

УДК 331.08

Губіна С. - ст. гр. ЕП-41

*Харківський державний технічний університет будівництва та архітектури*

## **ДОЦІЛЬНІСТЬ ВПРОВАДЖЕННЯ ВИЗНАЧЕНИХ ФУНКЦІЙ BSC ДЛЯ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Науковий керівник: к.е.н., доцент Смачило В.В.

Дослідження проблеми оцінки служби персоналу на підприємстві та ефективності управління персоналом має велике значення на сучасному етапі розвитку економічних стосунків, оскільки підвищення ефективності управління персоналом є визначальним чинником в умовах обмежених ресурсів та резервів, а персонал та його ефективна діяльність забезпечує стабільне зростання в умовах змінного ринкового середовища. В якості комплексної методики, яка б забезпечувала своєчасний, об'єктивний і всебічний аналіз роботи служби персоналу й вимірювала б ефективність діяльності працівників на підприємстві пропонуємо впровадження збалансованої системи показників (Balanced Score Card, BSC). Вчені-економісти на сьогоднішній день вже зробили декілька варіантів збалансованої системи показників (ЗСП), але самими обґрунтованими з них є Balanced Scorecard (BSC), яку запропонували Р. Каплан і Д. Нортон у 80-х роках.

На основі аналізу літературних джерел [1; 2] з даної проблематики пропонується така система, де всі збалансовані показники відповідають функціям, за які відповідає служба персоналу або її структурні підрозділи. У якості функцій та показників щодо управління персоналом підприємства визначено: реалізація політики управління персоналом (задоволеність роботою служби персоналу підприємства; кількість реалізованих на підприємстві кадрово-соціальних проектів), організація праці персоналу й мотивація (середній рівень заробітної плати; середній рівень компенсаційних, соціальних виплат; відхилення середньооблікової чисельності від планової; продуктивність праці; відхилення фонду оплати праці від бюджету ( плану)), забезпеченість потреби в персоналі (рейтинг підприємства як роботодавця; відсоток внутрішнього заповнення вакансій; середній рівень витрат на найм одного працівника), управління складом співробітників (середній вік співробітників; рівень освіти посадових осіб підприємства; середній стаж роботи посадових осіб підприємства; коефіцієнт плинності кадрів; коефіцієнт обігу за прийомом; коефіцієнт обігу за звільненням; коефіцієнт постійності (стабільності) кадрів; коефіцієнт співвідношення основного і допоміжного персоналу), адаптація персоналу (відсоток працівників, що звільнилися, зі стажем менше 3 років), розвиток персоналу (відсоток співробітників включених в оперативний і стратегічний кадровий резерв; відсоток, що звільнилися із числа кадрового резерву; відсоток призначень співробітників із числа кадрового резерву; частка тих, хто вносить раціоналізаторські пропозиції тощо), оцінка персоналу (відсоток фахівців, що пройшли атестацію; кількість працівників, які пройшли психофізіологічну діагностику), навчання персоналу (відсоток тих, хто пройшов навчання; середній обсяг витрат на розвиток однієї людини), розвиток корпоративної культури (рівень задоволеності станом організаційної культури; кількість загальних зборів проведених протягом року).

Література: 1. Е.В. Петров, А.А. Югов, О.В. Гурина. Видимый результат, или система сбалансированных показателей для службы персонала [Електрон. ресурс].–Доступный з: [http://www.iteam.ru/publications/human/section\\_45/article\\_2708/](http://www.iteam.ru/publications/human/section_45/article_2708/). 2. Нортон Д.С., Каплан Р.С. Организация, ориентированная на стратегию / Пер. с англ.: Олимп – Бизнес, 2004. – 392 с.