

**СЕКЦІЯ 6**  
**ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ МОНІТОРИНГУ ЕКОНОМІЧНОГО**  
**СТАНУ БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ ЯК ЧИННИКА**  
**ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СИСТЕМ УПРАВЛІННЯ В**  
**БУДІВНИЦТВІ**

**ВИКОРИСТАННЯ СИСТЕМИ ЗБАЛАНСОВАНИХ ПОКАЗНИКІВ ПРИ**  
**ОЦІНЦІ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ**  
**БУДІВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА**

*Торкатюк В. І., Вишетравська А. С., Чупілко О. В., Кириченко О. І.,  
Харківський національний університет міського господарства  
імені О. М. Бекетова*

Враховуючи мінливість зовнішнього середовища, розвиток нових економічних відносин та жорстку конкуренцію, особливої актуальності набувають дослідження, пов'язані з управлінням найціннішим сьогодні ресурсом, який визначає ступінь конкурентоспроможності підприємства – людиною. Це обумовлює необхідність організації та регулювання діяльності системи управління персоналом як димічного об'єкта зі складною ієрархічною структурою. В контексті даної проблеми важливим питанням є оцінка системи управління персоналом з метою розвитку її конкурентних переваг. Це обумовлено тим, що функції управління персоналом на більшості підприємств розосереджені між структурними підрозділами дирекції з персоналу, і відсутність комплексної системи оцінки їх роботи не дає можливості визначити конкурентні переваги системи управління персоналом вітчизняних промислових підприємств в цілому.

Щоб здійснювати регулярну оцінку конкурентних переваг системи управління персоналом вітчизняних промислових підприємств, необхідно створити методика, що дозволяє виявити дійсну ситуацію на підприємстві у області управління персоналом і внести своєчасні корективи. Такою методикою може виступити розробка системи збалансованих показників.

Система збалансованих показників, як комплексна методика, забезпечує своєчасний, об'єктивний і всебічний аналіз конкурентних переваг системи управління персоналом вітчизняних промислових підприємств.

Основними завданнями впровадження методики збалансованих показників для оцінки конкурентних переваг системи управління персоналом промислового підприємства є:

1. оцінка поточної стратегії організації, включаючи положення на ринку праці, цілісність і системність поставлених цілей, розуміння їх службою управління персоналом і лінійними менеджерами усіх рівнів;
2. оцінка технології управління персоналом, включаючи підбір і найм; оцінка й атестація; навчання; мотивація; кар'єра;
3. оцінка ефективності діючих систем внутрішнього контролю, що

здійснюють внутрішній моніторинг відхилень досягнутих результатів від стратегічних цілей і короткострокових планів організації в частині управління персоналом, а також застережливих утворень різного роду організаційних патологій;

4. забезпечення відповідності результатів управління персоналом системі зовнішніх, внутрішніх ситуаційних умов, і стратегії організації, відповідності зусиль на стратегічному, лінійному та функціональному рівнях управління персоналом один одному;
5. забезпечення відповідності кадрової політики стратегічним цілям організації;
6. формування ефективної системи стратегічного і оперативного планування, контролю і обліку за реалізацією планів, обліку руху персоналу, проведення кадрової політики;
7. оцінка показників результативності праці, його умов, аналіз трудових ресурсів і витрат праці, чисельності і складу працівників, використання засобів на заробітну плату;
8. оптимізація кадрового складу і реорганізація структури управління за допомогою впровадження ефективніших методів і процедур, створення оптимального організаційного середовища сприйняття змін на функціональному і адміністративних рівнях підпорядкування і функціональної взаємодії, підвищення ефективності інформаційних потоків.

Методику розробки та впровадження збалансованих показників для оцінки конкурентних переваг системи управління персоналом будівельного підприємства пропонується розглядати у вигляді наступних етапів, сформульованих на підставі дослідження підходів різних науковців і практиків:

*Етап 1:* Організація робіт за проектом (орієнтовно 2 тижні (точна тривалість етапу визначається виходячи з розмірів підприємства і об'єму робіт).

*Етап 2:* Визначення збалансованих показників для оцінки конкурентних переваг системи управління персоналом будівельного підприємства (орієнтовно 5 тижнів (точна тривалість етапу визначається виходячи з розмірів підприємства й об'єму робіт, що визначається кількістю вибраних функціональних підсистем).

*Етап 3:* Розробка системи моніторингу на основі збалансованих показників для оцінки конкурентних переваг системи управління персоналом будівельного підприємства (орієнтовно 5 тижнів (точна тривалість етапу визначається виходячи з розмірів підприємства і об'єму робіт, що визначається кількістю вибраних функціональних підсистем).

Реалізація кожного з цих етапів також представляє собою комплекс заходів, який має враховувати ряд факторів (сферу діяльності підприємства, стадію його життєвого циклу, кількість працівників тощо) та здійснюватися фахівцями в сфері менеджменту.

Таким чином, впровадження системи збалансованих показників для оцінки конкурентних переваг системи управління сприятиме оптимізації діяльності всього підприємства та формування його конкурентоспроможності.