

ВІДГУК
офіційного опонента на дисертаційну роботу
ДРОПИ ІГОРЯ ЮРІЙОВИЧА
на тему «УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМ ОПЛАТИ ПРАЦІ
БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ»,

подану на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 051
«Економіка», галузь знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»

Актуальність теми дисертаційної роботи

Формування ефективних систем оплати праці належить до ключових проблем економіки праці та економіки підприємства, оскільки визначає умови відтворення трудового потенціалу, мотивацію працівників, продуктивність праці, структуру витрат на персонал і конкурентні позиції роботодавця на ринку праці. У будівництві ця проблематика має виразну галузеву специфіку, зумовлену проєктною організацією виробництва, сезонністю та нерівномірністю завантаження, просторовою розосередженістю робочих місць, технологічною взаємозалежністю операцій, поширенням бригадної праці, кошторисними обмеженнями та підвищеною відповідальністю за строки, якість і безпеку виконання робіт. За таких умов система оплати праці має виконувати не лише розрахунково-виплатну, а й відтворювальну, мотиваційну, регулювальну та витратно-управлінську функції.

Особливої гостроти зазначена проблема набуває в умовах повномасштабної війни, трудової міграції, мобілізаційних процесів, скорочення пропозиції кваліфікованої робочої сили, інфляційного знецінення доходів населення та нестабільного фінансування будівельних проєктів. Будівельні підприємства змушені одночасно забезпечувати дотримання державних гарантій в оплаті праці, своєчасність розрахунків із персоналом, збереження професійно важливих працівників, економічну обґрунтованість витрат і фінансову стійкість. Це об'єктивно потребує переходу від фрагментарного встановлення окладів, надбавок і премій до комплексного управління

винагородою на основі оцінювання складності та цінності робіт, професійної кваліфікації, умов праці, індивідуального й колективного внеску та досягнутих результатів.

Відповідність дисертаційної роботи спеціальності 051 «Економіка» визначається спрямованістю дослідження на виявлення закономірностей функціонування та розвитку соціально-економічних систем, обґрунтування економічних рішень і вдосконалення механізмів регулювання трудових доходів на різних рівнях господарської системи. На мікроекономічному рівні досліджено формування, розподіл і використання коштів на оплату праці, взаємозв'язки між винагородою персоналу, продуктивністю праці, витратами підприємства, кадровою стійкістю та фінансовими результатами. На мезоекономічному рівні враховано галузеві особливості будівництва, стан професійно-кваліфікаційного сегмента ринку праці, кошторисно-контрактні обмеження та відмінності у системах винагородження будівельних підприємств. Макроекономічний аспект розкрито через аналіз впливу державних соціально-трудова гарантій, інфляційної динаміки, трудової міграції, мобілізаційних процесів, дефіциту робочої сили, зміни реальної заробітної плати та продуктивності праці на можливості відтворення людського капіталу й формування трудових доходів у будівельній галузі. Отже, проблематика, методологія та одержані результати відповідають предметній області спеціальності 051 «Економіка», яка охоплює дослідження економічних процесів і систем, мотивації та поведінки економічних суб'єктів, закономірностей соціально-економічного розвитку, а також регулювання й управління багаторівневими господарськими системами.

Отже, тема дисертації є своєчасною, відповідає потребам економіки будівництва та змісту спеціальності 051 «Економіка», а її розроблення має теоретичне значення для розвитку економіки праці й компенсаційного менеджменту та практичне значення для підвищення обґрунтованості управлінських рішень у сфері оплати праці будівельних підприємств.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами і темами

Практична спрямованість роботи підтверджується її зв'язком із планами науково-дослідних робіт Київського національного університету будівництва і архітектури. Дослідження виконано в межах тем «Діджиталізація обліку, аналізу, аудиту та оподаткування в системі управління будівельним підприємством в умовах сучасних викликів» (номер державної реєстрації 0123U102814) та «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 методичного підходу до інтегрального оцінювання ефективності систем оплати праці та інноваційної мультифакторної моделі винагородження персоналу будівельних підприємств, що підтверджено довідкою про впровадження № 1760/52-21/3/26 від 22.06.2026 р.

Оцінка змісту, структури, рівня завершеності та оформлення дисертаційної роботи

Дисертація складається з анотацій українською та англійською мовами, списку опублікованих праць за темою дослідження, переліку умовних позначень, вступу, трьох розділів із висновками до кожного з них, загальних висновків, списку використаних джерел і додатків. Її загальний обсяг становить 284 сторінки, у тому числі 233 сторінки основного тексту. Робота містить 49 таблиць, 22 рисунки, список використаних джерел із 182 найменувань та 7 додатків.

У вступі (с. 23–36) обґрунтовано актуальність теми, розкрито зв'язок роботи з науковими темами Київського національного університету будівництва і архітектури, сформульовано мету, дев'ять взаємопов'язаних завдань, об'єкт і предмет дослідження, охарактеризовано методи та інформаційну базу, розкрито наукову новизну і практичне значення результатів,

наведено відомості про особистий внесок здобувача, апробацію та публікації.

Перший розділ «Теоретико-методичні засади формування систем оплати праці будівельних підприємств» (с. 37–101) присвячений поглибленню теоретичних положень щодо соціально-економічної сутності оплати праці та розмежуванню суміжних категорій (п. 1.1, с. 37–62), визначенню галузевих особливостей формування систем оплати праці на будівельних підприємствах та обґрунтуванню конфігураційно-ситуаційного підходу до вибору систем оплати праці (п. 1.2, с. 62–82), а також систематизації зарубіжного досвіду формування ефективних систем оплати праці у будівництві (п. 1.3, с. 82–100).

Другий розділ «Аналіз стану формування та ефективності систем оплати праці вітчизняних будівельних підприємств» (с. 102–174) містить аналіз сучасних тенденцій оплати праці у будівельній галузі України (п. 2.1, с. 102–125), структурно-функціональну діагностику систем оплати праці п'яти досліджуваних підприємств (п. 2.2, с. 125–155) та методичний підхід до інтегрального оцінювання їх ефективності (п. 2.3, с. 155–172).

Третій розділ «Удосконалення методичних та прикладних засад побудови прогресивних систем оплати праці вітчизняних будівельних підприємств» (с. 175–242) має прикладний характер: у ньому розроблено інноваційну мультифакторну модель оплати праці будівельного підприємства (п. 3.1, с. 175–190), сформовано організаційно-методичне забезпечення її впровадження, фінансування та моніторингу (п. 3.2, с. 190–210) та обґрунтовано грейдинговий підхід до підвищення обґрунтованості розмірів базової оплати праці, апробований на матеріалах ПП «ВІР-ЗАХІДБУД» (п. 3.3, с. 210–241).

У висновках (с. 243–248) послідовно узагальнено результати за кожним із дев'яти поставлених завдань – від уточнення сутності оплати праці як фундаментальної категорії соціально-трудових відносин до обґрунтування грейдингового підходу до диференціації базової оплати праці.

Додатки (с. 271–280) містять методичне забезпечення інтегрального оцінювання систем оплати праці та ключові емпіричні індикатори (додатки А, Б), критерії типологізації систем оплати праці будівельних підприємств

(додаток В), повну форму пілотної анкети для оцінювання мотиваційної ефективності системи оплати праці (додаток Г), розрахунок індексу проблемності системи оплати праці за підприємствами (додаток Д), фрагмент заповненої анкети факторно-бального оцінювання посади машиніста крана (додаток Е), а також перелік благ кафетерію соціального пакета та їх вартість (додаток Ж).

Розділи є достатньо пропорційними за обсягом (перший – 65 сторінок, другий – 73 сторінки, третій – 68 сторінок), таблиці й рисунки послідовно пронумеровано за розділами, а перелік умовних позначень наведено на початку роботи. Загалом структура дисертації є послідовною, методично завершеною та підпорядкованою досягненню поставленої мети: логіка викладу дає змогу простежити рух дослідження від теоретичного узагальнення категоріального апарату та галузевих детермінант оплати праці через діагностику й інтегральне оцінювання чинного стану до розроблення мультифакторної моделі, грейдингового інструментарію та організаційно-економічних засад їх практичного впровадження. Оформлення тексту, апарат посилань і структура бібліографічного списку відповідають вимогам, що висуваються до дисертацій на здобуття ступеня доктора філософії.

Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій дисертаційної роботи

Наукові положення, висновки та рекомендації дисертаційної роботи є достатньо обґрунтованими. Їх доказовість забезпечується логічною відповідністю між метою, дев'ятьма завданнями, об'єктом, предметом, методами та підсумковими результатами дослідження. Структура роботи підпорядкована послідовному переходу від теоретичного осмислення категорій оплати праці до аналізу фактичних тенденцій і проблем, а далі - до розроблення інструментарію проєктування, фінансування та моніторингу удосконаленої системи винагородження.

Теоретичну основу дослідження становлять положення економіки праці,

теорії соціально-трудових відносин, управління персоналом, мотиваційного і компенсаційного менеджменту та економіки будівництва. Для розв'язання поставлених завдань автором застосовано 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. Сукупність використаних методів є адекватною складності предмета дослідження та забезпечує поєднання економічних, соціальних, кадрових і ризикових параметрів систем оплати праці.

Інформаційна база роботи є достатньою для апробації запропонованого інструментарію. Вона охоплює законодавчі та нормативно-правові акти України, документи Міжнародної організації праці, положення Директиви ЄС 2023/970, праці українських і зарубіжних учених, фінансову звітність ПрАТ «ХК «Київміськбуд», ПП «ВІР-ЗАХІДБУД», ПрАТ «ТРЕСТ ЖИТЛОБУД-1», ТОВ «ФЕРРОСТРОЙ» і ТОВ «АРСАН-БУД» за 2021–2025 рр., внутрішні матеріали ПП «ВІР-ЗАХІДБУД», а також його штатні розписи за 2020–2026 рр. Використання даних підприємств різного масштабу, регіонального розміщення та організаційної моделі дало змогу виявити неоднакову природу дисфункцій оплати праці й уникнути спрощеного пояснення результатів лише величиною середньої заробітної плати або фонду оплати праці.

Аналітична частина роботи характеризується прозорістю розрахункових процедур. Автор визначає склад економічного, відтворювального, мотиваційно-кадрового та ризикового блоків, розмежовує показники-стимулятори і дестимулятори, наводить порядок їх нормування та агрегування. Важливо, що результати інтегрального оцінювання інтерпретуються не лише у вигляді загального рейтингу, а через блокові профілі та типологію систем винагородження. Це дозволяє пов'язати кількісну оцінку з економічною природою проблеми - відтворювальною недостатністю, кадровою нестійкістю, надмірною зарплатомісткістю, слабким зв'язком оплати з результативністю або ризиком нестабільності виплат.

Обґрунтованість прикладних рекомендацій посилюється їх доведенням до конкретних процедур і розрахунків. Мультифакторна модель не обмежується концептуальним описом, а включає структуру складових винагороди, правила проєктно-бригадного преміювання, індекси операційної критичності та складності заміщення, порядок формування преміального фонду, сценарії фінансування, дорожню карту впровадження та систему моніторингу. Грейдинговий блок містить фактори оцінювання робочих місць, шкалу рівнів їх прояву, пілотну матрицю грейдів, зарплатні діапазони, показник *contra-ratio* та сценарії поетапного доведення окладів до обґрунтованих меж. Висновки дисертації відповідають поставленим завданням, впливають із проведеного аналізу та відображають основні наукові результати.

Наукова новизна отриманих результатів дисертаційної роботи

Сформульовані у дисертації положення наукової новизни логічно пов'язані з метою та завданнями дослідження, ґрунтуються на результатах теоретичного узагальнення, аналітичної діагностики й прикладного моделювання та відображають особисто одержані автором наукові результати. Їх зміст засвідчує розвиток теоретико-методичних, аналітичних і прикладних засад удосконалення систем оплати праці будівельних підприємств.

Найбільш вагомим результатом, *одержаним уперше*, є мультифакторна модель оплати праці будівельного підприємства, що 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 (с. 175–190). Наукова цінність запропонованої моделі полягає не у механічному об'єднанні окремих виплат, а у функціональному розмежуванні економічних підстав для їх призначення. Грейд відображає відносну цінність робочого місця; компенсаційні виплати — особливі умови та режими праці; змінна винагорода — індивідуальний, бригадний або проєктний результат; ринкова надбавка — дефіцитність

компетентностей і складність заміщення працівника; соціальний пакет — диференційовані потреби персоналу. Така побудова зменшує ризик багаторазового врахування тих самих характеристик праці, підвищує прозорість винагородження та створює передумови для більш керованого формування структури фонду оплати праці.

У дисертаційній роботі *удосконалено*:

- теоретико-методичний підхід до формування та раціонального вибору систем оплати праці працівників будівельних підприємств на основі конфігураційно-ситуаційної логіки (с. 62–82). Вибір погодинної, відрядної, преміальної, акордної, бригадної або комбінованої системи пов'язано з вимірюваністю результату, автономністю виконавця, технологічною взаємозалежністю робіт, фазою будівельного проекту, кошторисно-контрактними обмеженнями та критичністю вимог до якості й безпеки. Це дає змогу диференціювати способи матеріального стимулювання залежно від змісту праці та умов діяльності конкретних професійно-функціональних груп, а не застосовувати уніфіковану систему винагородження до різних категорій персоналу;

- методичний підхід до системного аналізу тенденцій оплати праці у будівельній галузі, який поєднує нормативно-інституційний, індикаторний, динамічний і структурно-компаративний компоненти (с. 102–125). На відміну від аналізу, обмеженого динамікою номінальної середньої заробітної плати, запропонований підхід передбачає зіставлення номінального та реального трудового доходу, продуктивності праці, кадрової забезпеченості, конкурентоспроможності винагороди та фінансових можливостей підприємств. Його застосування дозволяє виявляти системні диспропорції у сфері оплати праці та встановлювати їх економічні, кадрові й інституційні передумови;

- аналітичний підхід до структурно-функціональної діагностики систем оплати праці будівельних підприємств (с. 125–155). Він охоплює дослідження фонду оплати праці, середньомісячних витрат на одного працівника, продуктивності, зарплатомісткості, укомплектованості посад, структури

виплат, стабільності розрахунків із персоналом, міжпосадових співвідношень і фінансової стійкості виплат. Практичним результатом застосування цього підходу є можливість виявлення структурних і функціональних деформацій системи винагородження, зокрема відтворювальної недостатності оплати, зарплатного стискання, необґрунтованих міжпосадових співвідношень, слабого зв'язку між винагородою та результативністю, ризиків кадрової нестійкості й фінансової незбалансованості;

– методичний підхід до інтегрального оцінювання ефективності систем оплати праці будівельних підприємств (с. 155–172). Запропонований підхід передбачає формування економічного, відтворювального, мотиваційно-кадрового та ризикового блоків, нормування показників-стимуляторів і дестимуляторів, визначення блокових оцінок та їх агрегування в інтегральний індекс. Його методична перевага полягає у можливості не лише ранжувати підприємства за узагальненим рівнем ефективності, а й формувати блоковий профіль системи оплати праці, визначати характер проблемної зони та обґрунтовувати пріоритетні напрями управлінського впливу;

– методичні засади грейдингової диференціації базової оплати праці, адаптовані до галузевої специфіки будівельного виробництва (с. 210–240). До факторно-бальної моделі оцінювання робочих місць включено кваліфікаційно-допускову, виробничу, фізичну, технологічну, безпекову, ресурсну, проєктно-кошторисну, фінансово-договірну, управлінську та цифрово-комунікаційну складові цінності роботи. Застосування показника *contra-ratio* дає змогу визначати позицію фактичного окладу в межах грейдового діапазону, виявляти зарплатне стискання та формувати фінансово керовану послідовність коригування базової оплати. Це підвищує обґрунтованість міжпосадової диференціації та забезпечує відокремлення базової цінності робочого місця від поточної результативності працівника.

У дисертації *дістало подальшого розвитку*:

– теоретико-методичне обґрунтування змісту категорій «заробітна плата», «оплата праці», «система оплати праці», «компенсаційна політика» і «сукупна

винагорода» (с. 37–62). Їх змістове уточнення дало змогу визначити заробітну плату як кількісно виражений результат функціонування системи оплати праці; оплату праці як сукупність соціально-економічних, організаційних і правових відносин; систему оплати праці як формалізований механізм установа й диференціації винагороди; компенсаційну політику - як стратегічну рамку прийняття відповідних рішень; сукупну винагороду - як ширшу матеріальну й нематеріальну ціннісну пропозицію роботодавця. Таке розмежування підвищує термінологічну точність дослідження та забезпечує послідовність подальшого формування його методичного інструментарію;

– науково-прикладні положення щодо селективної адаптації зарубіжного досвіду формування систем оплати праці у будівництві (с. 82–100). Замість прямого перенесення цілісних національних моделей обґрунтовано доцільність запозичення окремих функціональних механізмів, зокрема аналітичного оцінювання робіт, грейдових діапазонів, компенсації територіальної мобільності, проєктно-командного преміювання, якісно-безпекових обмежувачів змінної винагороди та галузевих мінімальних стандартів. Цінність такого підходу полягає в урахуванні інституційного середовища, воєнних ризиків, кадрового дефіциту та ресурсних можливостей українських будівельних підприємств;

– типологізація систем оплати праці будівельних підприємств за домінантною логікою функціонування, у межах якої виокремлено відновлювально-збалансований, кадрово-оптимізаційний, соціально-навантажений, фінансово-ризиковий і субпідрядно-гнучкий типи (с. 159–172). Наукове значення цього положення полягає у переході від формального порівняння підприємств за інтегральним індексом до змістової інтерпретації причин і характеру неефективності систем винагородження. Запропонована типологія дає змогу диференціювати управлінські рішення щодо відновлення реальних трудових доходів, удосконалення структури виплат, зміцнення кадрової стійкості, підвищення фінансової дисципліни та посилення зв'язку між оплатою і результатами праці.

Загалом положення наукової новизни є взаємопов'язаними та формують послідовну логіку дослідження: від уточнення категоріального апарату і визначення галузевих умов вибору систем оплати праці — до структурно-функціональної діагностики, інтегрального оцінювання й типологізації систем винагородження, а надалі — до розроблення мультифакторної моделі, грейдингового інструментарію та організаційно-економічних засад їх впровадження. Одержані результати мають теоретичну, методичну та прикладну цінність і становлять внесок у розвиток економіки праці та економіки будівельних підприємств.

Практичне значення результатів дослідження

Практичне значення дисертації визначається тим, що теоретичні та методичні розробки доведено до рівня конкретних процедур, розрахункових алгоритмів і організаційних регламентів. Запропоновані положення можуть використовуватися під час формування та перегляду штатного розпису, положень про оплату праці й преміювання, колективного договору, бюджету фонду оплати праці, порядку встановлення доплат і надбавок, регламенту надання соціальних благ та системи мотиваційного моніторингу. Модульна побудова інструментарію дозволяє впроваджувати його повністю або поетапно залежно від масштабу підприємства, складності кадрової структури та фінансових можливостей.

Прикладну цінність мають чотириблокова модель інтегрального оцінювання, матриця проблемності, типологія систем винагородження, індекси операційної критичності та складності заміщення робочих місць, формули індивідуального і проєктно-бригадного преміювання, сценарії фінансового забезпечення, дорожня карта впровадження та система моніторингу. Їх застосування створює основу для виявлення структурних деформацій оплати праці, ризиків демотивації, кадрової нестійкості, надмірної зарплатомісткості або фінансової незбалансованості виплат та для вибору адресних управлінських рішень.

Результати дослідження впроваджено у практичну діяльність ПП «ВІР-ЗАХІДБУД» (довідка № 72 від 03.07.2025 р.), ТОВ «Технології клімату та автоматизація систем» (довідка № 28/05 від 28.05.2026 р.), ГО «Інститут формування та розвитку громадянського суспільства «Цифрове віче» (довідка вих. № 21-в від 07.07.2025 р.), а також у навчальний процес Київського національного університету будівництва і архітектури (довідка № 1760/52-21/3/26 від 22.06.2026 р.). Документально підтверджене використання положень щодо багатофакторного преміювання, інтегральної діагностики, грейдування посад, деталізації локальних правил оплати праці та контролю фінансової спроможності виплат засвідчує практичну придатність одержаних результатів.

Повнота викладу результатів дослідження в опублікованих працях

Основні положення дисертаційного дослідження опубліковано у 17 наукових працях, з яких одна публікація міститься у виданні, що індексується в наукометричній базі Scopus, чотири статті - у наукових фахових виданнях України, дванадцять праць мають апробаційний характер і опубліковані у збірниках матеріалів міжнародних науково-практичних конференцій. Зміст публікацій розкриває теоретичні, аналітичні та прикладні результати дисертації: 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 оплати праці у забезпеченні конкурентоспроможності будівельного підприємства.

Опубліковані наукові праці за своїм змістом і тематичною спрямованістю достатньо повно відображають основні результати дисертаційного дослідження та підтверджують їх належну апробацію. Вимоги п. 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

12.01.2022 № 44, щодо публікацій, особистого внеску та апробації результатів здобувачем дотримано.

Дотримання принципів академічної доброчесності

Ознайомлення з текстом дисертації та науковими публікаціями Дропи І.Ю. не дає підстав для висновку про порушення принципів академічної доброчесності, наукові думки інших авторів, положення нормативних документів, статистичні дані та використані матеріали електронних джерел супроводжуються відповідними посиланнями. Дисертаційна робота відображає результати самостійного дослідження здобувача, а запропоновані моделі, методичні підходи, розрахунки та практичні рекомендації є авторськими.

Дискусійні положення та зауваження до дисертації

Загалом позитивно оцінюючи дисертаційну роботу Дропи Ігоря Юрійовича, вважаю доцільним виокремити окремі положення, які мають дискусійний або рекомендаційний характер та можуть бути предметом обговорення під час публічного захисту:

1. На сторінках 37–62 автор ґрунтовно розмежовує поняття «заробітна плата», «оплата праці», «система оплати праці», «компенсаційна політика» та «сукупна винагорода», послідовно визначаючи їх змістові межі. Водночас понятійний апарат подано переважно у текстовій формі. Його наочне узагальнення у вигляді порівняльної таблиці або схеми ієрархічного співвідношення категорій посилює теоретичну структурованість підрозділу та полегшило б сприйняття відмінностей між результатом оплати, механізмом його формування, стратегічною політикою винагородження і ширшою ціннісною пропозицією роботодавця.

2. Аналіз сучасних тенденцій оплати праці у будівельній галузі України, здійснений у підрозділі 2.1 (с. 102–125), має переважно загальнонаціональний характер. Зважаючи на подальше дослідження підприємств, що функціонують у різних регіональних і ринкових умовах, аналітичну переконливість роботи

посилила б хоча б вибіркова регіональна деталізація ключових індикаторів - рівня заробітної плати, кадрового дефіциту, продуктивності та вартості будівельних робіт. Це дозволило б чіткіше відокремити загальногалузеві закономірності від регіонально зумовлених відмінностей у формуванні фонду оплати праці.

3. Формули індивідуального та проєктно-бригадного преміювання (3.9–3.12, с. 196–198) достатньо докладно формалізують порядок визначення змінної винагороди виробничого персоналу. Водночас для управлінського, адміністративного й допоміжного персоналу в табл. 3.9 (с. 198–199) наведено переважно змістовий перелік показників. Поширення аналогічної формалізації на ці категорії працівників із визначенням ваг показників, порогових умов та обмежень максимальної премії підвищило б методичну завершеність моделі й зменшило б простір для суб'єктивного трактування результативності.

4. Запропонована опційна система соціальних благ у підрозділі 3.2, табл. 3.25 та додатку Ж визначає склад доступних вибірових благ і диференціює бюджет за грейдами. Разом із тим у роботі не подано узагальненого розрахунку максимального та очікуваного річного навантаження від функціонування соціального пакета на фонд оплати праці або сукупні витрати на персонал. Такий розрахунок за різних сценаріїв вибору працівниками соціальних опцій посилив би фінансово-плановий аспект моделі та дозволив би оцінити межі її доступності для підприємств різного масштабу.

5. У грейдинговому блоці враховано чинний на момент дослідження нормативний поріг оплати праці для бронювання працівників, установлений постановою Кабінету Міністрів України від 30.05.2026 № 692 (с. 231). Однак воєнне законодавство та державні мінімальні гарантії є динамічними. Тому доцільно було б прямо закріпити у запропонованому механізмі процедуру позачергового перегляду мінімальних меж грейдових діапазонів, ринкових надбавок і бюджетних сценаріїв у разі зміни мінімальної заробітної плати, нормативного порогу бронювання або інших обов'язкових параметрів оплати праці.

6. Факторно-бальну модель грейдингового оцінювання апробовано на матеріалах одного підприємства — ПП «ВІР-ЗАХІДБУД» (підрозділ 3.3, с. 210–241). Така апробація демонструє працездатність запропонованої процедури, проте структурно-функціональна діагностика другого розділу охоплює п'ять підприємств із різними організаційними моделями. Методичну переконливість і доказовість можливості перенесення шкали посилює б фрагментарне оцінювання кількох типових посад ще одного досліджуваного підприємства з подальшим зіставленням отриманих балів, грейдів і структури факторів.

Наведені зауваження мають переважно рекомендаційний характер, окреслюють можливості подальшого розвитку та ширшої апробації запропонованого інструментарію, не ставлять під сумнів достовірність основних результатів і не знижують загальної позитивної оцінки дисертаційної роботи.

Загальний висновок

Дисертаційна робота Дропи Ігоря Юрійовича на тему «Удосконалення систем оплати праці будівельних підприємств», подана на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 051 «Економіка» галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки», є завершеною самостійною науковою працею, у якій розв'язано актуальне науково-прикладне завдання щодо розвитку теоретико-методичних, аналітичних і прикладних засад формування та удосконалення систем оплати праці будівельних підприємств. Робота характеризується логічною структурою, достатньою інформаційною базою, коректним використанням методів, належним рівнем наукової новизни та практичною спрямованістю.

Наукові результати дисертації забезпечують перехід від фрагментарного регулювання окремих виплат до системного управління винагородженням на основі структурно-функціональної діагностики, інтегрального оцінювання, типологізації проблем, мультифакторної побудови винагороди та грейдингової диференціації базової оплати. Запропонований інструментарій має практичне значення для підвищення внутрішньої справедливості, зовнішньої

конкурентоспроможності, кадрової стійкості, продуктивності, якості, безпеки та фінансової збалансованості діяльності будівельних підприємств.

За змістом, структурою, науковою новизною, обґрунтованістю висновків, практичним значенням і повнотою оприлюднення результатів дисертаційна робота відповідає вимогам наказу Міністерства освіти і науки України від 12.01.2017 № 40 «Про затвердження Вимог до оформлення дисертації» та Порядку присудження ступеня доктора філософії і скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 12.01.2022 № 44, зі змінами.

Враховуючи актуальність теми, належний рівень наукової новизни, теоретичне і практичне значення отриманих результатів, повноту виконання поставлених завдань та дотримання принципів академічної доброчесності, вважаю, що Дропа Ігор Юрійович заслуговує на присудження ступеня доктора філософії за спеціальністю 051 «Економіка» галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки».

Офіційний опонент:

кандидат економічних наук, доцент,
завідувачка кафедри економіки
підприємства та менеджменту

Академії праці, соціальних відносин і туризму



Неля ВАСИЛЕЦЬ

Підпис к.е.н., доцента Василець Нелі Михайлівни засвідчую

