

ВИСНОВОК

про наукову новизну, теоретичне та практичне значення результатів дисертації на тему: «Удосконалення систем оплати праці будівельних підприємств»,

здобувача ступеня доктора філософії Дропи Ігоря Юрійовича з галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» за спеціальністю 051 «Економіка»

1. Актуальність теми дисертаційної роботи

Актуальність теми дисертаційного дослідження визначається необхідністю поглиблення теоретико-методичних і прикладних засад удосконалення систем оплати праці на будівельних підприємствах в умовах воєнних ризиків, масштабної потреби у відбудові, інфляційного тиску, кадрового дефіциту, трудової міграції, зростання вартості будівельних матеріалів, ускладнення логістики та посилення вимог до якості й безпеки робіт. За таких умов оплата праці перестає бути лише технічною процедурою нарахування заробітної плати і набуває значення системного організаційно-економічного механізму збереження людського капіталу, забезпечення продуктивності, керованості витрат, соціальної відповідальності та конкурентоспроможності будівельного підприємства.

Будівельне виробництво має проєктний, бригадний, технологічно взаємозалежний і ризикований характер. Кінцевий результат формується через взаємодію робітничих бригад, інженерно-технічного персоналу, проєктних, кошторисних, логістичних, управлінських і допоміжних служб. Помилки у плануванні, постачанні, технічному нагляді, координації або виконанні окремих операцій здатні спричинити затримки, переробки, додаткові витрати, зниження якості та ризики для безпеки. Тому система винагородження має враховувати не тільки кількість відпрацьованого часу чи формальну назву посади, а й складність, відповідальність, умови праці, критичність робочого місця, дефіцитність компетентностей, індивідуальний, бригадний і проєктний внесок.

Практика функціонування будівельних підприємств засвідчує наявність низки проблем: зарплатного стискання, недостатньої професійно-кваліфікаційної диференціації, слабкого зв'язку між гарантованою та змінною частинами винагороди, нестабільності преміювання, недостатньої прозорості правил і обмеженої здатності системи оплати праці одночасно забезпечувати відтворення персоналу, мотивацію, соціальні гарантії, фінансову стійкість і відповідність євроінтеграційним вимогам прозорості винагороди. За таких умов механічне збільшення фонду оплати праці не гарантує підвищення ефективності, якщо не змінено архітектуру винагороди та правила її розподілу.

Отже, тема дисертаційної роботи є актуальною, оскільки спрямована на розв'язання важливої науково-прикладної проблеми - формування цілісного теоретико-методичного й управлінського інструментарію переходу будівельних підприємств від фрагментарного преміювання та мінімально-гарантійного підходу до прозорості, справедливої, результативної, фінансово керованої та адаптивної системи оплати праці.

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

Дисертаційне дослідження безпосередньо пов'язане з планами науково-дослідних робіт КНУБА, зокрема з темами: «Діджиталізація обліку, аналізу, аудиту та оподаткування в системі управління будівельним підприємством в умовах сучасних викликів» (номер державної реєстрації 0123U102814), у межах якої особистий внесок здобувача полягає у розробленні методичного підходу до інтегрального оцінювання ефективності систем оплати праці будівельних підприємств; «Формування стратегій сталого розвитку будівельних підприємств в умовах відбудови економіки України: теоретико-методичні, кадрові, інноваційно-інвестиційні, фінансово-економічні, екологічні та організаційно-управлінські аспекти» (номер державної реєстрації 0125U002873), у межах якої особистий внесок здобувача полягає у розробленні інноваційної мультифакторної моделі оплати праці персоналу будівельних підприємств.

Зміст дисертації узгоджується з науковими напрямами, пов'язаними з економікою праці, управлінням персоналом, економікою будівництва, соціально-трудовими відносинами, кадровою стійкістю будівельних підприємств, легалізацією та прозорістю оплати праці, удосконаленням витрат на персонал і підвищенням ефективності управління трудовим потенціалом у будівельній галузі.

У межах зазначеної наукової тематики особистий внесок здобувача полягає у поглибленні понятійно-категоріального апарату оплати праці, розробленні методичного підходу до інтегрального оцінювання ефективності систем оплати праці будівельних підприємств, обґрунтуванні грейдингової диференціації, формуванні інноваційної мультифакторної моделі винагородження персоналу та розробленні практичних рекомендацій щодо її поетапного впровадження.

3. Наукова новизна одержаних результатів

У дисертації одержано наукові результати, які мають ознаки новизни та поглиблюють теоретико-методичні, аналітичні й прикладні засади удосконалення систем оплати праці будівельних підприємств в умовах ресурсних обмежень, кадрового дефіциту, воєнних ризиків, посилення вимог до якості й безпеки будівельних робіт, необхідності забезпечення кадрової стійкості та фінансової збалансованості витрат на персонал. Наукова новизна одержаних результатів полягає у розвитку теоретико-методичних, аналітичних і прикладних засад удосконалення систем оплати праці будівельних підприємств шляхом категоріального уточнення, галузевої конкретизації механізмів винагородження, структурно-функціональної діагностики, інтегрального оцінювання ефективності, типологізації систем оплати праці, грейдингової диференціації та розроблення інноваційної мультифакторної моделі винагородження.

Одержано вперше:

- інноваційну мультифакторну модель оплати праці будівельного підприємства, яка інтегрує гарантовану базову оплату, грейдовий диференціал, гарантійно-компенсаційні виплати, змінну індивідуальну, бригадну та проєктну винагороду, тимчасові ринкові надбавки для збереження дефіцитних компетентностей і гнучкий персоналізований соціальний пакет. Відмінність моделі полягає у розмежуванні цінності робочого місця, фактичних умов праці, поточного результату, операційної

критичності, складності заміщення та соціальних потреб працівника. Запропонована модель не обмежується традиційним поділом заробітної плати на основну, додаткову та інші заохочувальні й компенсаційні виплати, а формує функціональну архітектуру сукупної винагороди, придатну для будівельних підприємств із проєктною організацією робіт, високою залежністю від бригадної взаємодії, ризиками якості й безпеки та обмеженими фінансовими ресурсами;

Удосконалено:

- теоретико-методичний підхід до обґрунтування та вибору систем оплати праці працівників будівельних підприємств, у якому враховано специфічні умови будівельного виробництва: проєктну та сезонну організацію робіт, територіальну мобільність працівників, технологічну послідовність виконання операцій, залежність результату від бригадної взаємодії, кошторисно-договірні обмеження, дефіцит кваліфікованого персоналу, а також підвищені вимоги до якості та безпеки будівельних робіт. На цій основі розвинено конфігураційно-ситуаційний підхід, за яким вибір конкретної системи оплати праці має здійснюватися з урахуванням ступеня вимірюваності результату, рівня самостійності виконавця, технологічної взаємозалежності робіт, організаційних умов їх виконання, значущості якісно-безпекових параметрів та етапу реалізації будівельного проєкту;

- методичний підхід до комплексного аналізу тенденцій оплати праці у будівельній галузі України, який інтегрує нормативно-інституційний, індикаторний, динамічний і структурно-порівняльний напрями дослідження. Його застосування дає змогу встановлювати розриви між номінальною та реальною заробітною платою, оцінювати співвідношення між оплатою і продуктивністю праці, виявляти проблеми кадрової стійкості, визначати рівень конкурентоспроможності заробітної плати в будівництві та співвідносити його з фінансовими можливостями підприємств галузі;

- аналітичний підхід до структурно-функціональної діагностики систем оплати праці будівельних підприємств, що ґрунтується на поєднанні оцінки фонду оплати праці, середньомісячних витрат на одного працівника, продуктивності праці, зарплатомісткості, рівня укомплектованості посад, структури виплат, своєчасності розрахунків із персоналом, міжпосадових співвідношень в оплаті та фінансової спроможності підприємства забезпечувати стабільні виплати. Такий підхід дає змогу не обмежуватися формальним аналізом розміру заробітної плати, а виявляти внутрішні диспропорції системи винагородження, ознаки зарплатного стискування, недостатню залежність оплати від результатів праці, ризики втрати кадрової стійкості та фінансової незбалансованості витрат на персонал;

- методичний підхід до інтегрального оцінювання ефективності систем оплати праці будівельних підприємств, який, на відміну від оцінювання за окремими показниками середньої заробітної плати, фонду оплати праці чи фінансових результатів, забезпечує узагальнення результатів за економічним, відтворювальним, мотиваційно-кадровим і ризиковим блоками. Особливість підходу полягає у використанні нормування показників-стимуляторів і дестимуляторів, формуванні блокових оцінок, застосуванні рівноважних ваг для розрахунку інтегрального індексу та інтерпретації результатів не лише за підсумковим рейтингом підприємств, а й за рівнем функціональної збалансованості системи оплати праці. Це дає змогу оцінювати здатність системи винагородження забезпечувати зв'язок між оплатою,

продуктивністю і доходом, підтримувати реальний трудовий дохід працівників, зберігати кадрове ядро та знижувати ризики нестабільності виплат;

- методичні засади грейдингової диференціації базової оплати праці на будівельному підприємстві, які адаптовано до галузевої специфіки будівництва через урахування кваліфікаційно-допускових, виробничих, фізичних, технологічних, безпекових, ресурсних, проектно-кошторисних, фінансово-договірних, управлінських і цифрово-комунікаційних характеристик робочого місця. На відміну від універсальних підходів до оцінювання посад, запропонована модель дає змогу визначати грейд з урахуванням реальної цінності роботи для будівельного процесу, формувати обґрунтовані зарплатні діапазони та розмежовувати базову оплату за цінність робочого місця, змінну винагороду за результат, компенсаційні виплати за умови праці й тимчасові ринкові коригування для дефіцитних професій. Практичну придатність підходу посилено застосуванням показника *contra-ratio*, який дає змогу контролювати позиціонування фактичного окладу в межах грейдового діапазону, виявляти зарплатне стискання та здійснювати поетапне фінансово кероване наближення окладів до обґрунтованих меж відповідних грейдів.

Набуло подальшого розвитку:

- теоретико-методичне обґрунтування категорії «оплата праці» через уточнення її співвідношення з поняттями «заробітна плата», «система оплати праці», «компенсаційна політика» та «сукупна винагорода». Оплату праці запропоновано розглядати як ширшу категорію, що охоплює соціально-економічні, організаційні, правові та інституційно врегульовані відносини між працівником і роботодавцем щодо встановлення, диференціації, нарахування, виплати й перегляду винагороди. Систему оплати праці підприємства визначено як формалізований механізм, за допомогою якого структура й розмір винагороди пов'язуються з цінністю роботи, компетентностями працівника, трудовими витратами, індивідуальним і колективним внеском, умовами та результатами праці;

- науково-прикладні положення щодо селективної адаптації зарубіжного досвіду формування систем оплати праці у будівництві. Обґрунтовано доцільність не прямого перенесення іноземних моделей, а вибіркового використання окремих інструментів: аналітичного оцінювання робіт, грейдових діапазонів, галузевих мінімальних стандартів, компенсації мобільності, проектно-командного преміювання та якісно-безпекових обмежувачів змінної винагороди з урахуванням ресурсних обмежень, воєнних ризиків і кадрового дефіциту українських будівельних підприємств;

- типологізація систем оплати праці будівельних підприємств за домінантною логікою їх функціонування. На відміну від формального ранжування лише за інтегральним індексом, запропоновано інтерпретувати блокові профілі ефективності та виокремлювати відновлювально-збалансований, кадрово-оптимізаційний, соціально-навантажений, фінансово-ризиковий і субпідрядно-гнучкий типи систем винагородження. Це дає змогу визначати характер проблемності системи оплати праці та добирати відповідні управлінські рішення щодо структури виплат, кадрової політики, фінансової дисципліни й стимулювання персоналу.

Таким чином, дисертаційна робота характеризується науковою новизною в межах спеціальності 051 «Економіка», оскільки формує цілісну систему теоретичного

обґрунтування, інтегрального оцінювання, грейдингової структуризації та практичного удосконалення систем оплати праці будівельних підприємств в умовах сучасних соціально-економічних, кадрових і безпекових викликів.

4. Теоретичне та практичне значення результатів дисертації

Теоретичне значення результатів дисертаційного дослідження полягає у поглибленні наукових положень економіки праці, соціально-трудових відносин, управління персоналом, економіки будівництва та мотиваційного менеджменту щодо змісту, структури, оцінювання і трансформації систем оплати праці на підприємствах. У роботі уточнено сутність оплати праці як ширшої категорії порівняно із заробітною платою, обґрунтовано системний зв'язок винагороди з відтворенням робочої сили, мотивацією, продуктивністю, соціальною справедливістю, кадровою стійкістю і фінансовою результативністю підприємства.

Теоретично значущим є запропоноване трактування системи оплати праці будівельного підприємства як формалізованого механізму, що поєднує інституційні гарантії, професійно-кваліфікаційну диференціацію, винагороду за контрольований результат, компенсації особливих умов, розвиткові виплати та соціальні елементи, що створює підґрунтя для переходу від розгляду заробітної плати як окремої виплати до аналізу системи винагородження як управлінської архітектури, що має економічні, соціальні, поведінкові й інституційні наслідки.

Практичне значення одержаних результатів полягає у можливості використання запропонованих теоретико-методичних і прикладних положень для діагностики, порівняльного оцінювання, перегляду та поетапного удосконалення систем оплати праці будівельних підприємств різного масштабу. Розроблений методичний підхід до інтегрального оцінювання може застосовуватися для виявлення проблемних блоків системи винагородження, оцінювання ризиків недостатньої продуктивності, кадрової нестійкості, низької прозорості, заборгованості із заробітної плати та фінансової незбалансованості фонду оплати праці.

Прикладну цінність мають запропоновані критерії структурно-функціональної діагностики, блокові індикатори, алгоритм нормування показників, інтегральний індекс ефективності системи оплати праці, типологія систем винагородження, матриця проблемності, інструментарій оцінювання операційної критичності робочих місць і складності їх заміщення, формули проєктно-бригадного преміювання, сценарії фінансового забезпечення, дорожня карта впровадження та система моніторингу результативності. Семиблокова модель інтегрального оцінювання може застосовуватися для порівняльного аналізу підприємств різного масштабу без методичної помилки прямого порівняння абсолютних сум фонду оплати праці. Вона дає змогу оцінювати не лише витратний аспект оплати, а й її відтворювальну, стимулюючу, компенсаційно-безпекову, соціально-гарантійну, справедливо-прозору, розвитково-компетентнісну та інституційно-євроінтеграційну результативність.

Запропонована грейдингова модель може бути використана як основа для впорядкування штатних розписів, відновлення логіки професійно-кваліфікаційної диференціації, пояснення працівникам причин відмінностей в оплаті, уникнення суб'єктивного перегляду окладів і посилення довіри до системи винагородження. Інноваційна мультифакторна модель оплати праці має практичну цінність для

підприємств, які функціонують за умов ресурсних обмежень, оскільки дозволяє поетапно змінювати структуру винагороди без різкого збільшення постійного фонду оплати праці.

Розроблена інноваційна мультифакторна модель оплати праці має практичну цінність для підприємств, які функціонують в умовах ресурсних обмежень, оскільки дозволяє поетапно змінювати структуру винагороди без різкого збільшення постійного фонду оплати праці. Її прикладне значення полягає у розмежуванні гарантованої базової оплати, грейдової диференціації, гарантійно-компенсаційних виплат, змінної винагороди, тимчасових ринкових надбавок і гнучкого соціального пакета.

Одержані результати формують науково-прикладну основу переходу від фрагментарного, реактивного й недостатньо прозорого управління оплатою праці до системного, вимірюваного й адаптивного механізму винагородження, орієнтованого на підвищення внутрішньої справедливості, зовнішньої конкурентоспроможності, кадрової стійкості, продуктивності, якості, безпеки та фінансової стійкості будівельних підприємств.

5. Використання результатів роботи

Результати дисертаційного дослідження мають прикладну спрямованість і можуть бути використані у діяльності будівельних підприємств під час розроблення, перегляду та нормативного закріплення систем оплати праці, положень про преміювання, матриць грейдів, посадових діапазонів, правил установаження компенсаційних виплат, ринкових надбавок і соціальних пакетів.

Практичного застосування можуть набути положення щодо інтегрального оцінювання ефективності системи оплати праці, структурно-функціональної діагностики, оцінювання критичності робочих місць, сценарного бюджетування, формування грейдових діапазонів, проєктно-бригадного преміювання, розмежування гарантованої, змінної, компенсаційної та соціальної складових винагороди, а також моніторингу впливу оплати праці на продуктивність, плинність персоналу, вакансії, строки, якість і безпеку будівельних робіт.

Результати дисертаційного дослідження апробовано та впроваджено у практичну діяльність ПП «ВІР-ЗАХІДБУД» (довідка № 72 від 03 липня 2025 р.). На підприємстві використано багатофакторну модель преміювання, що враховує виконання виробничих показників, якість робіт, дотримання строків, технологічних стандартів, вимог охорони праці та промислової безпеки, ефективність використання матеріалів і ресурсів, раціоналізаторські пропозиції, наставництво, внутрішню дисципліну й командну роботу. Також застосовано підходи до диференціації посад, тарифної структури, деталізації умов преміювання та доплат за понаднормову і змінну роботу, що сприяло підвищенню прозорості винагородження, зміцненню кадрової стабільності та зниженню конфліктності з питань оплати праці.

Окремі положення дослідження впроваджено у діяльність ТОВ «Технології клімату та автоматизація систем» (довідка № 28/05 від 28 травня 2026 р.), де використано методичні положення щодо інтегрального оцінювання ефективності системи оплати праці, діагностики проблемних блоків винагородження, удосконалення преміювання, контролю фінансової спроможності виплат і

підвищення прозорості локальних правил оплати праці.

Результати дисертаційної роботи впроваджено у навчальний процес Київського національного університету будівництва і архітектури (довідка № 1760/52-21/3/26 від 22 червня 2026 р.) під час підготовки навчально-методичних матеріалів і викладання дисциплін, пов'язаних з економікою праці, управлінням персоналом, економікою будівництва, аналізом діяльності підприємств та соціально-трудовими відносинами.

Прикладне використання результатів підтверджено також ГО «Інститут формування та розвитку громадянського суспільства “Цифрове віче”» (довідка вих. № 21-в від 07 липня 2025 р.). У межах проєктної та аналітичної діяльності організації використано систему аналітичного оцінювання робіт на основі кваліметричного аналізу трудових функцій, механізм грейдування посад, рекомендації щодо деталізації надбавок і доплат у колективному договорі, адаптивний підхід до визначення базової тарифної ставки з урахуванням інтегрального рейтингу посади та регламент періодичного перегляду грейдів і тарифної сітки.

Освітньо-методична цінність результатів полягає у можливості їх використання в освітньому процесі за спеціальністю 051 «Економіка», зокрема під час викладання дисциплін з економіки праці, управління персоналом, економіки будівництва, економічного аналізу, мотиваційного менеджменту та соціально-трудових відносин..

6. Особистий внесок автора у отриманні наукових та практичних результатів

Дисертаційна робота є самостійним науковим дослідженням, у якому автор обґрунтував теоретико-методичні, аналітичні та прикладні підходи до удосконалення систем оплати праці на будівельних підприємствах. Основні наукові положення, висновки, методичні підходи, моделі, розрахунки, узагальнення, таблиці, рисунки та практичні рекомендації, що виносяться на захист, отримані здобувачем особисто.

Особистий внесок Дропи І. Ю. полягає в уточненні понятійно-категоріального апарату дослідження; обґрунтуванні галузевих особливостей формування систем оплати праці у будівництві; проведенні структурно-функціональної діагностики систем оплати праці досліджуваних підприємств; розробленні й апробації інтегрального підходу до оцінювання ефективності систем оплати праці; формуванні типології систем винагородження; обґрунтуванні інноваційної мультифакторної моделі оплати праці; розробленні організаційно-методичного забезпечення її впровадження, фінансування та моніторингу; формуванні факторно-бальної моделі грейдування посад і робочих місць, пілотної матриці грейдів, зарплатних діапазонів і механізму поетапного фінансово керованого впровадження грейдингової системи оплати праці.

У публікаціях, виконаних у співавторстві, використано лише ті положення, які належать особисто здобувачу. Особистий внесок автора у співавторські праці полягає в аналізі особливостей нормативно-правового регулювання трудових відносин, зокрема оплати праці, в умовах правового режиму воєнного стану; узагальненні теоретичних підходів до трактування оплати праці та заробітної плати; визначенні

проблем облікового відображення заробітної плати на будівельних підприємствах; уточненні функцій оплати праці найманих працівників; обґрунтуванні впливу низької конкурентоспроможності заробітних плат у будівництві на кадрове забезпечення галузі та освітню підготовку фахівців.

Дисертація пройшла перевірку на наявність текстових збігів. Відповідно до довідки Київського національного університету будівництва і архітектури № 1998/52-21/41/26 від 07.07.2026, дисертацію Дропи Ігоря Юрійовича на тему «Удосконалення систем оплати праці будівельних підприємств» перевірено на наявність співпадінь. Максимальний відсоток співпадіння, виявлений у системі перевірки StrikePlagiarism, становить 3,09 %. Довідку видано для подання до спеціалізованої вченої ради.

Дотримання здобувачем принципів академічної доброчесності підтверджується коректним використанням наукових джерел, належним цитуванням, наявністю посилань на використані праці та самостійністю одержаних наукових результатів.

7. Перелік публікацій за темою дисертації з визначенням особистого внеску здобувача

За результатами проведеного дисертаційного дослідження опубліковано 17 наукових праць, зокрема 1 публікацію у науковому виданні, що індексується у наукометричній базі Scopus, 4 статті у наукових фахових виданнях України та 12 тез доповідей у збірниках матеріалів міжнародних науково-практичних конференцій.

Публікації відображають основні теоретико-методичні, аналітичні та прикладні результати дисертації, пов'язані з оплатою праці як елементом системи стимулювання працівників будівельних підприємств, сутністю оплати праці як категорії соціально-трудових відносин, зарубіжним досвідом формування ефективних систем оплати праці, сучасним станом і напрямками удосконалення оплати праці у будівельній галузі України, системним стимулюванням персоналу, обліком, аудитом і тінізацією заробітної плати, конкурентоспроможністю заробітних плат, відтворенням людського капіталу та формуванням ефективної системи оплати праці як чинника конкурентоспроможності будівельного підприємства.

У працях, виконаних у співавторстві, визначено особистий внесок здобувача, що відповідає вимогам до апробації та оприлюднення результатів дисертаційних досліджень за спеціальністю 051 «Економіка».

8. Основні наукові праці, в яких опубліковані наукові результати дисертації

Стаття у науковому виданні, що індексується у наукометричній базі Scopus:

1. Reznik N., Kostiuk T., Dropa I., Doroshenko P., Haman H., Bavyko O., Bondarchuk M. **Labor Relations During Martial State: Regulation Features.** In: Mansour N., Bujosa Vadell L. M. (eds.). *Green Finance and Energy Transition. Contributions to Finance and Accounting.* Cham: Springer, 2024. P. 85–91. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-031-75960-4_9 (Особистий внесок автора: досліджено

особливості регулювання трудових відносин і питань оплати праці в умовах правового режиму воєнного стану).

Статті у наукових фахових виданнях України:

2. Дропа І. Ю. Оплата праці як елемент системи стимулювання працівників будівельних підприємств. *Шляхи підвищення ефективності будівництва*. 2022. № 49(2). С. 213–227. DOI: [https://doi.org/10.32347/2707-501x.2022.49\(2\).213-227](https://doi.org/10.32347/2707-501x.2022.49(2).213-227)

3. Куліков П. М., Дропа І. Ю. Сутність та значення оплати праці як фундаментальної категорії соціально-трудових відносин. *Шляхи підвищення ефективності будівництва в умовах формування ринкових відносин*. 2023. № 52(2). С. 185–201. DOI: [https://doi.org/10.32347/2707-501x.2023.52\(2\).185-201](https://doi.org/10.32347/2707-501x.2023.52(2).185-201) (Особистий внесок автора: узагальнено теоретичні підходи до трактування оплати праці, заробітної плати та їх функцій у системі соціально-трудових відносин).

4. Дропа І. Закордонний досвід формування ефективних систем оплати праці на будівельних підприємствах. *Шляхи підвищення ефективності будівництва в умовах формування ринкових відносин*. 2024. № 53(3). С. 208–222. DOI: [https://doi.org/10.32347/2707-501x.2024.53\(3\).208-222](https://doi.org/10.32347/2707-501x.2024.53(3).208-222)

5. Дропа І. Сучасний стан і напрями удосконалення системи оплати праці у будівельній галузі України. *Економіка та суспільство*. 2025. № 82. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-82-162>

Наукові праці, представлені як тези доповідей у збірниках матеріалів міжнародних науково-практичних конференцій:

6. Дропа І. Ю. Системне стимулювання персоналу будівельних підприємств. *Проблеми генезису економіки інтелектуально-інноваційного капіталу*: матеріали доповідей II Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 4–5 листопада 2021 року): у 2-х ч. / за заг. ред. В. М. Лича. Ч. 2. Київ: КНУБА, 2021. С. 21–23. URL: <https://www.knuba.edu.ua/wp-content/uploads/2023/10/zbirnyk-ii-mizhnar-konf-problemy-genezysu-eiik-4-5-lystop-2021-chastyna-2.pdf>

7. Дропа І. Ю., Кіріяк В. В. Проблеми обліку заробітної плати на будівельних підприємствах та шляхи їх вирішення. *Маркетингові стратегії, підприємництво і торгівля: сучасний стан, напрями розвитку*: матеріали III Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (Київ, 27 жовтня 2022 року): тези доповідей / відп. ред. П. В. Захарченко. Київ, 2022. С. 357–361. URL: https://library.knuba.edu.ua/books/zbirniki/25/27_10_22.pdf (Особистий внесок автора: визначено проблеми облікового відображення заробітної плати на будівельних підприємствах та напрями їх вирішення).

8. Дропа І. Ю. Удосконалення організації заробітної плати на будівельних підприємствах в умовах інноваційного розвитку. *Маркетингові стратегії, підприємництво і торгівля: сучасний стан, напрями розвитку*: матеріали IV Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (Київ, 20 квітня 2023 року): тези доповідей / відп. ред. П. В. Захарченко. Київ, 2023. С. 291–293. URL: <https://library.knuba.edu.ua/books/zbirniki/25/20-04-2023.pdf>

9. Дропа І. Ю. Сучасні підходи до аудиту оплати праці. *Проблеми генезису економіки інтелектуально-інноваційного капіталу*: матеріали доповідей III Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 7–8 листопада 2023 року): у 2-х

ч. / за заг. ред. В. М. Лича. Ч. 1. Київ: КНУБА, 2023. С. 90–94. URL: https://library.knuba.edu.ua/books/zbirniki/32/Zbirnyk%20tez%20Zbirnyk%20tez%20Problemy%20henezysu%20ekonomiky%20intelektualno-innovatsiinoho%20kapitalu%207-8%2011%202023%20_1.pdf

10. Дропа І., Куліков П. Оплата праці найманих працівників: визначення та функції. *Маркетингові стратегії, підприємництво і торгівля: сучасний стан, напрямки розвитку*: матеріали V Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (Київ, 18 квітня 2024 року): тези доповідей / відп. ред. П. В. Захарченко. Київ, 2024. С. 254–256. URL: https://library.knuba.edu.ua/books/zbirniki/25/18_04_2024.pdf (Особистий внесок автора: уточнено зміст оплати праці найманих працівників та систематизовано її основні функції).

11. Дропа І. Ю. Сучасні підходи до стимулювання праці будівельників: кращі практики та інновації. *Енергоощадні машини і технології*: матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 22–24 травня 2024 року). Київ: КНУБА, 2024. С. 179–182. URL: <http://esmt.knuba.edu.ua/wp-content/uploads/2024/09/ESMT-2024-Conference-proceedings.pdf>

12. Дропа І. Ю., Калениченко Р. А. Вплив низької конкурентоспроможності заробітних плат у будівництві на економіку та освітній сектор. *Актуальні проблеми освітнього процесу в контексті європейського вибору України*: збірник матеріалів VII Міжнародної конференції (Київ, 14 листопада 2024 року). Київ: Ліра-К, 2025. С. 579–583. URL: <https://repository.knuba.edu.ua/handle/123456789/14800> (Особистий внесок автора: обґрунтовано вплив низької конкурентоспроможності заробітних плат у будівництві на кадрове забезпечення галузі та освітню підготовку фахівців).

13. Дропа І. Ю. Проблеми тінізації заробітної плати в будівельній галузі: обліковий та податковий аспекти. *Маркетингові стратегії, підприємництво і торгівля: сучасний стан, напрямки розвитку*: матеріали VI Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (Київ, 10 квітня 2025 року): тези доповідей / відп. ред. П. В. Захарченко. Київ, 2025. С. 457–460. URL: https://library.knuba.edu.ua/books/zbirniki/25/VI_10-04-2025.pdf

14. Дропа І. Ю. Оплата праці в епоху змін: адаптація до нової соціальної реальності. *Розбудова інноваційних економіки, менеджменту та освіти в умовах нової соціальної реальності*: матеріали X Міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 20–22 травня 2025 року). Наукові праці МАУП. Проблеми модернізації України / редкол.: С. В. Храпатий та ін. Вип. 1(48). Київ: Міжрегіональна Академія управління персоналом, 2025. С. 280–283. URL: https://maup.com.ua/assets/files/news/naukovi-praci-maup_problemi-modernizacii-ukraini-4.pdf

15. Дропа І. Ю. Ефективна система оплати праці як елемент бізнес-стратегії. *Проблеми модернізації України*: матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції «Інноваційні методи управління економікою в умовах цифровізації бізнесу» (Київ, 10 жовтня 2025 року) / редкол.: І. А. Семенець-Орлова, І. І. Каліна, Ю. В. Мазур та ін. Київ: Міжрегіональна Академія управління персоналом, 2025. С. 427–431. URL: <https://research.maup.com.ua/assets/files/conferency/3-conf-innov-metod-upr.pdf>

16. Дропа І. Ю. Адекватна оплата праці як чинник відтворення людського капіталу в будівельній галузі. *Проблеми генезису економіки інтелектуально-інноваційного капіталу*: матеріали доповідей V Міжнародної науково-практичної

конференції (м. Київ, 4–5 листопада 2025 року) / за заг. ред. В. М. Лича, Л. О. Згалат-Лозинської. Київ: КНУБА, 2025. С. 116–120. URL: https://cf.knuba.edu.ua/wp-content/uploads/2026/01/ZBIRNYK-of-TESISSES-KNUCA-4-5_11_2025_all1.pdf

17. Дропа І. Ю. Формування ефективної системи оплати праці як чинник конкурентоспроможності будівельного підприємства в умовах воєнного стану в Україні. *Сучасний стан та основні пріоритети розвитку економіки: матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції* (Одеса, 8 липня 2025 року) / Східноєвропейський центр наукових досліджень. Research Europe, 2025. С. 35–39. DOI: <https://doi.org/10.64076/eecsr250708.06>

9. Загальний висновок

Дисертаційна робота Дропи Ігоря Юрійовича на тему «Удосконалення систем оплати праці будівельних підприємств» є завершеним самостійним науковим дослідженням, у якому поглиблено теоретико-методичні, аналітичні та прикладні засади удосконалення систем оплати праці будівельних підприємств.

Одержані результати мають наукову новизну, теоретичне та практичне значення. У роботі розроблено інноваційну мультифакторну модель оплати праці будівельного підприємства, удосконалено підходи до формування та вибору систем оплати праці, системного аналізу тенденцій оплати праці у будівництві, структурно-функціональної діагностики й інтегрального оцінювання ефективності систем винагородження, а також обґрунтовано грейдингову диференціацію базової оплати праці з урахуванням галузевої специфіки будівельного виробництва.

Практична цінність дисертації полягає у можливості використання її результатів для оновлення локальних нормативних документів підприємств, формування прозорих правил винагородження, підвищення внутрішньої справедливості оплати праці, зменшення зарплатного тискування, посилення мотиваційного впливу преміювання, утримання критично важливих працівників, забезпечення кадрової стійкості та фінансово керованого розвитку систем оплати праці на будівельних підприємствах.

Дисертація відповідає спеціальності 051 «Економіка» та вимогам до кваліфікаційних наукових праць на здобуття ступеня доктора філософії. Результати дослідження можуть бути рекомендовані до розгляду у спеціалізованій вченій раді.

ВВАЖАТИ, що дисертаційна робота Дропи Ігоря Юрійовича «Удосконалення систем оплати праці будівельних підприємств», яка подана на здобуття ступеня доктора філософії, за своїм науковим рівнем та практичною цінністю, змістом та оформленням повністю відповідає вимогам пп. 5, 6, 7, 8, 9 «Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії», затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 р. № 44, та відповідає напрямку наукового дослідження освітньо-наукової програми КНУБА зі спеціальності 051 - Економіка.

РЕКОМЕНДУВАТИ:

1. Дисертаційну роботу «Удосконалення систем оплати праці будівельних підприємств», подану Дропою Ігорем Юрійовичем на здобуття ступеня доктора філософії зі спеціальності 051 – Економіка, до захисту.

2. Головою спеціалізованої вченої ради призначити:

– доктора економічних наук, професора, Лича Володимира Миколайовича, завідувача кафедрою економічної теорії, обліку та оподаткування Київського національного університету будівництва і архітектури;

Рецензентами призначити:

– доктора економічних наук, професора Згалат-Лозинську Любов Олександрівну, професора кафедри економіки будівництва Київського національного університету будівництва і архітектури;

– кандидата економічних наук, професора Зінченко Мирославу Михайлівну, професора кафедри економічної теорії, обліку та оподаткування Київського національного університету будівництва і архітектури.

Опонентами призначити:

– доктора економічних наук, професора Шпака Нестора Омеляновича, професор кафедри менеджменту і міжнародного підприємництва Національний університет «Львівська політехніка»,

– кандидата економічних наук, доцента Василець Нелю Михайлівну, кандидат економічних наук, доцент, завідувачка кафедри економіки підприємства та менеджменту, Академія праці, соціальних відносин і туризму.

Рішення прийнято одногосно (за – 38, проти – немає, утримались – немає).

Головуючий розширеного засідання кафедри
доктор економічних наук, професор кафедри
економічної теорії, обліку
та оподаткування КНУБА

Любов ЗГАЛАТ-ЛОЗИНСЬКА

Секретар розширеного засідання кафедри
кандидат економічних наук, професор
кафедри економічної теорії, обліку
та оподаткування КНУБА

Мирослава ЗІНЧЕНКО

Підписи Л.О. Згалат-Лозинської та М.М. Зінченко засвідчую

Вчений секретар Вченої ради КНУБА
К.т.н., доцент



Микола КЛИМЕНКО