори, що стимулюють працю, повинні бути зіставленими із функціональними обов'язками та рівнем відповідальності кожного працівника і мати адресний характер [3].

Досвід роботи, накопичений вітчизняними та закордонними фірмами, переконливо свідчить про те, що проведення діагностики необхідне і вигідне для підприємства не тільки в кризових ситуаціях, але і в нормальній повсякденній діяльності.

Отже, своєчасна діагностика ситуації та застосування коригувальних чи запобіжних заходів має життєво важливе значення для

ефективного функціонування організації й чим раніше будуть вирішені проблеми кадрового менеджменту і сформовано високоефективний механізм управління людьми, тим більше у підприємства надій на майбутнє. Недаремно характерною відмінністю успішних організацій є усвідомлення того, що персонал – це головне джерело досягнень у сфері якості та продуктивності, отже, системі управління персоналом потрібно приділяти належну увагу.

Література

1. Демидова О. О. Маркетинг персоналу на будівельних підприємствах / Демидова О.О., Шатрова І. А, Савенко В. І. // Сучасні досягнення в науці та освіті : зб. пр. XVI Міжнар. наук. конф., м. Нетанія (Ізраїль). – 2021. – С. 70–74.
2. Савенко, В. Еволюція розвитку організації і кадрового менеджменту / Савенко, В., Демидова, О., Шатрова, І., Гончаренко, Т. // Управління розвитком складних систем. – 2023. – № 53. – С. 91–99.
3. Божидай, І. Удосконалення системи стратегічного управління персоналом на будівельному підприємстві / Божидай, І., Устіловська, А. // Економічний простір. – 2023. – № 186. – С. 23–27.

МЕТОДИ І ІНСТРУМЕНТИ РОЗРАХУНКУ НА ВОГНЕСТІЙКІСТЬ ЕЛЕМЕНТІВ ТА З'ЄДНАНЬ ДЕРЕВ'ЯНИХ КОНСТРУКЦІЙ

Лаврінєнко Л. І.

*Київський національний університет будівництва і архітектури
пр. Повітрофлотський, 31, м. Київ, 03037, Україна
E-mail: ludmila.lavrinenko@gmail.com*

Відповідно до сучасних принципів проектування дерев'яні елементи та вузли конструкцій при забезпеченні їх міцності, стійкості і жорсткості покращуються шляхом вибору більш вогнестійких конструктивних рішень.

Еврокод 5 (EN1995-1-2) [1] встановлює вимоги до розрахунку на вогнестійкість елементів, передбачає конструктивні заходи щодо пожежної безпеки та пропонує правила проектування симетричних з'єднань, що виконані із застосуванням різних кріпильних елементів, включно із спрощеним методом розрахунку, що відкриває шляхи до більш широкого застосування деревини в конструкціях будівель та споруд.