

DOI: 10.32347/2412-9933.2021.47.130-137

УДК 330.322.1:351

Федорова Яна ЮріївнаАспірант кафедри менеджменту в будівництві, orcid.org/0000-0002-1820-8016*Київський національний університет будівництва і архітектури, Київ***Петренко Ганна Сосоївна**Кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту в будівництві, orcid.org/0000-0002-6114-1910*Київський національний університет будівництва і архітектури, Київ***Гриненко Ігор Миколайович**Аспірант кафедри менеджменту в будівництві, orcid.org/0000-0002-0013-2244*Київський національний університет будівництва і архітектури, Київ***Рижакова Ганна Сергіївна**Здобувач кафедри економіки будівництва, orcid.org/0000-0002-1523-143X*Київський національний університет будівництва і архітектури, Київ***Чуприна Юрій Анатолійович**

Доктор економічних наук, доцент, професор кафедри менеджменту в будівництві,

orcid.org/0000-0002-4934-2058*Київський національний університет будівництва і архітектури, Київ***Ніколаєва Марина Юріївна**Аспірант кафедри менеджменту в будівництві, orcid.org/0000-0003-0883-7836*Київський національний університет будівництва і архітектури, Київ*

МЕТОДИКО-АНАЛІТИЧНІ КОМПОНЕНТИ ТА БАЗОВІ ФУНКЦІОНАЛИ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ В СУЧАСНІЙ СИСТЕМІ БУДІВЕЛЬНОГО ДЕВЕЛОПМЕНТУ

Анотація. У статті здійснено теоретичне узагальнення та запропоновано нове вирішення наукової проблеми, що полягає в розробленні теоретичних, концептуально-методологічних та науково-практичних положень щодо формування і розвитку структурного управління діяльністю будівельних підприємств у сучасних умовах макротрендів бізнесу. Трансформація бізнес-середовища функціонування сучасних підприємств привела до домінування кардинально нових принципів забезпечення їх сталого розвитку і конкурентоспроможності на ринку. Відбувається поступовий перехід від ідеї суто конкурентної боротьби до формування стійких довірчих партнерських взаємозв'язків між ключовими учасниками соціально-економічних відносин. У таких умовах змінюється і концепція розбудови соціально-трудова взаємин у суспільстві, яка наразі здійснила еволюційний ривок від етапу декларативної соціальної взаємодії керівництва підприємств з персоналом до міжсекторного соціального партнерства у сфері інтелектуально-кадрового забезпечення діяльності суб'єктів господарювання. Обране методико-прикладне підґрунтя дослідження, основу якого заклали: сучасні платформи будівельного девелопменту, «управління по цілях», продуктивні концепції бюджетування та синтез прикладних інструментів економіко-аналітичних і економіко-діагностичних інструментів прийняття рішень, що дали змогу побудувати оновлену систему індикаторів функціонування операційної системи компанії-девелопера через призму втілення операційно-виробничих циклів інвестиційно-будівельних проєктів.

Ключові слова: будівельний девелопмент; будівельне підприємство; концепції менеджменту; інвестиційно-будівельний проєкт

Вступ

При переході до ринкових умов господарювання і активізації підприємницької діяльності важливими стають відносини і поведінка людей на різних рівнях: між підприємствами і

найманими працівниками, підприємствами і державними органами, підприємствами і вищими навчальними закладами тощо. Об'єднання учасників бізнес-середовища базується на положеннях мережевого підходу, який є доволі поширеним в міжнародній господарській практиці останніх десятиліть.

Реалізація інвестиційного проекту в будівництві передбачає участь досить значної кількості підприємств, організацій та установ:

- органи влади;
- інвестиційні компанії;
- інвестиційно-будівельні компанії;
- архітектурні, проектні і дослідницькі компанії;
- інжинірингові компанії;
- компаній з виробництва загальнобудівельних робіт;
- компаній з виробництва реставраційних робіт;
- компаній з будівництва і реконструкції транспортних комунікацій і споруд;
- спеціалізовані компанії за видами робіт;
- компаній будівельної індустрії;
- компаній з управління об'єктами нерухомості;
- навчальні заклади;
- інформаційні органи.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Відомий американський економіст, дослідник світової історії бізнесу

А. Чендлер проаналізував залежність організаційної структури управління підприємством від її стратегії. Вагомим результатом і завершальним підсумком багаторічної і плідної роботи вченого стала робота «Strategy and Structure. Chapters in the History of the American Industrial Enterprise», у якій автор сформулював свій знаменитий принцип бізнесу: «Стратегія визначає організаційну структуру управління підприємством» [1].

Організаційна структура забезпечує функціонування і розвиток підприємства як єдиного цілого. Завдяки організаційній структурі менеджер отримує потрібну інформацію для ухвалення управлінських рішень та доводить свої розпорядження до відповідних підрозділів підприємства. У теорії і практиці управління підприємством організаційні структури розвивалися еволюційним шляхом – від найпростіших до найскладніших. При цьому кожен із наступних типів не заперечував достоїнств попереднього, а навпаки максимально можливо розвиваючи їх, піднімав на якісно новий рівень. Можна виокремити такі періоди еволюції організаційних структур управління підприємством [2 – 4]: доіндустріальна епоха, індустріальна епоха (з початку ХХ ст.), післяіндустріальна епоха (з кінця ХХ ст.).

На основі аналізу наукових праць [5 – 11] можна виокремити різноманітні види організаційних структур підприємств: лінійна; лінійно-штабна;

лінійно-функціональна; дивізійна; матрична; проектна; мережева (стабільна, динамічна, внутрішня). Ці види організаційних структур управління підприємством умовно можна представити у вигляді трьох типів, які мають принципові відмінності: вертикальний, горизонтальний, мережевий.

Виклад основного матеріалу

Високий рівень організованості, чіткості при розподілі обов'язків і внутрішньої дисципліни, властивий бюрократичній структурі, є скоріше позитивним фактором в нестабільному конкурентному середовищі. Однак пошук шляхів підвищення ефективності діяльності підприємств стосується і організаційної структури та призводить до виникнення нових організаційних форм, які підтверджують свою життєздатність.

Ієрархічні (бюрократичні) структури управління є першими систематично розробленими моделями організаційних структур і залишаються поки основними і домінуючими формами. Бюрократична організаційна структура характеризується високим ступенем розподілу праці, розвинутою ієрархією управління, ланцюгом команд, наявністю численних правил і норм поведінки персоналу, підбором кадрів за їхніми діловими і професійними якостями. Більшість сучасних організацій – це варіанти ієрархічних структур. Причина такого тривалого і широкомасштабного використання бюрократичної структури полягає в тому, що її характеристики ще досить добре підходять для більшості промислових фірм, організацій сфери послуг і всіх видів державних установ.

Бюрократичні системи управління поширювалися протягом багатьох десятиліть у великих компаніях різного типу. Спочатку їх застосування було організаційним нововведенням, оскільки впроваджувалася раціональна організація праці, управління і процес прийняття рішень стали професією. Такий підхід посилював порядок, ґрунтувався на використанні набору правил, які допомагали різним фахівцям всіх ланок організації координувати свою роботу. Бюрократична система використовувала весь інтелектуальний потенціал організації [6].

Протягом ХХ ст. великі бюрократичні організації створили системи, здатні ефективно управляти потоками інвестицій, поділом праці і великомасштабним індустріальним виробництвом. З використанням їх організаційного потенціалу пов'язаний розвиток промисловості, зв'язку та комунікацій, взаємодій всіх видів, орієнтації на споживача. Були створені організації, достатні для того, щоб забезпечувати лідерство в самих різних сферах.

Проте з часом роль і дієвість бюрократичної організації знижувалися. В умовах сучасних революційних змін в техніці і технології виробництва, розширення обсягу, різноманітності і нестійкості споживчого ринку, зростання невизначеності при збільшенні масштабів інвестицій можливості використання бюрократичних систем істотно скорочуються, виникають все нові труднощі в забезпеченні ефективного управління.

Підвидами ієрархічної структури є лінійні та функціональні організаційні структури управління. У лінійній структурі реалізується принцип єдиноначальності і централізації, і на кожному рівні управління передбачається виконання всіх функцій одним керівником з повним підпорядкуванням йому всіх нижчих підрозділів. Основним недоліком лінійної організаційної структури прийнято вважати істотну протяжність інформаційних каналів від верхнього рівня керівництва до виконавців і, як наслідок, запізнювання і спотворення в передачі інформації.

Функціональна структура заснована на поділі функцій управління між структурними підрозділами з підпорядкуванням функціональному керівнику всіх нижчих підрозділів. Хоча внутрішня структура підрозділів будується, як правило, за лінійним ознакою, функціональна структура передбачає підпорядкування кожного нижчого підрозділу одночасно декільком вищим функціональним керівникам. Недоліком такої структури є те, що в ній можливі взаємовиключні вказівки різних функціональних керівників низовим підрозділам.

Лінійно-функціональна структура реалізує принцип демократичного централізму, за якого підготовка та обговорення рішень виробляються колективно (колегіально), а прийняття рішення і відповідальність за його виконання покладено на першого керівника. Така структура об'єднує кращі властивості лінійної (чіткі зв'язки підпорядкованості, централізація управління в одних руках) і функціональної (поділ праці, кваліфікована підготовка рішень) структур.

Досить часто, особливо при використанні ієрархічної форми організаційної структури, збільшення кількості учасників інвестиційного проекту призводить до зростання витрат та продовження термінів будівництва [7; 8].

Приклади перевищення інвестиційних бюджетів і термінів будівництва наведено в табл. 1, 2.

Формування мережевої структури дає змогу істотно економити на трансакційних витратах, оскільки діяльність учасників стає більш узгодженою та скоординованою, скорочується час на виробництво і розповсюдження товарів. Як наслідок, знижується вплив на всіх (або на більшість) учасників підприємницької мережі чинників витрат і часу – базових критеріїв зростання цінності підприємства.

Таблиця 1 – Перевищення витрат при будівництві великих об'єктів

Проект	Перевищення витрат, %
Тунель в Бостоні, США	196
Міст Хамбер, Велика Британія	175
Залізнична лінія Вашингтон – Бостон, США	130
Залізничний тунель під Великим Белтем, Данія	110
Автострада А6, Велика Британія	100
Залізнична лінія Шинкансен Коетцу, Японія	100
Метро у Вашингтоні, США	85
Євротунель, Англія/Франція	80

Таблиця 2 – Перевищення інвестиційних бюджетів та термінів при будівництві інфраструктурних об'єктів у Німеччині

Проект	Перевищення термінів будівництва, років	Перевищення витрат, %
Аеропорт Берлін – Бранденбург	станом на 2015 р. 3 роки, дата введення в експлуатацію не відома	148
Залізничний Вокзал у Штутгарті	станом на 2015 р. 2 роки, дата введення в експлуатацію невідома	54
Опера в Гамбурзі	6 років	300

Мережевий підхід реалізує концепцію відносин, яка ґрунтується на низці ключових ознак, властивих сучасному підприємству:

- схожість цільових орієнтирів реально функціонуючих бізнес-суб'єктів (забезпечення конкурентних переваг, оптимального використання ресурсів, зміцнення ринкових позицій);
- необхідність використання заходів державної підтримки;
- необхідність залучення інвестицій в умовах ринків, що розвиваються (до яких належить, зокрема, сфера капітального будівництва);
- необхідність активізації інноваційних можливостей підприємництва;
- розвиток інформаційно-комунікаційних технологій;
- прагнення до отримання синергетичного ефекту;
- розвиток концепції бенчмаркінга, який орієнтує підприємницькі структури на вивчення і конструктивне використання досвіду, накопиченого лідерами бізнес-сфери;
- розвиток ідеології та партнерства.

Від 60-х рр. XX ст. до початку XXI ст. будівництво було однією з найбільш неефективних галузей економіки. Як видно з досліджень, проведених в США, в той час як в останні п'ятдесят років продуктивність в інших сферах промисловості виросла понад удвічі, в будівництві позначився зворотний тренд – спад продуктивності на 20% (рис. 1).

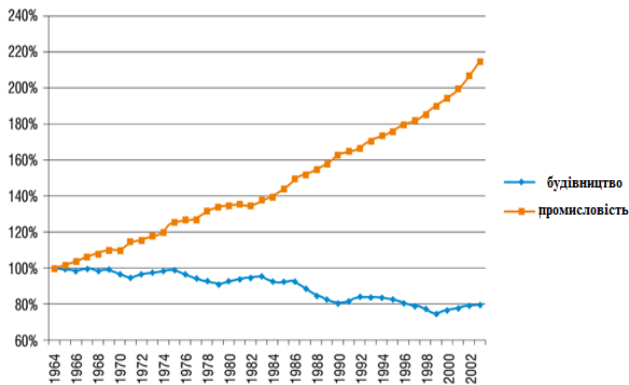


Рисунок 1 – Зміни продуктивності в будівництві та промисловості в 1964 – 2003 рр. джерело [2]

Зміни необхідні внаслідок таких причин:

- організаційно-управлінські методи довгий час не оновлюються, залишаючись продуктом застарілих уявлень про систему управління та практику керівництва;
- менталітет і ступінь професійної підготовки управлінських кадрів не орієнтовані на сучасні методи управлінської роботи і менеджменту;
- будівельні підприємства перебувають в стані, коли попит на їхню продукцію продовжує випереджати пропозицію, при цьому цінова політика замовників зводиться до зменшення вартості об'єкта, що негативно позначається на практиці організації капіталовкладень;
- частина застарілої техніки і використання ручної праці продовжує залишатися досить високою;
- будівельні компанії зазвичай не орієнтовані на інноваційні рішення, а замовники не стимулюють цей інтерес.

Раціональна бюрократія як організаційна структура управління вперше була запропонована на початку XX ст. німецьким соціологом Максом Вебером і розглядалася як ідеальна модель, в якій передбачався чіткий розподіл праці, наявність ієрархічних рівнів управління із системою підпорядкування та контролю. Бюрократична організація має вигляд вертикальної пірамідальної конструкції, в якій досить сильно розвинена схильність до різного роду формальностей і традицій. До недоліків бюрократичної структури передусім належить недостатня гнучкість цієї структури, з якою доводиться стикатися як співробітникам організації, так і її клієнтам,

обумовлена жорсткою регламентацією діяльності персоналу спеціальними нормами і правилами.

Структура управління інвестиційно-будівельним процесом відіграє важливу роль в ефективності його реалізації. Як вказує [10], структура організації – це фіксовані взаємозв'язки, які існують між керівником, підрозділами і працівниками організації. Як структуру можна розуміти встановлену схему взаємодії і координації технологічних елементів і персоналу. Будь-яка організація містить такі елементи: відділи, сектори та інші лінійні і функціональні одиниці. Однак структурна схема організації чи процесу не враховує такий фактор, як людська поведінка, який впливає на порядок взаємодії елементів та їх координацію. Саме поведінка персоналу визначає ефективність функціонування організаційної структури більшою мірою, ніж формальний розподіл функцій між підрозділами. Невизначеність людського фактора значно ускладнює можливості формалізації задачі управління виробничими процесами.

Організаційну структуру будь-якої комерційної фірми, банку чи будівельної організації слід розглядати з урахуванням різних критеріїв. На ефективність діяльності організації впливають:

- реальні взаємозв'язки між людьми і їхньою роботою, що відображаються в схемах організаційних структур і посадових обов'язках;
- політика керівництва і методи, що впливають на поведінку персоналу;
- повноваження і функції працівників організації на різних рівнях управління (нижчому, середньому і вищому).

Раціональна структура організації передбачає комбінацію зазначених трьох чинників, що забезпечує високий рівень ефективності виробництва.

Інвестиційно-будівельний комплекс є складною системою, в якій виокремлюються два великих взаємопов'язаних базових елементи: будівництво та інвестиційна сфера, а також ієрархічно побудована послідовність інших елементів, що входять до складу базових.

Інвестиційно-будівельний комплекс як соціально-економічна система відрізняється низкою ключових ознак:

- цілісністю і єдністю;
- наявністю єдиної мети;
- наявністю внутрішніх взаємозв'язків, що продукують синергетичний ефект;
- ієрархічною структурою;
- здатністю до розвитку.

Схема ієрархічної організаційної структури інвестиційно-будівельного комплексу зображена на рис. 2.

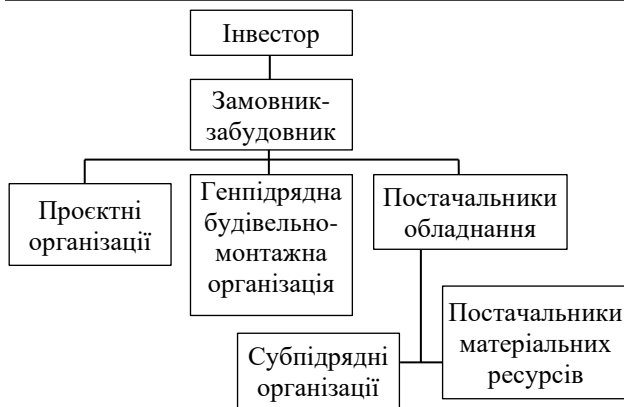


Рисунок 2 – Схема організації інвестиційного процесу в будівництві

Застосування в сучасних умовах старих структур управління, з їх централізованою і жорсткою субординацією, не завжди забезпечує отримання конкурентних переваг.

Взаємодія між організаційною структурою і сучасними інформаційними технологіями стала основою для створення нової віртуальної організаційної структури управління. Віртуальна організаційна структура будується на взаємодії декількох незалежних функціональних партнерів, які керують проектуванням, виробництвом і реалізацією із застосуванням сучасних інформаційних технологій. Учасники віртуальної команди обмінюються інформацією, а також приймають колегіальні рішення в режимі онлайн.

У сучасних умовах віртуалізації діяльності підприємств, заснованих на максимальному використанні інформаційних технологій і телекомунікаційних процесів, доцільним видається зміна підходу до самої суті формування організаційних структур. Необхідна переорієнтація стратегії підприємств на інформаційну інтеграцію, засновану на внутрішній і зовнішній взаємодії за допомогою глобальних комп'ютерних мереж [12].

Світова практика розробила дві основні форми організаційних структур управління:

- ієрархічні організаційні структури, що характеризуються жорсткою ієрархією влади в компанії, формалізацією використовуваних правил і процедур, централізованим прийняттям рішень, вузько визначеною відповідальністю в діяльності;

- адаптивні організаційні структури, що характеризуються розмитістю ієрархії управління, гнучкістю структури влади, слабким чи помірним використанням формальних правил і процедур, децентралізацією прийняття рішень, широко обумовленою відповідальністю в діяльності.

Віртуальна організаційна структура управління являє стратегічний альянс учасників, який має на меті досягнення намічених цілей. При цьому

командна робота стає важливим фактором бізнесу, що забезпечує створення нового товару, вихід на нові ринки, а також залучення нових ресурсів та розвиває нові форми і методи управління.

Перехід до ресурсної концепції управління став базуватися на аналізі підприємства як портфеля компетенцій, для формування яких потрібні були більш тісні взаємодії із зовнішніми агентами. Це зумовило появу нових форм взаємодій між підприємствами (стратегічних партнерств, альянсів, кластерів). На основі вивчення та систематизації наукових поглядів іноземних і вітчизняних вчених на проблему взаємодії економічних агентів виявлена об'єктивна тенденція посилення взаємодії підприємств із зовнішніми економічними агентами в зв'язку з комплементарністю ресурсів, прагненням отримати доступ до ноу-хау, проривним технологіям і організаційним нововведенням. Це зумовило пошук нових форм взаємодії між підприємствами (рис. 3).

В останні десятиліття інтереси вчених змістилися в напрямі положень мережевої теорії і прикладних аспектів її реалізації.

Формування мережевої концепції відбувалось під впливом низки концепцій:

- концепції, які розглядають явище мережевої організації економічної діяльності як природне продовження проникнення інформаційно-комунікативних технологій у виробничий процес, зміни якості економічних відносин між учасниками економічної діяльності;

- концепції, які розглядають мережеву співпрацю як наступний етап розвитку процесів інтеграції, що активно розвиваються – кооперація, аутсорсинг, вертикальна інтеграція, процеси злиття та поглинання, утворення консорціумів;

- концепції, які розглядають мережеві організації у контексті управлінських теорій, вбачаючи у мережевій взаємодії новий етап впровадження моделей автоматизованого управління ресурсами та інформаційними потоками.

Ресурсна теорія є однією з базових концепцій, що пов'язана з природою мережевих утворень, відповідно до якої прагнення економічної структури до відкритої моделі є природним, оскільки первинний дефіцит не відновлювальних ресурсів і пошук економічними суб'єктами додаткових компетенцій в умовах конкурентної боротьби підштовхуватиме їх до освоєння ресурсів довкілля, а після використання всього переліку – до пошуку додаткових ресурсів у середині економічної системи [11].

Вважається, що поштовх мережевому підходу в науці в цілому дала соціологія, зокрема теорія соціального обміну, родоначальником якої є американський соціолог Дж. Хоманс.

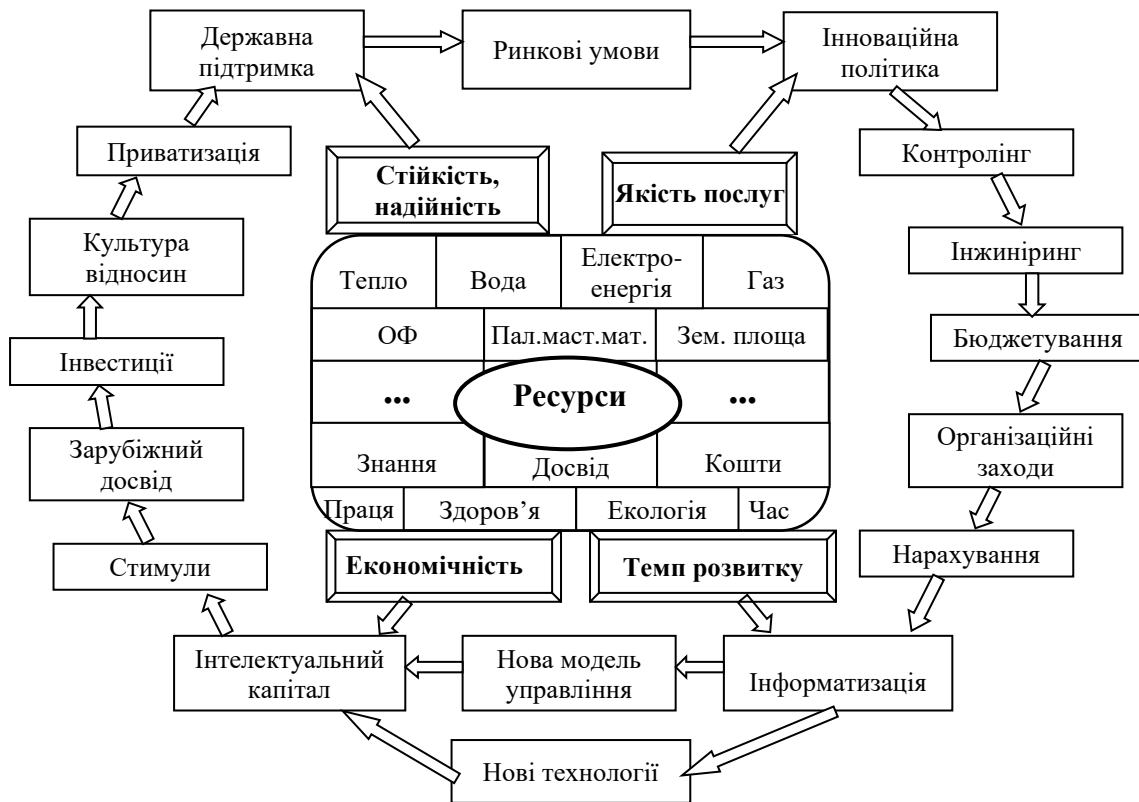


Рисунок 3 – Формування оновленої моделі бізнес-індикаторів підприємства в середовищі проєктів будівельного девелопмента

Мережевий підхід, як специфічна форма організації підприємницької діяльності, почав використовуватися у середині 1960-х рр. як наслідок науково-технічної революції та зародження процесів глобалізації. Господарючі суб'єкти економічно найбільш розвинених країн стали активно використовувати різні форми об'єднань. Водночас розвиток сучасних технологій, який прискорив інформаційний обмін і забезпечив формування комунікації між підприємствами, суттєво розширив географію їх взаємодії. Зростання практичної потреби в осмисленні мережевої взаємодії викликало становлення теорії підприємницьких мереж, яка набула значного розвитку у працях західних авторів.

Сформована й обґрунтована змістовно-типологічна характеристика організаційної культури підприємств мережевих структур передбачає доповнення її за такими об'єктами соціального розвитку, як оздоровчо-профілактична культура, інтелектуально-освітня культура, культурно-мистецька, сервісно-побутова культура, правові аспекти соціальної компоненти організаційної культури. Основними структурними елементами організаційної культури підприємств мережевих структур є: ясність цілей та орієнтація на їх досягнення; стиль управління; управління системою цінностей; участь робітників у процесі прийняття рішень; відданість загальним цілям; делегування повноважень; фокусованість виробничої діяльності;

внутрішня інтеграція; здібність до вирішення конфліктів; орієнтація на персонал; орієнтація на споживача; орієнтація на навчання та кваліфікацію робітників; умови праці та трудова дисципліна; організація виробництва; технічний рівень виробництва; орієнтація на зміни; рівень формальності; система винагороди.

На зміну ієрархічній структурі, обмеженій національними та бюрократичними рамками, приходить нова, в якій кожен учасник (суб'єкт економічної діяльності) має приблизно однаковий допуск до основних ресурсів та інших учасників об'єднання. Виробничий процес розподіляється по окремих підприємствах, основною одиницею виробничого процесу стає «проєкт». Проєктний підхід також поширений при маркетингових дослідженнях, науково-дослідній та проєктно-конструкторській діяльності. Об'єднання організацій в єдину мережу здійснюється на основі вертикальних і горизонтальних взаємозв'язків між різними бізнес-суб'єктами та їх взаємозалежностями, які визначаються принципом синергізму. Такі об'єднання дають змогу малим і середнім підприємствам поєднувати переваги малих форм підприємництва і великих організацій.

У будівельній галузі цей варіант набув доволі значного розвитку. По-перше, мережевими партнерами можуть виступати інвестори, замовники, забудовники. Їх комунікативні взаємовідносини дають змогу:

- зміцнити ринкові позиції;
- забезпечити пошук додаткових інвестицій, що особливо важливо в умовах капітального виробництва;
- налагодити стійкі інформаційні контакти;
- отримати додаткові можливості для використання інструментів лобювання з боку державних органів;
- розширити територіальні межі ринкової сфери;
- збільшити можливість отримання великих державних замовлень;
- по-суті, отримати можливість для використання всього комплексу переваг, властивих великому бізнесу.

По-друге, як партнери можуть функціонувати будівельні організації одного профілю. В цьому випадку їх внутрішні контакти допоможуть знизити рівень конкуренції, здійснювати єдині управлінські рішення у сфері управління ринком, а саме: координувати цінові рішення на будь-які види будівельної продукції; здійснювати узгодження базових параметрів якості будівельної продукції; використати єдині елементи комерційної пропаганди; використати сучасні засоби реклами, які вимагають значних одноразових витрат.

По-третє, як партнери в мережу можуть увійти організації інноваційного профілю, зокрема ті з них,

що здійснюють адаптацію інноваційних розробок до потреб носіїв попиту. У такому разі носіями попиту виступатимуть будівельні організації, що відчують потребу в нових технологіях, способах використання будівельних матеріалів, нових будівельних машинах і механізмах, а також в інноваційних способах організації і управління будівельним виробництвом.

Висновки

Оцінка стану та основних тенденцій розвитку підприємств мережових структур у сучасних умовах має проводитися шляхом застосування економічних показників, які опосередковано характеризують рівень організаційної культури як передумову інноваційної активності мережової системи, розвитку соціальної складової працівників цієї системи. Застосування цього підходу дало можливість поповнити наукову базу емпіричних досліджень організаційної культури та визначити основні тенденції, проблеми і фактори її формування, а також підвищити обґрунтованість та якість прийнятих управлінських рішень, поліпшити інформаційно-аналітичне забезпечення процесів управління організаційною культурою, знизити ступінь невизначеності та ризику при здійсненні процесів формування організаційної культури як важливого вектора розвитку мережової системи.

Список літератури

1. Chandler, A. P. (1962). *Strategy and Structure. Chapters in the History of the American Industrial Enterprise*. Cambridge : Cambridge, Mass. ; MIT Press, 420.
2. Kulikov, P., Ryzhakova, G., Honcharenko, T., Ryzhakov, D., Malykhina, O. (2020). Olap-tools for the formation of connected and diversified production and project management systems. *International Journal of Advanced Trends in Computer Science and Engineering*, 9 (5), 8670–8676.
3. Stetsenko, S., Hryhorovskiy, P. Ye. & Ryzhakova, G. M. *Multiple criteria models for proving investment and construction project efficiency*. Organizational and technological model engineering in the construction industry: collective monograph – Lviv-Toruń Liha-Pres. SENSE.
4. Ryzhakova, G., Chuprina, K. (2020). Expert-analytical model of management quality assessment at a construction enterprise. *Scientific Journal of Astana IT University*, 3, 51-62. DOI: 10.37943/AITU.2020.19.30.005
5. Chernyshev, D., Ivakhnenko, I., Ryzhakova, G., Predun, K. (2018). Implementation of principles of biosphere compatibility in the practice of ecological construction in Ukraine. *International Journal of Engineering & Technology*, UAE: Science Publishing Corporation, 10, 3.2, 2, 584–586.
6. Honcharenko, T., Ryzhakova, G., Borodavka, Y. (2021). Method for representing spatial information of topological relations based on a multidimensional data model ARPN. *Journal of Engineering and Applied Sciences*, 16(7), 802–809.
7. Fedorenko, V., Ryzhakova, G. (2018). *Theoretical and methodological ambush of innovation and investment in Ukraine*. Monograph., LTD "DKS Center", Kyiv, 442. (in Ukrainian)
8. Ryzhakova, G., Ryzhakov, D., Petrukha, S., Ishchenko, T., Honcharenko, T. (2019). The innovative technology for modeling management business process of the enterprise. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*, 8, 4, 4024-4033. [Online]. Available: <https://www.ijrte.org/wp-content/uploads/papers/v8i4/D8356118419.pdf>
9. Ryzhakov, D., Dikiy, O., Druzhynin, M., Petrenko, H. and Savchuk, T. (2020). Innovative tools for management the lifecycle of strategic objectives of the enterprise-stakeholder in construction. *International Journal on Emerging Trends in Engineering Research*, 8(8), 4526-4532, <https://doi.org/10.30534/ijeter/2020/78882020>.
10. Ryzhakova, Galyna et al. (2020). Structural Regulation of Methodological Management Approaches and Applied Reengineering Tools for Enterprises-Developers in Construction. *International Journal of Emerging Trends in Engineering Research*, 8(10), 7560–7567. doi.org/10.30534/ijeter/2020/1428102020.

11. Honcharenko, T., Ryzhakova, G., Borodavka, Y., Savenko, V., Polosenko, O. (2021) Method for representing spatial information of topological relations based on a multidimensional data model. *ARN Journal of Engineering and Applied Sciences*, 16(7), 802–809.

12. Tormosov, R., Chupryna, I., Ryzhakova, G., Prykhodko, D., Faizullin, A. (2021) Establishment of the rational economic and analytical basis for projects in different sectors for their integration into the targeted diversified program for sustainable energy development. *SIST 2021 - 2021 IEEE International Conference on Smart Information Systems and Technologies*, 9465993.

Стаття надійшла до редколегії 21.09.2021

Fedorova Yana

Postgraduate student of the Department of Management in Construction, orcid.org/0000-0002-1820-8016
Kyiv National University of Construction and Architecture, Kyiv

Petrenko Anna

PhD (Economics), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Management in Construction, orcid.org/0000-0002-6114-1910
Kyiv National University of Construction and Architecture, Kyiv

Hrynenko Igor

Applicant for the Department of the Department of Management in Construction, orcid.org/0000-0002-0013-2244
Kyiv National University of Construction and Architecture, Kyiv

Ryzhakova Hanna

Applicant for the Department of Construction Economics, orcid.org/0000-0002-1523-143X
Kyiv National University of Construction and Architecture, Kyiv

Chupryna Iurii

DSc (Economics), Associate Professor, professor of the Department of Management in Construction, orcid.org/0000-0002-4934-2058
Kyiv National University of Construction and Architecture, Kyiv

Nikolaeva Marina

Applicant for the Department of Construction Economics, orcid.org/0000-0003-0883-7836
Kyiv National University of Construction and Architecture, Kyiv

METHODOLOGICAL AND ANALYTICAL COMPONENTS AND BASIC FUNCTIONALS OF ENTERPRISE MANAGEMENT IN THE MODERN SYSTEM OF CONSTRUCTION DEVELOPMENT

Abstract. The article provides a theoretical generalization and offers a new solution to the scientific problem, which is to develop theoretical, conceptual and methodological and scientific and practical provisions for the formation and development of structural management of construction companies in modern business macro trends. The transformation of the business environment of modern enterprises has led to the dominance of radically new principles of ensuring their sustainable development and competitiveness in the market. There is a gradual transition from the idea of purely competitive struggle to the formation of stable trusting partnerships between key participants in socio-economic relations. Under such conditions, the concept of building social and labor relations in society is changing, which has now made an evolutionary leap from the stage of declarative social interaction of enterprise management with staff to intersectoral social partnership in the field of intellectual and personnel support of economic entities. Selected methodological and applied basis of the study, based on: modern platforms for construction development, "management by objectives", productive concepts of budgeting and synthesis of applied tools of economic-analytical and economic-diagnostic decision-making tools, which allowed to build an updated system of indicators of the company's operating system - developer through the prism of the implementation of operational and production cycles of investment and construction projects.

Keywords: construction development, construction enterprise, management concepts, investment and construction project

Посилання на публікацію

- APA Fedorova, Yana, Petrenko, Hanna, Hrynenko, Igor, Ryzhakova, Hanna, Chupryna, Iurii & Nikolaeva, Marina. (2021). Methodological and analytical components and basic functionals of enterprise management in the modern system of construction development. *Management of Development of Complex Systems*, 47, 130–137. dx.doi.org/10.32347/2412-9933.2021.47.130-137.
- ДСТУ Федорова Я. Ю., Петренко Г. С., Гриненко І. М., Рижаківа Г. С., Чуприна Ю. А., Ніколаєва М. Ю. Методико-аналітичні компоненти та базові функціонали управління підприємством в сучасній системі будівельного девелопменту. *Управління розвитком складних систем*. Київ. 2021. № 47. С. 130 – 137, dx.doi.org/10.32347/2412-9933.2021.47.130-137.