

Шведські профспілки не дозволяють власникам низькорентабельних підприємств знижувати заробітну плату нижче встановленого загального рівня. Це змушує підприємців модернізувати виробництво або закривати підприємство. Таким чином, політика солідарної заробітної плати сприяє зростанню рентабельності підприємств [3].

Отже, керівникам слід розуміти, що фізична присутність людини на роботі ще не означає його ефективну діяльність. Не будучи мотивованим самою компанією, співробітник може підписати контракт, вийти на роботу, але використовувати тільки 10% своїх можливостей. Тому шлях до ефективного управління персоналом лежить через розуміння його мотивації. Тільки знаючи, що рухає людиною, що спонукає його до роботи, які мотиви лежать в основі його поведінки і якими способами вони можуть бути приведені в дію, можна розробити ефективну систему форм і методів управління персоналом підприємства.

#### ***Список літератури:***

1. Богиня Д.Л. Основи економіки праці / Д.Л. Богиня. — К.: Знання-Прес, 2000.— 313 с.
2. Бурега В. Социально-адекватный менеджмент: монографія / В. Бурега. — К.: Ин-т социологии, 2000. — 379 с.
3. Гавкалова Н. Л. Формирование эффективного механизма управления в организации / Н.Л. Гавкалова // Економіка: проблеми та практики: 36. наук. пр. — Д.: ДНУ, 2003.
4. Генкин Б.М. Экономика и социология труда / Б.М. Генкин. — М.: Нор-ма-Инфра, 2000. — 412 с.
5. Гринева В.Н. Теоретические и методические основы мотивации труда персонала / В.Н. Гринева // Управління розвитком: 36. наук, пр. ХДЕУ. — № 1. — С. 42—60.
6. Данюк В.М. Мотивація і стимулювання праці в менеджменті персоналу / В.М. Данюк. — К.: ШК держ. служби й зайнятості, 1994. — 304 с.
7. Дмитренко Г. Реформування заробітної плати: тактика і стратегія / Г. Дмитренко, Т. Кир'ян // Україна: аспекти праці. — 1995. -№ 1-2. - С. 14—16.

## **УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ ДЕВЕЛОПЕРСЬКИХ КОМПАНІЙ З УРАХУВАННЯМ ЦИКЛІЧНОСТІ РИНКУ НЕРУХОМОСТІ**

*Прокопенко В.Ю., к.е.н., доц., професор кафедри соціально-економічних  
дисциплін, ХНУВС, м. Харків, Україна*

*Столбова М.А., асистент кафедри маркетингу,*

*Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна», м. Київ, Україна*

Розвиток будівельної галузі незважаючи на її особливе місце у розв'язанні соціальних питань, як і більшості інших галузей економіки України, характеризується незадовільним рівнем. Зумовлене це в тому числі нерозв'язаними проблемами управління діяльністю девелоперських компаній на ринку нерухомості.

Світова фінансова криза першою зачепила саме будівельну галузь, обумовивши поступовий спад обсягів виконаних робіт, починаючи з 2008 р. Компанії, які працювали і працюють на ринку будівельних послуг і ринку нерухомості опинилися в скрутному становищі через зменшення попиту на продукти їх діяльності, не завжди задовільну організаційну структуру компанії з малокерованими її структурними елементами та прогалинами в управлінні діяльністю.

При формуванні стратегії управління діяльністю девелоперської компанії важливо враховувати напрями діяльності компанії та циклічність розвитку ринку нерухомості. Функціонування та розвиток ринків нерухомості, як відомо характеризуються циклічністю: постійно відбувається зміна фаз циклу розвитку ринку нерухомості від фази підйому/зростання до стабільності і спаду.

Однією з умов розвитку девелоперської діяльності на ринку нерухомості є вміння девелоперських компаній адаптуватися до постійно змінюваних фаз циклу ринку нерухомості за допомогою формування чіткої стратегії своєї діяльності.

Специфіка формування стратегії управління діяльністю девелоперської компанії полягає в ефективному поєднанні корпоративної стратегії управління і напрямів діяльності девелоперських компаній. На сучасному етапі девелоперські компанії здійснюють свою діяльність у декількох напрямках: від надання різного роду консультаційних та управлінських послуг до здійснення інвестиційно-будівельної діяльності та управління власними активами.

Пріоритет у виборі напрямку діяльності повинен знаходитися в певної співвідпорядкованості з фазою циклу розвитку ринку нерухомості та стратегією управління бізнесу в цілому. В таблиці зображені фази циклів і інтервалів між ними.

*Таблиця*

### **Особливі властивості фаз циклічності ринку нерухомості**

Фаза циклу	Характеристика стану
<i>1</i>	<i>2</i>
Спад	Зменшення кількості угод з нерухомістю (продаж, міна, оренда, тощо) на ринку. Згортання будівельних робіт на ринку нерухомості. Зупинка зростання цін на об'єкти нерухомості.
Інтервал	Перехідний період. Спостереження негативного тренду динаміки цін на ринку нерухомості. Кількість пропозиції перевищує кількість попиту на об'єкти нерухомості
Депресія	Знижується платоспроможний попит потенційних покупців та знижуються ціни на нерухомість, зупиняється будівництво об'єктів нерухомості, зменшується кількість транзакцій на ринку, недоступність і дороговізна фінансово-кредитних ресурсів, падіння доходів (офіційних та тіньових) економічних агентів. Ринок завмирає.
Інтервал	Перехідний період.

1	2
Розвиток (відновлення)	Поява нових об'єктів нерухомості на ринку. Активізація попиту на об'єкти нерухомості. Попит, ціна і пропозиції врівноважуються. Доступність фінансово-кредитних інструментів для пересічного учасника ринку.
Інтервал	Перехідний період.
Пік (зростання)	Перегрів ринку – ціни на нерухомість завищені, пропозиція превалює над попитом
Інтервал	Перехідний період

Практика свідчить, що більшість девелоперських компаній не мають чітко сформовано стратегії управління діяльністю, яка відображала б специфіку управління окремими напрямками діяльності девелоперських компаній на ринку нерухомості в тому числі з урахуванням фаз циклів ринку.

В управлінні діяльністю девелоперських компаній на ринку нерухомості спостерігається «розмитість», тому актуальною науково-практичною проблемою є розробка методичних основ стратегічного управління і науково-практичних рекомендацій щодо розвитку девелоперської діяльності на ринку нерухомості.

## **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОЦЕССА ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА В ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ**

*Шапа Н.Н., старший преподаватель кафедры менеджмента,  
управления проектами и логистики,  
Голубенко Е.В., студент,  
ПГАСА, г. Днепрпетровск, Украина*

Работа кадровых служб и руководящего состава любой организации связана с необходимостью поиска и отбора персонала. Отбор кадров является одной из центральных функций управления, поскольку именно люди обеспечивают эффективное использование любых видов ресурсов, имеющихся в распоряжении организации, и именно от людей, в конечном счете, зависят ее экономические показатели и конкурентоспособность.

На современном этапе развития экономики, в условиях ограниченности ресурсов (финансовых, материальных и др.) для любой организации крайне важным является то, какие люди будут распоряжаться этими ресурсами. Таким образом, набор и отбор персонала становятся одной из приоритетных задач в деятельности компаний. В настоящее время разработано много надежных и эффективных систем набора и