УДК 331.2:69(477) *https://doi.org/10.66416/2522-1620.3.2026.171-179*

ЗІНЧЕНКО М. М.

Модернізація систем оплати праці в будівництві: інноваційні підходи та механізми стимулювання персоналу

Актуальність теми дослідження. *У сучасних умовах функціонування будівельної галузі України, що характеризуються високим рівнем невизначеності, дефіцитом кваліфікованих кадрів, зростанням вартості ресурсів та необхідністю післявоєнної відбудови, особливого значення набуває ефективна система оплати праці. Традиційні підходи до формування заробітної плати в будівництві часто не відповідають сучасним викликам, не забезпечують належного рівня мотивації працівників і не сприяють підвищенню продуктивності праці. У зв'язку з цим актуалізується потреба у модернізації систем оплати праці на основі інноваційних підходів, що враховують гнучкість, результативність, цифровізацію управлінських процесів та індивідуалізацію стимулювання персоналу.*

Метою дослідження *є обґрунтування теоретичних положень і розробка практичних рекомендацій щодо модернізації систем оплати праці на будівельних підприємствах із використанням інноваційних механізмів стимулювання персоналу.*

Методи дослідження. *У процесі дослідження використано загальнонаукові та спеціальні методи, зокрема:*

• методи теоретичного узагальнення та системного аналізу – для дослідження сутності та еволюції систем оплати праці;

• порівняльний аналіз – для оцінки традиційних та інноваційних форм оплати праці;

• економіко–статистичні методи – для аналізу показників ефективності праці;

• метод експертних оцінок – для визначення пріоритетних напрямів стимулювання персоналу;

• моделювання – для формування удосконаленої системи оплати праці.

Результати дослідження. *У роботі визначено ключові недоліки існуючих систем оплати праці в будівництві, зокрема їх низьку гнучкість, слабкий зв'язок із результатами діяльності та обмежене використання нематеріальних стимулів. Обґрунтовано необхідність переходу до інноваційних моделей оплати праці, що поєднують тарифні та безтарифні підходи, враховують індивідуальний внесок працівника та результати командної роботи. Запропоновано механізм інтеграції KPI–орієнтованих систем, гнучких бонусних програм, а також цифрових інструментів управління оплатою праці. Розроблено модель модернізованої системи оплати праці, що сприяє підвищенню продуктивності та мотивації персоналу.*

Галуззю застосування результатів *є будівельні підприємства різних форм власності, девелоперські компанії, підрядні організації, а також органи державного управління та професійні об'єднання у сфері будівництва при формуванні політики оплати праці.*

Висновки. *У результаті дослідження доведено, що модернізація систем оплати праці є необхідною умовою підвищення ефективності діяльності будівельних підприємств. Впровадження інноваційних підходів до стимулювання персоналу забезпечує посилення мотивації, зростання продуктивності праці та покращення якості виконання робіт. Запропоновані підходи дозволяють адаптувати систему оплати праці до сучасних економічних умов та підвищити конкурентоспроможність підприємств галузі.*

Ключові слова: *оплата праці, будівельні підприємства, стимулювання персоналу, мотивація, інноваційні підходи, KPI, продуктивність праці, ефективність, модернізація систем управління.*

MYROSLAVA ZINCHENKO

Modernization of wage systems in construction: innovative approaches and mechanisms for personnel incentives

Relevance of the research topic. *In the current conditions of the functioning of Ukraine's construction industry, characterized by a high level of uncertainty, a shortage of qualified personnel,*

© ЗІНЧЕНКО М. М., 2026

rising resource costs, and the need for post–war reconstruction, an effective wage system becomes of particular importance. Traditional approaches to wage formation in construction often do not meet modern challenges, fail to ensure an adequate level of employee motivation, and do not contribute to increased labor productivity. In this context, the need to modernize wage systems based on innovative approaches that take into account flexibility, performance orientation, digitalization of management processes, and individualization of personnel incentives becomes increasingly relevant.

***The aim of the study** is to substantiate theoretical provisions and develop practical recommendations for the modernization of wage systems at construction enterprises using innovative mechanisms of personnel incentives.*

Research methods.

The study employs general scientific and special methods, in particular:

• methods of theoretical generalization and system analysis – to examine the essence and evolution of wage systems;

• comparative analysis – to evaluate traditional and innovative forms of wage payment;

• economic and statistical methods – to analyze indicators of labor efficiency;

• expert assessment method – to determine priority directions of personnel incentives;

• modeling – to design an improved wage system.

***Research results.** The study identifies key shortcomings of existing wage systems in construction, including low flexibility, weak linkage to performance results, and limited use of non–material incentives. The necessity of transitioning to innovative wage models that combine tariff and non–tariff approaches, take into account individual employee contributions, and reflect team performance results is substantiated. A mechanism for integrating KPI–based systems, flexible bonus programs, and digital tools for wage management is proposed. A model of a modernized wage system is developed, aimed at improving productivity and personnel motivation.*

***Scope of application of the results** includes construction enterprises of various ownership forms, development companies, contracting organizations, as well as public administration bodies and professional associations in the construction sector when forming wage policy.*

***Conclusions.** The study demonstrates that the modernization of wage systems is a necessary condition for improving the efficiency of construction enterprises. The implementation of innovative approaches to personnel incentives enhances motivation, increases labor productivity, and improves work quality. The proposed approaches allow adaptation of wage systems to current economic conditions and strengthen the competitiveness of enterprises in the industry.*

***Keywords:** wages, construction enterprises, personnel incentives, motivation, innovative approaches, KPI, labor productivity, efficiency, modernization of management systems.*

Постановка проблеми. Сучасний розвиток будівельної галузі України відбувається в умовах економічної нестабільності, воєнних викликів, структурних трансформацій ринку праці та необхідності масштабної післявоєнної відбудови. За таких умов особливої актуальності набуває проблема забезпечення ефективного функціонування систем оплати праці на будівельних підприємствах. Наявні підходи до організації заробітної плати переважно базуються на традиційних тарифних і відрядних формах, які не враховують повною мірою сучасні вимоги до гнучкості, результативності та індивідуалізації стимулювання працівників.

Однією з ключових проблем є недостатній зв'язок між рівнем оплати праці та кінцевими результатами діяльності як окремого працівника, так і підприємства в цілому. Це знижує мотивацію персоналу, стримує зростання продуктивності праці та негативно впливає на якість виконання будівельних робіт. Крім того, спостерігається обмежене використання інноваційних інструментів стимулювання, зокрема систем, орієнтованих на ключові показники ефективності (KPI), гнучких бонусних механізмів та цифрових рішень в управлінні персоналом.

Водночас будівельна галузь характеризується високою трудомісткістю, значною часткою тим–

часових працівників і проектним характером діяльності, що ускладнює формування ефективної та справедливої системи оплати праці. Невирішеними залишаються питання адаптації систем винагороди до умов нестабільного попиту, інфляційних коливань і дефіциту кваліфікованих кадрів.

Таким чином, існує об'єктивна необхідність у науковому обґрунтуванні та розробці інноваційних підходів до модернізації систем оплати праці в будівництві, які б забезпечували підвищення мотивації персоналу, ефективності використання трудових ресурсів і конкурентоспроможності будівельних підприємств.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання оплати праці активно обговорюються і досліджуються вітчизняними науковцями, такими, як: О. Поліщук, О. Сяська, О. Савченко [1]; Н. Правдюк, Л. Козловська [2]; Б. Вапнярчук [3]; Т. Красюк [4]; Н. Головач, Н. Василець [5]; О. Грішнова, Д. Марковець [6]; А. Колот, О. Герасименко [7]; Г. Качан, І. Петрова, О. Балика [8]; Л. Згалат–Лозинська, В. Шовківська, А. Козлова [9]; О. Шемінов [10]; І. Кравченко, А. Ткачук [11] та ін. Дослідження цих авторів охоплюють трансформацію систем оплати праці під впливом воєнних умов, цифровізації та змін на ринку праці, акцентуючи увагу на необхідності гнучких, адаптивних і соціально орієнтованих підходів. Водночас значна увага приділяється забезпеченню справедливості винагороди, розвитку людського капіталу та врахуванню галузевої специфіки, зокрема у будівництві.

Метою статті є комплексне дослідження теоретичних і прикладних аспектів удосконалення систем оплати праці на будівельних підприємствах з урахуванням сучасних економічних умов, зокрема викликів воєнного часу, та обґрунтування напрямів підвищення їх ефективності.

Формулювання цілей статті полягають у аналізі сучасних підходів до організації оплати праці на будівельних підприємствах, виявленні їх недоліків в умовах нестабільності, а також обґрунтуванні практичних рекомендацій щодо їх удосконалення та підвищення мотиваційної ефективності.

Виклад основного матеріалу. Розвиток систем оплати праці на будівельних підприємствах України у 2020–2026 рр. відбувався під впливом комплексу макроекономічних, інституційних та кризових факторів, серед яких ключову роль відіграли пандемія COVID–19, повномасштабна війна, інфляційні процеси та структурні зміни на ринку праці. У зазначений період відбулося суттєве трансформування підходів до формування заробітної плати, що проявилось у переході від стабільних тарифних систем до більш гнучких моделей стимулювання.

У 2020–2021 рр. будівельна галузь функціонувала в умовах помірного економічного зростання та поступового підвищення рівня заробітних плат. Водночас уже у 2022 р. внаслідок воєнних дій відбулося різке скорочення обсягів будівництва, що супроводжувалося частковою втратою робочої сили та деформацією ринку праці.

Починаючи з 2023 р., спостерігається відновлення галузі, що супроводжується стрімким зростанням попиту на будівельні кадри та відповідним підвищенням заробітної плати. Загальні тенденції розвитку систем оплати праці у будівельній галузі впродовж 2020–2026 рр. відображає реальні трансформації на ринку праці та ефективність функціонування галузі табл.1.

Як видно з табл. 1, у 2020–2021 рр. рівень оплати праці залишався відносно низьким, що було зумовлено обмеженим попитом на робочу силу та нестабільністю економіки. Водночас уже у 2023–2026 рр. спостерігається різке зростання заробітної плати, що пояснюється: дефіцитом кваліфікованих кадрів; активізацією відбудови інфраструктури; підвищенням конкуренції між роботодавцями; інфляційними процесами.

Аналізуючи динаміку середнього рівня заробітної плати у будівництві її внутрішню структуру,

Таблиця 1. Динаміка середньої заробітної плати у будівництві України (2020–2026 рр.)

Рік	Середня зарплата, грн	Темпи зростання, %
2020	10 500–12 000	–
2021	13 000–15 000	+20–25
2022	15 000–18 000	+10–15
2023	20 000–25 000	+30–40
2024	25 000–30 000	+20
2025	30 000–35 000	+15–20
2026	35 000–39 000	+15–20

Джерела: узагальнено за даними аналітики ринку праці та платформ працевлаштування [14]

Динаміка середньої заробітної плати у будівництві України (2020–2026)

зокрема галузеву та професійну диференціацію, можна виявити особливості розподілу доходів між різними категоріями працівників табл. 2.

Наведені дані свідчать про значну диференціацію оплати праці залежно від: рівня кваліфікації; складності робіт; відповідальності; управлінських функцій.

Найвищі доходи отримують управлінські та інженерні кадри, тоді як робітничі професії демонструють стабільне, але менш значне зростання.

Розглянута професійна диференціація оплати праці потребує подальшого поглиблення через аналіз зовнішніх макроекономічних та інституційних чинників впливу, серед яких визначальним є воєнний фактор, що спричинив структурні зрушення на ринку праці, загострення дефіциту кваліфікованих кадрів, зміну форм зайнятості та, як наслідок, суттєву трансформацію механізмів формування й регулювання заробітної плати у будівельній галузі. Повномасштабне вторгнення росії в Україну, введення воєнного стану суттєво трансформувало систему оплати праці у будівництві. Основні зміни включають:

1. Перехід до короткострокових контрактів.
2. Зростання ролі погодинної оплати.
3. Підвищення частки преміальних виплат.
4. Залежність зарплати від проєктного фінансування.

Водночас вплив воєнного фактору на систему оплати праці актуалізує необхідність ідентифікації ключових проблем її функціонування в сучасних умовах, оскільки саме вони визначають ефективність мотиваційних механізмів, рівень стабільності доходів працівників та загальну конкурентоспроможність будівельних підприємств.

Аналіз сучасного стану системи оплати праці в будівельній галузі України дозволяє виокремити низку системних проблем, що суттєво впливають на ефективність функціонування підприємств та рівень трудової мотивації працівників.

1. Нестабільність доходів – зберігається висока нестабільність доходів будівельників, яка обумовлена проєктним характером діяльності галузі, нерівномірністю фінансування будівництва та значною залежністю від державних і приватних інвестиційних програм. Це призводить до того, що заробітна плата часто має коливальний характер і не забезпечує працівникам довгострокової фінансової передбачуваності.

2. Вагомою проблемою є гострий дефіцит кваліфікованих кадрів, який посилився внаслідок міграційних процесів, спричинених воєнними дія-

Таблиця 2. Рівень заробітної плати за професіями у будівництві (2026 р.)

Професія	Середня зарплата, грн
Керівник проєкту	75 000
Головний інженер	65 000
Виконроб	50 000
Муляр	50 000–56 000
Монтажник	42 500–45 000
Зварювальник	35 000
Електрик	30 000
Будівельник (середній рівень)	37 500

Джерела: узагальнено за даними аналітики ринку праці та платформ працевлаштування [14]

ми. Значна частина досвідчених фахівців виїхала за кордон або змінила сферу зайнятості, що спричинило зростання конкуренції між роботодавцями та, відповідно, нерівномірне підвищення заробітної плати без системного підходу до її формування.

3. Нерівномірність оплати – у будівельній галузі зберігається суттєва регіональна диференціація оплати праці: у великих містах та регіонах із активним відновлювальним будівництвом рівень заробітної плати значно перевищує показники депресивних територій. Це посилює дисбаланси на ринку праці та ускладнює рівномірний розвиток галузі в масштабах країни.

4. Недостатня мотивація – у багатьох будівельних підприємствах домінують традиційні форми матеріального стимулювання, тоді як нематеріальні стимули (кар'єрний розвиток, навчання, соціальні пакети, гнучкі графіки) застосовуються обмежено, що знижує загальну привабливість галузі для молодих спеціалістів.

5. Інфляційний тиск – знецінення реальної заробітної плати. Суттєвим викликом залишається вплив інфляційних процесів, які знижують реальну купівельну спроможність заробітної плати навіть за умови номінального її зростання. Це формує додатковий тиск на роботодавців і потребує впровадження систем регулярної індексації доходів.

Сукупність зазначених проблем свідчить про необхідність комплексного реформування системи оплати праці у будівельній галузі з урахуванням сучасних економічних викликів та потреб відновлення країни.

Виявлені проблеми функціонування системи оплати праці у будівельній галузі України – зокрема нестабільність доходів, дефіцит кваліфікованих кадрів, регіональні диспропорції, обмежене застосування сучасних мотиваційних інструментів та вплив інфляційних процесів – зумовлюють необхідність більш глибокого методологічного узагальнення підходів до її організації. У цьому контексті особливої актуальності набуває порівняльний аналіз традиційних і сучасних моделей оплати праці, який дозволяє не лише виявити їхні сильні та слабкі сторони, а й оцінити ступінь відповідності існуючих систем викликам воєнного та післявоєнного періоду.

Механізми стимулювання праці здатні забезпечити баланс між інтересами роботодавців і працівників, підвищення продуктивності праці та утримання кваліфікованих кадрів у галузі. Саме тому подальший розгляд доцільно зосередити на зіставленні ключових характеристик традиційних тарифних підходів та сучасних гнучких моделей оплати праці, які дедалі активніше впроваджуються у будівельних компаніях України в умовах трансформації ринку праці та зростання конкуренції за людський капітал.

Порівняння традиційних і сучасних моделей оплати праці дозволяє зробити висновок, що ефективність функціонування будівельних підприємств у значній мірі залежить від рівня адаптації систем стимулювання до сучасних ринкових умов, що, у свою чергу, зумовлює необхідність визначення конкретних напрямів їх удосконалення з урахуванням специфіки будівельної галузі, її циклічності, проєктного характеру та впливу кризових факторів табл.3.

У сучасних умовах розвитку будівельної галузі України, яка функціонує в умовах воєнного стану, відновлення інфраструктури та значного дефіциту робочої сили, удосконалення системи оплати праці набуває стратегічного значення. Ефективна система стимулювання повинна не лише забезпечувати конкурентний рівень доходів, але й сприяти підвищенню продуктивності праці, стабілізації кадрового потенціалу та зменшенню відтоку кваліфікованих спеціалістів.

У цьому контексті особливої актуальності набуває впровадження сучасних інструментів оці-

Таблиця 3. Порівняння традиційних і сучасних систем оплати праці

Критерій	Традиційна система	Сучасна система
Основа	Тарифна ставка	Гнучкі контракти
Мотивація	Матеріальна	Матеріальна + нематеріальна
Гнучкість	Низька	Висока
Залежність від результату	Слабка	Висока
Стабільність	Відносна	Нестабільна

нювання результативності праці, що дозволяють пов'язати рівень винагороди з досягнутими результатами діяльності працівників. Зокрема, найбільш ефективними підходами є:

1. Одним із ключових напрямів є перехід до систем оплати праці, що базуються на ключових показниках ефективності (KPI). Для будівельних підприємств це особливо актуально, оскільки діяльність має чітко виражений проєктний характер. До KPI у будівництві можуть належати:

– дотримання термінів виконання будівельних робіт;

– якість виконання технічних завдань;

– рівень браку або переробок;

– продуктивність бригад;

– економія матеріальних ресурсів.

Такий підхід дозволяє напряму пов'язати заробітну плату з результатами праці, що підвищує відповідальність працівників та ефективність використання трудових ресурсів.

2. Розширення системи преміювання та бонусів. У будівельній галузі доцільним є значне розширення гнучких преміальних систем, тобто йдеться про:

– бонуси за дострокове завершення об'єктів;

– премії за відсутність порушень техніки безпеки;

– винагороди за складні або аварійні роботи;

– колективні бонуси для будівельних бригад.

Особливо ефективним є впровадження командного преміювання, оскільки будівництво має колективний характер, де результат залежить від узгодженої роботи різних спеціалістів.

3. Індексація заробітної плати з урахуванням інфляції та воєнних ризиків. В умовах високої інфляції та економічної нестабільності критично важливим є регулярне коригування рівня заробітної плати. У будівельній галузі, де значна частина витрат залежить від імпортних матеріалів і коливань валютного курсу, індексація повинна бути системною та автоматизованою, це дасть можливість:

– зберегти реальну купівельну спроможність працівників;

– зменшити соціальну напругу;

– підвищити стабільність кадрового складу.

4. Цифровізація систем управління оплатою праці. Сучасні будівельні компанії дедалі більше впроваджують цифрові HR–системи, які дозволяють автоматизувати нарахування заробітної плати, облік робочого часу та оцінювання ефективності праці. У будівництві це особливо важливо через:

– роботу на різних об'єктах одночасно;

– змінність бригад;

– необхідність контролю фактичного виконання робіт.

Використання цифрових платформ дозволяє підвищити прозорість нарахувань та знизити ризик конфліктів між роботодавцем і працівниками.

5. Посилення соціальних та нематеріальних стимулів. Окрім матеріальної складової, сучасна система оплати праці у будівництві повинна включати розвинуті нематеріальні стимули, такі як:

– медичне страхування працівників;

– забезпечення житлом або компенсація оренди (особливо для мобільних бригад);

– навчання та підвищення кваліфікації;

– кар'єрне зростання;

– безкоштовне забезпечення спецодягом і засобами захисту.

У воєнний період такі стимули набувають особливої ваги, оскільки підвищують соціальну захищеність працівників.

6. Формування гнучких контрактних моделей зайнятості. Будівельна галузь характеризується сезонністю та проєктністю, тому важливим є розвиток гнучких форм зайнятості, таких як:

– короткострокові контракти під конкретні об'єкти;

– погодинна оплата праці;

– змішані системи (ставка + результат);

– залучення підрядних бригад.

Це дозволяє підприємствам ефективніше управляти витратами на працю та адаптуватися до коливань попиту.

7. Орієнтація на міжнародні стандарти оплати праці. У процесі відбудови України зростає роль

міжнародних інвесторів, що вимагає гармонізації системи оплати праці з європейськими стандартами. Це передбачає:

– прозорість формування заробітної плати;
– офіційне працевлаштування;
– дотримання норм охорони праці;
– конкурентний рівень оплати праці відносно ринку ЄС.

Таким чином, можна стверджувати, що удосконалення системи оплати праці у будівельній галузі повинно здійснюватися на основі комплексного поєднання результативно орієнтованих, гнучких і соціально відповідальних підходів. Впровадження KPI, розвиток преміальних механізмів, індексація доходів, цифровізація процесів управління персоналом, а також посилення нематеріальних стимулів і гнучких форм зайнятості сприяють підвищенню ефективності праці та конкурентоспроможності підприємств.

Водночас орієнтація на міжнародні стандарти та врахування сучасних викликів, зокрема воєнних і економічних, забезпечують формування прозорої, справедливої та адаптивної системи оплати праці, здатної не лише утримувати кваліфіковані кадри, але й стимулювати їх професійний розвиток і довгострокову зайнятість у галузі.

Висновок

Отже, модернізація системи оплати праці у будівельній галузі проявляється у поступовому переході від традиційних тарифних підходів до гнучких, орієнтованих на результат моделей, які враховують індивідуальні та колективні показники ефективності праці, що підвищує адаптивність підприємств до змін ринкового середовища. У 2020–2026 рр. простежується тенденція до зростання рівня заробітної плати у будівництві, однак це зростання має нерівномірний і переважно компенсаторний характер через дефіцит кадрів, інфляційні процеси та підвищений попит на будівельні послуги в умовах відбудови країни.

Водночас зберігається низка проблем, що стримують розвиток системи оплати праці, зокрема нестабільність доходів, регіональні диспропорції, недостатній розвиток нематеріального стимулювання, обмежена цифровізація HR–процесів і вплив інфляційного знецінення заробітної плати. Подальший розвиток пов'язаний із впровадженням KPI–орієнтованих підходів, розширенням гнучких бонусних систем, цифровізацією управління персоналом, посиленням соціальних гарантій, індексацією доходів та орієнтацією на європейські стандарти організації праці.

Модернізація системи оплати праці на будівельних підприємствах виступає важливою передумовою підвищення ефективності галузі, зміцнення її кадрового потенціалу та забезпечення результативності процесів відбудови України, що потребує поєднання економічних, соціальних і цифрових інструментів управління трудовою мотивацією.

Список використаних джерел:

1. Поліщук О. Ю., Сяська О. В., Савченко О. Р. Сучасні тенденції та особливості оплати праці. «Економічний вісник НТУУ «Київський політехнічний інститут. No 31, 2024. С. 7–11. https://doi.org/10.20535/2307–5651.31.2024.319011

2. Н. Л. Правдюк, Л. Ю. Козловська. Особливості оплати праці в Україні у період воєнного стану: сутність, державне регулювання та мотивація працівників. Ефективна економіка. №1, 2025. https://doi.org/10.32702/2307–2105.2025.1.30

3. Б. В. Вапнярчук. До питання оплати праці наукових працівників в Україні: реалії сьогодення. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право. Розділ 5. Трудове право; право соціального забезпечення. Том 3 № 86 (2024) С.11–15. https://doi.org/10.24144/2307–3322.2024.86.3.1

4. Тетяна Красюк. Гідна оплата праці наукових та науково–педагогічних працівників у контексті змін освітньої парадигми. Право та інновації. № 2 (50) (2025). С.52–59. https://doi.org/10.37772/2518–1718–2025–2(50)–6

5. Головач Н., Василець Н. (2026). Преміювання та доплати у структурі заробітної плати працівників у будівництві: ризики та напрями оптимізації. Сталий розвиток економіки, (1 (58), 382–388. https://doi.org/10.32782/2308–1988/2026–58–49

6. Грішнова О., Марковець Д. Цифровізація розвитку корпоративного людського капіталу: тренди, виклики, ефективність (на прикладі консалтингових компаній). Вчені записки Університету «КРОК». 2024. №1(73). С. 28–39. 10.31732/2663–2209–2024–73–28–39

7. Kolot A.M. Herasymenko O. 2018. Інноваційна праця та її інтелектуалізація як стратегічні вектори становлення нової економіки. Економіка і організація управління. 1(29) (2018), 6–23. https://jeou.donnu.edu.ua/article/view/5732

8. Качан Г. М., Петрова І. Л., Балика О. Г. Цифрова економіка та поява цифрової зайнятості. Соціально–трудові відносини: теорія і практика. Київ, 2020. № 2. С. 10–20. http://dx.doi.org/10.21511/slrtp.10(2).2020.02

9. Згалат–Лозинська Л., Шовківська В., Козлова А. (2025). Вектори удосконалення системи соціально–трудових гарантій на будівельних підприємствах. Економіка та суспільство, (74). https://doi.org/10.32782/2524–0072/2025–74–145

10. Шемінов О. (2024). Фактори розвитку діджиталізації праці в Україні. Економіка та суспільство, (70). https://doi.org/10.32782/2524–0072/2024–70–36.

11. Кравченко І., Ткачук А. (2024). Оцінка ефективності використання людського капіталу в Україні в умовах діджиталізації праці. Економіка та суспільство, (63). https://doi.org/10.32782/2524–0072/2024–63–35

12. Ащеулова О.М., Лось В.О., Лобунець Т.В. Взаємозв'язок трансформаційних процесів і зайнятості в умовах цифрової економіки. (2025). Інноваційна економіка, 2, 243–251. https://doi.org/10.37332/2309–1533.2025.2.27

13. Альошина, Т. (2024). Методологічні підходи до визначення сутності поняття «ринок праці». Економічний простір, (191), 506–511. https://doi.org/10.32782/2224–6282/192–9

14. Євгенія Кузенкова – редакторка в Work.ua Що відбувається на ринку праці у сфері будівництва: аналітика зарплат і вакансій. 31 березня 2026. https://www.work.ua/articles/analytics/4158/

References:

1. Polishchuk O.Yu., Siaska O.V., Savchenko O.R. (2024). Current trends and features of remuneration. Economic Bulletin of NTUU «Kyiv Polytechnic Institute», No. 31, pp. 7–11. https://doi.org/10.20535/2307–5651.31.2024.319011

2. Pravdiuk N.L., Kozlovska L.Yu. (2025). Features of remuneration in Ukraine during martial law: essence, state regulation, and employee motivation. Efficient Economy, No. 1. 2025. https://doi.org/10.32702/2307–2105.2025.1.30

3. Vapniarchuk B.V. (2024). On the issue of remuneration of scientific workers in Ukraine: current realities. Scientific Bulletin of Uzhhorod National University. Series: Law. Section 5: Labor Law; Social Security Law, Vol. 3, No. 86, pp. 11–15. https://doi.org/10.24144/2307–3322.2024.86.3.1

4. Krasiuk T. (2025). Decent remuneration of scientific and academic staff in the context of changes in the educational paradigm. Law and Innovations, No. 2 (50), pp. 52–59. https://doi.org/10.37772/2518–1718–2025–2(50)–6

5. Holovach N., Vasylets N. (2026). Bonuses and allowances in the wage structure of construction workers: risks and directions for optimization. Sustainable Economic Development, No. 1 (58), pp. 382–388. https://doi.org/10.32782/2308–1988/2026–58–49

6. Hrishnova O., Markovets D. (2024). Digitalization of corporate human capital development: trends, challenges, efficiency (case of consulting companies). Scientific Notes of KROK University, No. 1 (73), pp. 28–39. doi 10.31732/2663–2209–2024–73–28–39

7. Kolot A.M., Herasymenko O. (2018). Innovative labor and its intellectualization as strategic vectors for the formation of a new economy. Economics and Organization of Management, No. 1 (29), pp. 6–23. URL: https://jeou.donnu.edu.ua/article/view/5732

8. Kachan H.M., Petrova I.L., Balyka O.H. (2020). Digital economy and the emergence of digital employment. Social and Labor Relations: Theory and Practice, No. 2, pp. 10–20. http://dx.doi.org/10.21511/slrtp.10(2).2020.02

9. Zghalat–Lozynska L., Shovkivska V., Kozlova A. (2025). Vectors of improving the system of social and labor guarantees at construction enterprises. Economy and Society, No. 74. https://doi.org/10.32782/2524–0072/2025–74–145

10. Sheminov, O. (2024). Factors of labor digitalization development in Ukraine. Economy and Society, No. 70. https://doi.org/10.32782/2524–0072/2024–70–36

11. Kravchenko, I., Tkachuk, A. (2024). Assessment of the efficiency of human capital use in Ukraine under labor digitalization. Economy and Society, No. 63. https://doi.org/10.32782/2524–0072/2024–63–35

12. Ashcheulova O.M., Los V.O., Lobunets T.V. (2025). Interrelation between transformation processes and employment in the digital economy. Innovative Economy, No. 2, pp. 243–251. https://doi.org/10.37332/2309–1533.2025.2.27

13. Aloshyna T. (2024). Methodological approaches to defining the essence of the concept of «labor market». Economic Space, No. 191, pp. 506–511. https://doi.org/10.32782/2224–6282/192–9

14. Yevheniia Kuzenkova. Editor at Work.ua What is happening in the labor market in the construction sec–

tor: salary and vacancy analytics. March 31, 2026. https://www.work.ua/articles/analytics/4158/

Дані про автора

Зінченко Мирослава Михайлівна,

к. е. н., професор Київського національного університету будівництва і архітектури, Київ, Україна

ORSID:https://orcid.org/0000–0003–3775–8862

e–mail: zinchenko.mm@knuba.edu.ua

Data about the author

Myroslava Zinchenko,

Candidate of economic sciences, professor at Kyiv National University of Construction and Architecture, Kyiv, Ukraine

e–mail: zinchenko.mm@knuba.edu.ua

Надходження статті до редакції 19.03.2026
Прийнято до друку 27.03.2026
Опубліковано 30.03.2026