

РЕЦЕНЗІЯ

на дисертаційну роботу

Дропи Ігоря Юрійовича

на тему «Удосконалення систем оплати праці будівельних підприємств»,

подану на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю

051 «Економіка» галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»

Актуальність теми дисертаційної роботи

Актуальність теми дисертації зумовлена неповною реалізацією відтворювальної та стимулюючої функцій оплати праці на будівельних підприємствах. Наявний рівень винагороди та недостатня обґрунтованість її диференціації не забезпечують належного відтворення трудового потенціалу, утримання кваліфікованих працівників і посилення їхньої зацікавленості у підвищенні продуктивності та якості роботи. За умов кадрового дефіциту, трудової міграції, мобілізаційних процесів і зростання потреби у фахівцях для відбудови України це створює ризики втрати кадрового потенціалу та зниження виробничої спроможності будівельних підприємств. Водночас збільшення витрат на персонал без належного зв'язку з результатами його діяльності підвищує собівартість робіт і погіршує фінансовий стан суб'єктів господарювання. Зазначене визначає потребу в науковому обґрунтуванні підходів до формування справедливої, стимулювальної та економічно збалансованої винагороди за працю, що підтверджує актуальність і практичну значущість обраної теми дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами і темами

Дисертаційне дослідження виконано відповідно до планів науково-дослідних робіт Київського національного університету будівництва і архітектури. Робота пов'язана з темою «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.

Окремі результати отримано в межах науково-дослідної роботи «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). Особистий внесок здобувача полягає у розробленні інноваційної мультифакторної моделі оплати праці персоналу будівельних підприємств, що підтверджено довідкою про впровадження № 1760/52-21/3/26 від 22.06.2026 р.

Зміст одержаних результатів відповідає предметній області спеціальності 051 «Економіка», оскільки охоплює закономірності формування трудових доходів, економічне оцінювання результативності витрат на персонал, механізми мотивації, кадрову стійкість, фінансову збалансованість та управління соціально-трудовими відносинами на рівні підприємства.

Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій

Наукові положення, висновки та рекомендації дисертації є достатньо обґрунтованими й логічно взаємопов'язаними. Мета роботи конкретизована у дев'яти завданнях, послідовне виконання яких забезпечує перехід від уточнення категоріального апарату та визначення галузевих детермінант оплати праці до структурно-функціональної діагностики, інтегрального оцінювання, розроблення мультифакторної моделі та грейдингового інструментарію.

Методологічну основу дослідження становлять положення економіки праці, теорії соціально-трудових відносин, управління персоналом, мотиваційного і компенсаційного менеджменту та економіки будівництва. Для розв'язання поставлених завдань використано аналіз, синтез, індукцію, дедукцію, наукове узагальнення, порівняльний, статистичний, фінансовий і коефіцієнтний аналіз, нормування, блокове агрегування, інтегральне індексування, матричний аналіз, факторно-бальне оцінювання, сценарне бюджетування та логіко-структурне моделювання. Такий комплекс методів

відповідає багатовимірному характеру систем оплати праці та дає змогу поєднати економічні, відтворювальні, кадрові й ризикові характеристики.

Інформаційна база сформована на основі законодавчих і нормативно-правових актів України, документів Міжнародної організації праці, положень Директиви ЄС 2023/970, праць українських і зарубіжних учених, фінансової звітності ПрАТ «ХК «Київміськбуд», ПП «ВІР-ЗАХІДБУД», ПрАТ «ТРЕСТ ЖИТЛОБУД-1», ТОВ «ФЕРРОСТРОЙ» і ТОВ «АРСАН-БУД» за 2021–2025 рр., внутрішніх матеріалів і штатних розписів ПП «ВІР-ЗАХІДБУД» за 2020–2026 рр. Використання матеріалів підприємств різного масштабу та організаційної моделі дозволило виявити неоднакову природу проблем у сфері винагородження й уникнути оцінювання ефективності лише за розміром середньої заробітної плати.

Аналітична частина роботи має чітку розрахункову логіку. Здобувач розмежовує показники-стимулятори та дестимулятори, здійснює їх нормування, формує економічний, відтворювальний, мотиваційно-кадровий і ризиковий блоки та визначає інтегральний індекс. Важливим є те, що результати інтерпретовано не тільки через рейтингові позиції підприємств, а й через блокові профілі та типологію систем оплати праці, що підвищує практичну корисність діагностики.

Прикладні положення доведено до рівня конкретних процедур. Мультифакторна модель містить складові винагороди, критерії їх призначення, механізм проєктно-бригадного преміювання, індекси операційної критичності та складності заміщення, порядок фінансового забезпечення, дорожню карту впровадження і систему моніторингу. Грейдинговий блок охоплює фактори оцінювання робочих місць, шкалу рівнів їх прояву, пілотну матрицю грейдів, зарплатні діапазони, показник *contra-ratio* та сценарії поетапного коригування окладів.

Обґрунтованість рекомендацій підтверджується їх практичним використанням у діяльності ПП «ВІР-ЗАХІДБУД», ТОВ «Технології клімату та автоматизація систем», ГО «Інститут формування та розвитку громадянського суспільства «Цифрове віче», а також у навчальному процесі Київського національного університету будівництва і архітектури. Загальні

висновки відповідають поставленим завданням і відображають основні результати проведеного дослідження.

Оцінка змісту, завершеності та оформлення дисертації

Представлена на рецензування дисертаційна робота має завершену структуру та відповідає логіці дослідження на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 051 «Економіка». Загальний обсяг дисертації становить 284 сторінки, з яких 233 сторінки припадають на основний текст. Робота містить 49 таблиць, 22 рисунки, 7 додатків і список використаних джерел із 182 найменувань.

У вступі (с. 23–36) обґрунтовано актуальність теми, розкрито зв'язок роботи з науковими темами, сформульовано мету, дев'ять завдань, об'єкт і предмет дослідження, охарактеризовано методи та інформаційну базу, визначено наукову новизну і практичне значення результатів, наведено відомості про особистий внесок здобувача, апробацію та публікації.

У першому розділі «Теоретико-методичні засади формування систем оплати праці будівельних підприємств» (с. 37–101) поглиблено теоретичні положення щодо соціально-економічної сутності оплати праці, розмежовано поняття «заробітна плата», «оплата праці», «система оплати праці», «компенсаційна політика» і «сукупна винагорода». Визначено галузеві особливості формування систем винагородження та обґрунтовано конфігураційно-ситуаційний підхід до вибору форм і систем оплати праці. У підрозділі 1.3 узагальнено зарубіжний досвід і визначено доцільність селективної адаптації окремих функціональних механізмів до умов українських будівельних підприємств.

Другий розділ «Аналіз стану формування та ефективності систем оплати праці вітчизняних будівельних підприємств» (с. 102–174) має виразну аналітичну спрямованість. У ньому досліджено нормативно-інституційні умови та динаміку оплати праці у будівництві, проведено структурно-функціональну діагностику п'яти підприємств, розроблено й апробовано чотириблоковий підхід до інтегрального оцінювання. Позитивної оцінки

заслуговує змістова інтерпретація результатів через типи систем оплати праці, а не лише через формальне ранжування підприємств.

У третьому розділі «Удосконалення методичних та прикладних засад побудови прогресивних систем оплати праці вітчизняних будівельних підприємств» (с. 175–242) розроблено інноваційну мультифакторну модель винагородження, сформовано організаційно-методичне забезпечення її впровадження, фінансування та моніторингу, а також обґрунтовано грейдинговий підхід до диференціації базової оплати праці. Зміст розділу свідчить про прагнення автора забезпечити не лише концептуальну, а й розрахункову та організаційну завершеність запропонованих рішень.

Висновки до розділів і загальні висновки (с. 243–248) логічно пов'язані з поставленими завданнями. Додатки містять вихідні дані та методичні матеріали для інтегрального оцінювання, критерії типологізації, анкету оцінювання мотиваційної ефективності, розрахунок індексу проблемності, приклад факторно-бального оцінювання робочого місця й перелік благ опційного соціального пакета. Оформлення роботи загалом відповідає вимогам до кваліфікаційних наукових праць; таблиці, рисунки та формули мають змістове навантаження і забезпечують наочність авторського інструментарію.

Наукова новизна отриманих результатів дисертаційної роботи

Сформульована здобувачем мета відповідає темі дисертації та логічно конкретизована у системі взаємопов'язаних наукових завдань. Одержані результати узгоджуються з висновками роботи, відображають особистий внесок автора та мають теоретико-методичне і прикладне значення.

Удосконалено: теоретико-методичний підхід до формування та раціонального вибору систем оплати праці з урахуванням проєктного і сезонного характеру виробництва, територіальної мобільності персоналу, технологічної та бригадної взаємозалежності робіт, кошторисно-контрактних обмежень, кадрового дефіциту й вимог до якості та безпеки, що підвищує обґрунтованість вибору погодинних, відрядних, акордних, бригадних і

комбінованих механізмів винагородження для різних професійно-функціональних груп (с. 62–82);

методичний підхід до системного аналізу тенденцій оплати праці у будівельній галузі, який поєднує нормативно-інституційний, індикаторний, динамічний і структурно-компаративний компоненти та дає змогу виявляти диспропорції між номінальною і реальною заробітною платою, продуктивністю, кадровою стійкістю, конкурентоспроможністю рівня оплати праці та фінансовими можливостями підприємств (с. 102–125);

аналітичний підхід до структурно-функціональної діагностики та інтегрального оцінювання ефективності систем оплати праці за економічним, відтворювальним, мотиваційно-кадровим і ризиковим блоками, що дає змогу визначати не лише загальний рівень ефективності, а й конкретні проблемні зони, які потребують адресного управлінського впливу (с. 125–172);

методичні засади грейдингової диференціації базової оплати праці, адаптовані до галузевої специфіки будівництва, у межах яких факторно-бальне оцінювання, зарплатні діапазони та показник *contra-ratio* створюють основу для обґрунтованого порівняння посад, виявлення зарплатного стискання та поетапного коригування окладів у межах фінансових можливостей підприємства (с. 210–240).

Дістало подальшого розвитку теоретико-методичне обґрунтування змісту категорій «заробітна плата», «оплата праці», «система оплати праці», «компенсаційна політика» і «сукупна винагорода», що дало змогу відокремити заробітну плату як кількісний результат функціонування системи від оплати праці як ширшої сукупності соціально-економічних, організаційних і правових відносин (с. 37–62); науково-прикладні положення щодо селективної адаптації зарубіжного досвіду через запозичення окремих функціональних механізмів, а не цілісних національних моделей (с. 82–100); а також типологізація систем оплати праці за домінантною логікою функціонування, що дозволяє добирати напрями коригування відповідно до характеру виявлених дисфункцій (с. 163–172).

Одержано вперше інноваційну мультифакторну модель оплати праці будівельного підприємства, яка поєднує гарантовану базову оплату, грейдовий

диференціал, гарантійно-компенсаційні виплати, індивідуальну, бригадну та проєктну винагороду, тимчасові ринкові надбавки і гнучкий персоналізований соціальний пакет. Її застосування посилює зв'язок між характеристиками робочого місця, фактичними умовами праці, результативністю та структурою винагороди (с. 175–190).

Наведені положення утворюють послідовну систему: від категоріального уточнення та обґрунтування галузевих умов вибору систем оплати праці - до діагностики, інтегрального оцінювання, типологізації та розроблення прикладної моделі винагородження. Наукова новизна одержаних результатів є достатньо обґрунтованою та відповідає завданням дисертаційного дослідження.

Теоретичне та практичне значення результатів дослідження

Теоретичне значення роботи полягає у поглибленні розуміння системи оплати праці будівельного підприємства як формалізованого організаційно-економічного механізму, що поєднує державні гарантії, ринкові орієнтири, оцінювання цінності робочих місць, професійні компетентності, трудові витрати, індивідуальні та колективні результати, умови праці й фінансові можливості підприємства.

Методичне значення визначається формуванням послідовної логіки «діагностика чинної системи - нормування показників - блокове та інтегральне оцінювання - типологізація проблем - вибір управлінського рішення - бюджетування - моніторинг результативності». Така логіка може бути використана для обґрунтування рішень щодо перегляду структури фонду оплати праці, базових ставок, доплат, надбавок і премій.

Практичне значення результатів полягає у доведенні теоретичних і методичних положень до рівня конкретного інструментарію. Чотириблокова модель інтегрального оцінювання, матриця проблемності, індекси операційної критичності та складності заміщення, механізм проєктно-бригадного преміювання, факторно-бальна модель оцінювання робочих місць, пілотна матриця грейдів, зарплатні діапазони, сценарії фінансування і система

моніторингу можуть застосовуватися у практиці управління будівельним підприємством.

Запропоновані положення придатні для підготовки й перегляду штатного розпису, положень про оплату праці та преміювання, колективного договору, бюджету фонду оплати праці, регламентів установлення доплат і надбавок, порядку надання соціальних благ та процедур внутрішнього контролю винагородження. Модульний характер інструментарію дозволяє впроваджувати окремі складові залежно від масштабу підприємства, кадрової структури та фінансової спроможності.

Практичне використання результатів підтверджено довідками ПП «ВІР-ЗАХІДБУД» № 72 від 03.07.2025 р., ТОВ «Технології клімату та автоматизація систем» № 28/05 від 28.05.2026 р., ГО «Інститут формування та розвитку громадянського суспільства «Цифрове віче» № 21-в від 07.07.2025 р. та Київського національного університету будівництва і архітектури № 1760/52-21/3/26 від 22.06.2026 р. Це засвідчує прикладну спрямованість і придатність запропонованих розробок для господарської та освітньої діяльності.

Особистий внесок здобувача та повнота висвітлення результатів дослідження в опублікованих працях

Дисертаційна робота є завершеним самостійним дослідженням, у якому положення наукової новизни, теоретичні узагальнення, аналітичний інструментарій та практичні рекомендації належать особисто здобувачу. Дропа І. Ю. самостійно здійснив структурно-функціональну діагностику систем оплати праці досліджуваних підприємств, розробив методичний підхід до інтегрального оцінювання їх ефективності, обґрунтував інноваційну мультифакторну модель винагородження та сформував грейдинговий інструментарій диференціації базової оплати праці. У наукових працях, підготовлених у співавторстві, особистий внесок здобувача чітко визначено і стосується розробленої ним частини результатів, що відповідає вимогам академічної доброчесності щодо прозорості авторства.

Основні результати дисертаційного дослідження опубліковано у 17 наукових працях, серед яких одна публікація у виданні, що індексується в

наукометричній базі Scopus, 4 статті у наукових фахових виданнях України та 12 тез доповідей у збірниках матеріалів міжнародних науково-практичних конференцій.

Тематика публікацій відповідає змісту дисертації та охоплює соціально-економічну сутність оплати праці, її стимулювальну функцію, зарубіжний досвід, сучасний стан оплати праці у будівництві, облікові, аудиторські й податкові аспекти заробітної плати, конкурентоспроможність трудових доходів, тінізацію, відтворення людського капіталу та роль системи винагородження у забезпеченні конкурентоспроможності будівельного підприємства.

Кількість, зміст і характер публікацій засвідчують належну повноту висвітлення основних положень дисертації та достатній рівень апробації результатів дослідження. Здобувачем дотримано вимог пунктів 8 і 9 Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 р. № 44, щодо опублікування результатів дисертаційного дослідження, визначення особистого внеску здобувача та апробації одержаних результатів.

Дотримання принципів академічної доброчесності

За результатами змістового опрацювання дисертаційної роботи та наукових публікацій Дропи І.Ю. ознак некоректного використання ідей, результатів або текстів інших авторів не встановлено. Теоретичні положення, нормативні матеріали, статистичні дані та запозичені методичні підходи супроводжуються посиланнями на відповідні джерела. Авторські моделі, таблиці, розрахунки й узагальнення пов'язані з метою та завданнями дослідження і мають самостійний характер.

Відповідно до довідки Київського національного університету будівництва і архітектури № 1998/52-21/41/26 від 07.07.2026 р., максимальний відсоток текстових збігів, виявлений системою StrikePlagiarism, становить 3,09%. Зазначений показник є результатом технічної перевірки текстової

подібності; змістове оцінювання дисертації не дає підстав для висновку про наявність академічного плагіату, фабрикації або фальсифікації результатів.

Оцінка мови і стилю дисертації

Дисертацію викладено академічною українською мовою, послідовно, логічно й аргументовано. Здобувач коректно застосовує термінологічний апарат економіки праці, компенсаційного менеджменту та управління персоналом, послідовно розмежовує суміжні поняття («заробітна плата», «оплата праці», «система оплати праці», «компенсаційна політика», «сукупна винагорода») і уникає термінологічної двозначності. Аналітичні узагальнення супроводжуються посиланнями на джерела, а авторські положення чітко відокремлено від огляду літератури. Таблиці, рисунки та формули пронумеровано послідовно за розділами, стиль викладу відповідає вимогам до дисертацій на здобуття ступеня доктора філософії.

Дискусійні положення та зауваження до дисертації

У цілому позитивно оцінюючи дисертаційне дослідження Дропи І.Ю., варто акцентувати увагу на окремих аспектах, які, на думку рецензента, потребують подальшого уточнення, теоретичного розширення або методологічного доопрацювання:

1. Типологізація систем оплати праці за п'ятьма типами є змістовною (с. 163–172), проте не враховує можливість поєднання ознак двох типів чи переходу підприємства з одного профілю до іншого. Критерії змішаного типу та правила фіксації таких переходів посилили б методичну завершеність підходу.

2. Фонд проєктно-бригадного преміювання пропонується формувати з додаткового маржинального результату (підрозділ 3.2, с. 190–201). Водночас потребує уточнення порядок віднесення доходів і витрат до конкретного будівельного проєкту або бригади, особливо щодо загальновиробничих витрат і ресурсів, які використовуються спільно кількома підрозділами.

3. У підрозділах 3.1 і 3.3 (с. 175–190; 210–240) обґрунтовано використання грейдингової системи та ринкових надбавок для дефіцитних професій, проте недостатньо конкретизовано порядок визначення ринкового

рівня оплати праці: не наведено джерел ринкових даних, критеріїв їх відбору та періодичності перегляду зарплатних діапазонів. Така деталізація посилила б практичну обґрунтованість запропонованої моделі.

4. У підрозділі 3.1 (с. 175–190) передбачено гарантійно-компенсаційні виплати за особливі умови праці, однак недостатньо конкретизовано порядок документального підтвердження підстав для їх нарахування та джерел відповідних виплат. Така деталізація посилила б практичну придатність запропонованої моделі для застосування на будівельних підприємствах.

5. Належну увагу приділено принципу рівної оплати за працю рівної цінності та гендерно нейтральному оцінюванню посад (с. 206–219). Практичний блок можна було б доповнити показниками для аналізу необґрунтованих відхилень в оплаті порівнюваних посад і процедурою коригувальних дій, що посилює зв'язок факторно-бального оцінювання з управлінською реакцією на диспропорції.

Разом з тим, зазначені недоліки і наведені зауваження в основному вказують на дискусійні аспекти, мають рекомендаційний характер і не є суттєвими та не впливають на загальну позитивну оцінку дисертаційної роботи Дропи І. Ю.

**Загальний висновок рецензента щодо відповідності роботи
кваліфікаційним вимогам освітньо-наукового ступеня доктора філософії
за спеціальністю 051 «Економіка»**

Дисертаційна робота Дропи Ігоря Юрійовича на тему «Удосконалення систем оплати праці будівельних підприємств» є завершеним самостійним науковим дослідженням, у якому розв'язано актуальне науково-прикладне завдання щодо поглиблення теоретико-методичних, аналітичних і прикладних засад формування, оцінювання та удосконалення систем оплати праці будівельних підприємств.

Робота характеризується логічною структурою, належним рівнем теоретичного опрацювання, достатньою інформаційною базою, коректним застосуванням комплексу економіко-аналітичних методів та прикладною спрямованістю. Одержані результати мають значення для економіки праці,

економіки будівництва, управління витратами на персонал, компенсаційного менеджменту та розвитку обліково-аналітичного забезпечення систем винагородження. Основні положення дисертації опубліковано та апробовано, окремі результати впроваджено у діяльність підприємств, громадської організації, а також у навчальний процес. Висловлені зауваження мають рекомендаційний характер.

За актуальністю, ступенем наукової новизни, обґрунтованістю положень і висновків, теоретичною та практичною значущістю, повнотою оприлюднення результатів і дотриманням принципів академічної доброчесності дисертаційна робота відповідає Вимогам до оформлення дисертації, затвердженим наказом Міністерства освіти і науки України від 12.01.2017 № 40, та 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 12.01.2022 № 44 (зі змінами).

Враховуючи наведене, вважаю, що Дропа Ігор Юрійович заслуговує на присудження ступеня доктора філософії за спеціальністю 051 «Економіка» галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки».

Рецензент:

д.е.н., професор, професор кафедри
економічної теорії, обліку та оподаткування
Київського національного університету
будівництва і архітектури



Любов ЗГАЛАТ-ЛОЗИНСЬКА

Підпис д.е.н., професора Згалат-Лозинської Любові Олександрівни засвідчую

Вчений секретар Вченої ради
Київського національного
університету будівництва і архітектури



Микола КЛИМЕНКО