



ЗАТВЕРДЖУЮ

Перший проректор

Київського національного університету
будівництва і архітектури,
доктор економічних наук, професор

 Олексій ШКУРАТОВ

« 07 » травня 2025 р.

ВИСНОВОК

**про наукову новизну, теоретичне та практичне значення результатів
дисертації**

Омельяненко Марини Максимівни

на тему «Економічна діагностика ефективності HR-менеджменту
підприємств будівельного девелопменту»

з галузі знань 05 – Соціальні і поведінкові науки
за спеціальністю 051 – Економіка

1. Актуальність дисертаційної роботи зумовлена комплексом сучасних економічних, соціальних та технологічних викликів, що трансформують умови функціонування підприємств будівельного девелопменту в Україні. У післявоєнний період будівельна галузь стає критично важливою сферою національного економічного відновлення, оскільки на неї покладено реалізацію проектів реконструкції інфраструктури, житлового фонду, об'єктів соціального призначення. Водночас, відновлення галузі супроводжується низкою проблем: кадровим дефіцитом, втратами трудового потенціалу внаслідок війни, високою міграцією кваліфікованих фахівців, зміною структури зайнятості та нестабільністю ринку праці.

Особливої значущості набуває завдання ефективного управління людськими ресурсами, що перетворюється на стратегічний інструмент забезпечення стійкості, гнучкості та інноваційності підприємств. Проте традиційні підходи до HR-менеджменту в будівельній галузі виявилися неефективними у нових умовах. Вони не забезпечують належного рівня адаптивності, швидкості прийняття рішень, інтеграції цифрових технологій та врахування соціальних ризиків (включаючи психологічне вигорання, демотивацію, нестабільність життєвих обставин працівників тощо). Саме в цьому контексті з'являється потреба в економічній діагностиці HR-менеджменту як системному підході до оцінювання ефективності управління персоналом, виявлення слабких місць у кадровій політиці, обґрунтування рішень щодо модернізації HR-функцій і формування стратегій розвитку людського капіталу. Особливу увагу слід приділяти специфіці операційної системи будівельного підприємства, де персонал безпосередньо впливає на динаміку виконання проектів, витрати, ризики та якість кінцевого продукту.

Актуальність дослідження також зумовлена потребою переходу від декларативного до дато-орієнтованого HR-менеджменту (Data-Driven HR), що передбачає використання Big Data, когнітивного моделювання, аналітичних дашбордів, нейромереж та інструментів штучного інтелекту для прийняття рішень. Відсутність адаптованих методик економічної діагностики HRM для будівельної галузі в умовах трансформації призводить до низької ефективності управління, зростання плинності кадрів, втрат мотивації та зриву проєктів. Обрана тема дисертації цілком відповідає сучасним викликам, стратегічним цілям відбудови України, програмам цифровізації економіки, а також запитам будівельного бізнесу на науково обґрунтовані інструменти оцінки ефективності управління персоналом. Вона інтегрує міждисциплінарний підхід (економіка, менеджмент, інформаційні технології, соціальні науки) й має вагоме значення як для розвитку прикладної економіки, так і для підвищення практичної результативності управлінських рішень.

2. Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертаційна робота Омеляненко Марини Максимівни «Економічна діагностика ефективності HR-менеджменту підприємств будівельного девелопменту» тісно пов'язана з виконанням науково-дослідних тем, що реалізовувалися на кафедрі менеджменту в будівництві Київського національного університету будівництва і архітектури (КНУБА) та відповідає пріоритетним напрямам наукової діяльності в сфері економіки підприємств будівельного сектору.

Зокрема, результати дисертаційного дослідження отримано в рамках реалізації НДР КНУБА «Розбудова сучасного аналітичного інструментарію девелоперського управління підрядним будівництвом» (державний реєстраційний номер 0115U000860), де дисертанткою було здійснено обґрунтування нових підходів до структуризації системи управління персоналом як складової аналітичної інфраструктури девелоперського управління. Акцент зроблено на важливості включення HR-діагностики до системи стратегічного контролю ефективності підрядних проєктів, зокрема шляхом впровадження адаптивного кадрового модулю до цифрових систем управління (ERP, BIM, HRM-платформи) у вигляді концепції «Інноваційні напрями оновлення бізнес-процесів та організаційних структур підприємств у середовищі будівельного девелопменту», що охоплює інструменти економічної діагностики HR-функцій. Зокрема, запропоновано механізм інтеграції оцінювання кадрової ефективності у моделі життєвого циклу будівельного проєкту, що дозволяє виявляти ризики управлінської несинхронізації між HR-сферою та виробничими етапами проєкту.

НДР КНУБА «Розвиток управлінської взаємодії інституційних учасників девелоперських проєктів» (державний реєстраційний номер 0121U111793) передбачала формування механізмів взаємодії ключових стейкхолдерів у будівельних проєктах, у тому числі кадрових, організаційних, адміністративних та партнерських. У дисертації ця ідея поглиблена через

дослідження рольової моделі HR-менеджменту як ланки зв'язку між внутрішніми та зовнішніми управлінськими контурами, з особливим акцентом на забезпечення функціональної надійності персоналу в період воєнної та післявоєнної турбулентності. У рамках цієї НДР дисертанткою створено прикладне наукове рішення — «Управлінська регламентація та аналітико-прикладне забезпечення оцінювання циклу інноваційного розвитку будівельного підприємства з використанням VBM, MBO та Fuzzy Logic», що було частково використано як аналітична основа для третього розділу дисертації. Авторка дослідила способи трансформації HR-менеджменту у форматі стратегічного управління взаємодією між підрядниками, субпідрядниками, інженерними службами, що дозволило інтегрувати HR-показники у систему оцінки ефективності всієї девелоперської мережі.

Її розробки стали частиною наукового доробку університету, а окремі положення дисертації впроваджено у навчальні курси для бакалаврів і магістрів за спеціальностями 051 «Економіка» та 073 «Менеджмент» (зокрема, у дисциплінах «Управління персоналом», «Інноваційне підприємництво та управління стартап проектами» та «Економіка підприємства»).

3. Наукова новизна одержаних результатів.

У дисертації одержані наступні наукові результати.

Удосконалено:

- методичні підходи економічної діагностики HR-менеджменту з урахуванням трьох взаємопов'язаних рівнів аналізу: аналітичного (збір і обробка даних), операційного (виконання функцій) та когнітивного (мисленнєвих патернів) з використанням архітектури HR-системи підприємства як базису для адаптивного моделювання в умовах посткризової нестабільності;
- модель діагностики HR-ефективності як когнітивно-орієнтованої структури, де ключову роль відіграють поведінкові характеристики персоналу, що дозволяє не лише фіксувати відхилення, а й будувати прогностичні сценарії змін у колективі під впливом управлінських рішень;
- комплексну систему індикаторів ефективності HR-менеджменту, яка інтегрує як кількісні, так і якісні показники та на відміну від традиційного KPI-аналізу, дозволяє використовувати системно-когнітивне моделювання, дає змогу адаптувати HR-функції до особливостей організаційної структури підприємств у посткризовий період;
- багатокроковий алгоритм використання HR-діагностики у формуванні стратегічних рішень, що на відміну від традиційних адміністративних практик, орієнтований на динамічне використання цифрових інструментів, представлених як динамічна схема на основі цифрових

дашбордів, які відображають не лише результати діагностики, а й дають змогу приймати зважені рішення щодо розвитку людського потенціалу в реальному часі.

Набули подальшого розвитку:

- понятійний апарат HR-діагностики, який розширено за рахунок категорій: «кадрова резильєнтність» як здатність персоналу до адаптації, «цифрова зрілість персоналу» як характеристика навичок взаємодії зі SMART-середовищем та «індекс ефективності HR-процесів» як інтегральна оцінка ефективності управління персоналом;
- інтеграція аналітико-цифрових моделей оцінки економічної ефективності в HR-систему, що, на відміну від стандартного обчислення KPI, адаптовано як інструмент моделювання робочих сценаріїв оцінювання компетенцій персоналу, дозволяє прогнозувати плінність кадрів, ризики вигорання та формувати персоналізовані навчальні траєкторії на основі поведінкового профілю;
- інформаційно-аналітичний дашборд HR-діагностики, що, на відміну від звичних інструментів контролю в форматі експертної оцінки ефективності економічної діагностики HR, побудований як інтерактивна платформа візуалізації ефективності HRM із вбудованими алгоритмами оцінювання продуктивності, адаптивності, ризиків та індикаторів мотиваційної ефективності;
- концептуальні положення щодо HRM як адаптивної підсистеми операційної системи підприємства в частині використання симуляцій для прогнозу HR-ефективності, що, на відміну від ретроспективних моделей, дозволяє створювати сценарії розвитку персоналу на основі мультифакторного аналізу ризиків, витрат і очікуваних результатів у розрізі стратегічного планування та приймати управлінські рішення на основі цифрових візуалізацій.

4. Теоретичне та практичне значення результатів дисертації.

Результати дисертаційного дослідження мають вагоме значення для розвитку наукових засад сучасного економічного управління персоналом, зокрема в специфічних умовах функціонування підприємств будівельного девелопменту. Теоретична цінність полягає у вдосконаленні та обґрунтуванні методології економічної діагностики HR-менеджменту, яка об'єднує інструменти когнітивного моделювання, аналітичного прогнозування та цифрової трансформації кадрових процесів. У роботі уточнено та розширено категоріально-понятійний апарат HRM у контексті посткризового управління. Зокрема, запропоновано нові наукові дефініції таких понять, як "кадрова резильєнтність", "цифрова зрілість персоналу", "індекс ефективності HR-процесів", що дозволяє глибше осмислити механізми адаптації та ефективності людського капіталу в умовах турбулентного середовища. Також теоретично обґрунтовано доцільність використання

когнітивно-аналітичного підходу до оцінки HR-ефективності, в якому управлінські рішення базуються не лише на статистичних показниках, а й на поведінкових сигналах персоналу, його мотиваційних імпульсах, рівні комунікаційної активності та здатності до змін. Розроблена концептуальна модель HR-діагностики як елемент економіко-управлінської структури підприємства, забезпечує взаємозв'язок між функціональною ефективністю персоналу та загальною результативністю девелоперських проєктів. Крім того, у роботі обґрунтовано методичні основи цифрової трансформації HRM, де доведено можливість використання інструментів Big Data, дашбордів, ERP-систем та технологій BIM як елементів інтегрованого аналітичного середовища для підтримки управлінських рішень будівельних організацій, що значно розширює сучасну наукову уяву про межі застосування HR-аналітики в економічній теорії та практиці.

Практична цінність результатів дослідження визначається розробкою конкретних діагностичних, аналітичних і управлінських інструментів, які можуть бути безпосередньо застосовані в діяльності будівельних підприємств, що працюють у секторі девелопменту. Запропоновані в дисертації підходи дозволяють не лише фіксувати рівень ефективності HRM, а й здійснювати прогнозування кадрових ризиків, аналіз мотиваційного клімату, виявлення зон неефективності та формування кадрових стратегій розвитку. Результати дослідження були апробовані на прикладі діяльності ТОВ «Альфа-Сервіс» та ТОВ «Архітектурно-будівельні новації», що дозволило в реальних умовах будівельного підприємства протестувати ефективність нової моделі HR-діагностики, підвищення ефективності навчальних програм за рахунок інтеграції інструментів віртуального моделювання та когнітивного тестування. Запропоновані інтерактивні HR-дашборди можуть бути впроваджені у будь-яке підприємство будівельного сектору з метою організації системного моніторингу персоналу, автоматизації кадрового аналізу та підвищення швидкості прийняття управлінських рішень. Розроблений алгоритм інтеграції HR-діагностики у стратегічне планування дозволяє керівникам адаптувати управління персоналом до кризових та післякризових умов без втрати організаційної стійкості.

Окрему прикладну цінність має використання результатів дисертації в освітньому процесі — у підготовці здобувачів за спеціальностями 051 «Економіка» та 073 «Менеджмент». Матеріали дисертації було включено до змісту навчальних дисциплін з HR-аналітики, цифрової економіки, інноваційного менеджменту та управління будівельним підприємством.

Наукова та практична значущість теми дисертації посилюється ще й тим, що в умовах воєнної та післявоєнної економіки кадрова політика перетворюється на інструмент антикризового менеджменту. Саме від ефективності HR-рішень залежить здатність підприємств швидко реагувати на нестандартні ситуації, забезпечувати безперервність виробництва, стабілізувати команди та забезпечити відновлення економічного потенціалу. Дисертаційна робота має високий ступінь практичної реалізованості,

забезпечує нові можливості для побудови адаптивних, цифрово-орієнтованих систем управління персоналом і є значущим внеском у наукову і професійну сферу управління будівельними підприємствами в умовах нестабільності.

5. Результати дотримання здобувачем академічної доброчесності.

На основі представленого до розгляду, за результатами аналізу повного звіту перевірки на академічну доброчесність, проведеного в КНУБА (15.04.2025р.) за допомогою програмного забезпечення StrikePlagiarism встановлено, що авторка дотрималася вимог академічної доброчесності в повному обсязі, це засвідчує низький загальний коефіцієнт текстової подібності - 1, 91%.

Переважна частина виявлених подібностей пов'язана з використанням термінів, визначень та методичних положень, усталених у фаховій економічній літературі, що не є порушенням академічної доброчесності. Окремо слід зазначити, що всі випадки ідентичності є незначними за обсягом, технічними за характером або такими, що містяться у відкритих наукових джерелах із коректним цитуванням.

Крім того, в оформленні дисертації:

- належним чином вказано наукові джерела та зазначено авторство використаних ідей;
- результати дослідження мають оригінальний авторський характер;
- при опублікуванні результатів дисертації вказаний особистий внесок здобувача до всіх наукових публікацій, опублікованих із співавторами;
- зміст та структура дисертації свідчать про високий рівень академічної культури та наукової доброчесності.

Порушень академічної етики, фактів академічного плагіату, фабрикації, фальсифікації у дисертації та наукових публікаціях здобувачки не виявлено, що підтверджує автентичність і самостійність виконання наукового дослідження.

6. Перелік публікацій за темою дисертації із зазначенням особистого внеску здобувача.

За результатами досліджень опубліковано 28 наукових праць, у тому числі: 1 стаття у виданні, що індексується у наукометричній базі Scopus, 7 статей у наукових фахових виданнях України категорії «Б»; 2 – у періодичних наукових фахових виданнях інших держав, які входять до ЄС; 18 публікацій апробаційного характеру у вигляді тез доповідей на міжнародних та вітчизняних науково-практичних конференціях.

Статті у наукових періодичних виданнях, проіндексованих у базах даних Scopus та Web of Science Core Collection

1. Nadiia Reznik, P., Havryliuk, Y., Druzhynina, I., Anishchenko, H.Y., **Omelianenko, M.**, Novykova, I.V.. (2024). The impact of the war on internet trade in ukraine and the world: consumer trends and expectations. In: Khoury, R.E., Nasrallah, N. (eds) Intelligent Systems, Business, and Innovation Research. Studies in Systems, Decision and Control, vol 489. Springer, Cham. January 2024,

pp 141–149. (SCOPUS) https://doi.org/10.1007/978-3-031-36895-0_1326
https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-031-36895-0_13#citeas

Особистий внесок автора: проведено аналіз моделей змін поведінки персоналу в умовах воєнного стану, а також впливу цифрової трансформації та стрес-факторів на ефективність HR-менеджменту (сформульовано методичні підходи до оцінки адаптивності трудових ресурсів до кризових умов як складової загальної економічної стійкості підприємств).

Статті в наукових періодичних виданнях інших держав:

2. **Омеляненко, М.** (2025). Factors and models of economic performance of enterprise HR systems: conceptual assessment guidelines. *Colloquium-journal*, 46(239), 126-129. <https://doi.org/10.5281/zenodo.15119327> <https://colloquium-journal.org/wp-content/uploads/2025/04/Colloquium-journal-2025-239-1.pdf>

3. **Омельяненко М. М.** Формування сучасних бізнес-моделей управління персоналом будівельного підприємства *Středoevropský věstník pro vědu a výzkum* (м. Прага) Publishing house Education and Science s.r.o. Praha 9(1), 2022. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7061509>
<https://journals.indexcopernicus.com/search/journal/issue?issueId=323161&journalId=20855>

Статті у наукових фахових виданнях України, які індексуються в міжнародних наукометричних базах:

4. Омеляненко, М.М. (2025). Діагностичні інструменти та продуктивні моделі HR-менеджменту підприємств-стейкхолдерів будівництва. *Просторовий розвиток*, 12, 43–51. DOI:10.32347/2786-7269.2025.12.43-51 <https://library.knuba.edu.ua/books/zbirniki/29/2025/SD2512.pdf>

5. **Омельяненко М. М.** Функціонально-економічна діагностика hr-менеджменту будівельних підприємств: структурні, процесні та методико-аналітичні компоненти. *Шляхи підвищення ефективності будівництва в умовах формування ринкових відносин*. 2024. № 53 (2). С. 58-69. DOI: [https://doi.org/10.32347/2707-501x.2024.53\(2\).58-69](https://doi.org/10.32347/2707-501x.2024.53(2).58-69)
<https://library.knuba.edu.ua/node/57>

6. **Омельяненко М.М., Цзін Цянь** (2024). Бізнес-моделі управління персоналом в координатах цифрової економіки: нові параметри та стратегічні вектори трансформації будівельного девелопменту. *Просторовий розвиток*, 10, 641-655. DOI:10.32347/2786-7269.2024.10.641-655 <https://library.knuba.edu.ua/books/zbirniki/29/2024/SD2410.pdf> *Особистий внесок автора:* здійснено оцінку ефективності HR-менеджменту в будівельному девелопменті з позиції економічної діагностики, узагальнено сучасні підходи до вимірювання результативності управління персоналом, сформовано критерії оцінки та аналізу впливу HR-практик на стратегічні показники розвитку девелоперських компаній.

7. **Гергі Д.С., Фесун А.С., Омеляненко М.М., Кричевська Ю.В.** (2024). Економіко-управлінський базис структурно-функціональної регламентації операційної системи провідних стейкхолдерів будівельного проєкту. *Просторовий розвиток*, 9. С. 373-386. DOI:10.32347/2786-7269.2024.9.373-386. <https://library.knuba.edu.ua/books/zbirniki/29/2024/SD2409.pdf> *Особистий*

внесок автора: обґрунтовано роль HR-діагностики як інструменту забезпечення функціональної узгодженості операційної системи стейкхолдерів у будівельному проєкті та розроблено критерії оцінки ефективності кадрової взаємодії в динамічному середовищі.

8. **Омельяненко М.М.,** Кричевська Ю.В. Інноваційні тренди структурно-трансформаційних зрушень у системі управління підприємств-стейкхолдерів будівництва. *Управління розвитком складних систем*. Київ, 2024. № 59. С. 200 – 207. [dx.doi.org/10.32347/2412-9933.2024.59.200-207](https://doi.org/10.32347/2412-9933.2024.59.200-207).

<http://mdcs.knuba.edu.ua/article/view/315851> Особистий внесок автора: здійснено аналітичне узагальнення ключових напрямів модернізації управлінських структур, виокремлено інноваційні тренди цифровізації, гнучкої регламентації функцій та динамізації кадрових процесів, що формують нову архітектуру управління в системі будівельного девелопменту.

9. Гергі Д., **Омельяненко М.,** Маляренко О., Кончаківський О., & Бартко В. (2024). Інформаційно-адаптивні платформи інтегрованої реалізації проєктів як драйвер гармонізації економічних інтересів підприємств-стейкхолдерів будівництва. *Управління розвитком складних систем*, 60, 156–164. <https://doi.org/10.32347/2412-9933.2024.60.156-164>

<https://urss.knuba.edu.ua/files/zbirnyk-60/156-164.pdf> Особистий внесок автора: здійснено обґрунтування ролі цифрових платформ як інтеграційного середовища для узгодження цілей, ресурсів та управлінських рішень учасників будівельних проєктів, визначено параметри адаптивності таких платформ та їх вплив на підвищення ефективності взаємодії стейкхолдерів.

10. Омельяненко М.М. (2023). Оцінка індикаторів діяльності девелопера в будівництві: моделі та продуктивність системи HR-менеджменту. *Шляхи підвищення ефективності будівництва в умовах формування ринкових відносин*. 2023. № 52(1). С. 286-297. [https://doi.org/10.32347/2707-501x.2023.52\(1\)](https://doi.org/10.32347/2707-501x.2023.52(1)) <http://ways.knuba.edu.ua/issue/view/17676>

Матеріали конференцій, де здійснено апробацію роботи:

11. Омельяненко М.М. Оцінка та вибір індикаторів впливу HR-менеджменту на економічну результативність підприємства *Проблеми генезису економіки інтелектуально-інноваційного капіталу: матеріали V міжнародної науково-практичної конференції (5-6 листопада 2024 року)*. К.: КНУБА, 2024. С. 303-305

12. Омельяненко М.М. Економіко-аналітична та структурно-когнітивна основа інтелектуалізації процесів управління персоналом будівельних підприємств. *Бізнес-форум "Вектори управлінських, операційних, цифрових та технологічних трансформацій будівництва в умовах викликів воєнного часу"*. (29 жовтня-1 листопада 2024 р.). К.: КНУБА, 2024, С. 11.

13. Омельяненко М.М. Узгодження основних визначень управління якістю та економічної діагностики під час створення портфеля будівельних проєктів. *Управлінські, економічні, облікові, організаційно-технологічні, цифрові та*

комунікаційні аспекти поліпшення освітнього та наукового процесів як імперативи трансформації будівельної галузі: програма та тези доповідей круглого столу (1 липня 2024 р.). Київ: КНУБА, 2024. С.12.

14. Омеляненко М.М. Формування методико-аналітичних компонент та базових функціоналів управління підприємством в сучасній системі будівельного девелопменту. V Міжнародна науково-практична конференція «Енергоощадні машини і технології», присвячена 60-річчю від дня заснування факультету автоматизації і інформаційних технологій (22-24 травня 2024 р.). К.: КНУБА, 2024. С.32.

15. Омеляненко М. М. Психологічне забезпечення формування бізнес-моделей управління персоналом будівельного підприємства в умовах війни. *Актуальні проблеми освітнього процесу в контексті європейського вибору України* : зб. матер. V Міжнародної конференції, 17 листопада 2022 р. / Київ. нац. ун-т буд-ва і архіт. – Київ : КОМПРИНТ, 2023. – С. 233 – 235. – (До 20-річчя з дня створення кафедри професійної освіти КНУБА).

16. Омеляненко М.М. Бізнес-моделі управління виробництвом та торгівлею в умовах війни та державна політика підтримки підприємництва. Матеріали III Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Маркетингові стратегії, підприємництво і торгівля: сучасний стан, напрямки розвитку» (м.Київ, 27 жовтня 2022 р.). К.: КНУБА, 2022. с.102-105.

17. Омеляненко М.М. Необхідність врахування розвитку трудового потенціалу будівельного підприємства при формуванні бізнес моделей управління персоналом. Матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції «Економіко-управлінські та інформаційно-аналітичні новації в будівництві» (м.Київ, 07 червня 2022 р.). К.: КНУБА, 2022. с.233-237.

18. Омеляненко М.М. Аналіз соціально-економічних умов забезпечення формування бізнес-моделей управління персоналом будівельних підприємств. Матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції «Проблеми генезису економіки інтелектуально-інноваційного капіталу» (м.Київ, 4-5 листопада 2021 р.) К.: КНУБА, 2021. с.

19. **Омеляненко М.М.,** Омеляненко О. П., Зінченко М. М. Проблеми та перспективи формування та розвитку бізнес-моделей управління персоналом будівельних підприємств України. Матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції «Results of modern scientific research and development» (м. Мадрид, 25-27 липня 2021 р.) Barca Academy Publishing, Madrid, Spain. 2021. с. 283-288. Особистий внесок автора: здійснено ідентифікацію ключових проблем сучасних HR-моделей у будівельному секторі, проаналізовано їх невідповідність викликам динамічного середовища та обґрунтовано перспективні напрями трансформації бізнес-моделей управління персоналом на засадах адаптивності, цифровізації та стратегічної гнучкості.

20. Омеляненко М.М. Розвиток бізнес-моделей управління персоналом будівельних підприємств в Україні. Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Наукові погляди на вдосконалення економічної

системи: напрями і пріоритети розвитку» (м. Запоріжжя, 12 червня 2021 р.) Запоріжжя: ГО «СІЕУ», 2021. - с.184-188

21. **Омельяненко М.**, Куліков П. Інноваційно-технологічні підходи до управління персоналу будівельних підприємств. Збірник наукових праць «Стратегія розвитку агропромислового сектору: глобальні виклики і національні тенденції» (Ніжин, 22 квітня 2021 р.) Ніжин: 2021. - С.95-98. Особистий внесок автора: здійснено узагальнення сучасних технологічних рішень у сфері HR-менеджменту, визначено можливості використання цифрових інструментів (HRM-систем, аналітичних дашбордів, штучного інтелекту, BIM-технологій) у процесах підбору, адаптації, мотивації та оцінки персоналу, а також окреслено напрями підвищення ефективності управління людськими ресурсами на основі інноваційних підходів.

22. Омельяненко М.М. Державний контроль сталого просторового розвитку територій. Матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції «Просторовий розвиток територій: традиції та інновації» (м. Київ, 26-27 листопада 2020р). К.: ДКС Центр, 2020. С.121-124.

23. **Омельяненко М.М.** Цифра Т.Ю., Лацік О.Є., Соціальний найм житла в контексті сталого просторового розвитку територій. Матеріали I міжнародної науково-практичної конференції "Просторовий розвиток територій традиції та інновації" (10-11 жовтня 2019 року, м.Київ) - К.: ДКС Центр, 2019. - С.193. Особистий внесок автора: соціальний найм розглянуто як інструмент заохочення та мотивації персоналу, спрямований на підвищення його соціальної стабільності, лояльності та залученості, що, своєю чергою, сприяє зміцненню трудового потенціалу та підтримує реалізацію стратегій сталого розвитку територій.

24. **Омельяненко М.М.**, Рижакова Г.М. Аналіз закордонного досвіду забезпечення соціальним житлом. Збірник тез доповідей конференції "Економіко-управлінські та інформаційно-аналітичні новації в будівництві" (23-24 травня 2019 року, м. Київ) - К.: КНУБА, 2019. - С.192-193. Особистий внесок автора: здійснено порівняльне дослідження міжнародних моделей фінансування, категорії бенефіціарів, а також розглянуто можливості адаптації окремих практик до українських умов з урахуванням потреб соціальної підтримки та розвитку житлової інфраструктури.

25. Омельяненко М.М. Врахування ризиків у бізнес-процесах будівельних організацій. Матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції «Сучасні проблеми економіки» (м. Київ, 16 жовтня 2018р.) - К.: НАУ, 2018. – С. 227-229. <http://feba.nau.edu.ua/component/k2/16-zhovtnia-2018-r-vidbulas-viii-mizhnarodna-naukovo-praktychna-konferentsiia-suchasni-problemy-ekonomiky-iaka-prysviachena-85-richchiu-natsionalnoho-aviatsiinoho-universytetu>

26. **Omelianenko M.**, Novykova I, Human capital and its impact for economic development. Practical conference of young scientists «Build-master-class-2016» build master class 2016 16-18 of November 2016 In Kyiv, - KNUCA, p. 194. Особистий внесок автора: У межах дослідження здійснено аналіз сучасних

підходів до економічної діагностики ефективності HR-менеджменту на підприємствах будівельного девелопменту.

27. Омеляненко М.М. Механізми формування людських ресурсів інноваційного типу. Тези III Всеукраїнської науково-практичної конференції «Інноваційний розвиток підприємств у процесі формування економіки інтелектуального капіталу» (м. Київ, 3-4 листопада 2017р.) – К.: КНУБА, 2017. – С. 113-115.

28. Омеляненко М.М. Культурний капітал як складова інтелектуального капіталу суспільства. Тези II Всеукраїнської науково-практичної конференції «Необхідність та проблеми формування економіки інтелектуального капіталу в Україні» (м. Київ, 4-5 листопада 2015р.) – К.: КНУБА, 2015. – С. 119-122.

Таким чином, у повному обсязі дотримано вимоги пунктів 8 і 9 «Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії», затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 р. № 44 (у чинній редакції).

Загальний висновок.

Дисертаційна робота Омеляненко Марини Максимівни на тему «Економічна діагностика ефективності HR-менеджменту підприємств будівельного девелопменту», подана на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 051 «Економіка», відповідає вимогам «Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії», затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 15.01.2018 № 44 (в чинній редакції).

Робота є самостійним, завершеним науковим дослідженням, у якому теоретично обґрунтовано та практично реалізовано систему економічної діагностики HR-менеджменту в контексті галузевої специфіки будівельного девелопменту. У дисертації наявні наукова новизна, практична значущість, методологічна обґрунтованість, логічна структура, що відповідають критеріям, визначеним зазначеним Порядком. Результати дослідження апробовані, оприлюднені у наукових фахових виданнях, впроваджені в діяльність будівельних підприємств, що підтверджує дотримання здобувачем академічної доброчесності, наявність практичного результату та внеску у галузь знань. Дисертаційне дослідження Омеляненко М.М. логічно та методологічно вписується у напрямок прикладних економічних досліджень, що проводяться в межах наукових програм КНУБА. Внесок здобувачки полягає не лише у теоретичному обґрунтуванні, а й у створенні практично орієнтованих рішень, які використовуються в науково-дослідницькій, освітній та прикладній діяльності кафедри менеджменту в будівництві.

РЕКОМЕНДУВАТИ

1. Дисертаційну роботу на тему «Економічна діагностика ефективності HR-менеджменту підприємств будівельного девелопменту», подану Омеляненко Мариною Максимівною на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 051 «Економіка» до захисту,

2. За результатами обговорення та проведення попередньої експертизи дисертації, запропонувати такий склад разової спеціалізованої вченої ради:

Голова разової спеціалізованої вченої ради:

ЧУПРИНА Христина Миколаївна, доктор економічних наук, професор, професор кафедри менеджменту в будівництві Київського національного університету будівництва і архітектури.

Рецензенти:

ЗГАЛАТ-ЛОЗИНСЬКА Любов Олександрівна, доктор економічних наук, професор, професор кафедри економічної теорії, обліку і оподаткування Київського національного університету будівництва і архітектури.

ПЕТРУХА Ніна Миколаївна, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту в будівництві Київського національного університету будівництва і архітектури.

Опоненти:

ОТЕНКО Ірина Павлівна, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри міжнародних економічних відносин і безпеки бізнесу Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця, МОН України;

ВАЛІНКЕВИЧ Наталія Василівна, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри економіки, підприємництва та туризму Поліського національного університету.

Голова міжкафедрального засідання
доктор економічних наук, професор

 Ганна ШПАКОВА

Секретар міжкафедрального засідання
кандидат технічних наук, доцент

 Дмитро ПРИХОДЬКО

Підписи проф. Шпакової Г.В.
та доц. Приходька Д.О. ЗАСВІДЧУЮ
Секретар Вченої ради КНУБА



 Микола КЛИМЕНКО