

ФУНКЦІОНАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА ДІАГНОСТИКА HR-МЕНЕДЖМЕНТУ БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ: СТРУКТУРНІ, ПРОЦЕСНІ ТА МЕТОДИКО-АНАЛІТИЧНІ КОМПОНЕНТИ

У статті досліджено сучасні економіко-управлінські компоненти, які забезпечують ефективне управління персоналом будівельних підприємств, із акцентом на стратегічні трансформації галузі. Розглянуто генезис ключових теоретичних підходів до менеджменту персоналу, базованих на працях основоположників, таких як Фредерік Тейлор, Елтон Мейо, Абрахам Маслоу та Пітер Друкер. Проаналізовано сучасні дослідження, що висвітлюють впровадження гнучких методологій, цифрових технологій, реінжинірингу бізнес-процесів та розвиток організаційної культури. Визначено ключові індикатори оцінки системи управління персоналом у будівельній галузі, які поєднують кількісні (продуктивність, дотримання термінів) та якісні показники (мотивація, залученість). Проаналізовано системи управління персоналом у різних країнах відображають культурні, економічні та соціальні особливості. Визначено, що у США домінує орієнтація на продуктивність і мотивацію через бонуси; у Японії — колективізм і лояльність; Німеччина вирізняється структурованістю та технічною компетентністю; Франція — соціальним захистом, а Велика Британія — адаптивністю; Китай і Індія акцентують увагу на ієрархії, тоді як Швеція та Австралія демонструють рівність і інноваційність. Ці відмінності підкреслюють необхідність адаптації HR-стратегій до локальних контекстів. Окрему увагу приділено зміні змісту ієрархії завдань менеджменту персоналу в стратегічному полі трансформацій. Визначено, що основними напрямками є створення кадрової стратегії, формування культури змін, інтеграція інноваційних рішень і цифрових технологій, а також розвиток програм мотивації та зворотного зв'язку. Акцентовано на важливості уникнення деструктивних явищ через побудову прозорих механізмів оцінки, справедливих критеріїв і дотримання етичних стандартів. Стаття узагальнює найкращі практики та рекомендації для підвищення ефективності управління персоналом у будівельних підприємствах, акцентуючи на інтеграції традиційних і сучасних підходів у стратегічне управління. Представлений матеріал є корисним для науковців, практиків і управлінців, які прагнуть оптимізувати HR-процеси та забезпечити довгостроковий розвиток організацій у будівельній галузі.

Ключові слова: *менеджмент персоналу, будівельні підприємства, економіко-управлінські компоненти, стратегічні трансформації, кадрова стратегія, мотивація працівників, індикатори оцінки, продуктивність праці, корпоративна культура, цифровізація, HR, реінжиніринг бізнес-процесів, адаптивність, управління змінами, стратегічне планування, інноваційні підходи.*

Постановка проблеми. Сучасний менеджмент персоналу будівельних підприємств спрямований на забезпечення ефективності діяльності через інтеграцію економіко-управлінських компонентів, які враховують динаміку галузі, технологічний прогрес і потреби ринку праці. Управління персоналом у цій сфері має свої особливості через високий рівень проектної роботи, необхідність швидкої адаптації до змін і залежність від зовнішніх факторів, таких як сезонність і ринкові коливання.

Одним із ключових компонентів є стратегічне планування ресурсів, яке дозволяє ефективно розподіляти трудові ресурси між проектами. Це забезпечує оптимізацію витрат і продуктивності, знижуючи ризики простою або перевантаження персоналу. Іншим важливим аспектом є система управління продуктивністю, яка базується на чітких показниках ефективності (KPI), пов'язаних із дотриманням термінів, якості виконання робіт і оптимізацією витрат.

Формування кадрового резерву та планування розвитку працівників мають вирішальне значення для будівельних підприємств, оскільки вони дозволяють створювати стабільну та кваліфіковану команду. Особливий акцент робиться на навчанні та розвитку компетенцій у таких сферах, як використання сучасних технологій, безпека праці та управління проектами. Інвестиції в підвищення кваліфікації персоналу сприяють підвищенню якості роботи і забезпечують конкурентоспроможність підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз основоположних праць із питань управління персоналом дозволяє глибше зрозуміти еволюцію підходів у цій галузі, їхню роль у формуванні сучасних економіко-управлінських компонентів та значення для практичного застосування. Ці праці не лише стали фундаментом для теорії менеджменту, але й заклали основи для адаптації управлінських моделей до нових викликів, таких як цифровізація, глобалізація та зміни в структурі ринку праці. Вони охоплюють ключові аспекти управління, включаючи оптимізацію процесів, мотивацію працівників, розвиток корпоративної культури та адаптивні методи управління. Розгляд праць таких авторів, як Фредерік Тейлор, Елтон Мейо, Абрахам Маслоу, Віктор Врум та Пітер Друкер, надає унікальну можливість простежити, як змінювалися управлінські підходи залежно від потреб суспільства та економіки. Вони також демонструють, як теоретичні моделі знаходили відображення у практичному управлінні персоналом, зокрема в таких специфічних галузях, як будівництво, де значення ефективного менеджменту є особливо

критичним. Наступний аналіз цих праць розкриває їхню актуальність та взаємозв'язок із сучасними економічними та управлінськими реаліями.

У своїй праці Ф. Тейлор [1] викладає основи наукового управління, пропонуючи систематичний підхід до підвищення ефективності праці через стандартизацію та оптимізацію робочих процесів. Е. Мейо [2] аналізує вплив соціальних відносин та робочого середовища на продуктивність праці, підкреслюючи важливість людського фактора в управлінні. А. Маслоу [3] представляє свою теорію ієрархії потреб, яка стала фундаментальною в розумінні мотивації працівників. В. Врум [4] розробляє теорію очікувань, пояснюючи, як очікування працівників впливають на їхню мотивацію та продуктивність. П. Друкер [5] описує основні принципи та практики управління, зокрема управління персоналом, що стали базовими для сучасного менеджменту. Ці праці заклали основу для розвитку теорії та практики управління персоналом, впливаючи на сучасні підходи до менеджменту.

Останніми роками дослідження закордонних та вітчизняних вчених зосереджуються на вдосконаленні економіко-управлінських компонентів для підвищення ефективності менеджменту персоналу в будівельних підприємствах. Одним із ключових напрямів є впровадження гнучких методологій управління, таких як Agile Management, що дозволяють адаптувати організаційні структури до швидких змін ринкового середовища та підвищувати конкурентоспроможність підприємств. Дослідники [6-8] підкреслюють, що інтеграція Agile підходів сприяє більш ефективному використанню ресурсів і покращенню комунікації всередині команд. Іншим важливим аспектом є цифровізація бізнес-процесів, яка передбачає використання сучасних інформаційних технологій для оптимізації управлінських функцій. Зокрема, застосування віртуальної реальності (VR) у HR-процесах відкриває нові можливості для навчання та розвитку персоналу, особливо в роботі з молодим поколінням співробітників. Це дозволяє підвищити залученість працівників і адаптувати їх до сучасних вимог будівельної галузі.

Дослідження [9-13] акцентують увагу на необхідності реінжинірингу бізнес-процесів у будівельних підприємствах. Цей підхід передбачає радикальне переосмислення та перебудову існуючих процесів для досягнення суттєвого покращення показників ефективності, таких як вартість, якість та швидкість виконання робіт. Реінжиніринг сприяє адаптації підприємств до мінливих умов ринку та забезпечує їхню стійкість у конкурентному середовищі [14-16]. Крім того, сучасні дослідження [17-20] підкреслюють важливість розвитку організаційної культури та впровадження інноваційних підходів до управління персоналом. Зокрема, акцентується на необхідності формування адаптивних управлінських систем [21-22], що враховують специфіку будівельної галузі та сприяють ефективному стратегічному розвитку підприємств. Це включає впровадження новітніх методів мотивації, навчання та розвитку

співробітників, а також створення сприятливого робочого середовища, яке стимулює інновації та підвищує загальну ефективність організації.

Метою статті є дослідження сучасних економіко-управлінських компонентів, що забезпечують ефективне управління персоналом будівельних підприємств, аналіз ключових теоретичних і практичних підходів до менеджменту персоналу в умовах стратегічних трансформацій, а також розробка рекомендацій для оптимізації HR-процесів у специфічних умовах галузі.

Виклад основного матеріалу. Стратегія уникнення деструктивних явищ при формуванні адміністративного регламенту оцінки системи управління персоналом будівельних підприємств базується на системному підході, який враховує специфіку галузі, внутрішні та зовнішні виклики, а також ризики, пов'язані з людським фактором. Ефективний регламент має бути адаптивним, прозорим і орієнтованим на довгострокову стабільність підприємства. Основою стратегії є аналіз і попередження конфліктів, які можуть виникати під час оцінки роботи персоналу. Важливо забезпечити об'єктивність процесу через чітко визначені критерії оцінки, які узгоджуються з цілями підприємства та очікуваннями працівників. Система має враховувати як кількісні, так і якісні показники, що дозволить уникнути суб'єктивізму і забезпечити справедливість оцінки (табл. 1).

Управлінський регламент повинен включати механізми зворотного зв'язку, які дають працівникам можливість висловлювати свої зауваження чи пропозиції щодо системи оцінки. Це сприяє формуванню довіри до процесу та знижує ризик деструктивних явищ, таких як саботаж, пасивний опір чи демотивація. Активне залучення працівників до обговорення методів оцінки забезпечує їхню зацікавленість у досягненні спільних цілей. Необхідно враховувати ризики, пов'язані з можливим недотриманням принципів прозорості та конфіденційності. Надмірний контроль чи відсутність чітких меж у процесі оцінки можуть викликати стрес, знижувати продуктивність та сприяти утворенню токсичного середовища. Тому регламент має включати етичні стандарти, що гарантують баланс між професійною оцінкою та повагою до особистого простору працівників.

Регулярний моніторинг ефективності системи оцінки та її адаптація до змін у зовнішньому середовищі є критичними для уникнення застою чи дисфункції системи. Будівельна галузь є динамічною, і регламент повинен враховувати інновації, нові технології та зміни в ринкових умовах. Впровадження цифрових рішень, таких як автоматизовані системи збору та аналізу даних, дозволяє підвищити точність і зменшити ризик помилок. Для зменшення ймовірності деструктивних явищ слід також передбачити механізми визнання і заохочення успіхів працівників. Ефективна система оцінки має підкреслювати позитивні досягнення, а не лише вказувати на проблеми, що сприяє підвищенню мотивації та зміцненню корпоративного духу. Це особливо важливо у будівельних підприємствах, де робота часто має колективний характер.

Таблиця 1.

Індикатори оцінки системи управління персоналом у будівельній галузі

Індикатор	Оцінювання
Продуктивність праці	Обсяг виконаних робіт за одиницю часу (кількість квадратних метрів, тонн тощо).
Дотримання термінів	Відсоток проєктів, завершених в обумовлений термін.
Якість виконання робіт	Кількість дефектів або відхилень від стандартів якості.
Рівень безпеки праці	Кількість нещасних випадків на будівництві за певний період.
Кваліфікація персоналу	Відсоток працівників, які пройшли підвищення кваліфікації за рік.
Мотивація працівників	Рівень задоволеності працівників за результатами опитувань.
Залученість працівників	Кількість пропозицій щодо покращення роботи, поданих працівниками.
Фінансова ефективність праці	Співвідношення витрат на оплату праці до загального бюджету проєкту.
Стабільність кадрового складу	Коефіцієнт плинності кадрів (кількість звільнень до загальної чисельності персоналу).
Інноваційна активність	Кількість впроваджених нових технологій або методів роботи за рік.
Ефективність комунікацій	Час реагування на запити та вирішення внутрішніх завдань.
Дотримання бюджету проєкту	Відсоток проєктів, реалізованих у межах затвердженого бюджету.

(Розроблено авторкою)

Важливим компонентом є впровадження цифрових технологій у процеси управління персоналом. Використання спеціалізованого програмного забезпечення, такого як системи управління проєктами та ERP-системи, дозволяє автоматизувати облік робочого часу, контроль виконання завдань і моніторинг продуктивності. Крім того, аналітичні інструменти допомагають керівникам приймати обґрунтовані рішення щодо управління персоналом на основі даних.

Мотиваційні механізми також відіграють важливу роль у забезпеченні ефективного менеджменту персоналом. У будівельній галузі популярними є системи преміювання за дотримання термінів, якість виконання робіт і економію ресурсів. Гнучкі системи мотивації, що враховують індивідуальні потреби працівників, такі як можливість кар'єрного росту, участь у цікавих проєктах або підтримка балансу між роботою та особистим життям, підвищують рівень залученості персоналу. Системи управління охороною праці та забезпечення безпеки на робочому місці є невід'ємною частиною менеджменту персоналом у будівельних підприємствах. Забезпечення дотримання стандартів безпеки не лише знижує ризик нещасних випадків, а й сприяє формуванню позитивного

іміджу компанії, що важливо для залучення кваліфікованих працівників. Фінансовий аспект управління персоналом включає оптимізацію витрат на оплату праці, формування фонду стимулювання та забезпечення конкурентного рівня заробітної плати. Це дозволяє утримувати талановитих працівників і залучати нових фахівців. У той же час аналіз продуктивності та економічної ефективності роботи персоналу дозволяє виявляти зони для покращення.

Таблиця 2

Особливості системи управління персоналом у різних країнах

Країна	Особливості	Фокус	Інструменти
США	Орієнтація на результати, KPI, мобільність, розвиток навичок.	Індивідуальна відповідальність, продуктивність.	Бонуси, програми мотивації, акціонування.
Японія	Довічний найм, лояльність, старшинство, колективізм.	Лояльність, довгострокові відносини, гармонія.	Корпоративна культура, внутрішні тренінги.
Німеччина	Технічна компетентність, профспілки, структурованість.	Ефективність, стабільність, порядок.	Професійне навчання, дуальна освіта.
Велика Британія	Гнучкість, баланс між індивідуальним та командним підходом.	Професійний розвиток, адаптивність.	Модульні тренінги, гнучкі графіки.
Франція	Захист прав працівників, соціальні пільги, регуляція держави.	Соціальний захист, стабільність.	Соціальні гарантії, трудові угоди.
Китай	Ієрархічна структура, гуаньсі (зв'язки), дисципліна.	Колективізм, групові досягнення.	Контроль, групова мотивація.
Індія	Поєднання традиційного і сучасного підходів, етичність.	Лояльність, сімейна культура.	Гнучкі графіки, соціальні ініціативи.
Швеція	Баланс робота-життя, рівність, самостійність працівників.	Демократія, інновації.	Соціальні гарантії, гнучкі умови праці.
Італія	Особисті відносини, неформальність, регіональні відмінності.	Гнучкість, індивідуальність.	Місцеві програми розвитку, сімейна культура.
Бразилія	Дружні стосунки, харизма керівника, адаптація до змін.	Соціальна згуртованість.	Колективні заходи, адаптивні програми.
Південна Корея	Ієрархія, дисципліна, корпоративна культура.	Лояльність до компанії, ієрархія.	Інтенсивне навчання, мотивація.
Австралія	Баланс робота-життя, інклюзивність, рівність.	Інновації, розмаїття.	Інклюзивні програми, гнучкість.

(Узагальнено авторкою)

Сучасні економіко-управлінські підходи також враховують важливість корпоративної культури, яка сприяє створенню командного духу і підвищенню рівня залученості співробітників. Неформальні заходи, внутрішньокорпоративні комунікації та механізми зворотного зв'язку є

важливими елементами у формуванні лояльності до компанії.. Ефективний менеджмент персоналом будівельних підприємств вимагає інтеграції всіх цих компонентів у єдину систему, яка враховує специфіку галузі, потреби працівників і стратегічні цілі компанії (персоналу в умовах стратегічних трансформацій будівельного підприємства обумовлюється необхідністю адаптації до нових викликів, технологій і змін у ринковому середовищі. У процесі трансформації відбувається перехід від традиційних операційних функцій до стратегічно орієнтованих завдань, які формують основу для довгострокового розвитку підприємства. Основним акцентом стає формування кадрової стратегії, яка забезпечує відповідність кваліфікації та компетенцій працівників потребам нової бізнес-моделі. Це включає прогнозування майбутніх потреб у персоналі, розробку програм навчання і підвищення кваліфікації, а також інтеграцію інноваційних рішень для розвитку талантів.

Управління персоналом фокусується на забезпеченні адаптивності та гнучкості працівників. Це досягається через створення культури змін, яка підтримує ініціативність, інноваційність і швидке освоєння нових методів роботи. Паралельно зміщується пріоритет на створення системи мотивації, яка стимулює участь працівників у реалізації стратегічних цілей трансформації.

У стратегічному полі трансформацій зростає важливість аналітики даних і цифрових інструментів управління. Сучасні технології дозволяють автоматизувати рутинні HR-процеси, що вивільняє ресурси для реалізації більш складних завдань, таких як управління змінами, формування команди майбутнього і створення програм розвитку талантів. Зміст ієрархії завдань також змінюється у напрямку підвищення ролі корпоративної культури як інструменту інтеграції персоналу в нову стратегічну реальність.

У центрі уваги опиняються програми, які сприяють зміцненню довіри між працівниками і керівництвом, підвищують рівень лояльності та формують єдину візію розвитку. Важливою стає здатність менеджменту персоналу вирішувати конфлікти, що можуть виникати внаслідок змін у процесах і ролях, а також підтримувати ефективну комунікацію на всіх рівнях організації. Це передбачає впровадження інструментів зворотного зв'язку, які дозволяють оперативно реагувати на виклики та коригувати стратегію управління.

Висновки. Сучасні закордонні та вітчизняні дослідження вказують на необхідність комплексного підходу до управління персоналом у будівельних підприємствах, що поєднує гнучкі методології, цифровізацію, реінжиніринг бізнес-процесів та розвиток організаційної культури. Такий підхід дозволяє підвищити ефективність менеджменту, адаптуватися до швидких змін ринкового середовища та забезпечити стійкий розвиток підприємств у будівельній галузі. Зміна ієрархії завдань менеджменту персоналу в стратегічному полі трансформацій будівельного підприємства

полягає у переході від тактичних дій до інтегрованих стратегічних рішень, які забезпечують не лише стабільність, але й стійке зростання організації в умовах динамічних змін. Стратегія уникнення деструктивних явищ у регламенті оцінки повинна забезпечувати збалансованість між інтересами підприємства та потребами працівників, що дозволить не лише уникнути негативних наслідків, а й створити умови для підвищення загальної ефективності та конкурентоспроможності організації.

Список використаної літератури

1. Taylor, F. W. (1911). *The Principles of Scientific Management*. New York: Harper & Brothers. 144 p.
2. Mayo, E. (1933). *The Human Problems of an Industrial Civilization*. New York: Macmillan. 194 p.
3. Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row. 411 p.
4. Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley. 331 p.
5. Drucker, P. F. (1954). *The Practice of Management*. New York: Harper & Brothers. 404 p.
6. Мостовенко О. О. Провідні економіко-управлінські та інституційні імперативи галузевого розвитку будівництва в контексті євроінтеграції. *Просторовий розвиток*. 2024. Вип. 7. С. 577-593.
7. Онікієнко Н.В., Петруха Н.М., Рижакова Г.М. Науково-прикладні компоненти полікритеріальної системи оцінки інноваційного розвитку підприємств: імперативи взаємодії інтегрованих структур. *Шляхи підвищення ефективності будівництва в умовах формування ринкових відносин*. 2023. № 52(1). С. 261-273.
8. Рижакова Г.М. Оновлення науково-методичних підходів до побудови полікритеріальної системи адміністрування діяльністю підприємств-стейкхолдерів проєктів. *Просторовий розвиток*. - 2022. - Вип. 1. - С. 218-233.
9. Аксельрод Р. Б. Економіко-управлінські предиктори трансформації операційних систем девелопменту в умовах цифровізації економіки. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2021. № 12. С. 113-121.
10. Беленкова О.Ю., Цифра Т.Ю. Формування стратегії забудовників в умовах економічної динаміки. *Шляхи підвищення ефективності будівництва в умовах формування ринкових відносин*, 2019. (42), 189-198.
11. Титок В. В. Доступність житла для населення: методичні аспекти та інституційні чинники. *Шляхи підвищення ефективності будівництва в умовах формування ринкових відносин*. 2018. Вип. 38. С. 147–161.
12. Рижакова Г. М. Методологічна регламентація та аналітико-інформаційне забезпечення менеджменту організацій в сучасній системі будівельного девелопменту. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2021. № 7-8. С. 59-65.

13. Беленкова О.Ю. Цифрова трансформація будівництва: механізм взаємодії бізнесу, науки, держави. *Будівельне виробництво*, 2019. 66, 30-36.
14. Зельцер Р.Я., Беленкова О.Ю., Новак Є.В., Дубінін Д.В. Цифрова трансформація процесів ресурсно-логістичного та організаційно-структурного забезпечення будівництва. *Наука та інновації*. 2019. Т. 15, № 5. С. 38-51.
15. Рижаківа Г. М. Забезпечення економічно-відтворювальної і аналітично-контролінгової функцій інструментарію з управління активами забудовників житла. *Шляхи підвищення ефективності будівництва в умовах формування ринкових відносин*. 2018. 38. С. 36–44.
16. Титок В. В., Ємельянова О. М., Лаврухіна К.О. Розвиток будівельної сфери у воєнний час. *Ефективна економіка*. - 2022. - № 11.
17. Рижаківа Г. М., Івахненко І. С., Чуприна Ю. А., Кушнір І. І., Дружиніна І. В., Ваколюк А. С. Інформаційно-аналітичне забезпечення та організаційно-структурна регламентація операційної діяльності підприємств: економічна оцінка та побудова систем менеджменту. Київ, 2021. *Управління розвитком складних систем*. № 46. С. 91 – 99.
18. Ревунов О. М., Рижаківа Г. М., Малихіна О. М., Предун К. М., Приходько Д. О., Орленко І. М. Аналітичні інструменти діагностики систем менеджменту якості підприємств-стейкхолдерів будівельних проєктів. *Управління розвитком складних систем*. Київ. 2021. № 45. С. 161 – 169, [dx.doi.org/10.32347/2412-9933.2021.45.161-169](https://doi.org/10.32347/2412-9933.2021.45.161-169).
19. Гончаренко Т. А. ВІМ-технології як інструментарій для створення інформаційної моделі життєвого циклу об'єкта будівництва. *Управління розвитком складних систем*. 2021. № 47. С. 83 – 88, [dx.doi.org/10.32347/2412-9933.2021.47.83-88](https://doi.org/10.32347/2412-9933.2021.47.83-88).
20. Дружинін М. А., Хоменко О. М., Рижаківа Г. М. Методологічний концепт і прикладні засади адаптогенної організації будівництва з урахуванням сучасних інноваційно-інвестиційних трендів. *Управління розвитком складних систем*. 2024. № 59. С. 182 – 190.
21. Кучеренко О. І., Рижаківа Г. М., Чуприна Х. М., Шпакова Г. В., Кішак Н. Г., Веремєєв С. О. Науковоприкладні компоненти формування стратегії інституційно-орієнтованої диверсифікації діяльності будівельних підприємств. Київ, 2021. *Управління розвитком складних систем*. № 47. С. 109 – 118; [dx.doi.org/10.32347/2412-9933.2021.47.109-118](https://doi.org/10.32347/2412-9933.2021.47.109-118).
22. Рижаківа Г. М., Кішак Н. Г., Міронов О. О., Чуприна Х. М., Шпакова Г. В., Веремєєв С. О. Визначальні компоненти методологічної платформи трансформації системи управління будівельними підприємствами в умовах цифровізації. *Управління розвитком складних систем*. 2021. №48. С.95- 101.
23. Хоменко О. М., Рижаківа Г. М., Малихіна О. М., Петренко Г. С., Степанюк Р. Б. Цільові пріоритети та формалізовані індикатори трансформації операційних систем стейкхолдерів будівництва. *Управління розвитком складних систем*. Київ, 2023. № 56. С. 173 – 180,

References

1. Taylor, F. W. (1911). *The Principles of Scientific Management*. New York: Harper & Brothers. 144 p.
2. Mayo, E. (1933). *The Human Problems of an Industrial Civilization*. New York: Macmillan. 194 p.
3. Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row. 411 p.
4. Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley. 331 p.
5. Drucker, P. F. (1954). *The Practice of Management*. New York: Harper & Brothers. 404 p.
6. Mostovenko, O. O. Leading economic-managerial and institutional imperatives of sectoral construction development in the context of European integration. *Spatial Development*. - 2024. - Issue 7. - pp. 577-593.
7. Onikienko, N. V., Petrukha, N. M., Ryzhakova, H. M. Scientific and applied components of a multi-criteria system for evaluating innovative enterprise development: imperatives of integrated structure interaction. *Ways to Improve Construction Efficiency in the Conditions of Market Relations Formation*. 2023. No. 52(1). pp. 261-273.
8. Ryzhakova, H. M. Updating scientific and methodological approaches to constructing a multi-criteria system for administering stakeholder enterprise activities in projects. *Spatial Development*. 2022. Issue 1. pp. 218-233.
9. Akselrod, R. B. Economic-managerial predictors of operational system transformation in construction development under digital economy conditions. *Formation of Market Relations in Ukraine*. 2021. No. 12. pp. 113-121.
10. Bielenkova, O. Yu., & Tsyfra, T. Yu. (2019). Formation of developer strategies in economic dynamics. *Ways to Improve Construction Efficiency in the Conditions of Market Relations Formation*. 2019. Issue 42. pp. 189-198.
11. Tytok, V. V. Housing accessibility for the population: methodological aspects and institutional factors. *Ways to Improve Construction Efficiency in the Conditions of Market Relations Formation*. 2018. Issue 38. pp. 147-161.
12. Ryzhakova, H. M. (2021) Methodological regulation and analytical-information support for organization management in modern construction development systems. *Formation of Market Relations in Ukraine*. № 7-8. pp. 59-65.
13. Bielenkova, O. Yu. (2019). Digital transformation of construction: mechanisms of interaction between business, science, and the state. *Construction Production*. - 2019. - 1(66). - pp. 30-36.
14. Zeltser, R. Ya., Bielenkova, O. Yu., Novak, Ye. V., & Dubinin, D. V. (2019). Digital transformation of resource-logistics and organizational-structural support processes in construction. *Science and Innovation*. Vol. 15, No. 5. pp. 38-51.
15. Ryzhakova, H. M. Ensuring economic-reproductive and analytical-controlling functions of asset management tools for housing developers. *Ways to Improve Construction Efficiency in the Conditions of Market Relations Formation*. 2018. Issue 38. pp. 36-44.

16. Tytok, V. V., Yemelyanova, O. M., Lavrukhnina, K. O. Development of the construction sector during wartime. *Effective Economy*. 2022. No. 11.
17. Ryzhakova, H. M., Ivakhnenko, I. S., Chupryna, Yu. A., Kushnir, I. I., Druzhynina, I. V., Vakolyuk, A. S. Information-analytical support and organizational-structural regulation of enterprise operational activities: economic assessment and management system construction. *Management of Complex Systems Development*. Kyiv, 2021. No. 46. pp. 91-99.
18. Revunov, O. M., Ryzhakova, H. M., Malykhin, O. M., Predun, K. M., Prykhodko, D. O., Orlenko, I. M. Analytical tools for diagnosing quality management systems of project stakeholder enterprises. *Management of Complex Systems Development*. Kyiv, 2021. No. 45. pp. 161-169.
19. Honcharenko, T. A. BIM technologies as tools for creating an informational model of a construction project's lifecycle. *Management of Complex Systems Development*. Kyiv, 2021. No. 47. pp. 83-88.
20. Druzhynin, M. A., Khomenko, O. M., Ryzhakova, H. M. Methodological concept and applied principles of adaptive construction organization considering modern innovation-investment trends. *Management of Complex Systems Development*. Kyiv, 2024. No. 59. pp. 182-190.
21. Kucherenko, O. I., Ryzhakova, H. M., Chupryna, Kh. M., Shpakova, H. V., Kishchak, N. H., Veremeyev, S. O. Scientific and applied components for forming a strategy of institutionally-oriented diversification in construction enterprises. Kyiv, 2021. *Management of Complex Systems Development*. No. 47. pp. 109-118. <https://doi.org/10.32347/2412-9933.2021.47.109-118>.
22. Ryzhakova, H. M., Kishchak, N. H., Mironov, O. O., Chupryna, Kh. M., Shpakova, H. V., Veremeyev, S. O. Defining components of the methodological platform for transforming construction management systems under digitalization. *Management of Complex Systems Development*. Kyiv, 2021. No. 48. pp. 95-101. <https://doi.org/10.32347/2412-9933.2021.48.95-101>.
23. Khomenko, O. M., Ryzhakova, H. M., Malykhin, O. M., Petrenko, H. S., Stepanyuk, R. B. Target priorities and formalized indicators of operational system transformation in construction stakeholders. *Management of Complex Systems Development*. Kyiv, 2023. No. 56. pp. 173-180.

Omelianenko Maryna

Functional-economic diagnostics of hr management in construction enterprises: structural, process, and methodological-analytical components

The article explores modern economic and managerial components that ensure effective HR management in construction enterprises, with a focus on the strategic transformations of the industry. It examines the genesis of key theoretical approaches to personnel management, based on the works of foundational thinkers such as Frederick Taylor, Elton Mayo, Abraham Maslow, and Peter Drucker. Contemporary studies are analyzed, highlighting the implementation of flexible methodologies, digital technologies, business process reengineering, and organizational culture development. Key indicators for

assessing HR management systems in the construction sector are identified, combining quantitative (productivity, adherence to deadlines) and qualitative metrics (motivation, engagement). The study analyzes HR management systems in various countries, reflecting their cultural, economic, and social characteristics. It is determined that the U.S. emphasizes productivity and motivation through bonuses; Japan focuses on collectivism and loyalty; Germany stands out for its structured approach and technical competence; France prioritizes social protection, while the UK exhibits adaptability. China and India highlight hierarchy, whereas Sweden and Australia emphasize equality and innovation. These differences underscore the necessity of adapting HR strategies to local contexts. Particular attention is paid to the changing hierarchy of HR management tasks within the strategic transformation field. The main directions include developing personnel strategies, fostering a culture of change, integrating innovative solutions and digital technologies, and enhancing motivation and feedback programs. The importance of avoiding destructive phenomena through transparent evaluation mechanisms, fair criteria, and adherence to ethical standards is emphasized. The article summarizes best practices and provides recommendations to enhance HR management effectiveness in construction enterprises, focusing on integrating traditional and modern approaches into strategic management. The presented material is valuable for researchers, practitioners, and managers aiming to optimize HR processes and ensure long-term development in the construction sector.

Keywords: *HR management, construction enterprises, economic and managerial components, strategic transformations, personnel strategy, employee motivation, evaluation indicators, labor productivity, corporate culture, digitalization, HR, business process reengineering, adaptability, change management, strategic planning, innovative approaches.*

Посилання на статтю

АРА: Omelianenko, Maryna. (2024). Funktsionalno-ekonomichna diahnostryka hr-menedzhmentu budivelnnykh pidpriemstv: strukturni, protsesni ta metodyko-analitychni komponenty [Functional-economic diagnostics of hr management in construction enterprises: structural, process, and methodological-analytical components]. *Shliakhy pidvyshchennia efektyvnosti budivnytstva v umovakh formuvannia rynkovykh vidnosyn*, 53(2), 58-69.

ДСТУ: Омеляненко М. М. Функціонально-економічна діагностика hr-менеджменту будівельних підприємств: структурні, процесні та методико-аналітичні компоненти [Текст] *Шляхи підвищення ефективності будівництва в умовах формування ринкових відносин*. 2024. № 53 (2). С. 58-69.