

АНОТАЦІЯ

Матвей В.В. Економіко-аналітичний інструментарій оцінювання стану вмотивованості персоналу будівельних підприємств. - Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії з галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» за спеціальністю 051 - «Економіка». Київський національний університет будівництва і архітектури. - Київ, 2026.

Дисертацію присвячено удосконалення економіко-аналітичного інструментарію для оцінювання стану вмотивованості персоналу будівельних підприємств, що дозволить підвищити ефективність управління трудовими ресурсами та сприятиме оптимізації виробничих процесів на будівельних підприємствах.

Нагальність дослідження зумовлюється відсутністю у будівельних підприємств адаптованих економіко-аналітичних інструментів для об'єктивного оцінювання мотиваційного стану персоналу. Існуючі підходи не забезпечують комплексного врахування економічних, соціальних та виробничих чинників, що ускладнює формування ефективної системи стимулювання працівників. Це призводить до зниження обґрунтованості управлінських рішень у сфері використання трудового потенціалу. Потреба у створенні вдосконаленого інструментарію, адаптованого до галузевої специфіки, є ключовою передумовою підвищення ефективності управління персоналом. Запропоновані підходи дадуть можливість підвищити об'єктивність діагностики мотиваційного стану працівників та забезпечити коригування мотиваційних стратегій на науково-аналітичній основі.

Наукові та прикладні передумови дослідження полягають у тому, що особливості функціонування будівельних підприємств, їх багатопроєктної операційної системи та підрядного характеру діяльності формують підвищені вимоги до оцінювання й управління мотивацією персоналу. Складність організації виробничих процесів, динамічність завдань і нерівномірність завантаження працівників безпосередньо впливають на їх мотиваційний стан.

Договірні взаємовідносини в ланцюзі «замовник–девелопер–субпідрядник» зумовлюють потребу врахування розподілу відповідальності та ризиків при оцінюванні мотивації. Значна залежність результатів діяльності від людського фактору, умов праці та залученості персоналу підсилює необхідність науково обґрунтованих підходів до мотиваційної діагностики. Неналежна адаптованість існуючих методик та підходів до проектно-підрядної специфіки діяльності підприємств в будівельній галузі, актуалізує розроблення галузево-орієнтованого економіко-аналітичного інструментарію. Одночасно потреба підвищення ефективності управління персоналом у конкурентному середовищі визначає прикладну значущість дослідження для забезпечення продуктивності праці, якості виконання робіт і стійкого розвитку будівельних підприємств.

Актуальність теми дисертаційної роботи визначається посиленням економічної нестабільності та трансформацією умов функціонування будівельних підприємств, що загострює проблеми ефективного управління трудовими ресурсами. Рівень вмотивованості персоналу істотно впливає на продуктивність праці, якість будівельних робіт, дотримання строків і раціональність витрат за умов високих фізичних навантажень та сезонності виробництва. Водночас у галузі відсутні адаптовані економіко-аналітичні інструменти об'єктивного оцінювання мотиваційного стану працівників. Це зумовлює необхідність створення вдосконаленого інструментарію, здатного комплексно враховувати економічні, соціальні та виробничі чинники. Його впровадження є передумовою підвищення обґрунтованості управлінських рішень і стійкого розвитку будівельних підприємств.

У вступі викладено стисло загальну характеристику дисертаційного дослідження: обґрунтовано його актуальність, показано взаємозв'язок тематики роботи з науковими програмами та дослідницькими напрямками, визначено наукову новизну та практичну значущість отриманих результатів, а також висвітлено інноваційні елементи особистого внеску автора.

Дослідження *першого розділу* спрямовані на систематизацію наявних теоретичних підходів до мотивації персоналу та на комплексну оцінку стану вмотивованості працівників будівельних підприємств. На цьому етапі здійснюється узагальнення концепцій формування мотиваційного середовища, особливо з урахуванням галузевої специфіки будівництва, проектно-підрядного характеру діяльності та багатопроєктності виробничих процесів. Значна увага приділяється аналізу ефективності існуючих механізмів мотивації на практиці, а також виявленню суперечностей, недоліків та обмежень, які не дозволяють забезпечити належний рівень трудової активності й залученості персоналу. Дослідження розділу спиралась на сучасні наукові підходи до розуміння мотивації, зокрема теорію самовизначення Е. Деці та Р. Райана, теорію справедливості Дж. Адамса, двофакторну модель мотивації Ф. Герцберга, а також наукові напрацювання фахівців у галузі будівельного менеджменту, зокрема Рижаквої Г.М. та Малихіної О.М. Теорія самовизначення акцентує увагу на ролі внутрішньої мотивації, задоволенні потреб в автономії, компетентності та соціальній взаємодії, що є особливо важливим у колективній формі організації будівельного виробництва. Теорія справедливості розкриває вплив сприйняття працівниками рівності оплати, умов праці та кар'єрних можливостей на їх лояльність і готовність до ефективної роботи, що безпосередньо позначається на результатах діяльності будівельних підприємств. На основі цих теоретичних положень сформовано критерії оцінювання стану вмотивованості персоналу будівельних підприємств. Виокремлено зміст ключових дефініцій дослідження. Стан вмотивованості персоналу будівельного підприємства розглядається як інтегральна характеристика, що відображає вплив сукупності внутрішніх і зовнішніх чинників на рівень зацікавленості, трудової активності, відданості підприємству та готовності виконувати професійні обов'язки на високому рівні. Він формується під впливом організаційних умов, соціально-

психологічного клімату, рівня оплати праці, можливостей професійного розвитку, стилю управління та застосовуваних мотиваційних стимулів.

Обґрунтовано, що комплексний критерій оцінювання стану вмотивованості персоналу має поєднувати низки індикаторів: задоволеності умовами праці, ставлення до виконуваних функцій, рівня професійного та кар'єрного зростання, результативності трудової діяльності, лояльності до підприємства та готовності до довгострокової співпраці. Додатково враховуються можливості участі у прийнятті управлінських рішень, соціальна підтримка, рівень корпоративної культури, справедливість системи винагород і преміювання. Окремий аспект дослідження присвячений диференціації завдань мотивації персоналу відповідно до етапів життєвого циклу будівельного підприємства. На етапі зародження мотивація зорієнтована на вибір напрямів розвитку, формування креативної ідеї бізнесу, подолання ризику безробіття та започаткування підприємницької діяльності. На етапі створення ключовим завданням є залучення працівників до реалізації стратегії розвитку, пошуку ринкових ніш, нарощування обсягів будівельно-монтажних робіт та формування почуття причетності до підприємства. У фазі зростання та розвитку мотивація спрямована на досягнення конкурентних позицій на ринку, підвищення якості робіт, розширення клієнтської бази, виконання вимог замовників і зменшення реклаमाцій. На стадії зрілості мотиваційні заходи орієнтовані на закріплення лідерських позицій, підтримання ділової репутації, розвиток професіоналізму персоналу, реалізацію програм навчання, просування та ротації кадрів. На етапі спаду головною метою мотивації стає недопущення деградації підприємства, збереження ключових фахівців, активізація інноваційної діяльності та пошук нових ринків збуту, що забезпечує “друге дихання” підприємства. Обґрунтовано, що системний підхід до розгляду мотивації персоналу в логіці життєвого циклу будівельного підприємства дає змогу не лише комплексно оцінити стан вмотивованості працівників, але й визначити напрями її підвищення з урахуванням галузевих особливостей, проектно-

підрядної форми організації робіт та багаторівневих взаємовідносин між учасниками будівельного процесу.

Другий розділ дисертаційного дослідження присвячено всебічному аналізу мотиваційних детермінант та рівнів трудової активності персоналу будівельних підприємств. Він формує загально-методологічне підґрунтя для розробки комплексної системи оцінювання вмотивованості працівників з урахуванням специфіки будівельної галузі та вимог ефективного управління людськими ресурсами. Розділ висвітлює ключові фактори, які визначають мотиваційний стан персоналу, серед яких умови праці, рівень професійного розвитку, внутрішня мотивація, міжособистісні взаємодії та корпоративна культура. Для оцінки мотиваційних процесів застосовується широкий спектр методів, що включає економічний аналіз (порівняльний, факторний, коефіцієнтний, HR-cost аналіз та інтегральне індексування), соціально-психологічні діагностичні інструменти (опитування, шкальні методи, експертні оцінки, соціометрія, контент-аналіз внутрішніх документів), комплексні економіко-аналітичні методи (кореляційно-регресійний аналіз, багатокритеріальне оцінювання, SWOT-аналіз) та методи галузевої адаптації (кейси, сценарний аналіз, моніторинг мотиваційних показників). Особлива увага приділена інтеграції результатів аналізу в систему управлінських рішень та апробації розробленого інструментарію шляхом пілотного впровадження і порівняльного аналізу «до/після». Такий підхід дозволяє оцінити ефективність мотиваційних стратегій, виявити сильні та слабкі сторони системи стимулювання персоналу, а також створити профілі трудової активності, що забезпечують підвищення продуктивності праці, лояльності та відданості працівників організації. Таким чином, дослідження даного розділу забезпечують цілісну методичну основу для формування аналітико-прикладного інструментарію управління мотивацією та розвитку кадрового потенціалу будівельних підприємств.

Дослідження *третього розділу* присвячені розробці та впровадженню в практику економіко-аналітичного інструментарію оцінювання рівня

вмотивованості персоналу будівельних підприємств. Провідною компонентою інструментарію є *інтегрована модель оцінювання вмотивованості*, що передбачає збір даних через опитування та інтерв'ю, аналіз мотиваційного клімату, розрахунок рівня вмотивованості з використанням багатовимірних та кореляційних моделей і формування інтегрального показника СВП як зваженої суми ключових факторів. Така градація дозволяє переводити числові значення в якісні стани мотивації і слугує основою для обґрунтування коригуючих управлінських заходів. Окрема аналітична компонента інструментарію забезпечують впровадження аналітичних індикаторів персональної результативності у систему управління людським капіталом, що дозволяє оцінювати співвідношення між фактичною продуктивністю та мотиваційною активністю. Для прикладу, на підприємстві ТОВ «Партнер-центр» інтегральний показник стану вмотивованості персоналу склав 72,5 бали, що свідчить про достатній рівень мотивації та дозволяє визначити пріоритетні заходи щодо її підвищення. Цифрова компонента інструментарію реалізує адаптацію цифрових технологій та KPI-платформ до специфіки оцінювання мотиваційної складової. ERP, CRM і ВІМ-системи доповнено параметрами цифрової залученості, участі у додаткових проектах, активності у навчанні та корпоративних заходах, швидкості реакції на зміни. Інтеграція цих даних у ВІ-панелі та аналітичні дашборди Power BI і Tableau забезпечує комплексну оцінку персональної результативності через показники PRI, IMA, DEI та інтегральний прогностичний індекс ІРІ. Застосування цієї компоненти дозволяє динамічно відслідковувати індивідуальні та командні результати, прогнозувати ефект управлінських рішень, ідентифікувати потенційних лідерів і працівників, що потребують підтримки, та формувати персоналізовані програми мотивації. Соціометричні та психофізіологічні методи дозволяють визначати внутрішньогрупові ролі, мотиваційні профілі та стійкість персоналу у стресових умовах. Створений інструментарій дозволяє інтегрувати психологічні, поведінкові та цифрові показники у єдину систему управління

рівнем вмотивованості, забезпечує багатовимірний моніторинг мотиваційної активності, що підвищує точність прогнозів, стратегічну гнучкість та ефективність кадрового потенціалу будівельних підприємств. Візуалізація результатів через інтегровані дашборди і мотиваційні карти дозволяє керівництву приймати обґрунтовані управлінські рішення на основі комплексної аналітики. Завершальна частина розділу демонструє ефективність застосування економіко-аналітичного інструментарію та цифрових платформ для оцінки та підвищення вмотивованості персоналу, інтегруючи дані продуктивності, мотивації та цифрової активності у систему стратегічного управління будівельним підприємством.

Провідною інновацією дисертаційної роботи є розробка економіко-аналітичного інструментарію оцінювання стану вмотивованості персоналу будівельних підприємств, що інтегровано в єдиний цикл управлінських рішень. Ключовим елементом є інтегральний показник СВП, який як зважена сума домінант мотиваційного клімату забезпечує кількісну та якісну оцінку вмотивованості персоналу. Запропонований автором науково-аналітичний підхід поєднує економічні, соціальні та виробничі індикатори, враховує матеріальні й нематеріальні фактори, що дозволяє формалізовано діагностувати мотиваційний стан та його динаміку. Інструментарій забезпечує послідовний перехід від збору даних і оцінки факторів до прийняття обґрунтованих коригуючих рішень. Інноваційність полягає у поєднанні економіко-аналітичних, соціально-психологічних та математичних методів в єдиному цифровому середовищі, що дозволяє багаторівнево та адаптивно управляти мотивацією персоналу. Впровадження СВП створює аналітичну основу для прогнозування продуктивності, ефективності робіт і конкурентоспроможності підприємства. Використання модульної платформи дозволяє відслідковувати мотиваційні стани персоналу від критично низького до високого, інтегруючи оцінки PRI, IMA, DEI та IPI. Це сприяє персоналізованому управлінню, виявленню потенційних лідерів та підвищенню обґрунтованості управлінських впливів. Розроблений підхід

поєднує стратегічне управління з практичною реалізацією мотиваційних програм для будівельних підприємств.

Наукова новизна дисертаційної роботи полягає у створенні та науковому обґрунтуванні цілісного економіко-аналітичного інструментарію для оцінки стану вмотивованості персоналу будівельних підприємств, адаптованого до специфіки галузі та умов економічної нестабільності. Розроблено комплексний інтегрований критерій діагностики мотиваційного стану, що поєднує економічні, соціальні та виробничі показники, забезпечуючи кількісну та якісну оцінку рівня вмотивованості. Запропоновано алгоритм формування інтегрального показника стану вмотивованості, придатного для використання у системі прийняття управлінських рішень будівельних підприємств.

В дисертаційній роботі удосконалено: інструментарій економіко-аналітичного оцінювання вмотивованості персоналу будівельних підприємств, інтегрований у єдиний цикл управлінських рішень, що забезпечує формалізовану діагностику та підвищує обґрунтованість управління трудовими ресурсами. Суттєво оновлено аналітичний підхід вияву ключових мотиваційних домінант на продуктивність, результативність діяльності та конкурентоспроможність підприємств.

Завдяки одержаним у роботі результатам, **набули подальшого розвитку** методичні підходи до інтегральної оцінки вмотивованості персоналу на базі формалізованих економіко-аналітичних індикаторів, що дозволяє узгоджувати мотиваційний стан із показниками продуктивності, ефективності та конкурентоспроможності будівельного підприємства.

Практична цінність роботи полягає у застосуванні економіко-аналітичного інструментарію для оцінки вмотивованості персоналу в системі управління будівельними підприємствами. Результати дослідження були впроваджені на підприємствах ТОВ «Партнер-центр», ТОВ «Фомальгаут-полімін» та в Інституті місцевого розвитку у вигляді формалізованих аналітичних модулів. Використання інструментарію забезпечило об'єктивну

діагностику мотиваційного клімату та підтримку управлінських рішень, що сприяло удосконаленню систем стимулювання персоналу та підвищенню ефективності управління трудовими ресурсами.

Ключові слова: будівельне підприємство (БП), мотиваційний клімат, стан вмотивованості персоналу (СВП), економіко-аналітичний інструментарій, інтегральний показник СВП, цифрові індикатори вмотивованості персоналу, цифрові інструменти оцінки СВП.

ABSTRACT

Matveyev V.V. – Economic and analytical tools for assessing the state of motivation of personnel of construction enterprises - Qualification scientific work in the form of a manuscript.

Dissertation for the degree of Doctor of Philosophy in the field of knowledge 05 "Social and Behavioral Sciences" in the specialty 051 - "Economics". Kyiv National University of Construction and Architecture. - Kyiv, 2026.

The dissertation is devoted to improving the economic and analytical tools for assessing the motivation of personnel of construction enterprises, which will allow to increase the efficiency of labor resources management and contribute to the optimization of production processes at construction enterprises.

The urgency of the study is due to the lack of adapted economic and analytical tools in construction enterprises for the objective assessment of the motivational state of personnel. Existing approaches do not provide for a comprehensive consideration of economic, social and production factors, which complicates the formation of an effective system of employee incentives. This leads to a decrease in the validity of management decisions in the field of using labor potential. The need to create improved tools adapted to industry specifics is a key prerequisite for increasing the efficiency of personnel management. The proposed approaches will make it possible to increase the objectivity of diagnosing the motivational state of employees and ensure the adjustment of motivational strategies on a scientific and analytical basis.

The scientific and applied premises of the study are that the peculiarities of the functioning of construction enterprises, their multi-project operating system and the contractual nature of their activities form increased requirements for the assessment and management of personnel motivation. The complexity of the organization of production processes, the dynamics of tasks and the uneven workload of employees directly affect their motivational state. Contractual relationships in the “customer-developer-subcontractor” chain determine the need to take into account the distribution of responsibility and risks when assessing motivation. The significant dependence of performance results on the human factor, working conditions and personnel involvement increases the need for scientifically sound approaches to motivational diagnostics. The inadequate adaptation of existing methods and approaches to the project-contracting specifics of the activities of enterprises in the construction industry makes the development of industry-oriented economic and analytical tools relevant. At the same time, the need to increase the efficiency of personnel management in a competitive environment determines the applied significance of the study for ensuring labor productivity, quality of work performance and sustainable development of construction enterprises.

The relevance of the topic of the dissertation is determined by the increase in economic instability and the transformation of the conditions for the functioning of construction enterprises, which exacerbates the problems of effective management of labor resources. The level of motivation of personnel significantly affects labor productivity, quality of construction work, compliance with deadlines and rationality of costs under conditions of high physical exertion and seasonality of production. At the same time, the industry lacks adapted economic and analytical tools for objective assessment of the motivational state of employees. This necessitates the creation of improved tools capable of comprehensively taking into account economic, social and production factors. Its implementation is a prerequisite for increasing the validity of management decisions and sustainable development of construction enterprises.

The introduction presents a brief general description of the dissertation research: its relevance is substantiated, the relationship of the topic of work with scientific programs and research areas is shown, the scientific novelty and practical significance of the results obtained are determined, and the innovative elements of the author's personal contribution are highlighted.

The research of the first section is aimed at systematizing existing theoretical approaches to personnel motivation and at a comprehensive assessment of the state of motivation of employees of construction enterprises. At this stage, the concepts of forming a motivational environment are generalized, especially taking into account the industry specifics of construction, the project-contracting nature of activities and the multi-project nature of production processes. Considerable attention is paid to the analysis of the effectiveness of existing motivation mechanisms in practice, as well as the identification of contradictions, shortcomings and limitations that do not allow ensuring the proper level of labor activity and personnel involvement. The research of the section was based on modern scientific approaches to understanding motivation, in particular the theory of self-determination of E. Deci and R. Ryan, the theory of justice of J. Adams, the two-factor model of motivation of F. Herzberg, as well as the scientific achievements of specialists in the field of construction management, in particular Ryzhakova G.M. and Malykhina O.M. The theory of self-determination emphasizes the role of internal motivation, satisfaction of needs for autonomy, competence and social interaction, which is especially important in the collective form of organization of construction production. The theory of justice reveals the influence of employees' perception of equality of pay, working conditions and career opportunities on their loyalty and readiness for effective work, which directly affects the results of the activities of construction enterprises. Based on these theoretical provisions, criteria for assessing the state of motivation of construction enterprise personnel have been formed. The content of key definitions of the study has been highlighted. The state of motivation of construction enterprise personnel is considered as an integral characteristic that reflects the

influence of a combination of internal and external factors on the level of interest, labor activity, dedication to the enterprise and readiness to perform professional duties at a high level. It is formed under the influence of organizational conditions, socio-psychological climate, level of remuneration, opportunities for professional development, management style and applied motivational incentives.

It is substantiated that a comprehensive criterion for assessing the state of personnel motivation should combine a number of indicators: satisfaction with working conditions, attitude to the functions performed, level of professional and career growth, performance of work, loyalty to the enterprise and readiness for long-term cooperation. Additionally, opportunities for participation in making management decisions, social support, level of corporate culture, fairness of the reward and bonus system are taken into account. A separate aspect of the study is devoted to the differentiation of personnel motivation tasks according to the stages of the construction enterprise life cycle. At the stage of emergence, motivation is focused on choosing development directions, forming a creative business idea, overcoming the risk of unemployment and starting entrepreneurial activity. At the stage of creation, the key task is to involve employees in implementing the development strategy, searching for market niches, increasing the volume of construction and installation work and forming a sense of belonging to the enterprise. In the growth and development phase, motivation is aimed at achieving competitive positions in the market, improving the quality of work, expanding the client base, meeting customer requirements and reducing complaints. At the maturity stage, motivational measures are focused on consolidating leadership positions, maintaining business reputation, developing personnel professionalism, implementing training programs, promoting and rotating personnel. At the decline stage, the main goal of motivation becomes preventing the degradation of the enterprise, retaining key specialists, activating innovative activity and searching for new sales markets, which provides a “second wind” for the enterprise. It is substantiated that a systematic approach to considering personnel motivation in the logic of the life cycle of a construction enterprise allows not only to

comprehensively assess the state of employee motivation, but also to determine directions for its improvement, taking into account industry characteristics, project-contractual form of work organization and multi-level relationships between participants in the construction process.

The second section of the dissertation research is devoted to a comprehensive analysis of motivational determinants and levels of labor activity of construction enterprise personnel. It forms a general methodological basis for the development of a comprehensive system for assessing employee motivation, taking into account the specifics of the construction industry and the requirements of effective human resources management. The section highlights the key factors that determine the motivational state of personnel, including working conditions, level of professional development, internal motivation, interpersonal interactions, and corporate culture. A wide range of methods is used to assess motivational processes, including economic analysis (comparative, factor, coefficient, HR-cost analysis and integral indexing), social and psychological diagnostic tools (surveys, scale methods, expert assessments, sociometry, content analysis of internal documents), complex economic and analytical methods (correlation-regression analysis, multi-criteria evaluation, SWOT analysis) and industry adaptation methods (case studies, scenario analysis, monitoring of motivational indicators). Special attention is paid to integrating the analysis results into the system of management decisions and testing the developed tools through pilot implementation and comparative "before/after" analysis. This approach allows you to assess the effectiveness of motivational strategies, identify the strengths and weaknesses of the personnel incentive system, and create work activity profiles that ensure increased labor productivity, loyalty and dedication of the organization's employees. Thus, the research in this section provides a holistic methodological basis for the formation of analytical and applied tools for motivation management and development of human resources potential of construction enterprises.

The research of the third section is devoted to the development and implementation in practice of economic and analytical tools for assessing the level of motivation of construction company personnel. The leading component of the toolkit is an integrated model for assessing motivation, which involves collecting data through surveys and interviews, analyzing the motivational climate, calculating the level of motivation using multidimensional and correlation models, and forming an integral indicator of the SVP as a weighted sum of key factors. Such a gradation allows you to translate numerical values into qualitative states of motivation and serves as the basis for substantiating corrective management measures. A separate analytical component of the toolkit provides for the introduction of analytical indicators of personal performance into the human capital management system, which allows you to assess the relationship between actual productivity and motivational activity. For example, at the enterprise LLC "Partner-Center" the integral indicator of the state of motivation of personnel was 72.5 points, which indicates a sufficient level of motivation and allows to determine priority measures for its increase. The digital component of the toolkit implements the adaptation of digital technologies and KPI-platforms to the specifics of assessing the motivational component. ERP, CRM and BIM-systems are supplemented with parameters of digital involvement, participation in additional projects, activity in training and corporate events, speed of reaction to changes. Integration of this data into BI-panels and analytical dashboards Power BI and Tableau provides a comprehensive assessment of personal performance through PRI, IMA, DEI indicators and the integral predictive index IPI. The use of this component allows to dynamically track individual and team results, predict the effect of management decisions, identify potential leaders and employees who need support, and form personalized motivation programs. Sociometric and psychophysiological methods allow to determine intragroup roles, motivational profiles and stability of personnel in stressful conditions. The created toolkit allows to integrate psychological, behavioral and digital indicators into a single system of motivation level management, provides multidimensional monitoring of

motivational activity, which increases the accuracy of forecasts, strategic flexibility and efficiency of the human resource potential of construction enterprises. Visualization of results through integrated dashboards and motivational maps allows management to make informed management decisions based on comprehensive analytics. The final part of the section demonstrates the effectiveness of using economic and analytical tools and digital platforms to assess and increase personnel motivation, integrating productivity, motivation and digital activity data into the strategic management system of a construction enterprise.

The leading innovation of the dissertation work is the development of an economic and analytical tool for assessing the state of motivation of personnel of construction enterprises, which is integrated into a single cycle of management decisions. The key element is the integral indicator of the SVP, which, as a weighted sum of the dominants of the motivational climate, provides a quantitative and qualitative assessment of personnel motivation. The scientific and analytical approach proposed by the author combines economic, social and production indicators, takes into account material and intangible factors, which allows for a formal diagnosis of the motivational state and its dynamics. The tool provides a consistent transition from data collection and assessment of factors to making justified corrective decisions. The innovation lies in the combination of economic and analytical, socio-psychological and mathematical methods in a single digital environment, which allows for multi-level and adaptive management of personnel motivation. The implementation of the SVP creates an analytical basis for predicting productivity, work efficiency and competitiveness of the enterprise. The use of a modular platform allows you to track the motivational states of personnel from critically low to high, integrating PRI, IMA, DEI and IPI assessments. This contributes to personalized management, identifying potential leaders and increasing the validity of managerial influences. The developed approach combines strategic management with the practical implementation of motivational programs for construction enterprises.

The scientific novelty of the dissertation work lies in the creation and scientific substantiation of a holistic economic and analytical tool for assessing the motivational state of personnel of construction enterprises, adapted to the specifics

of the industry and the conditions of economic instability. A comprehensive integrated criterion for diagnosing the motivational state has been developed, combining economic, social and production indicators, providing a quantitative and qualitative assessment of the level of motivation. An algorithm for forming an integral indicator of the state of motivation, suitable for use in the system of making managerial decisions of construction enterprises, has been proposed.

The dissertation work improved: the tools of economic and analytical assessment of the motivation of personnel of construction enterprises, integrated into a single cycle of management decisions, which provides formalized diagnostics and increases the validity of labor resources management. The analytical approach to identifying key motivational dominants on productivity, performance and competitiveness of enterprises was significantly updated.

Thanks to the results obtained in the work, methodological approaches to the integrated assessment of personnel motivation on the basis of formalized economic and analytical indicators were further developed, which allows to reconcile the motivational state with indicators of productivity, efficiency and competitiveness of the construction enterprise.

The practical value of the work lies in the application of economic and analytical tools for assessing personnel motivation in the management system of construction enterprises. The results of the study were implemented at the enterprises of LLC "Partner-Center", LLC "Fomalhaut-Polimin" and at the Institute of Local Development in the form of formalized analytical modules. The use of the toolkit provided objective diagnostics of the motivational climate and support for management decisions, which contributed to the improvement of personnel incentive systems and increased efficiency of labor resources management.

Keywords: construction enterprise (CE), motivational climate, state of personnel motivation (SVP), economic and analytical toolkit, integral indicator of SVP, digital indicators of personnel motivation, digital tools for assessing SVP.