

Оценка организационно-технического уровня и конкурентоспособности строительного производства

В.А. Терентьев, Е.В. Ахова

Ростовский государственный строительный университет

Аннотация: Проблема организационно-технического уровня и конкурентоспособности в рыночной экономике носит универсальный, всеобщий характер. Конкурентоспособность организации определяется ее потенциалом: производственным и инновационным. Потенциал организации можно определить как меру готовности к выполнению поставленных перед нею производственно-экономических и инженерно-технических задач. Эффективное решение проблем повышения конкурентоспособности организации строительного комплекса России требует совершенствования управления развитием кадрового потенциала. Объектом исследования является производственно-экономическая деятельность строительных организаций в условиях конкурентной среды. Предметом исследования являются направления развития социально-трудовых отношений в производственном коллективе с целью повышения эффективности деятельности организации.

Ключевые слова: организационно-технический уровень строительства, конкурентоспособность, потенциал организации, кадровая политика, мотивация, социальное партнерство, инновация.

Конкуренция лежит в основе экономики, и конкурирующие силы простираются значительно дальше простого противоборства сил в отдельно взятой отрасли. Потребители, поставщики, потенциальные игроки и товары заменители – это конкуренты, в той или иной степени оказывающие влияние на отрасль [1].

Для оценки конкурентоспособности хозяйствующего субъекта служит величина организационно-технического уровня (ОТУ). ОТУ строительной отрасли в целом и отдельной строительной организации представляет собой уровень, на котором они находятся в настоящий период. Оценки ОТУ должны осуществляться по соответствующим методикам для отрасли, строительных организаций, предприятий стройиндустрии и должны выражаться набором конкретных факторов с возможностью их количественного измерения. В нормативно-методической литературе

имеется достаточно большое количество методик, но все они сводятся к определению итогового показателя ОТУ:

$$ОТУ = \sum_{i=1}^n Y_i * W_i,$$

где Y_i – значение отдельных факторов i в относительных показателях, включенных в методику определения ОТУ; W_i – весомость фактора i в долях единицы.

Знание ОТУ позволяет не только сравнивать результаты конкретных организаций, но и выявлять сильные и слабые стороны развития. На основе такого анализа можно объективно оценить направления по повышению ОТУ. Чем выше уровень ОТУ по сравниваемым организациям, тем выше их конкурентоспособность.

Помимо этого строительная организация должна обладать совокупностью индивидуальных конкурентных преимуществ. В этом выражается конкурентоспособность хозяйствующего субъекта, что, в свою очередь, является залогом стабильного роста, надежного функционирования и процветания данного предприятия. В случае строительной организации этим может служить своевременное и высококачественное выполнение строительно-монтажных работ, использование новых видов строительных материалов и нового высокотехнологического оборудования и др.

Повышение уровня конкурентоспособности – ключевая проблема хозяйствующего объекта. Ее решение заключается в выявлении факторов и резервов конкуренции с последующим их анализом и заключением. Внешние факторы включают в себя:

- макроэкономические условия в конкретном периоде;
 - уровень инфляции, включая инфляцию на товары и услуги, потребляемые строительством;
 - ставки по кредитам и доступность кредитных ресурсов;
-

- выделение отраслей и внутри их направлений ускоренного развития;
- инвестиционная ситуация в отрасли, регионе, стране;
- уровень конкуренции на строительном рынке;
- обеспеченность ресурсами и т.п.

К числу внутренних факторов относят:

- внедрение в производство прогрессивной технологии, новой техники

действенных экономических стимулов – создание «инновационного» производство;

- формирование системы конкуренции в деятельности персонала и т.п.

Особенно ярко конкурентоспособность проявляется в результатах участия в тендерных торгах в виде аукциона или конкурса. Например, при аукционных торгах на строительно-монтажные работы важнейшим фактором является возможность снижения себестоимости работ (услуг). Снижение себестоимости может быть достигнуто за счет высокой производительности труда, снижения потерь рабочего времени и материальных ресурсов, оптимальной организации производства и труда, и ряда других факторов [2,].

Потенциал – главный критерий возможности и целесообразности существования строительных организаций, потенциал – основополагающий фактор того - держится ли строительная организация «на плаву», или крепко и устойчиво «стоит на ногах». Потенциал организации включает в себя: готовность к стабильной производственной деятельности - производственный потенциал, и готовность к инновациям - инновационный потенциал.

Производственная мощность является непосредственным выражением возможностей производственного потенциала. Производственная мощность строительной организации – это максимально возможный годовой объем строительно-монтажных и других подрядных работ, который может быть

выполнен только при полном использовании производственных ресурсов и применении современных технологий.

Другим составляющим потенциала организации является инновационным потенциал, заключающийся в следующем: в какой мере та или иная организация способна к осуществлению научно-технических цели и задач. Новые виды продукции (в том числе их модификации) – например, строительство большепролетных зданий и сооружений; использование новых методик управления на производстве, современные материалы и технологические процессы – например, пенобетон, инновационные звуко- и теплоизоляционные материалы. Последние исследования говорят о том, что, прежде всего, успех инноваций на 85-90% зависит от уровня подготовки персонала.

Таким образом, можно прийти к выводу о том, что повышение конкурентоспособности хозяйствующего субъекта путем реализации производственного и инновационного потенциалов, прежде всего, зависит от рабочего коллектива – его активности и трудоспособности.

Кадровой политикой организации называют систему принципов, методов и организационных форм управления кадрами, направленную на сохранение и развитие кадрового потенциала. Цель кадровой политики - заинтересованность работника в высокой производительности труда и эффективности производства за счет применения форм стимулирования труда и повышения мотивации к работе.

На наш взгляд, необходимо заработную плату работника (в том числе – премии) связать с прибыльностью всей организации, отразив это в коллективном договоре, не ограничиваясь общими фразами, а четко указывать за что и сколько получают работники материальное и моральное вознаграждение. Кроме того, решение противоречивых ситуации между



трудом и капиталом должно осуществляться согласно принципу социального партнерства.

Социальное партнерство - форма общественных отношений в социально-трудовой сфере, она обеспечивает согласование и защиту интересов работников и работодателей (предпринимателей), органов государственной власти путем заключения договоров, соглашений на основе достижения компромисса по важным направлениям социально-экономического и политического развития. Данный принцип основан на непрерывающемся переговорном процессе, согласно установленным нормативно-правовым документам таким, как федеральным отраслевому соглашению между профсоюзом работников строительства и промышленности строительных материалов РФ, Российским Союзом строителей и Министерством по строительству и ЖКХ; территориальным отраслевым соглашениям между соответствующими организациями на уровне административных образований; коллективным договорам в строительных организациях.

Подводя итоги сказанному, хотелось бы отметить следующее: одним из способов повышения конкурентоспособности строительной организации является развитие социально-трудовых отношений путем применения принципа социального партнерства, обеспечивающего согласование и защиту интересов работников и работодателей.

Литература

1. Bertrand Marianne, Mehta Paras, Mullainathan Sendhil. Ferreting out tunneling: an application to Indian business groups // Quarterly Journal of Economics, 2002. – № 117 (1). pp.121– 148
2. Campa J.M. and Kedia S. Explaining the diversification discount // Journal of Finance, 2002, LVII (4). pp.1731 – 1762



3. Костюченко В.В. Исследование принципов формирования организационного механизма в системе управления // Известия РГСУ, 2003. – № 7. – с.141-148
4. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. – М.: Дело, 1997. – 704 с.
5. Новикова В.Н. Концепции современного менеджмента управления персоналом//Материалы студенческой региональной научно-практической конференции – Ростов-на-Дону: РГСУ, ИПГС, 2009. –34-35 с.
6. Побегайлов О.А., Голотайстрова Е.Ю. Инновационный бизнес – двигатель прогресса // Инженерный вестник Дона, 2013. – № 3. – URL: ivdon.ru/ru/magazine/archive/n3y2013/1894.
7. Портер М.Э. Конкуренция: учебное пособие, пер. с англ. Я.В. Заблоцкий. - СПб.: 2001. – 495 с.
8. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебник. - 4-е изд., перераб. И доп. - М.: ИНФРА-М, 2007. – 512 с. (Высшее образование).
9. Терентьев В.А. Предложения по повышению качества подготовки инженеров-строителей // Инженерный вестник Дона, 2014. – № 1. – URL: ivdon.ru/ru/magazine/archive/n4p1y2012/1160.
10. Ямалов И.А. Моделирование процессов управления и принятия решений в условиях чрезвычайных ситуаций. – М.: Лаборатория базовых знаний, 2007. – 288 с.

References

1. Bertrand Marianne, Mehta Paras, Mullainathan Sendhil. Ferreting out tunneling: an application to Indian business groups. Quarterly Journal of Economics, 2002. № 117 (1). pp.121-148.
 2. Campa J.M. and Kedia S. Explaining the diversification discount. Journal of Finance, 2002, LVII (4).pp.1731-1762.
-



3. Kostyuchenko V.V. Izvestiya RGSU, 2003. № 7. pp.141-148
4. Meskon M.H., Al'bert M., Hedouri F. Osnovy menedzhmenta [Fundamentals of management]: Per. s angl. M.: Delo, 1997. 704 p.
5. Novikova V.N. Materialy studencheskoj regional'noj nauchno-prakticheskoy konferencii. Rostov-na-Donu: RGSU, IPGS, 2009.pp. 34-35
6. Pobegajlov O.A., Golotajstrova E.YU. Inženernyj vestnik Dona (Rus), 2013. № 3. URL: ivdon.ru/ru/magazine/archive/n3y2013/1894.
7. Porter M.EH. Konkurenciya [Competition] : uchebnoe posobie, per. s ang. YA.V. Zablockij. SPb.: 2001. 495 p.
8. Savickaya G.V. Analiz hozyajstvennoj deyatel'nosti predpriyatiya [Analysis of economic activity of the enterprise]: Uchebnik. 4-e izd., pererab. I dop. M.: INFRA-M, 2007. 512 p.
9. Terent'ev V.A. Inženernyj vestnik Dona (Rus), 2014. № 1. URL: ivdon.ru/ru/magazine/archive/n4p1y2012/1160.
10. YAmalov I.A. Modelirovanie processov upravleniya i prinyatiya reshenij v usloviyah chrezvychajnyh situacij [Modeling of processes of management and decision making in emergency situations]. M.: Laboratoriya bazovyh znaniy, 2007. 288 p.