

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПОЛІСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
БУДІВНИЦТВА І АРХІТЕКТУРИ

МИХАЙЛОВА ЮЛІЯ ВОЛОДИМИРІВНА

УДК 330.1: 331.101.3: 658.5 [69.003]

**ЕКОНОМІКО-ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ
ІНСТРУМЕНТАРІЙ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ
БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

08.00.04 - економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)

Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Київ – 2021

Дисертацією є рукопис

Робота виконана на кафедрі інноваційного підприємництва та інвестиційної діяльності Поліського національного університету

Науковий керівник - доктор економічних наук, професор
Валінкевич Наталія Василівна,
Поліський національний університет, МОН
України (м. Житомир), професор кафедри
інноваційного підприємництва
та інвестиційної діяльності

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор
Белова Алла Іванівна,
ВСП «Інститут інноваційної освіти» Київського
національного університету будівництва і
архітектури, МОН України,
(м. Київ), професор кафедри економіки та
менеджменту

кандидат економічних наук, доцент
Сердюк Тетяна Василівна,
Вінницький національний технічний університет,
МОН України (м. Вінниця),
доцент кафедри будівництва, міського
господарства та архітектури

Захист відбудеться «28» січня 2021 р. о 12 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.056.10 у Київському національному університеті будівництва і архітектури за адресою: м. Київ-03037, Повітрофлотський пр. 31, Київський національний університет будівництва і архітектури, Зал засідань, ауд.319

З дисертацією можна ознайомитись в бібліотеці КНУБА за адресою:
м. Київ-03037, Повітрофлотський пр. 31, Київський національний університет будівництва і архітектури

Автореферат розісланий «24» грудня 2020 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради

І.С.Івахненко

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Поява нових інституціональних умов ведення бізнесу, особливості впливу трансформаційних процесів на економіко-управлінські моделі функціонування вітчизняних будівельних підприємств, інтеграція різних організаційно-правових форм та форм власності, глобальні структурні й технологічні зміни у виробництві, його інформатизація обумовили істотні зміни у виборі технологій та інструментарію управління персоналом, що визнається як одна з найбільш важливих сфер розвитку на стадіях життєвого циклу організації, яка здатна підвищити її ефективність і продуктивність операційної діяльності.

Системні перетворення в будівельній сфері сформували нове господарське середовище, що детермінує умови функціонування будівельних організацій, пов'язані з необхідністю вирішення ряду складних завдань: від зміни філософії бізнесу до пошуку нових моделей економічної поведінки. Саме тому, сучасний підхід до управління персоналом вимагає появи нових якісних і кількісних змін в системі менеджменту підприємства, обумовлених конкурентними умовами ринку: від розуміння категорії «персонал» як функціональної складової та виробничої ланки підприємства до визначення та оптимізації його як стратегічного ресурсу, який має являти собою збалансоване поєднання людських цінностей, організаційних перетворень та постійної адаптації до турбулентності зовнішнього середовища. Зважаючи на це, у сучасному виробництві постають проблеми модернізації класичних систем менеджменту персоналу та впровадження нових моделей управління, орієнтованих на безперервний розвиток професійних компетенцій, інтелектуального, культурного та творчого потенціалу працівників будівельних підприємств та організацій.

Еволюційний розвиток наукових концепцій щодо дослідження сутності персоналу в рамках формування системи управління був закладений у дослідженнях класиків економічної теорії: Ф. Тейлора, М. Вебера, Д. Макгрегора, Е. Мейо,

А. Файоля, М. Фоллет, Г. Емерсона та ін. Подальше становлення теоретичної бази цього наукового напрямку в області управління персоналом обґрунтовано в працях Г. Беккера, Дж. Джой-Метьюза, П. Дракера, Р. Лайкерта, М. Портера, Г. Саймона, Р. Свансона, П. Сенге, П. Форсайта та ін. Теоретико-методологічні й практичні аспекти розвитку персоналу розглянуто у працях сучасних вітчизняних та іноземних економістів: Є. Ахромкіна, В. Базилевича, Д. Богині, А. Белової, Н. Валінкевич, Н. Гавкалової, А. Гойка, О. Грішнєвої, Д. Волкова, М. Долишнього, М. Дороніної, А. Колота, П. Кулікова, В. Лича, В. Дмитренка, Г. Назарової, Т. Оболенської, В. Савченка, Т. Сердюк, Є. Чернявської, С. Дятлова, А. Кібанова, Д. Манкіна, Я. Мінсера, В. Щетиніна. Водночас, існує об'єктивна необхідність розвитку теоретичних, методичних і практичних підходів щодо удосконалення організаційно-економічного інструментарію управління персоналом, який би інтегрував зарубіжний досвід і реалії діяльності вітчизняних будівельних підприємств з урахуванням галузевої специфіки та динаміки економічного розвитку.

Недостатня теоретична та методична розробленість даної проблематики на тлі її зростаючої практичної значущості, дискусійність підходів до вирішення цілого

ряду практичних питань визначили вибір теми, мету та завдання дисертаційної роботи.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана у відповідності до тематики науково-дослідних робіт Поліського національного університету (Житомирського національного агроекологічного університету) за темами: 1)“Фінансово-економічний механізм сталого розвитку аграрних підприємств в умовах трансформації до СОТ” (номер державної реєстрації 0109U002936), де автором обґрунтовано концепцію ефективності менеджменту персоналу як системоутворюючого елемента соціально-економічної парадигми на засадах сталого розвитку; 2)“Ефективне використання ресурсного потенціалу АПК України в умовах глобалізації світової економіки” (номер державної реєстрації 0109U002938) систематизовано управлінські та організаційні фактори формування економічної політики розвитку персоналу підприємств агроіндустріального будівництва.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є обґрунтування теоретико-методичних засад та розробка практичних рекомендацій з формування економіко-організаційного інструментарію управління персоналом будівельних підприємств.

Для досягнення поставленої мети в роботі визначено комплекс теоретичних, науково-методичних і практичних *завдань*:

- дослідити генезис тлумачень базових детермінант поняття «управління персоналом»;
- здійснити порівняльну класифікації домінуючих на певному історичному етапі концепцій управління персоналом в контексті парадигм суспільного розвитку;
- проаналізувати сучасні тенденції у формуванні системи управління персоналом підприємств з урахуванням вітчизняного і закордонного досвіду;
- розвинути організаційно-методичні рекомендації з формування стратегії управління персоналом будівельних підприємств на основі процесного підходу з використанням методу ключових показників ефективності;
- розробити комбіновано-адаптивну модель управління персоналом будівельного підприємства, що базується на методології асесмент-центру;
- розробити концепцію управління професійним розвитком персоналу будівельного підприємства;
- удосконалити методичний інструментарій оцінки ефективності управління персоналом будівельного підприємства, модифікований за кваліметричним підходом та методикою мультикритеріального аналізу прийняття управлінських рішень як елемента діагностики ефективності управління.

Об'єктом дослідження є процеси управління персоналом будівельних підприємств.

Предметом дослідження є теоретико-методичні та прикладні аспекти формування економіко-організаційного інструментарію управління персоналом будівельних підприємств.

Методи дослідження. Для вирішення поставлених завдань у процесі дослідження було використано у роботі використано загальнонаукові та спеціальні методи досліджень, такі як: історико-логічний (при дослідженні процесів суспільного розвитку); методи кількісного та якісного порівняння, аналогій, спостереження, балансовий та статистичний методи (при розгляді стану та перспектив розвитку персоналу); аналіз, синтез, системний підхід та абстрагування (для визначення теоретичних аспектів управлінського впливу на розвиток персоналу); математичний аналіз (для періодизації та прогнозу динаміки); індукція, дедукція, метод програмно-цільового підходу, уявного експерименту та обґрунтування (під час формування стратегії управління персоналом будівельних підприємств на основі процесного підходу з використанням методу ключових показників ефективності); моделювання (при розробці алгоритму оцінки показників якості трудових процесів для підвищення результативності діяльності будівельного підприємства); метод теоретичного узагальнення (при формулюванні висновків до розділів та загальних висновків).

Інформаційну базу дослідження склали нормативні та законодавчі акти органів державної влади України, що регламентують господарську діяльність підприємств будівельної галузі, офіційні матеріали Державної служби статистики України, основні положення наукових праць вітчизняних і зарубіжних науковців з досліджуваної проблеми, звітні дані підприємств будівельної галузі, а також аналітичні розробки автора.

Наукова новизна одержаних результатів дисертаційної роботи полягає в обґрунтуванні теоретико-методичних засад і розробці практичних рекомендацій з формування економіко-організаційного інструментарію управління персоналом будівельних підприємств. До вагомих результатів дослідження належать наступні:

удосконалено

- методичний інструментарій валідації процесів управління персоналом підприємства, що на відміну від існуючих, містить методичний та ресурсний пакет управління, які імplementовані у асесмент-центрі будівельного підприємства та орієнтовані на діагностику реальних якостей співробітників, їх психологічних і професійних особливостей, відповідності вимогам посадових позицій, оцінки компетенцій співробітників, а також виявлення потенційних можливостей фахівців як основи професійного розвитку персоналу;

- критеріально-параметричний базис комбіновано-адаптивної моделі управління персоналом будівельних підприємств, який на основі алгоритму оцінки показників якості трудових процесів, відображає залежність ефективності роботи персоналу від рівня мотиваційних заходів впливу. Запропонований в роботі підхід до опису процесу мотиваційного управління персоналом дозволяє кількісно оцінити ефективність вжитих зусиль та надає можливість сформулювати рекомендації по розробці комплексної системи підтримки прийняття рішень щодо управління персоналом будівельного підприємства;

- методичні підходи до оцінки рівня професійного розвитку персоналу, що дозволяють оцінити існуючий потенціал працівників, а також потенціал персоналу з погляду можливості професійного розвитку в майбутньому на основі інтегрального показника рівня управління персоналом за оцінками: професійно-

кваліфікаційної складової, освітньої складової, інноваційно-інтелектуальної складової; виробничо-організаційної складової, мотиваційної складової та коефіцієнтів вагомості відповідних складових розвитку кадрової політики підприємства;

- методичні засади формування стратегії управління персоналом на основі процесного підходу, що включають зміст й послідовність етапів бізнес-процесу розробки стратегії управління персоналом з використанням методів мультикритеріального аналізу прийняття управлінських рішень, експертних оцінок, системи ключових показників ефективності, SWOT-аналізу;

набули подальшого розвитку

- визначення базових детермінант поняття «управління персоналом», що дозволило поглибити змістовне тлумачення даного поняття за інформаційним аспектом як комплексної характеристики ефективної координації дій суб'єкта господарювання щодо інтелектуалізації його діяльності протягом життєвого циклу задля отримання інтегрального мультиплікативного ефекту за певної організаційної структури асесмент-центру, обмеженості в часі та ресурсах, фундаментом прийняття управлінських рішень який, на відміну від наявних, ґрунтується на інтегративній взаємодії економічної (методичне, ресурсне) та організаційної (внутрішньо-нормативне, інформаційно-комунікаційне) складових;

- інформаційно-методичне забезпечення виявлення резервів підвищення ефективності менеджменту персоналу на будівельних підприємствах, яке, у порівнянні з наявними розробками, виявляє приховані закономірності формування, використання та капіталізації синтезованого капіталу, що дозволяє визначити вагомі фактори ефективності менеджменту персоналу підприємства та врахувати їх у ході обґрунтування рішень щодо управління синтезованим капіталом підприємства;

- методичні підходи до формування стратегії управління персоналом за кваліметричним підходом багатокритеріальної моделі оптимізації прийняття рішень, яка дозволила визначити критеріальну площину ефективного управління персоналом та встановити кваліметричний еталон оптимальності прийняття управлінських рішень як узагальнюючої моделі дій, спрямованих на формування сукупності вимог до персоналу і рівня ефективності його роботи, який необхідний підприємству для досягнення поставлених бізнес-цілей та забезпечення надійності функціонування в межах встановлених критеріїв та нормативів;

- методика мультикритеріального аналізу прийняття управлінських рішень, яка, на відміну від існуючих, побудована на підсистемах планування, організації, мотивації та контролю, що ув'язані між собою як елемент керуючої ланки через сукупність визначених факторів, що формує інструментарій менеджменту персоналу в контексті системного підходу та кібернетичного уявлення про характер управлінського впливу керуючої системи на керовану, окреслює ключові параметри сукупної ефективності управління персоналом, виокремлює й систематизує критерії її оцінки та побудову ієрархії показників визначення;

- концепція управління професійним розвитком персоналу будівельного підприємства, зокрема визначено зміст її основних елементів, що дозволяють підтримувати відповідність якісного професійного рівня працівників вимогам

середовища функціонування організації та розроблено алгоритм формування системи управління професійним розвитком персоналу в будівельній організації.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що використання розроблених теоретичних та методичних положень інструментарію формування системи управління персоналом будівельного підприємства дозволить задіяти комплексний підхід до її організації, оптимізувати використання інтелектуального, соціального та людського капіталу підприємства і, таким чином, удосконалити організаційно-економічне забезпечення ефективності менеджменту персоналу. За результатами виконаного дослідження запропоновано нові показники продуктивності, що відповідають параметрам розвитку персоналу. Розроблені пропозиції мають прогнозовані характеристики в умовах підвищених вимог до професійно-кваліфікаційного рівня працівників і розширюють функціональні можливості за рахунок планування і комплексного їх використання, що значно зменшує витрати, а також забезпечує високу якість перевагу і підвищує ефективність їх застосування.

Рекомендації автора розглянуті та прийняті до впровадження ТОВ «Альфа-сервіс» (довідка № 89 від 10.09.2020р.), ПрАТ «Київміськбуд» (довідка № 00861/0/9-20 від 24.09.2020р.), ТОВ «Експертиза-С» (довідка № 39 від 01.10.2019р.) ТОВ «Спецбудпроект» (довідка № 87 від 08.10.2020р.). Результати досліджень використовуються у навчальному процесі Житомирського національного агроекологічного університету при викладанні дисциплін “Управління персоналом”, “Інфраструктура підприємницької діяльності” та “Підприємництво і бізнес-культура” (довідка №1078 від 12.06.2019 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є результатом власного наукового дослідження автора. Наукові результати, висновки і рекомендації, що виносяться на захист, отримані автором особисто. З наукових праць, опублікованих у співавторстві, у дисертаційній роботі використані лише власні ідеї та розробки автора.

Апробація результатів дисертації. Основні положення та результати дисертаційного дослідження оприлюднені автором на 11 міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференціях, інформація щодо яких наведена у списку опублікованих праць [пп. 13-23].

Публікації одержаних результатів. Основні результати дисертації висвітлено в 23 наукових працях, з яких 12 статей опубліковано в наукових виданнях, які індексуються в міжнародних наукометричних базах, з них: 9 статей у виданнях, що входять до переліку фахових видань, затверджених ДАК МОН України; 3 статті в наукових періодичних виданнях інших держав (ОЕСР) із напрямку, з якого підготовлено дисертацію. Опубліковано 11 праць апробативного характеру: матеріалів та тез доповідей на наукових конференціях.

Структура та обсяг дисертації. Структура дисертаційної роботи визначена та обумовлена метою, завданнями, етапами дослідження та сутністю одержаних результатів. Дисертація містить: анотацію (українською та англійською мовами); список публікацій здобувача за темою дисертації; вступ, основну частину в складі 3 розділів та загальних висновків; список використаних джерел та додатки. Основний обсяг роботи складає 196 сторінок друкованого тексту, у тому числі 22 таблиці та 27 рисунків. Список використаних літературних джерел містить 223 найменувань.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У вступі обґрунтовано актуальність теми дисертації, визначено зв'язок роботи з науковими темами, сформульовано мету, завдання, об'єкт, предмет і методи дослідження, розкрито наукову новизну, практичне значення і апробацію результатів.

У розділі 1 «Теоретичні засади управління персоналом на підприємствах будівельної галузі» досліджено еволюцію наукових поглядів в управлінні персоналом, сутність і місце менеджменту персоналу в системі економічних категорій. Визначено концептуальні засади, актуальні принципи функціонування системи управління персоналом та сучасні тенденції у формуванні політики розвитку персоналу будівельних підприємств з урахуванням вітчизняного і закордонного досвіду оцінювання і побудови економіко-управлінського інструментарію управління персоналом.

За результатами проведеного контент-аналізу щодо генезису тлумачень базових детермінант поняття «управління персоналом» можливо зазначити, що вирішення цієї задачі характеризується високим рівнем дискусійності. У наслідок розвитку продуктивних сил, уявлення про людину як суб'єкта економічної діяльності, поняття, які визначали її місце та роль у цій царині змінювались з розвитком суспільних відносин. У науковому обігу виокремлено поняття, які стосуються використання людини у процесі праці та які демонструють еволюцію її ролі в ньому, а саме: «робоча сила», «трудові ресурси», «людські ресурси», «продуктивні сили», «кадри», «персонал», «трудовий потенціал», «людський капітал» та інші альтернативні економічні категорії, що позначають роль та місце людини в економічній системі з позиції макро-, мезо- та мікрорівнів управління. Проведено ретроспективний аналіз підходів до змістовного наповнення досліджуваних категорій та обґрунтовано доцільність їх застосування на різних етапах розвитку організації за визначеними критеріями ("принципи управління", "основні характеристики", "атрибутивні ознаки", "періодизація застосування").

Зважаючи на існування множинності підходів щодо їх трактування, доведено, що об'єднуючою для всіх дефініцій є їх інформаційна сутність. У 1963 році Інститут персоналу і розвитку (Institute of Personnel and Development) дав таке визначення категорії «управління персоналом» (англ. *Human resources management*, HRM, HR-менеджмент) - область знань і практичної діяльності, спрямована на забезпечення організації якісним персоналом, здатним виконувати покладені на нього трудові функції, і оптимальне його використання. Управління персоналом є невід'ємною частиною систем управління якістю (СУЯ) організації.

Специфіка сучасної української економіки змушує вітчизняні будівельні підприємства кардинально переглядати підходи до управління. Інтенсивність конкурентної боротьби, підвищення вимог до якості продукції вимагають впровадження прогресивних управлінських технологій, здатних ефективно вирішувати завдання бізнесу та швидко реагувати на зміни ринкового середовища. Сьогодні необхідні такі рішення, які дозволять об'єднати людей, інформацію та бізнес-процеси для ефективного управління всіма сферами діяльності підприємства. Проведені дослідження свідчать, що еволюція систем управління персоналом супроводжується широким спектром підходів, пов'язаних з реалізацією

управлінських впливів на персонал, що перешкоджає адаптації вітчизняними підприємствами закордонного досвіду. Для розробки ефективної кадрової політики вітчизняним підприємствам необхідно враховувати об'єктивно існуючі соціально-економічні умови функціонування, свої поточні і стратегічні проблеми й галузеву специфіку для вибору прийнятних методів управління і мотивації персоналу у процесі розробки ефективної політики менеджменту персоналу.

Результати проведеного аналізу свідчать, що з точки зору управління лінійним персоналом будівельних підприємств, специфічними рисами, що суттєво впливають на систему HR-менеджменту, є різноманітність виконуваних видів будівельних робіт, залежність технологічних процесів від кліматичних та погодних умов, наявність технологічно-обумовлених простоїв та багатостадійність виробничих процесів, висока мобільність персоналу, територіальна розгалуженість. З точки зору управлінського персоналу це підвищена відповідальність за рівень складності (клас наслідків) об'єкта будівництва, унікальність (нетиповість) переважної більшості об'єктів, тривалий життєвий цикл будівництва (від проектування до введення в експлуатацію), велика кількість учасників, дефіцит кваліфікованих кадрів, ключова роль лінійного персоналу в процесі створення готової продукції, виконання робіт та послуг, необхідність постійного вдосконалення технології будівельних робіт та відповідно економіко-організаційного інструментарію управління персоналом будівельних підприємств.

В другому розділі *«Адаптація науково-методичних підходів щодо формування системи оцінки ефективності управління персоналом будівельних підприємств»* проведено аналіз соціально-економічних умов забезпечення кадрової стратегії та ключових показників ефективності управління персоналом та визначено методичні підходи до оцінювання ефективності процесів управління персоналом на будівельних підприємствах.

Конкурентні умови докорінно змінили не тільки умови діяльності підприємств, але і суттєво підвищили ступінь труднощів, цілей та задач, що стоять перед персоналом, а також умов трудової діяльності. Вимоги, висунуті ринком до персоналу вітчизняних будівельних підприємств, постійно зростають у площині освіти, кваліфікації, професійних навичок, освоєння нових методів і технологій роботи.

Сучасна HR-система, яка склалась на провідних вітчизняних будівельних підприємствах під впливом запровадження прогресивних зарубіжних технологій управління персоналом та використанні власного досвіду, включає функціональні підсистеми менеджменту (планування-організація-мотивація-контроль), що в свою чергу мають процесні функціонали: аналіз та планування персоналу; підбір та найм персоналу; оцінювання персоналу; організація навчання та підвищення кваліфікації персоналу; атестація і ротація кадрів; управління оплатою праці; мотивація персоналу; облік співробітників підприємства; організація трудових відносин на підприємстві; створення умов праці; соціальний розвиток; створення безпечних умов життєдіяльності.

На початку формування системи (рис. 1) необхідно отримати уяву про підприємство, а також економічне та інформаційне середовище, у якому

підприємство працює. Такий аналіз доцільно здійснювати за допомогою, по-перше, експрес-аналізу організаційної ситуації та, по-друге, елементів внутрішнього аудиту системи управління персоналом. При проведенні експрес-аналізу організаційної ситуації в роботі застосовано SWOT-аналіз організації як гравця на ринку праці (або окремий моніторинг ринку праці та маркетинговий аналіз конкурентів) та аналіз існуючого ланцюга процесів «підбір персоналу – адаптація персоналу – розвиток персоналу», що включає аналіз статистики з підбору і звільнень персоналу, плинності кадрів; методикау GAP-аналізу (проводиться аналіз документів та локальних нормативних актів, що регламентують адаптаційні процедури та їх порівняння з фактично існуючими відповідними процедурами, з метою визначення наявності розривів та розбіжностей між регламентацією та процесом).

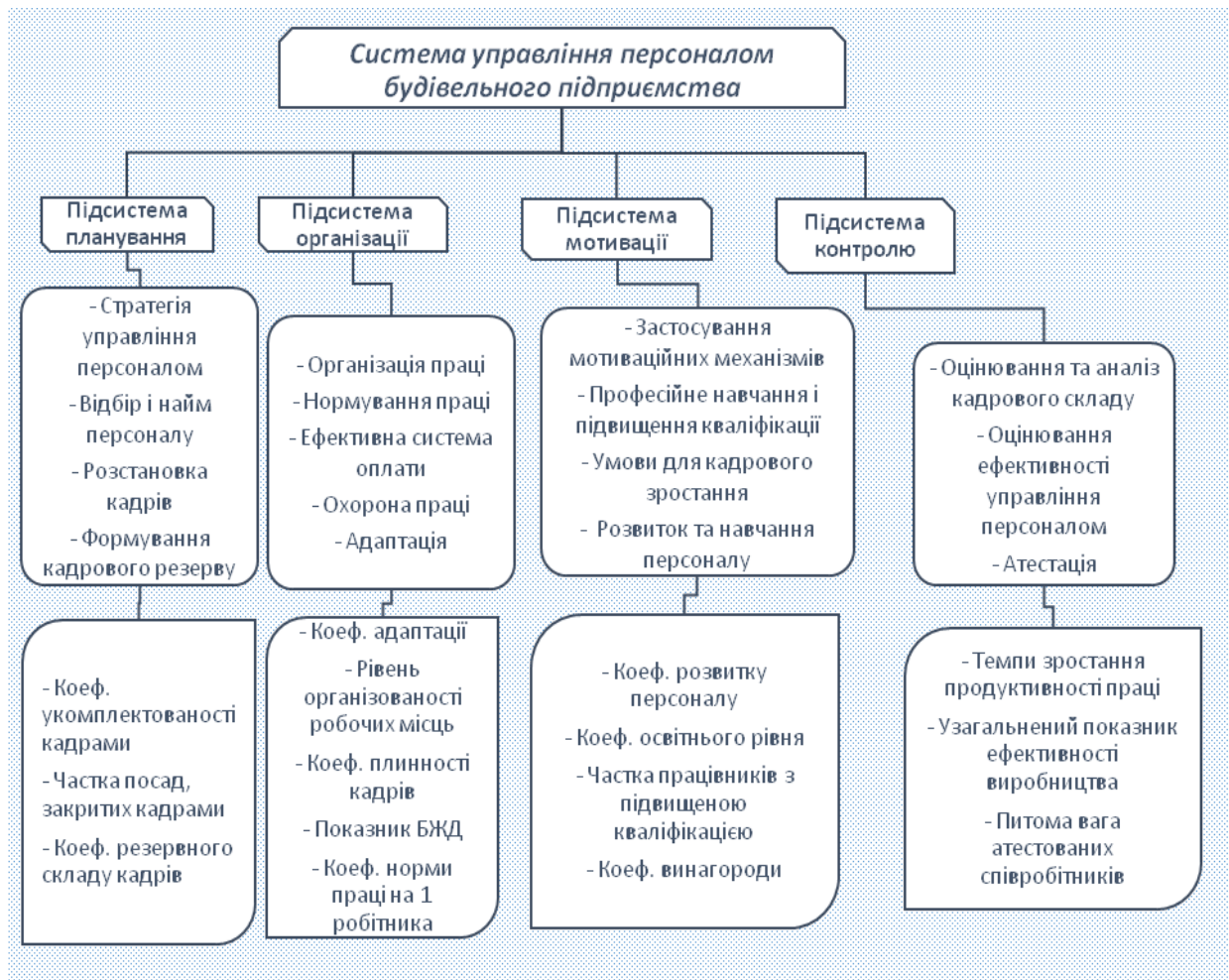


Рис. 1. Система управління персоналом будівельного підприємства
Авторська розробка

З метою впорядкування та формалізації стратегічного управління персоналом на підприємстві запропоновано розглядати цю діяльність в контексті процесного управління персоналом, а саме як інтегрований бізнес-процес. Інтеграція функціоналів управлінського впливу в бізнес-процесах розвитку персоналу здійснена за складовими: HR-стратегія, Кадрова політика, Відбір набір і найм, Адаптація, Оцінка, Рух, Розвиток, Винагорода. Об'єктивна необхідність розгляду стратегічного менеджменту персоналу з точки зору процесного управління

відповідає національним особливостям західноєвропейського й вітчизняного менеджменту і полягає в тому, що цей вид діяльності має бути формалізований на підприємстві для підвищення його ефективності та акомодаційності.

Таким чином, узагальнена характеристика ефективності процесів менеджменту персоналу та віднесення відповідних показників для їх оцінки представлена як *модель критеріально-факторної діагностики (МКФД)* даних підсистем за показниками ефективності процесів менеджменту персоналу будівельних підприємств з урахуванням функціонально-операційних особливостей адміністрування зазначеними підприємствами як виконавцями будівельно-інвестиційних проектів, що розроблена в концепті моделі розвитку функціональних можливостей персоналу (People Capability Maturity Model - People СММ (СММ - укр. "модель зрілості процесів"), яка допомагає організаціям в розвитку можливостей свого персоналу і адресації важливих питань, пов'язаних з персоналом в таких областях як: людські ресурси, управління знаннями та організаційний розвиток. Запропонована МКФД допомагає організаціям охарактеризувати можливості їх практик HR, засновувати програми безперервного розвитку персоналу, встановлювати пріоритети, інтегрувати розвиток персоналу з поліпшенням бізнес-процесів підприємства.

З причини того, що організація не може впровадити всі кращі практики HR відразу, МКФД дотримується покрокового підходу. Кожен наступний рівень МКФД виробляє унікальне перетворення в культурі організації. Шляхом впровадження більш дієвих практик для залучення, розвитку, організації, мотивування і утримання персоналу. Таким чином, МКФД платформа, впроваджена як асесмент-центр будівельного підприємства формує комплексну систему практик HR, яка вдосконалюється через приведення їх у відповідність із завданнями організації, спрямованими на формування сукупності вимог до персоналу і рівня ефективності його роботи, який необхідний підприємству для досягнення поставлених бізнес-цілей та забезпечення надійності функціонування в межах встановлених критеріїв та нормативів.

В розділі 3 «Удосконалення змісту, аналітичних процедур та організаційно-економічного забезпечення ефективності системи управління персоналом будівельних підприємств» побудовано кваліметричний інструментарій оцінки персоналу як складової підвищення конкурентоспроможності будівельного підприємства з узгодженням специфіки операційної діяльності підприємства із домінантами та індикаторами діагностики якості управління персоналом на базі формування економіко-аналітичного контуру оцінки та виявлення резервів підвищення ефективності управління персоналом будівельних підприємств.

Розроблено й обґрунтовано методичні підходи до оцінки рівня професійного розвитку персоналу, що дозволяють оцінити існуючий потенціал працівників, а також потенціал персоналу з погляду можливості професійного розвитку в майбутньому. Розроблено систему показників оцінювання управління професійним розвитком персоналу в будівельній організації (табл. 1).

Експертна оцінка рівня управління персоналом підприємства здійснюється на основі 10- бальної шкали оцінювання. В подальшому розраховується інтегральний показник рівня управління персоналом (Іруп) підприємства за формулою:

$$I_{\text{груп}} = \alpha \cdot \text{ПКП} + \beta \cdot \text{ОП} + \gamma \cdot \text{ІП} + \delta \cdot \text{ВОП} + \epsilon \cdot \text{МП} \quad (1)$$

де $I_{\text{груп}}$ – інтегральний показник рівня управління персоналом; ПКП – оцінка професійно-кваліфікаційної складової; ОП – оцінка освітньої складової; ІП – оцінка інноваційно-інтелектуальної складової; ВОП – оцінка виробничо-організаційної складової; МП – оцінка мотиваційної складової; $\alpha, \beta, \gamma, \delta, \epsilon$ – коефіцієнти вагомості відповідних складових розвитку кадрової політики підприємства (табл.1).

Таблиця 1.

Складові системи управління професійним розвитком персоналу будівельного підприємства

Група показників	Критерії	Позначення	Вага критерію	Вага групи показників
Професійно-кваліфікаційна складова (ПКП)	середній стаж роботи	ПКП1	0.053934	$\alpha = 0.319$
	рівень професійного розвитку	ПКП2	0.312512	
	рівень кваліфікаційного розвитку	ПКП3	0.474797	
	рівень стимулювання підприємством кваліфікаційного і професійного розвитку	ПКП4	0.158758	
Освітня складова (ОП)	зростання (зменшення) частки фахівців із вищою освітою	ОП1	0.593658	$\beta = 0.0466$
	забезпеченість освітніми послугами	ОП2	0.263923	
	середній час навчання працівника	ОП3	0.1019	
	рівень освітнього розвитку	ОП4	0.040519	
Інноваційно-інтелектуальна складова (ІП)	кількість винаходів, патентів, раціоналізаторських пропозицій на одного працюючого	ІП1	0.62792	$\gamma = 0.068$
	інноваційна активність підприємства	ІП2	0.093709	
	рівень впровадження новаторських пропозицій	ІП3	0.199571	
	рівень цифровізації та інформаційного забезпечення	ІП4	0.0788	
Виробничо-організаційна складова (ВОП)	зростання (зменшення) виробітку одного працівника	ВОП1	0.287351	$\delta = 0.10843$
	втрати робочого часу	ВОП2	0.115888	
	ресурсне забезпечення персоналу	ВОП3	0.555834	
	рівень ризику виробничої діяльності	ВОП4	0.040927	
Мотиваційна складова (МП)	рівень оплати праці	МП1	0.630435	$\epsilon = 0.458$
	можливість реалізації особистих потреб	МП2	0.080086	
	плинність кадрів	МП3	0.212961	
	рівень соціальної відповідальності	МП4	0.076518	

Джерело: розроблено автором

Визначення інтегрального показника уможливорює групування підприємств за рівнем розвитку кадрової політики. Кожна з груп має свої особливості. Сферою використання розробленого методичного підходу може бути як оцінка наявності

кадрової політики, так і достатність її розвитку для реалізації певних цілей підприємства. Коефіцієнти вагомості α , β , γ , δ , ϵ визначаються за допомогою методу аналізу ієрархій Т. Сааті, де експертам було запропоновано попарно порівняти показники та визначити, який з критеріїв важливіший або має більший вплив (табл. 2). У результаті застосування формалізованого апарату оцінки показників на більшості будівельних підприємствах спостерігалось зростання результативності управління персоналом (табл.3).

Таблиця 2.

Визначення вагомості груп показників рівня управління персоналом

		ПКП	ОП	ІП	ІНТП	МП	Середнє геометричне	Вагомість показників	Рівень узгодженості
1	ПКП	1	3	6	7	0.5	2.290172	0.319029	1.162177396
2	ОП	0.33	1	0.5	0.25	0.1	0.334163	0.04655	0.837900464
3	ІП	0.17	2	1	0.33	0.25	0.488359	0.06803	0.986437732
4	ІНТП	0.14	4	3	1	0.17	0.778371	0.10843	1.581267583
5	МП	2.00	8	4	6	1	3.287504	0.457961	0.45796092
		3.64	18.00	14.50	14.58	2.02	7.18		
								λ_{max}	5.026
								IY	0.009
								BY	0.008

Таблиця 3.

Результати оцінки складових інтегрального показника рівня управління персоналом будівельних підприємств, відн. од.

Роки	ПКП	ОП	ІП	ІНТП	МП	Ігруп
ПрАТ ХК «Київміськбуд»						
2019 р.	0.081	0.007	0.012	0.025	0.131	0.2561
2015 р.	0.079	0.005	0.011	0.078	0.119	0.2936
Зміни 2019 / 2015	1.028	1.420	1.040	1.059	1.098	0.872
ПАТ «Броварський завод будівельних конструкцій»						
2019 р.	0.070	0.011	0.015	0.021	0.057	0.1735
2015 р.	0.067	0.007	0.012	0.023	0.120	0.2283
Зміни 2019 / 2015	1.042	1.695	1.313	0.880	0.474	0.760
БК «Альфа-Сервіс»						
2019 р.	0.077	0.012	0.014	0.023	0.106	0.2316
2015 р.	0.046	0.012	0.019	0.019	0.068	0.1637
Зміни 2019 / 2015	1.661	1.037	0.729	1.215	1.558	1.415
ТОВ «Марстон груп»						
2019 р.	0.148	0.024	0.026	0.044	0.126	0.3691
2015 р.	0.029	0.005	0.008	0.041	0.136	0.2191
Зміни 2019 / 2015	5.191	4.521	3.191	1.079	0.930	1.685
ТОВ Будівельна компанія «Фомальгаут полімін»						
2019 р.	0.133	0.022	0.072	0.195	0.632	1.0539

2015 р.	0.060	0.008	0.015	0.023	0.092	0.1981
Зміни 2019 / 2015	2.214	2.686	4.756	8.519	6.878	5.319
ПрАТ «Нерухомість столиці»						
2019 р.	0.567	0.101	0.140	0.220	1.191	2.2178
2015 р.	0.061	0.008	0.015	0.023	0.092	0.1994
Зміни 2019 / 2015	9.249	12.242	9.334	9.657	12.924	11.124
ТОВ «Агробудсервіс»						
2019 р.	0.114	0.017	0.026	0.047	0.197	0.4010
2015 р.	0.084	0.011	0.012	0.017	0.076	0.1998
Зміни 2019 / 2015	1.361	1.588	2.118	2.707	2.603	2.007
Українська державна будівельна корпорація УкрБуд»						
2019 р.	0.030	0.005	0.005	0.012	0.050	0.1009
2015 р.	0.058	0.008	0.015	0.023	0.094	0.1987
Зміни 2019 / 2015	0.514	0.593	0.297	0.502	0.532	0.508
ТОВ «Будівельний альянс»						
2019 р.	0.156	0.024	0.043	0.066	0.281	0.5695
2015 р.	0.062	0.010	0.009	0.024	0.105	0.2105
Зміни 2019 / 2015	2.510	2.387	4.489	2.749	2.680	2.705

Надзвичайне прискорення темпів науково-технічного прогресу, підвищення динамічності змін умов господарських відносин та вимог споживачів, глобалізація товарних і ресурсних ринків та інші характерні риси сучасного етапу економічного розвитку людства визначають неминучість поглиблення об'єктивних протиріч між, з одного боку, системними вимогами забезпечення стабільності внутрішнього середовища та усталеності функціонування підприємств, а, з іншого, із забезпеченням дотримання імперативів підтримки гнучкості та адаптивності структурно-функціональної побудови зазначених суб'єктів господарювання до змін зовнішнього оточення. Тому успішне подолання зазначених складних суперечностей, від чого у великій мірі залежить забезпечення життєздатності та досягнення високих темпів економічного зростання підприємств, прямо та безпосередньо пов'язано із необхідністю здійснення організаційних трансформацій, в ході яких має бути здійснена зміна структури управління, процедур і режимів прийняття рішень, ключових параметрів організаційної культури та ін.

Запропонований підхід до опису процесу управління персоналом дозволяє кількісно оцінити ефективність вжитих зусиль і дає можливість сформулювати рекомендації по розробці комплексної системи підтримки прийняття рішень щодо управління персоналом будівельного підприємства. Методичний інструментарій управління персоналом підприємства, на відміну від існуючих методів, містить методичний та ресурсний пакет управління, що імплементовані у асесмент-центрі будівельного підприємства, як базис для підвищення кваліфікації персоналу, адже

сучасні умови ринкової економіки зумовлюють потребу в розробленні принципово нових підходів до управління персоналом з усвідомленням того, що головним резервом підприємства є працівники, а за його межами – споживачі продукції, якість і конкурентоспроможність якої забезпечує персонал.

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі здійснено теоретичне узагальнення та розроблено новий підхід до вирішення важливого наукового і практичного завдання – формування економіко-організаційного інструментарію управління персоналом будівельних підприємств та впровадження оновленої методико-прикладної системи обрання варіанту (сценарію) розвитку персоналу, які адаптовані до функціонально-операційних особливостей адміністрування зазначеними підприємствами як виконавцями будівельно-інвестиційних проектів. Отримані наукові результати дають можливість зробити наступні висновки теоретичного, методичного та прикладного характеру:

1. Критичний аналіз думок учених відносно визначення базових детермінант поняття «управління персоналом» надав можливість поглибити змістовне тлумачення даного поняття за інформаційним аспектом як комплексної характеристики ефективної координації дій суб'єкта господарювання щодо інтелектуалізації його діяльності протягом життєвого циклу задля отримання інтегрального мультиплікативного ефекту за певної організаційної структури, орієнтованої на діагностику реальних якостей співробітників, їх психологічних і професійних особливостей, відповідності вимогам посадових позицій, оцінки компетенцій співробітників, а також виявлення потенційних можливостей фахівців як основи професійного розвитку персоналу.

2. В результаті дослідження обґрунтовані організаційно-методичні рекомендації з формування стратегії управління персоналом будівельних підприємств на основі процесного підходу та здійснено валідацію отриманих результатів в концепті параметрів моделі розвитку функціональних можливостей персоналу (People Capability Maturity Model - People CMM (CMM - укр. "модель зрілості процесів"), що включають зміст й послідовність етапів бізнес-процесу розробки стратегії управління персоналом, мультикритеріального аналізу прийняття управлінських рішень, застосування експертних оцінок, системи KPI, SWOT-аналізу з урахуванням функціонально-операційних особливостей адміністрування зазначеними підприємствами як виконавцями будівельно-інвестиційних проектів.

3. Сформульовані рекомендації з оцінки результатів впровадження регламенту реалізації стратегії управління персоналом, що на відміну від існуючих, містять методичний та ресурсний пакет управління та імплементовані у асесмент-центрі будівельного підприємства. В основу критеріально-параметричного базису

асесмент-центру як комбіновано-адаптивної моделі управління персоналом будівельних підприємств покладено алгоритм оцінки показників якості трудових процесів, що відображається як залежність ефективності роботи персоналу від рівня мотиваційних заходів впливу.

4. Підсистему мотивації персоналу в системі менеджменту будівельного підприємства пропонується розглядати як сукупність мотивів і стимулів, сформованих на базі індивідуальних потреб персоналу для спонукання його до виконання певних функцій і завдань з метою підвищення результативності діяльності будівельного підприємства. Запропоновано класифікацію потреб персоналу, яка покладена в основу дії механізму мотивації для реалізації принципу залученості персоналу в підвищення результативності діяльності будівельного підприємства. Визначено зовнішні і внутрішні компоненти мотиваційного середовища будівельного підприємства, що впливають на результативність його діяльності.

5. Запропонована методика мультикритеріального аналізу прийняття управлінських рішень, яка побудована на підсистемах планування, організації, мотивації та контролю, що ув'язані між собою як елемент керуючої ланки через сукупність визначених факторів, що формує інструментарій менеджменту персоналу в контексті системного підходу та кібернетичного уявлення про характер управлінського впливу керуючої системи на керовану, окреслює ключові параметри сукупної ефективності управління персоналом, виокремлює й систематизує критерії її оцінки та побудову ієрархії показників визначення.

6. Розроблено методичні підходи до оцінки рівня професійного розвитку персоналу, що дозволяє оцінити існуючий потенціал працівників, а також потенціал персоналу з погляду можливості професійного розвитку в майбутньому на основі інтегрального показника рівня управління персоналом за оцінками: професійно-кваліфікаційної складової, освітньої складової, інноваційно-інтелектуальної складової; виробничо-організаційної складової, мотиваційної складової та коефіцієнтів вагомості відповідних складових розвитку кадрової політики підприємства.

7. Для встановлення залежності між ефективністю управління розвитком персоналу досліджуваних підприємств та рівнем продуктивності праці розроблено теоретичну модель генерування альтернативних варіантів управління продуктивністю. Запропонована модель дає змогу отримати аналітичну інформацію для обґрунтування управлінських рішень щодо планування результатів розвитку персоналу підприємств будівельної галузі. З метою її оцінювання використано авторську багатокритеріальну модель оптимізації, яка дозволила за кваліметричним підходом визначити критеріальну площину оцінки ефективності управління, вагомість кожного з параметрів оцінки, а також встановити кваліметричний еталон оптимальності прийняття управлінських рішень.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті у наукових фахових виданнях України

1. Михайлова Ю.В. Оновлення онтологічного та гносеологічного базису менеджменту персоналу будівельних підприємств / Ю.В. Михайлова // Шляхи підвищення ефективності будівництва в умовах формування ринкових відносин: зб. наук. праць. – Вип. 34. Ч.3 – К.: КНУБА, 2015. – С. 67 – 79. (*Видання індексується GoogleScholar*)
2. Михайлова Ю.В. Сучасні тенденції формування політики розвитку персоналу будівельного підприємства: закордонний та вітчизняний досвід / Ю.В. Михайлова // Будівельне виробництво: міжвідомчий наук. журнал. Серія: Економічні науки. – К.:НДІБВ, 2017.–№62(2).–С.36–44((*Видання індексується GoogleScholar*))
3. Михайлова Ю.В. Діагностичні індикатори продуктивності системи адміністрування персоналом будівельних підприємств / Ю.В. Михайлова // Шляхи підвищення ефективності будівництва в умовах формування ринкових відносин: зб. наук. праць. – Вип. 35. Ч.2 – К.: КНУБА, 2017. – С. 351 – 362. (*Видання індексується GoogleScholar*)
4. Михайлова Ю.В. Трансформація методико-аналітичного підходу управління персоналом будівельних підприємств на ґрунті об'єктно-цільового менеджменту / Ю.В. Михайлова / Шляхи підвищення ефективності будівництва в умовах формування ринкових відносин: зб. наук. праць. – Вип. 36. Ч.3 – К.: КНУБА, 2017. – С. 305 – 317. (*Видання індексується GoogleScholar*)
5. Михайлова Ю.В. Інформаційно-аналітичне забезпечення управління персоналом будівельних підприємств: від нової логіки адміністративно-господарських операцій до програмних продуктів / Ю.В. Михайлова / Шляхи підвищення ефективності будівництва в умовах формування ринкових відносин: зб. наук. праць. – Вип. 38. Ч.2 – К.: КНУБА, 2019. – С. 84 – 95. (*Видання індексується GoogleScholar*)
6. Михайлова Ю.В. Економіко-управлінські аспекти формування інвестиційного портфеля девелопера в будівельній галузі / О.М. Білоусов, Ю.В. Михайлова // Бізнес-навігатор: наук.-вироб. журн. - Херсон: ВД Гельветика, 2019 – №6.1(56) – С. 239-246. *Особистий внесок автора: запроваджена та обґрунтована спеціальна підсистема в складі інноваційної методологічної платформи, яка забезпечує системно-адаптивне оцінювання варіантів оргструктур адміністрування будівельним підприємством (зокрема, спроможність використання лідерських якостей керівників підрозділів, програм та команд тощо).* (*Видання індексується: Index Copernicus; Google Scholar; Crossref*).
7. Михайлова Ю.В. Процесно-орієнтована технологія ідентифікації якості менеджменту виконавців будівельних проєктів: від змістовно-функціональної постановки задачі до прикладних алгоритмів / Ю.В. Михайлова // Управління

розвитком складних систем. – 2020. – № 42. – С. 184 – 192. (Збірник включено до наукометричних баз: *Ulrichsweb (США), BASE (Німеччина), Index Copernicus (Польща)*).

8. Михайлова Ю.В. Удосконалення організаційно-економічного інструментарію ефективного управління персоналом підприємств / Ю.В. Михайлова // Формування ринкових відносин в Україні: зб. наук. праць. – Вип. 11 (234). – К.: НДІ інформатизації та економіки, 2020. - С. 134 – 142.

9. Михайлова Ю.В. Модернізація аналітичних індикаторів системи мотивації персоналу підприємств – учасників девелоперського будівельного проекту / І.В. Дружиніна, Ю.В. Михайлова // Управління розвитком складних систем:зб.наук.праць–Вип.43.–К.:КНУБА,2020. – С. 155–163. *Особистий внесок автора:* формалізовано узгоджено зміст та етапи формування системи оцінки персоналу із змістом життєвого та операційно- виробничих циклів будівельного підприємств.

Статті в наукових періодичних виданнях інших держав із напрямку, з якого підготовлено дисертацію:

10. Mykhailova Y.V. Conceptual principles and modern methods of forming a system for assessing the quality of personnel management of construction companies (Концептуальні засади та сучасні методики формування системи оцінки якості управління персоналом будівельних підприємств) / Y.V. Mykhailova, N.V. Valinkevych // The scientific heritage. Economic sciences. VOL 6, No 56 (56) (2020). pp. 38 – 44. (The journal is registered and published in Hungary) *Видання індексується в SIS, IIIIF, JournalFactor, GIF, IJIFACTOR та ін. Особистий внесок автора:* запропоновано методичний підхід адміністрування персоналом будівельних підприємств в умовах коригування їх економічної поведінки за провідними факторами, стратегічними групами та ідентифікаційними станами.

11. Mykhailova Y.V. General methodological regulation and analytical and information support of personnel management in the modern system of construction development (Загальнометодична регламентація та аналітико-інформаційне забезпечення управління персоналом в сучасній системі будівельного девелопменту) *Středoevropský věstník pro vědu a výzkum, Central European journal for science and research (ISSN 2336-3630). – Praha, ČR Czech Republic, 2019. № 12 (64). P. 12-18. (Журнал включено до наукометричних баз: Index Copernicus, Scientific Indexing Services, Citefactor, Open Academic Journals Index Ulrichsweb, BASE).*

12. Mykhailova Y.V. Update the tools for evaluating, selecting and building a productive model of personnel management of construction companies (Оновлення інструментарію оцінки, вибору та побудови продуктивної моделі управління персоналом будівельних підприємств) / Mykhailova Y.V. / *Zbiór prac naukowych «Nauka i studia» (ISSN: 1561-6894). - Przemysł, Poland, 2019. Vol.12. – S. 26-32. (Журнал включено до наукометричних баз: Index Copernicus, Scientific Indexing*

Services, Citefactor, Open Academic Journals Index Ulrichsweb, BASE).

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

13. Михайлова Ю.В. Зміна змісту ієрархії завдань менеджменту персоналу в стратегічному полі трансформацій будівельного підприємства / Ю.В. Михайлова // Матеріали наук.-практ. конф. «Визначення вартості об'єктів будівництва, проектних, будівельно-монтажних робіт із застосуванням сучасних технологій і матеріалів – 2015» - Ів.-Франківськ: Методичний центр будівництва і сучасних технологій, 2015.- С.130-133.
14. Mykhailova Y.V. Administrative reengineering as a strategic means of innovation in a construction company (Адміністративно-управлінський реінжиніринг як стратегічний засіб впровадження інновацій на будівельному підприємстві) / Y.V. Mykhailova // The building knowledge hubs. Train to NZEB. Horizon 2020.– Kyiv: Municipal development institute, 2016. – S.52-53.
15. Михайлова Ю.В. Антисипативне та превентивне управління персоналом на рівнях ієрархії адміністрування будівельними підприємствами / Ю.В. Михайлова // Програма та тези доп. VI міжнар. наук.-практ. конф. «Нові технології в будівництві». – Київ, 2017. – К.: НДІ БВ. – С.64-65.
16. Михайлова Ю.В. Управлінські та економіко-контролінгові характеристики реінжинірингу структур адміністрування будівельними підприємствами / Ю.В. Михайлова // Зб. тез доп. наук.-практ. конф. «Тиждень науки – 2017» - Запоріжжя: ЗНТУ, 2017. – С. 51 –54.
17. Михайлова Ю.В. Інновації в діагностуванні якості менеджменту підприємств-стейкхолдерів будівництва / Ю.В. Михайлова // Матеріали Всеукр. наук.-практ. конф «Сучасні управлінські технології в умовах трансформації соціально-економічних відносин». - Івано-Франківськ : Методичний центр будівництва і сучасних технологій, 2018. -С.47-49.
18. Mykhailova Y.V. Coordinating the state of economic stability of the construction company with the level of rationality of the personnel management system (Узгодження стану економічної стабільності будівельного підприємства з рівнем раціональності системи управління персоналу) / Y.V. Mykhailova // Materiály XIV Mezinárodní vědecko - praktická konference «Vědecký průmysl evropského kontinentu», Volume 6 : Praha. Publishing House «Education and Science», 2020. - С.12-14.
19. Mykhailova Y.V. Analytical business indicators of personnel management quality in the context of ensuring the operational productivity of a construction company (Аналітичні бізнес-індикатори якості менеджменту персоналу в контексті забезпечення операційної продуктивності будівельного підприємства) /Y.V.Mykhailova//MaterialyMiedzynarodowej naukowi-praktycznej konferencji «Nauka i edukacja bez granic».- Przemysł: Nauka i studia, 2020. - С. 15-17.
20. Михайлова Ю.В. Економіко-математичне моделювання динаміки розвитку будівельних підприємств в аспекті управління персоналом / Ю.В. Михайлова //

Актуальні проблеми управління соціально-економічними системами : матеріали VI Міжнар. наук.-практ. інтер.-конф. – Луцьк: Луцький НТУ, 2020. - С.67–68.

21. Михайлова Ю.В. Сучасні підходи антисипативного управління як компоненти забезпечення розвитку будівельного підприємства / Ю.В. Михайлова // Актуальні проблеми управління соціально-економічними системами : матеріали VI Міжнар. наук.-практ. інтер.-конф. – Луцьк: Луцький НТУ, 2020. - С.67–68.

22. Михайлова Ю.В. Забезпечення продуктивної адаптації до функціонально –економічних змін в управлінні персоналом будівельного підприємства / Ю.В. Михайлова // Програма та тези доп. Всеукраїнської наук.-практ. конф.

«Сучасний стан та перспективи розвитку економіки, логістики та технологій в Україні». – Ніжин: Північний міжрегіональний науковий центр НААН України, 2020. – С. 17.

23. Mykhailova Y.V. Innovative means of reflective personnel management as imperatives for increasing the competitiveness of construction companies (Інноваційні засоби рефлексивного управління персоналом як імперативи зростання конкурентоспроможності будівельних підприємств) / Y.V. Mykhailova//Матеріали за XVI міжнародна научна практична конференція «Перспективні вьпроси на световната наука». Икономики. – София: Бял ГРАД- БГ, 2020. – С. 33-35.

АНОТАЦІЯ

Михайлова Ю.В. - Економіко-організаційний інструментарій управління персоналом будівельних підприємств - Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності).- Поліський національний університет, МОН України. – Житомир, 2020. Київський національний університет будівництва і архітектури, МОН України.-Київ,2020.

Дисертацію присвячено обґрунтуванню теоретико-методичних засад і розробці практичних рекомендацій з формування економіко-організаційного інструментарію управління персоналом будівельних підприємств. Обґрунтовані організаційно-методичні рекомендації з формування стратегії управління персоналом будівельних підприємств на основі процесного підходу та здійснено валідацію отриманих результатів в концепті параметрів моделі розвитку функціональних можливостей персоналу (People Capability Maturity Model - People CMM (СММ - укр. "модель зрілості процесів"), що включають зміст й послідовність етапів бізнес-процесу розробки стратегії управління персоналом, мультикритеріальний аналіз прийняття управлінських рішень, застосування експертних оцінок, системи KPI, SWOT-аналізу з урахуванням функціонально-

операційних особливостей адміністрування зазначеними підприємствами як виконавцями будівельно-інвестиційних проектів.

Сформульовані рекомендації з оцінки результатів впровадження регламенту реалізації стратегії управління персоналом, що на відміну від існуючих, містять методичний та ресурсний пакет управління та імplementовані у асесмент-центрі будівельного підприємства. В основу критеріально-параметричного базису асесмент-центру як комбіновано-адаптивної моделі управління персоналом будівельних підприємств покладено алгоритм оцінки показників якості трудових процесів, що відображається як залежність ефективності роботи персоналу від рівня мотиваційних заходів впливу.

Обґрунтовано концептуальний підхід до професійного розвитку персоналу як фактора і елемента розвитку будівельного підприємства. Сформована концепція управління професійним розвитком персоналу будівельного підприємства; визначено зміст її основних елементів, що дозволяють підтримувати відповідність якісного професійного рівня працівників вимогам середовища функціонування організації. Розроблено алгоритм формування системи управління професійним розвитком персоналу в будівельній організації.

Ключові слова: будівельне підприємство, управління персоналом, стратегічне управління, мотивація, економічна ефективність.

ANNOTATION

Mykhailova Y.V. - Economic and organizational tools for personnel management of construction enterprises - Qualifying scientific work as a manuscript.

Thesis for the degree of candidate of economic sciences in specialty 08.00.04 - economics and enterprise management (by types of economic activities). Polissya national university, MES of Ukraine. - Zhytomyr, 2020. Kyiv National University of Construction and Architecture, Ministry of Education and Science of Ukraine. - Kyiv, 2020.

The dissertation is devoted to substantiation of theoretical and methodical bases and development of practical recommendations on formation of economic and organizational tools of personnel management of construction enterprises. Organizational and methodological recommendations for the formation of personnel management strategy of construction companies based on the process approach are validated and the obtained results are validated in the concept of personnel functionality development model parameters - People Capability Maturity Model - People CMM include the content and sequence of stages of the business process of personnel management strategy development, multicriteria analysis of management decisions, application of expert assessments, KPI system, SWOT-analysis taking into account functional and operational features of administration by these enterprises as executors of construction and investment projects.

Recommendations for evaluating the results of the implementation of the regulations for the implementation of personnel management strategy, which, in contrast to the existing ones, contain a methodological and resource management package and are implemented in the assessment center of the construction company. The criterion-parametric basis of the assessment center as a combined-adaptive model of personnel management of construction enterprises is based on the algorithm for assessing the quality of labor processes, which is reflected as the dependence of staff efficiency on the level of motivational measures.

The conceptual approach to the professional development of personnel as a factor and element of the development of a construction enterprise has been substantiated. The concept of management of the professional development of the personnel of the construction company was formed; the content of its main elements is determined, allowing to maintain the correspondence of the high-quality professional level of employees to the requirements of the environment of the organization's functioning. An algorithm for forming a management system for the professional development of personnel in a construction organization has been developed.

Key words: construction enterprise, personnel management, strategic management, motivation, economic efficiency.