

## МЕНЕДЖМЕНТ ГРУПОВОЇ ЗГУРТОВАНOSTІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ БУДІВЕЛЬНОЇ ГАЛУЗІ

Мунтян О.  
студентка ОДАБА

Керівник: к.т.н., доц. Ширяева Н.Ю.

Постановка проблеми (завдання). У тезах пропонуються заходи щодо зростання показників групової згуртованості персоналу, які дозволяють отримати необхідні дані про процес згуртованості, про стан організаційно-виховної роботи у виробничих колективах, що є важливим для складання планів соціального розвитку та ділового успіху організації в цілому [2, с. 15].

Відомо, що ефективність будівельних підприємств визначається складністю зовнішніх та внутрішніх чинників. Зовнішні чинники впливають на економічний розвиток організації. Також необхідно враховувати дію внутрішніх факторів, які керівництву організації необхідно контролювати та адаптуватися до змін. Серед чинників внутрішнього середовища у сфері менеджменту персоналу діє такий важливий аспект як формування групової згуртованості та забезпечення сприятливого мікроклімату у колективі.

Рівень згуртованості колективу впливає як на конкурентоспроможність організації загалом, так й на особистісну задоволеність працівників виробничим процесом і результатами праці. Проте, в деяких будівельних підприємствах є випадки низької групової згуртованості колективу, наявності конфліктів та відсутності сприятливого психологічного мікроклімату.

Огляд фахової літератури з менеджменту персоналу показав, що вивчення проблеми групової згуртованості є актуальною темою [1, с. 108; 3, с. 131]. У зв'язку з цим для якісного досягнення мети, яка ставиться перед колективом, з боку керівництва необхідна цілеспрямована діяльність по згуртуванню колективу для вирішення притаманних їм завдань з найбільшою ефективністю.

Результати досліджень. Ключова термінологія, яка визначає сутність групової згуртованості - соціограма, організаційні культура, діалогічна поведінка, екологічна поведінка, лідерство, соціально-психологічний клімат.

Під час аналізу менеджменту персоналу декількох будівельних підприємств виявлені показники з негативним трендом. Серед них, наприклад, за результатами матриці взаємних виборів визначена достатньо велика кількість персоналу за груповим статусом «нехтуючі» (50%) та «відтиснуті» (16,7%); негативні групові коефіцієнти, такі як: коефіцієнт щільності (0,39), згуртованості (0,27), сумісності (-0,18); «слабкий» коефіцієнт взаємодії (17,18%); показники задоволеності співробітників роботою нижче середнього, між членами колективу переважає конфліктність у відносинах, антипатія; відсутність даних і знань про стан справ в системі соціально-виробничої діяльності колективу, тобто відсутність інформованості персоналу про стан справ і перспективи в майбутній діяльності; відсутність знань і практики застосування соціально-психологічної оцінки трудового колективу;

керівництво недостатньо забезпечує соціальну і екологічну стійкість, не використовує конкурентні переваги для мотивування задоволеності персоналу; відділ кадрів пасивно здійснює управління наймом персоналу, планування кар'єри і просування по службі; не застосовує інноваційні методи для поліпшення роботи з персоналом, недостатній розвиток потенціалу працівників та участь персоналу в управлінні організацією, наслідком чого є великий коефіцієнт плинності кадрів (12,24); недостатній розвиток професійного розвитку працівників; виявлено поєднання керівництвом максимальної турботи про підприємство з відповідно мінімальним піклуванням про підлеглих; відсутність впровадження мотиваційної політики в організації, включаючи регулярне анкетування персоналу з метою виявлення основних потреб колективу; відсутність групового навчання та вдосконалення навичок спілкування в трудовому колективі.

Для збільшення рівня групової згуртованості персоналу підприємств будівельної галузі пропонується вдосконалення кадрової стратегії через організаційний механізм імпривменту, який передбачає:

1) гармонізацію організаційної культури в бік кланової і адхократичної профілей, для яких характерний високий індекс групової згуртованості, зростання якості праці, професійний розвиток, службово-професійне зростання, нематеріальні методи мотивування персоналу;

2) якісний менеджмент персоналу, у тому числі планування, відбір і наймання, вивільнення (вихід на пенсію, звільнення), аналіз плинності кадрів;

3) управління знаннями працівників через їх професійний розвиток: управління кар'єрним зростанням; перепідготовка, проведення ділового оцінювання та атестації; планування кадрового резерву в управлінський склад;

4) збагачення праці та розвиток соціального партнерства;

5) створення та функціонування системи управління документами задля оцінювання результативності та ефективності бізнес-процесів та менеджменту персоналу.

В результаті впровадження пропонованих заходів у менеджменті групової згуртованості очікується зростання економічних показників підприємств будівельної галузі до 10%.

Список використаних джерел:

1. Ажаман І.А., Ширяєва Н.Ю. Критерії діагностування управлінської діяльності будівельних бізнес-організацій. *Причорноморські економічні студії*. Науковий журнал. Випуск 34 (2018). С. 107-110.

2. Азарова І.Б., Ширяєва Н.Ю. та ін. Менеджмент та управління проектами в будівельній галузі: навч. посібник. Одеськ.держ.акад.буд-ва та арх. Одеса: ОДАБА, 2018. - 267 с.

3. Ширяєва Н.Ю. Проблематика і завдання менеджменту та маркетингу будівельних організацій International Scientific Conference «Economy and society modern foundation for human development» Proceeding of the Conference Leipzig university October 31th 2016 - С 130 - 132.

Ключові слова: будівництво, згуртованість, менеджмент, персонал.

Key words: construction, cohesion, management, personnel.

