

2. Аксьонова Т.С. Актуальні загрози та ризики фінансовій безпеці України та роль держави у її забезпеченні. Інвестиції: практика та досвід. 2021. № 17. С. 130–138.

3. Shkuratov O., Khokhuliak O., Kushniruk T. The role of land resources in the financial provision of rural areas of Ukraine. Scientific Papers: Series Management, Economic Engineering in Agriculture and Rural Development. 2022. Vol. 22. Issue 3. P. 643–648.

Штанько Я.П.

аспірант

*Київський національний університет будівництва і архітектури
м. Київ*

РОЛЬ КОНТРОЛІНГУ В ІНСТРУМЕНТАРІЇ УПРАВЛІННЯ БУДІВЕЛЬНИМ ПІДПРИЄМСТВОМ

Сучасна будівельна галузь характеризується високою динамічністю, що вимагає від власників і менеджерів будівельних підприємств постійного вдосконалення методів і технік управління. Для цього керівництво будівельних підприємств повинно знаходити ефективні шляхи зниження втрат часу, ресурсів і фінансів, оптимізуючи будівельне виробництво на кожному етапі інвестиційно-будівельного циклу. Серед пріоритетних завдань постають управління запасами, визначення їх оптимального рівня, прогнозування строків виконання робіт із врахуванням можливих відхилень, визначення потреби в фінансових інвестиціях та оптимізація грошових потоків [1]. Способи формування виробничих запасів і їх оптимізація є реальними важелями для підвищення якості організаційно-технологічних рішень в умовах динамічного будівельного середовища. Впровадження оперативного контролінгу як одного з найефективніших методів управління дозволяє підприємствам підвищувати рентабельність і забезпечувати поточну платоспроможність. Контролінг допомагає оперативно відстежувати витрати, зокрема через інструменти, такі як ABC-аналіз, який надає точну оцінку використання матеріалів у структурі кошторисної вартості. Таким чином, контролінг не лише сприяє досягненню поточних управлінських завдань, а й забезпечує ефективність управління витратами. Його впровадження допомагає будівельним підприємствам адаптуватися до викликів сучасного середовища, підвищуючи їх конкурентоспроможність і стабільність.

Розглядаючи контролінг як систему, в умовах сучасних викликів доцільно застосовувати конструктивний підхід. Він дозволяє створити струк-

туру, яка відповідає поставленим цілям і визначеним функціям. Процес формування цілей для розробки та впровадження системи контролінгу виникає як відповідь на проблемну ситуацію в організації, яку неможливо вирішити за допомогою наявних інструментів. Таким чином, система контролінгу стає інструментом для вирішення окреслених проблем.

Проектування такої системи передбачає три основні етапи: постановка цілей; визначення необхідних функцій; моделювання структури, яка забезпечує реалізацію цих функцій.

Основними причинами впровадження елементів контролінгу в діяльність організації є нестабільність зовнішнього середовища, стрімкі зміни в управлінських процесах, необхідність постійного моніторингу виробничих показників, складна фінансова ситуація, а також зміщення акценту з аналізу минулого на прогнозування майбутнього. Крім того, потреба в ефективному інформаційному забезпеченні для ухвалення управлінських рішень є ключовим фактором. Усі ці аспекти зумовлюють розробку й реалізацію продуманої системи заходів, спрямованих на забезпечення стійкості організації та подолання кризових ситуацій.

Система контролінгу в організації має бути ретельно розроблена. Етап проектування цієї системи як підсистеми управління є особливо важливим, оскільки саме на цьому етапі визначаються ключові параметри та характеристики, що впливатимуть на її ефективність і результативність. Проектування дозволяє врахувати всі особливості та вимоги до системи, а також визначити оптимальні методи її реалізації та інтеграції із зовнішнім середовищем.

Складність процесу проектування та впровадження системи контролінгу полягає в неоднозначності складу її елементів і використаних інструментів, які вивчаються різними дисциплінами, такими як менеджмент, фінанси, маркетинг, стратегічне планування тощо.

Таким чином, контролінг відіграє ключову роль у забезпеченні інструментарію ефективного управління будівельним підприємством. Його впровадження дозволяє підвищити конкурентоспроможність, оптимізувати витрати та забезпечити стабільний розвиток компанії. У сучасних умовах, коли будівельна галузь стикається з високим рівнем невизначеності та конкуренції, контролінг стає не лише інструментом контролю, а й стратегічним ресурсом для успішного управління.

Список використаних джерел

1. Беленкова О.Ю., Боліла Н.В. Методичний інструментарій оперативного контролінгу будівельного підприємства. Будівельне виробництво. Міжвідомчий науково-технічний збірник. 2017. Вип. 62/2. С. 74-77.
2. Управління потенціалом конкурентоспроможності підприємств на

Яковенко Д.М.

магістрант

ВСП «Інститут інноваційної освіти КНУБА»

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

В сучасних умовах провідна роль належить саме трудовим ресурсам, їх розглядають як один з основних капіталів, яким володіє підприємство. Науково-технічний прогрес і пов'язане з ним різке збільшення частки наукомістких технологій обумовлює ріст вимог до професійних, соціально-психологічних якостей і культурного рівня працівника. Ефективне управління трудовими ресурсами як особлива функція діяльності, пов'язана з найманням працівників, їхнім навчанням, оцінкою й оплатою їхньої праці, є важливою передумовою для ефективного функціонування виробництва.

Управління персоналом – це складне соціально-економічне, інформаційне й організаційно-технологічне явище, процес діяльності, який пов'язаний із зміною якостей об'єкта управління. Управління персоналом має забезпечити ефективну взаємодію людини й організації, вміти застосовувати методи ефективного управління людьми [1, с. 34].

Головна мета управління персоналом полягає в забезпеченні підприємства працівниками, що відповідають вимогам даного підприємства.

Основними задачами, що вирішують структури по управлінню персоналом, є:

- планування потреби підприємства в трудових ресурсах;
- пошук і добір потрібних працівників;
- навчання і підвищення їхньої кваліфікації;
- управління трудовою мотивацією;
- створення умов для підвищення продуктивності праці;
- контроль за зміною статусу працівників;
- правові питання трудових відносин, тощо.

Основу формування системи управління персоналом підприємства сьогодні становить зростаюча роль особистості працівника, знання його мотиваційних установок, вміння їх формувати та спрямовувати відповідно до завдань, що стоять перед організацією.

Мета концепції управління персоналом – створення системи, що ґрунтується, в основному, не на адміністративних методах, а на економічних стимулах і соціальних гарантіях, орієнтованих на зближення інтересів