

Міністерство освіти і науки України
Луцький національний технічний університет
Факультет бізнесу та права
Кафедра економіки

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
ЗА СТУПЕНЕМ ВИЩОЇ ОСВІТИ «БАКАЛАВР»

Аналіз та оцінка ефективності використання працівників будівельних підприємств регіону (на матеріалах Волинської області)

спеціальність 051 Економіка

(шифр і назва спеціальності)

освітня програма «Управління персоналом та економіка праці»

(назва освітньої програми)

Виконав: здобувач вищої освіти
Групи ЕК(УП) – 42
САВОНЮК Максим Михайлович

(підпис)

Керівник:
Доктор філософії (PhD), доцент
Косінський Петро Миколайович

(підпис)

Кваліфікаційну роботу
допущено до захисту
«__» _____ 20__ р.
К.е.н., доцент
Гарант освітньої програми:
Шубала Ірина Володимирівна

(підпис)

Луцьк – 2025 року

ЛУЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет бізнесу та права

Кафедра економіки

Ступінь вищої освіти: бакалавр

Галузь знань: 05 Соціальні та поведінкові науки

Спеціальність: 051 Економіка

Освітня програма: «Управління персоналом та економіка праці»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри економіки
проф. Шубалий О.М.

«__» _____ 202__ р.

ЗАВДАННЯ

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

САВОНІЮК Максим Михайлович

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема кваліфікаційної роботи

Аналіз та оцінка ефективності використання працівників будівельних підприємств регіону (на матеріалах Волинської області)

Керівник роботи: Косінський П.М.

затверджені наказом закладу вищої освіти від «17» січня 2025 р. №28/01-02

2. Строк подання здобувачем вищої освіти кваліфікаційної роботи «14» червня 2025 р.

3. Вихідні дані до роботи: теоретичні джерела, матеріали науково-практичних конференцій, навчальні видання, науково-аналітичні статті вітчизняних та зарубіжних авторів з питань аналізу й оцінки ефективності праці на підприємствах, дані офіційної статистики, ресурси глобальної мережі Інтернет.

4. Зміст пояснювальної записки (перелік питань, що потрібно розробити):

ВСТУП

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИЗНАЧЕННЯ РІВНЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ В БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ ВОЛИНСЬКОЇ ОБЛАСТІ

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

ДОДАТКИ. СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

5. Перелік графічного (ілюстративного) матеріалу:

1. Методичні підходи до оцінки ефективності праці

2. Способи оцінки ефективності праці на підприємстві

3. Методологічні підходи оцінки продуктивності

4. Переваги та недоліки платформи Rhumbix

5. Сучасні інструменти в управлінні працею

6. Оцінка продуктивності праці на будівельних підприємствах Волинської області

7. Очікувана динаміка продуктивності праці на будівельних підприємствах Волинської області

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис	
		завдання видав	завдання прийняв
<i>1 розділ</i>	<i>Косінський П.М., доцент</i>		
<i>2 розділ</i>	<i>Косінський П.М., доцент</i>		
<i>Висновки та пропозиції</i>	<i>Косінський П.М., доцент</i>		

7. Дата видачі завдання «30» вересня 2024 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи бакалавра	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	<i>Обґрунтування теми</i>	<i>до 30.09.2024</i>	
2.	<i>Огляд літератури із досліджуваної проблеми</i>	<i>до 31.10.2024</i>	
3.	<i>1 розділ</i>	<i>до 31.12.2024</i>	
4.	<i>2 розділ</i>	<i>до 15.04.2025</i>	
5.	<i>Висновки та пропозиції</i>	<i>до 20.05.2025</i>	
6.	<i>Формування списку використаних джерел</i>	<i>до 25.05.2025</i>	
7.	<i>Формування додатків</i>	<i>до 27.05.2025</i>	
8.	<i>Оформлення ілюстративного матеріалу</i>	<i>до 31.05.2025</i>	
9.	<i>Нормоконтроль</i>	<i>до 01.06.2025</i>	
10.	<i>Інструментальна перевірка на академічний плагіат</i>	<i>до 07.06.2025</i>	
11.	<i>Представлення кваліфікаційної роботи бакалавра до захисту</i>	<i>до 14.06.2025</i>	

Здобувач вищої освіти

_____ (Савонюк М.М.)
(підпис) (прізвище, ініціали)

Керівник кваліфікаційної роботи

_____ (Косінський П.М.)
(підпис) (прізвище, ініціали)

АНОТАЦІЯ

Савонюк М. М. Аналіз та оцінка ефективності використання працівників будівельних підприємств регіону (на матеріалах Волинської області).

Кваліфікаційна робота бакалавра за спеціальністю 051 Економіка, спеціалізація «Управління персоналом та економіка праці». Луцький національний технічний університет. Луцьк 2025.

У дипломній роботі досліджується ефективність використання працівників будівельних підприємств Волинської області. Актуальність теми зумовлена потребою раціонального використання трудового потенціалу у контексті розвитку будівельної галузі та зростаючих вимог до продуктивності праці. У роботі проведено теоретичний аналіз підходів до визначення ефективності використання персоналу, включаючи класичну, системну та соціально-економічну концепції. Особливу увагу приділено сучасним методам управління персоналом і впливу цифрових технологій на організацію праці. Представлено огляд міжнародного досвіду підвищення ефективності використання робочої сили в будівництві. Аналітична частина базується на статистичних даних діяльності будівельних підприємств Волинського регіону. Здійснено оцінку рівня зайнятості, продуктивності праці, структури персоналу та динаміки показників за останні роки. Виявлено основні проблеми: низький рівень кваліфікації частини працівників, відсутність належної мотивації та недостатнє використання сучасних методів управління трудовими ресурсами.

Запропоновано практичні рекомендації щодо вдосконалення кадрової політики, впровадження інноваційних технологій у процеси будівництва, а також підвищення кваліфікації персоналу. У результаті дослідження сформовано комплекс заходів для покращення ефективності використання працівників, що може бути використаний як на рівні окремих підприємств, так і для розробки регіональних програм розвитку будівельної галузі. Робота має практичне значення та може стати основою для подальших досліджень у сфері управління трудовими ресурсами.

ANNOTATION

Savonyuk M. M. Analysis and evaluation of the efficiency of the use of employees of construction enterprises in the region (on materials of the Volyn region). – Manuscript.

Qualification work of bachelor in the specialty 051 Economics, educational program "Human resource management and labor economics". Lutsk National Technical University. Luck, 2025.

This thesis examines the efficiency of workforce utilization in construction enterprises in the Volyn region. The relevance of the topic is driven by the need for rational use of labor potential in the context of the construction industry's development and increasing productivity demands. The theoretical part analyzes various approaches to evaluating labor efficiency, including classical, systemic, and socio-economic concepts. Special attention is given to modern personnel management methods and the impact of digital technologies on labor organization. International experience in improving labor efficiency in the construction sector is also reviewed. The analytical part is based on statistical data from construction enterprises in the Volyn region. It evaluates employment levels, labor productivity, workforce structure, and dynamics over recent years. Key issues identified include low skill levels among some employees, a lack of motivation, and insufficient application of modern human resource management techniques.

Practical recommendations are proposed to improve personnel policies, implement innovative technologies in construction processes, and enhance employee qualifications. As a result, a comprehensive set of measures has been developed to improve the efficiency of workforce utilization. These can be applied at both the enterprise level and in developing regional programs for the construction sector. The research has practical value and can serve as a basis for further studies in the field of labor resource management.

ЗМІСТ

ВСТУП	7
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИЗНАЧЕННЯ РІВНЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ	10
1.1 Теоретичні підходи до оцінки ефективності праці	10
1.2 Методи аналізу та оцінки ефективності праці на підприємстві	13
1.3 Вивчення досвіду зарубіжних держав для оптимізації використання трудових ресурсів у підприємствах будівельної сфери	17
РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ ВОЛИНСЬКОЇ ОБЛАСТІ	30
2.1. Аналіз чисельності та структури будівельних підприємств регіону	30
2.2. Оцінка ефективності використання трудових ресурсів на будівельних підприємствах Волинської області	35
2.3. Оцінка потенціалу для підвищення ефективності праці на будівельних підприємствах регіону	44
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ	49
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	59
ДОДАТКИ	64

ВСТУП

Актуальність теми. Обумовлюється необхідністю пошуку нових підходів до організації та управління трудовими ресурсами у будівельній галузі, формуванням стратегій підвищення ефективності праці та адаптації працівників до викликів часу. Зміна соціально-економічної ситуації в Україні, запровадження цифрових технологій, міжнародні тенденції розвитку будівництва створюють нові можливості, які можна використовувати для модернізації управлінських практик.

Зокрема будівельна галузь Волинської області є одним із важливих секторів, що впливають на якість життя населення, зайнятість і економічну стабільність. Рациональне використання трудових ресурсів тут має не лише економічне, а й соціальне значення. Тому аналіз сучасного стану використання персоналу, виявлення факторів, що впливають на його ефективність, та розробка практичних рекомендацій є нагальним завданням як для підприємств, так і для регіональних органів управління.

У сучасних умовах динамічного розвитку економіки, цифровізації та глобалізації ринку праці ефективне використання трудових ресурсів набуває особливої актуальності. Праця є основою економічного зростання, а її раціональна організація – важливою умовою забезпечення конкурентоспроможності підприємств. Особливо це стосується будівельної галузі, яка належить до стратегічних сфер економіки, адже забезпечує житлове будівництво, розвиток інфраструктури та створення робочих місць.

Будівництво в Україні загалом і у Волинській області зокрема потребує ефективного управління трудовими ресурсами, бо саме якість і рівень організації праці працівників суттєво впливають на темпи та якість реалізації будівельних проєктів. Зростаюча потреба в інфраструктурному оновленні, реалізація регіональних програм розвитку, впровадження сучасних будівельних технологій висувають нові вимоги до персоналу підприємств. У таких умовах визначальним фактором ефективності функціонування будівельних організацій є раціональне

використання трудового потенціалу.

Однак, як показує практика, будівельні підприємства регіону стикаються з рядом проблем, що ускладнюють реалізацію цього потенціалу. До основних з них належать: дефіцит кваліфікованих кадрів, який зумовлений міграційними процесами та недостатнім рівнем професійної освіти; низький рівень автоматизації виробничих процесів; застарілі управлінські підходи; недостатня мотивація працівників; невідповідність між потребами підприємств і пропозицією на ринку праці. Часто підприємства не мають ефективної системи підбору, навчання, розвитку і утримання персоналу. Це знижує продуктивність, уповільнює темпи будівництва та призводить до підвищених витрат.

Мета і завдання дослідження. Мета роботи полягає у аналізі та оцінці ефективності використання трудових ресурсів будівельних підприємств Волинської області та розробці практичних рекомендацій щодо підвищення ефективності праці й оптимізації управлінських процесів.

Для досягнення поставленої мети у роботі визначено такі завдання:

- дослідити теоретичні підходи до оцінки ефективності праці;
- розглянути методи аналізу та оцінки ефективності праці на підприємстві;
- вивчити досвід зарубіжних держав для оптимізації використання трудових ресурсів у підприємствах будівельної сфери;
- провести аналіз чисельності та структури будівельних підприємств регіону;
- оцінити ефективність використання трудових ресурсів на будівельних підприємствах Волинської області;
- оцінити потенціал для підвищення ефективності праці на будівельних підприємствах регіону;
- розробка висновків і пропозицій на основі проведеного дослідження.

Об'єктом дослідження є організаційні та економічні сторони функціонування трудових ресурсів у будівельній галузі Волинської області.

Предметом дослідження виступає ефективність використання персоналу

будівельних підприємств – як у контексті загальної ефективності так і з точки зору впливу соціально-економічних, технологічних та організаційних чинників.

Методи дослідження. Методологічну основу дослідження становлять: теоретичний аналіз наукової літератури, нормативно-правової бази, статистичних джерел; методи емпіричних досліджень (опитування працівників і керівників будівельних підприємств); статистичний та порівняльний аналіз; графічні методи для візуалізації результатів; прогнозні методи для визначення перспектив розвитку трудового потенціалу в галузі.

Практичне значення одержаних результатів дослідження полягає у можливості використання сформованих висновків і рекомендацій як на рівні окремих будівельних підприємств, так і для розробки регіональних програм розвитку будівельної галузі.

Апробація результатів дослідження. Основні результати дослідження були апробовані під час міжнародного круглого столу на тему «Польсько-українське прикордоння як сфера трансформації», організованого кафедрою економіки ЛНТУ та кафедрою політики економічної та регіональної Університету Марії Кюрі-Склодовської у Любліні (UMCS) 28 березня 2025 року.

Публікації. За результатами проведених досліджень автором опубліковано тези доповіді за участі у круглому столі (0,1 д.а.).

Обсяг і структура роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків та пропозицій, списку використаних джерел. Основний обсяг роботи становить 64 сторінка, в тому числі 11 таблиць, 12 рисунків. Список використаних джерел з 43 найменувань розміщено на 5 сторінках. Робота містить 2 додатки на 1 сторінці.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИЗНАЧЕННЯ РІВНЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ

1.1. Теоретичні підходи до оцінки ефективності праці

У сучасних умовах інтенсивного розвитку економіки та цифровізації виробничих процесів питання підвищення ефективності використання трудових ресурсів набуває особливої актуальності. Будівельна галузь, як одна з найважливіших сфер господарської діяльності, потребує не лише фізичної присутності працівників, але й високого рівня їхньої кваліфікації, організованості та продуктивності.

Вивчення теоретичних підходів до оцінки ефективності праці є ключовим етапом для розробки практичних заходів для оптимізації використання персоналу. Тому, вважаємо за необхідне дослідити значення дефініції «економічна ефективність» та «ефективність праці».

«Економічна ефективність – це результативність економічної системи, виражена у співвідношенні корисних кінцевих результатів її функціонування до витрачених ресурсів» [32].

Що ж стосується терміну «ефективність праці», то він має дещо вузький зміст.

У науковій літературі поняття «ефективність праці» дуже часто ототожнюється із терміном «продуктивність праці». Однак вважаємо це не зовсім правильним, адже, на нашу думку, «продуктивність праці» оцінює, який обсяг роботи може виконати співробітник, тоді як ефективність зосереджується на якості й оптимізації процесу для досягнення результатів. «Продуктивність відображає здатність співробітника, команди або організації досягати визначених цілей, враховуючи обсяг створених товарів чи наданих послуг, а також ресурси, які були витрачені для їх виконання, включаючи час, енергію та зусилля» [33].

«Оскільки продуктивність праці можна оцінити за допомогою кількісних

показників, багато компаній зосереджують увагу саме на цьому. Менеджери можуть оцінювати результати працівників шляхом аналізу обсягів виконаної роботи протягом певного періоду часу та порівняння цих показників із кількістю годин, витрачених на виконання завдань» [18].

Вважаємо, що продуктивність та ефективність є поняттями, які розкривають різні аспекти роботи. Продуктивність характеризує те, наскільки швидко і в яких обсягах людина виконує свої завдання, демонструючи результати своєї діяльності. Ефективність, натомість, зосереджується на тому, наскільки ці дії сприяють досягненню поставлених цілей і чи відповідають отримані результати очікуванням.

Продуктивність визначається через такі показники, як кількість виконаних завдань за визначений час, тривалість роботи над проектом або обсяг виробленої продукції за одиницю часу. Працівник з високим рівнем продуктивності здатний впоратися з великою кількістю завдань у короткі терміни, проте інколи це може не відповідати вимогам якості.

Ефективність, навпаки, пов'язана з тим, наскільки виконані дії є результативними і корисними. Наприклад, досягнення високої ефективності може вимагати більше часу, але водночас забезпечувати значні результати або вирішення складних завдань.

Ефективність праці є багатовимірною економічною категорією, яка відіграє ключову роль у визначенні продуктивності підприємства. В економічній науці виділяють декілька основних підходів до оцінки ефективності праці, кожен з яких має свої особливості та можливості застосування (табл. 1.1).

Розглянуті у таблиці 1.1 підходи до оцінювання ефективності праці показують різні погляди дослідників до трактування цього процесу залежно від цілей, ресурсів, методів управління персоналом тощо. Як видно, жоден із розглянутих підходів не є універсальним, а тому, вважаємо, найбільш ефективним їх комбіноване використання з урахуванням специфіки підприємства.

Враховуючи тенденцію впровадження принципів сталого розвитку майже у

всі сфери економіки, на нашу думку, можна виділити також соціо-еколого-економічний підхід до оцінки ефективності праці. Такий інтегрований підхід дасть можливість оцінювати ефективність праці не лише з точки зору фінансових показників, а й з урахуванням соціального добробуту працівників та екологічної відповідальності підприємств. Він сприятиме гармонізації економічного розвитку з інтересами суспільства і довкілля, забезпечуючи, при цьому сталий розвиток суб'єктів господарювання та довготривалу ефективність виробництва.

Таблиця 1.1. – Методичні підходи до оцінки ефективності праці

Підхід	Ґрунтується на	Сильні сторони	Слабкі сторони
<i>Класичний</i>	Продуктивності витрат	Простота розрахунків	Більш орієнтований на оцінку кількісних, а не якісних показників ефективності праці
<i>Системний</i>	Цілісній системі в якій, усі елементи взаємопов'язані, а не окремо по якихось випадкових показниках	Комплексність, цілісність, взаємозв'язок елементів, орієнтація на кінцеву мету та динамічність	Складність побудови цілісної моделі ефективності праці у практичних умовах
<i>Інноваційний</i>	Застосуванні сучасних систем, інструментів аналізу та обробки даних (BAS, Big Data, AI)	Висока точність, автоматизація процесу оцінки	Висока вартість впровадження та потреба у спеціалізованих знаннях
<i>Соціально-економічний</i>	Балансі між економікою та соціумом	Здатність враховувати людський фактор, співставляючи з результативністю	Суб'єктивність оцінювання та труднощі стандартизації показників

Примітка. Побудовано автором на основі джерела[23; 33–37].

Отже, під оцінкою ефективності праці розумітимемо складний процес системного аналізу результатів трудової діяльності, що здійснюється на основі показників продуктивності, якості виконаних завдань, рівня раціонального використання трудового ресурсу працівників та впливу на соціально-економічний розвиток суб'єктів господарювання.

1.2. Методи аналізу та оцінки ефективності праці на підприємстві

Оцінка ефективності працівників є важливим інструментом управління, що дозволяє виявити сильні й слабкі сторони персоналу, підвищити їх мотивацію та сприяти професійному зростанню. Забезпечує об'єктивну основу для прийняття рішень для визначення винагород, навчання чи кар'єрного просування працівників.

Як стверджує Н.В. Яшкіна «оцінка ефективності працівників підприємства—це процедура, за допомогою якої здійснюється порівняльна характеристика з установленим еталоном, за результатами якої встановлюється відповідність (невідповідність) працівника посаді, яку він займає, та його здатність (нездатність) до вирішення поставлених завдань» [41].

На сьогоднішній день оцінювання ефективності праці передбачає як і аналіз завдань та план дій, так і врахування якісних та кількісних характеристик працівників, їхню мотивацію, адаптивність, вміння підлаштовуватись під ситуацію тощо. Важливим показником можна виділити емоційний інтелект та роботу у команді, це один з ключових факторів продуктивності персоналу.

Такі спостереження та аналіз повинні бути систематичними для достовірності даних, та подальшої корекції дій.

Варто також відзначити, що ефективність праці нерідко залежить не лише від самого працівника, а й від якості організаційного середовища. Саме тому доцільно оцінювати і загальні умови праці, стиль управління, корпоративну культуру та систему мотивації. Комплексний підхід до аналізу дозволяє виявити не лише індивідуальні недоліки, а й системні проблеми в роботі підприємства.

Залежно від сфери діяльності суб'єктів господарської діяльності методи, індикатори та інструменти оцінки ефективності праці можуть відрізнятися. Відштовхуючись від цієї гіпотези, та в результаті дослідження джерел наукової літератури [38–40] було виявлено можливі методи оцінки ефективності праці на них (рис.1.1).

Проведений нами аналіз (рис. 1.1.) в якому зображено основні методи

оцінки ефективності праці на підприємствах будівельної сфери. Серед них ми виділяємо: дослідження виробничих результатів, співвідношення витрат на персонал до економічних показників, та порівняння норм виробництва і досягнення цілей.



Рис. 1.1. – Способи оцінки ефективності праці на підприємстві (побудовано автором на основі джерел[38–40])

Оцінка продуктивності праці на будівельних підприємствах є ключовим елементом управління, оскільки вона дозволяє визначити ефективність використання трудових ресурсів, а також знайти шляхи для підвищення ефективності робочих процесів. Існують різні методологічні підходи, які враховують специфіку будівельної галузі, її складність і багатофакторність (рис. 1.2).

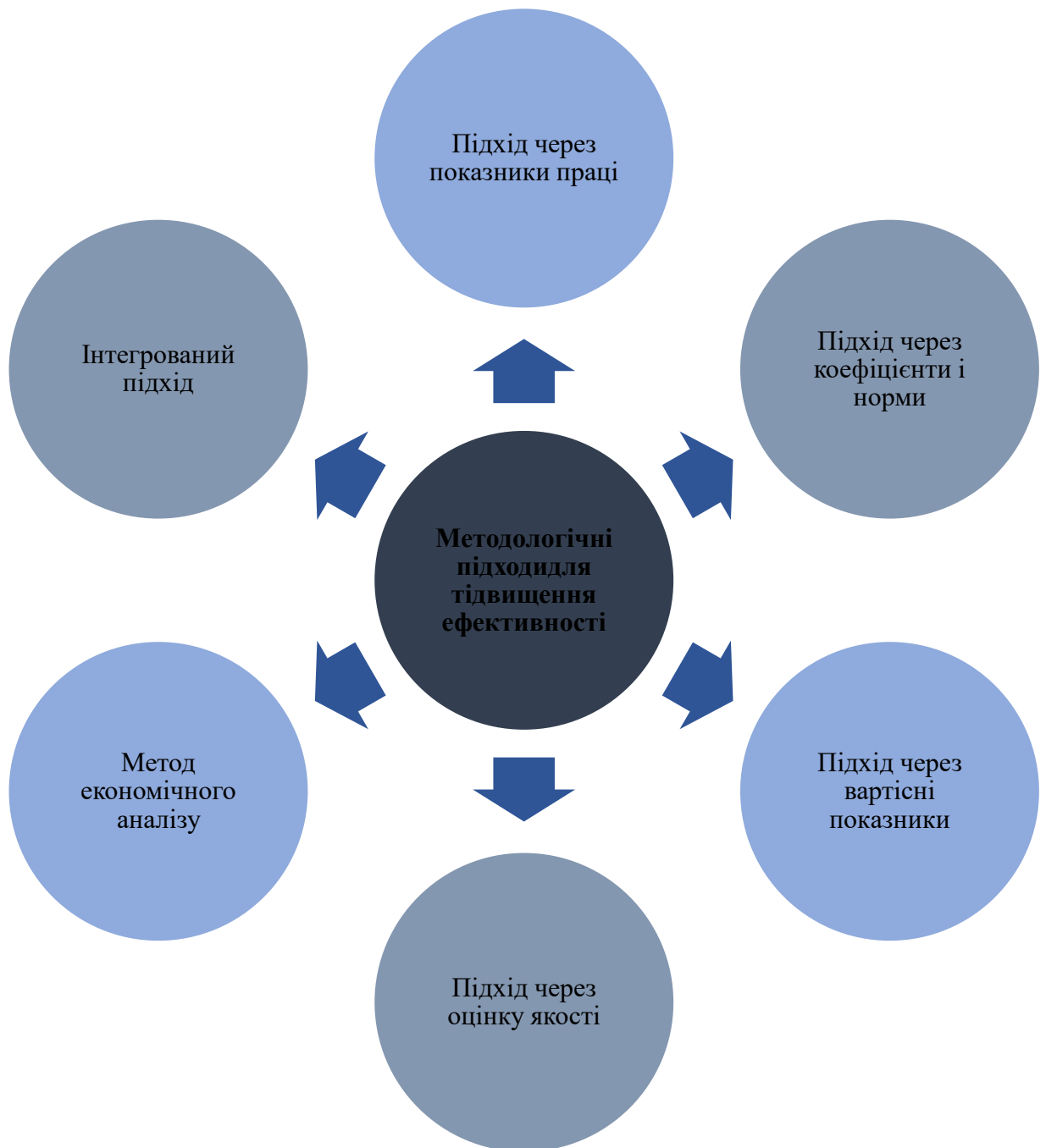


Рис.1.2. – Методологічні підходи оцінки продуктивності (побудовано автором на основі джерела [16,17])

Кожен із методів активно використовують для підвищення ефективності праці. Підхід через показники праці безпосередньо оцінює ефективність за допомогою продуктивності, виробітку, прибутковості. Показники дозволяють порівнювати результати праці між підрозділами чи періодами.

Підхід через коефіцієнти і норми передбачає використання нормативів (часових, трудових) та коефіцієнтів (завантаження, інтенсивності праці) для виявлення відхилень і резервів.

Підхід через вартісні показники фокусується на економічних результатах, а саме: витрати на працю, собівартість продукції, прибуток на одного працівника. Дозволяє оцінити фінансову ефективність праці.

Підхід через оцінку якості орієнтується на якість виконаної роботи, дотримання стандартів, задоволеність клієнтів товарами чи послугами.

В методі економічного аналізу сукупність показників дозволяє виявити вплив різних факторів на ефективність праці та приймати обґрунтовані управлінські рішення.

В свою чергу інтегрований підхід поєднує різні методи та показники для формування повної картини ефективності праці та розробки збалансованих стратегій підприємств.

Отже, можна сказати, що в сьогодні ефективно застосовуються сучасні цифрові методи управління, зокрема: автоматизація процесів, аналітичне прогнозування, мобільний доступ та реальний моніторинг даних. Ці методи дозволяють не лише оптимізувати рутинні адміністративні задачі, але й оперативно реагувати на зміни в процесах роботи.

Крім того, задіяні методи аналізу ефективності та інформаційного обміну спрямовані на забезпечення прозорості, підвищення ефективності праці та зменшення кількості помилок. Такий підхід створює основу для стратегічного планування ресурсів, підвищення безпеки та зниження ризиків у процесі реалізації будівельних проектів.

Ефективність використання персоналу в будівельній галузі Волинської області безпосередньо залежить від рівня професійної підготовки кадрів, умов

праці, організації виробничих процесів та ступеня впровадження сучасних технологій (рис. 1.3).

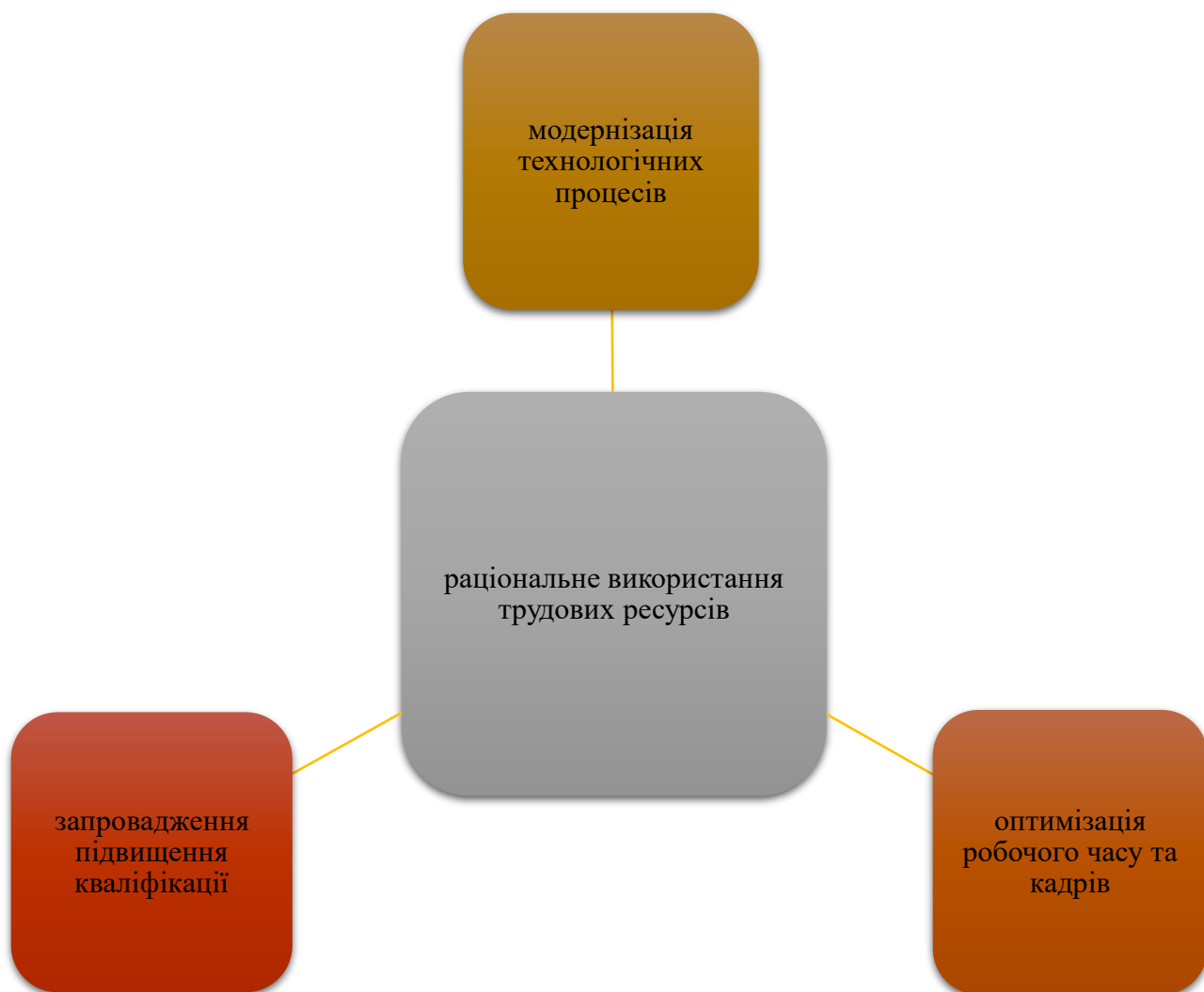


Рис. 1.3. – Раціональне використання труд ресурсів (сформовано автором на основі даних джерела [21])

Зовнішні стимули, такі як державні програми професійної перепідготовки, підтримка цифрової трансформації у будівництві та інвестиції в інновації, мають стати важливими інструментами регіонального кадрового оновлення.

Особливу роль відіграє мотиваційна система, яка має базуватися не лише на заробітній платі, але й на можливостях кар'єрного росту, участі у навчальних програмах, стабільності зайнятості та розвитку корпоративної культури.

Успішна реалізація зазначених напрямів сприятиме:

- підвищенню продуктивності праці;
- скороченню плинності кадрів;
- зростанню якості будівельної продукції;
- посиленню конкурентних позицій будівельних компаній регіону [21].

Таким чином, формування сучасної кадрової політики в будівництві Волині є не лише вимогою часу, але й необхідною умовою стабільного соціально-економічного розвитку регіону.

«Оцінка ефективності праці на будівельних підприємствах вимагає використання комплексного підходу, що включає різні методи, які враховують не тільки кількість виконаних робіт, але й їх якість, фінансові показники та ефективність використання ресурсів. Вибір методу залежить від специфіки проекту, але комбінування кількох методів дозволяє отримати більш точну і об'єктивну картину продуктивності праці» [2; 30].

1.3. Вивчення досвіду зарубіжних держав для оптимізації використання трудових ресурсів у підприємствах будівельної сфери

Вивчення досвіду зарубіжних держав для оптимізації використання трудових ресурсів у підприємствах будівельної сфери є надзвичайно важливим напрямом у сучасному розвитку будівельної галузі. У світлі глобалізації, швидких змін у технологіях та підвищених вимог до якості і ефективності будівельних робіт, країни світу активно шукають нові шляхи покращення управління робочими ресурсами.

«Оскільки витрати на оплату праці становлять значну частину загальних витрат на будівельних проектах, ефективне використання трудових ресурсів стає одним із основних факторів досягнення успіху в галузі.

Інноваційні підходи до управління трудовими ресурсами, що застосовуються в розвинених країнах, дозволяють значно підвищити продуктивність праці, знизити витрати та покращити якість будівельних робіт.

Вивчення цих практик дозволяє не тільки вдосконалити існуючі методи вітчизняного будівництва, але й адаптувати найкращі світові практики до умов конкретних національних ринків» [6].

Важливою складовою є державна політика у сфері підтримки професійної освіти та дуальної підготовки кадрів, що дозволяє збільшити попит і пропозицію на ринку праці. Застосування таких підходів сприяє зменшенню плінності кадрів, підвищенню кваліфікації працівників, а також ефективнішому управлінню людськими ресурсами у великих інфраструктурних проєктах.

З урахуванням цього, адаптація найкращих міжнародних практик в Україні повинна супроводжуватись модернізацією нормативно-правової бази, розвитком цифрової інфраструктури та розширенням можливостей для професійного навчання у сфері будівництва.

У цьому контексті, аналіз успішних моделей з управління трудовими ресурсами, які застосовуються в різних країнах, допомагає виявити ефективні стратегії оптимізації праці, що сприяють зниженню витрат, поліпшенню безпеки на будівельних майданчиках і підвищенню загальної конкурентоспроможності підприємств будівельної галузі (табл.1.2).

Порівняльний аналіз цифрових платформ показує, що сучасні рішення, такі як Rhumbix, Fieldwire, Autodesk Build, BIM 360 та Procore, забезпечують комплексний підхід до управління трудовими ресурсами в будівельній сфері. Вони охоплюють ключові функції: облік робочого часу, планування, моніторинг, документообіг та аналітику. Кожна з платформ має свої переваги, проте спільною рисою є автоматизація процесів і підвищення прозорості управління персоналом, що сприяє зростанню продуктивності праці та зниженню витрат.

Зокрема, важливою є роль технологій, управлінських інструментів і професійного розвитку робочої сили, які активно використовуються в розвинених країнах для покращення процесів у будівництві.

Оптимізація будівельних робіт не лише підвищує ефективність, а й дозволяє досягти високої конкурентоспроможності на ринку будівництва. В умовах постійно змінюваного ринкового середовища і високих вимог до якості робіт,

інвестування в оптимізацію праці є критично важливим для кожного підрядника. Крім того, оптимізація не лише знижує витрати, але й дозволяє ефективніше управляти ризиками та покращує взаємодію з усіма учасниками проекту [29].

Таблиця 1.2. – Цифрові платформи, для оптимізації використання трудових ресурсів що використовуються у роботі підприємств будівельної сфери закордонних держав

Платформа	Основні функції	Сильні сторони	Країна виробник
Rhumbix	Облік часу, управління бригадами, звіти з поля, аналіз продуктивності	Мобільність, інтеграція з ERP, простота використання	США
Fieldwire	Управління задачами, кресленнями, перевірки, дефектами	Зручна візуалізація, офлайн-режим, проста комунікація	США
BIM 360 (Autodesk)	Координація проекту, документообіг, контроль якості, технагляд	Повна інтеграція з AutoCAD / Revit, потужні аналітичні інструменти	США (Autodesk)
Autodesk Build	Планування, польові звіти, журнал подій, контроль змін	Хмарна платформа, інтеграція з BIM 360, гнучкість керування	США (Autodesk)
Procore	Управління проектами, бюджетами, командами, документацією	Універсальність, масштабованість, потужна аналітика	США

Примітка. Побудовано автором на основі джерела [24-28].

Під час реалізації будь-якого будівельного проекту важливо не тільки забезпечити наявність необхідної кількості працівників, а й забезпечити їхню ефективність та організацію роботи таким чином, щоб досягти максимальних результатів з мінімальними витратами часу та ресурсів.

Своєчасне навчання працівників, постійний моніторинг їхньої роботи та застосування новітніх технологій для збору і аналізу даних – все це допомагає знизити ризики, що виникають через погану організацію робочого процесу.

«Існує чимало платформ котрі допомагають оптимізувати роботу підприємств, серед них Rhumbix» [21].

Платформа Rhumbix (табл.1.3) допомагає підрядникам не тільки в управлінні трудовими ресурсами, але й в ефективному плануванні та координації

процесів.

Таблиця 1.3. – Переваги та недоліки платформи Rhumbix

Переваги	Недоліки
Автоматизований облік робочого часу	Складність навчання для нових користувачів
Мобільний додаток з підтримкою офлайн-режиму	Висока вартість для малих компаній
Створення щоденних звітів та документації прямо з майданчика	Обмежена кастомізація форм та полів
Інтеграція з іншими системами (Procore, Autodesk, Oracle тощо)	Часткова залежність від інтернет-з'єднання
Аналітика продуктивності працівників і команд	Орієнтація на ринок США – можливі труднощі з локалізацією
Підвищення прозорості між інженерно-технічними працівниками, працівниками робітничих професій та керівництвом	

Примітка. Побудовано автором на основі джерела [21].

Можемо підсумувати що, Rhumbix – потужна платформа для цифрового управління будівельними проектами, яка значно підвищує прозорість, точність обліку робочого часу та продуктивність команд. Вона ідеально підходить для великих компаній, які готові інвестувати в навчання персоналу та мають стабільний інтернет-зв'язок на майданчиках.

Однак для малих або середніх підприємств з обмеженим бюджетом і потребою в більш гнучких рішеннях варто розглянути альтернативи з простішим інтерфейсом і нижчою вартістю. Вибір залежить від конкретних потреб і ресурсів компанії – якщо важлива масштабність і інтеграція, Rhumbix вартий уваги; якщо ж пріоритет – швидкість впровадження і доступність, краще звернутися до інших платформ (рис.1.4).

На даному рисунку зображені сучасні іструменти, які можуть застосовуватись при управлінні трудовими ресурсами. Кожен з них допомагає підвищити ефективність в процесі управління персоналом.

Отож, можемо підсумувати, що для ефективного управління трудовими ресурсами у будівельній галузі провідні країни використовують широкий спектр цифрових та організаційних інструментів. На рисунку наведено основні інноваційні засоби, які сприяють оптимізації праці: від ERP-систем та BIM-

моделювання до хмарних рішень, КРІ-систем та платформ аналітики. Використання таких технологій дозволяє автоматизувати облік, підвищити продуктивність, покращити контроль якості та забезпечити гнучкість у плануванні персоналу.



Рис.1.4 – Сучасні інструменти в управлінні працею (побудовано автором на основі джерела [21])

«З кожним роком роль технологій у будівництві зростає. Від цифрових інструментів для моніторингу та управління до інтелектуальних систем для прогнозування, технології допомагають не тільки оптимізувати використання робочої сили, але й покращити всі етапи будівельного процесу. Інноваційні

платформи, такі як Rhumbix, стають основою для побудови більш ефективних і прозорих процесів у будівництві, забезпечуючи максимальну продуктивність і мінімальні витрати» [21].

Інвестування в цифрові рішення є не просто вигідним, але й необхідним для кожної будівельної компанії, яка хоче зберегти конкурентоспроможність у сучасних умовах. Платформи для управління будівельними процесами дозволяють компаніям значно знизити витрати, зменшити час виконання робіт, покращити взаємодію всіх учасників проекту та забезпечити високий рівень якості виконуваних робіт.

Оптимізація праці в будівництві є ключовим аспектом для успішного виконання проектів у складних і конкурентних умовах сучасної будівельної галузі. Впровадження ефективних стратегій управління робочою силою дозволяє значно знизити витрати, покращити продуктивність і досягти вищих стандартів якості та безпеки на всіх етапах будівництва. Своєчасне використання новітніх технологій, таких як платформи для моніторингу в реальному часі та аналітики, дає можливість підрядникам мати точну інформацію про хід виконання робіт та оперативно реагувати на зміни.

Завдяки такому підходу можна забезпечити ефективний розподіл робочих ресурсів, що дозволить уникнути перевантаження чи недовантаження робітників і запобігти затримкам на будівельних майданчиках. Крім того, оптимізація праці підвищує моральний клімат в колективі, адже працівники отримують чіткі і справедливі умови для виконання своїх обов'язків, а також відчують більшу задоволеність від роботи завдяки належному управлінню, справедливій оплаті та визнанню їхнього внеску в успіх проекту.

Використання інноваційних рішень дозволяє будівельним компаніям зберегти гнучкість у управлінні проектами і ефективно справлятися з постійними змінами в умовах ринку. Мобільні додатки для збору даних у реальному часі, інтегровані системи для нарахування заробітної плати, інструменти для аналізу продуктивності праці – це лише кілька інструментів, які забезпечують підрядникам можливість оптимізувати робочу силу, контролювати витрати і

досягати високих результатів.

Додатково, важливою складовою оптимізації є інвестування в навчання та розвиток працівників. Без належної підготовки робітників будь-яка стратегія оптимізації буде неповною.

Однак, оптимізація праці вимагає не лише технологічних рішень, але й культурної зміни в самій компанії. Компанії, які впроваджують ефективні методи управління працею та активно використовують сучасні інструменти, стають більш конкурентоспроможними, здатними досягти великих успіхів на ринку будівництва, пропонуючи своїм клієнтам високу якість, надійність та своєчасність виконання проектів.

«Таким чином, правильне управління робочими ресурсами, підтримка високих стандартів безпеки та якості, а також застосування сучасних технологій є основою для підвищення продуктивності та забезпечення успіху будівельного бізнесу» [15].

Отже, можна стверджувати, що оптимізація будівельних робіт є постійним процесом, що вимагає уваги та інвестицій у розвиток, але за допомогою сучасних технологічних рішень, підрядники можуть досягти значних результатів і забезпечити успіх кожного проекту, не залежно від його масштабу чи складності.

З кожним роком сучасні технології, методи та інструменти все сильніше укорінюються в нашому житті, і вже здається неможливим життя без звичних нам речей. І беззаперечно інновації відбуваються в кожній сфері від прориву в науці до сучасних тенденцій в моді, від бізнесу до будівництва (табл. 1.4).

«Кожна з наведених країн вибирає свої методи підвищення ефективності праці. У США акцент робиться на автоматизацію процесів і цифрові інструменти управління працею. Це дозволяє підвищити продуктивність і зменшити витрати через гнучке управління персоналом на буд майданчику» [7].

Німеччина орієнтується на якісну професійну освіту та кадрове планування через дуальну систему. Такий підхід формує стійкий кадровий резерв із високим рівнем компетентності.

В свою чергу Швеція впроваджує цифрові сервіси для забезпечення

прозорого управління трудовими ресурсами. Високий рівень цифровізації дозволяє знизити помилки й швидко адаптувати персонал до змін.

Таблиця 1.4 – Міжнародні практики оцінки та підвищення ефективності праці

Країна	Ключові підходи	Використовувані інструменти	Результати та особливості
США	Автоматизація обліку, цифрове управління працею	Rhumbix, Fieldwire, Procore	Мобільність, зниження витрат, аналітика продуктивності
Німеччина	Професійна освіта, кадрове планування, дуальна система	Навчальні центри, профільні програми	Висока кваліфікація, стабільний кадровий резерв
Японія	Кайдзен-філософія, командний підхід, безперервне вдосконалення	Lean-методологія, цифрові таблиці	Оптимізація витрат, зменшення витрат, підвищення якості
Швеція	Висока цифровізація, прозорість процесів	Хмарні рішення, цифрові сервіси	Гнучкість, ефективне управління персоналом, мінімізація людських помилок
Сінгапур	Державне стимулювання інновацій, централізовані платформи	BCA e-Services, MyCareersFuture	Централізований доступ до даних, ефективний підбір і розвиток працівників

Примітка. Побудовано автором на основі джерела [5].

Сінгапур активно розвиває державні цифрові платформи для управління трудовими ресурсами. Централізація даних допомагає ефективно підбирати кадри та формувати персональну траєкторію розвитку працівника.

«Цікава система оптимізації в Японії, оскільки їхні фахівці застосовують методологію «Lean Construction», (рис.1.5) яка передбачає оптимізацію всіх етапів будівельного процесу з метою мінімізації витрат і часу. Одним із ключових аспектів цієї методології є зменшення надмірних витрат праці через точне планування, автоматизацію процесів та інтеграцію новітніх інформаційних технологій для моніторингу і управління будівельними проектами» [5].

Японська система навчання робітників є прикладом того, як інтеграція технологій, практичного досвіду та постійного навчання може забезпечити високу ефективність і безпеку праці, що особливо важливо для будівельної галузі.

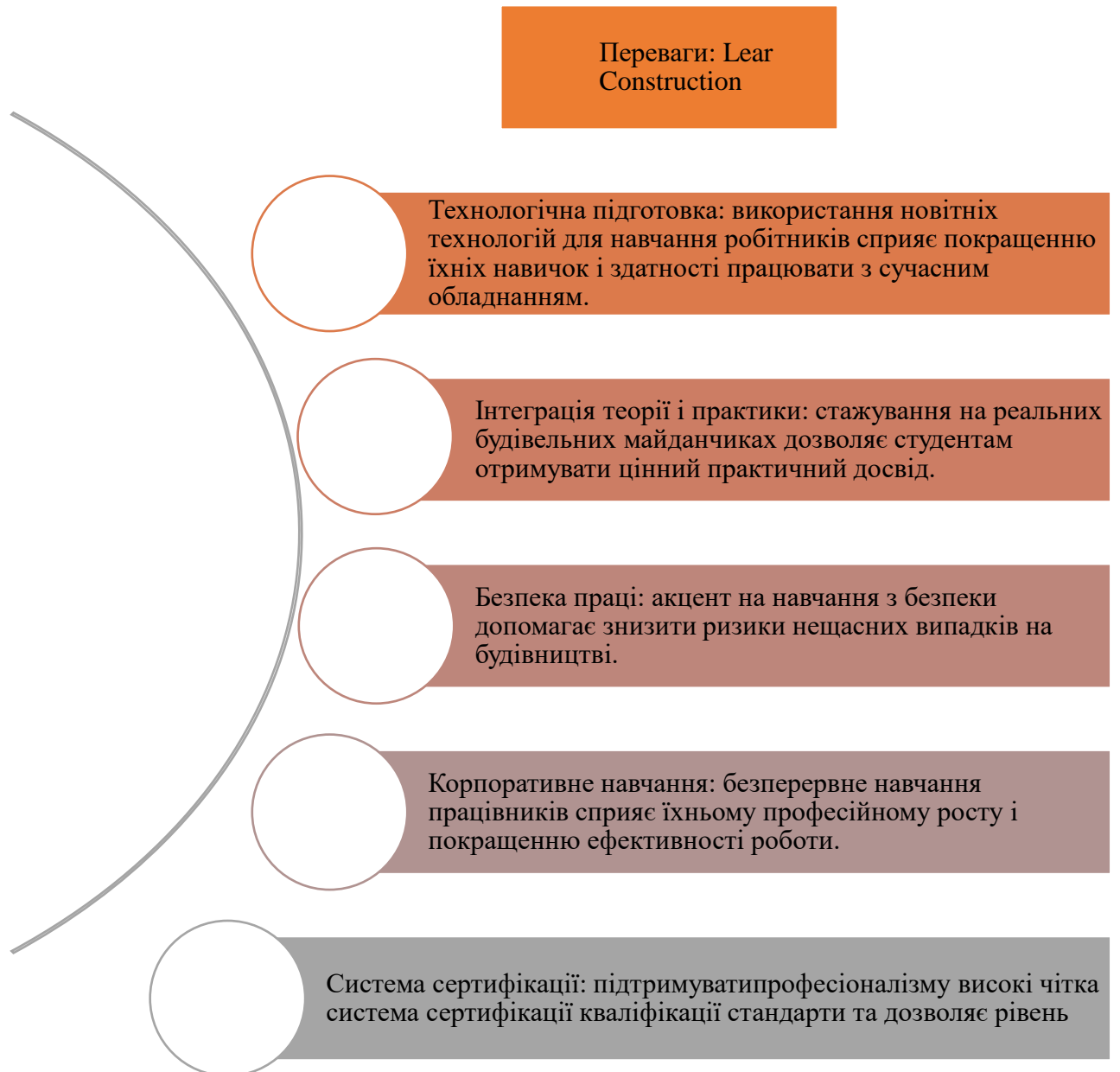


Рис.1.5 – Переваги: Lean Construction (побудовано автором на основі джерела [11])

Важливими аспектами є високі стандарти безпеки праці, орієнтація на безперервне навчання та адаптація до змін на ринку будівництва. Кожна країна має свої унікальні підходи, зокрема в організації стажувань, взаємодії з підприємствами та застосуванні технологій. Однак загальним є прагнення до створення висококваліфікованої робочої сили, що дозволяє забезпечити успішну реалізацію будівельних проектів і підтримувати конкурентоспроможність на

міжнародному рівні.

Можемо підсумувати, спільною рисою всіх країн є перехід від традиційного управління до вдосконалених систем, які дозволяють оперативно приймати рішення, забезпечують прозорість всіх процесів і спрощують використання ресурсів. Як можемо спостерігати, часто використовується комбінований метод, а саме інтеграційний підхід, який в собі ключає технічні інновації, розвиток працівників, а також модернізацію всього процесу.

Для України, такий досвід є гарним фундаментом для розвитку управління персоналом в будівельній галузі, створення сталого розвитку через вдосконалення механізмів впливу на трудовий потенціал.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ ВОЛИНСЬКОЇ ОБЛАСТІ

2.1. Аналіз чисельності та структури будівельних підприємств регіону

Важливою складовою діяльності будівельних підприємств є ефективність праці, яка визначає здатність компанії адаптуватися до сучасних викликів ринку та забезпечувати сталий розвиток. У Волинській області, будівельна галузь відіграє ключову роль у формуванні економічного потенціалу регіону та створенні комфортних умов для життєдіяльності населення. Водночас, аналіз та оцінка ефективності праці у будівельних підприємствах дозволяють виявити чинники, що стримують розвиток регіону, і сприяти впровадженню інноваційних підходів до управління ресурсами.

Даний розділ присвячено дослідженню показників ефективності праці, аналізу організаційних структур будівельних підприємств регіону та визначенню методів оптимізації робочих процесів. Особливу увагу приділили впливу сучасних технологій, економічних факторів та управлінських практик на результати діяльності підприємств. Це дозволяє сформулювати комплексний підхід до оцінки ефективності, орієнтований на підвищення конкурентоспроможності будівельної галузі Волинської області.

Ефективність діяльності будівельних підприємств значною мірою залежить від якісного управління трудовими ресурсами, що включає оцінку чисельності, структури та рівня мобільності персоналу. Людський капітал є одним із ключових чинників, що визначають конкурентоспроможність підприємств та їх здатність адаптуватися до сучасних умов та викликів на ринку.

Ефективне функціонування будівельних підприємств значною мірою визначається структурою та динамікою розвитку суб'єктів господарювання. В залежності від розміру підприємства змінюються і показники які впливають на ефективність праці. Ми проаналізували зміну кількості підприємств різних

категорій упродовж останніх років. На рисунку 2.1 подано відповідну динаміку за 2021–2023 роки.

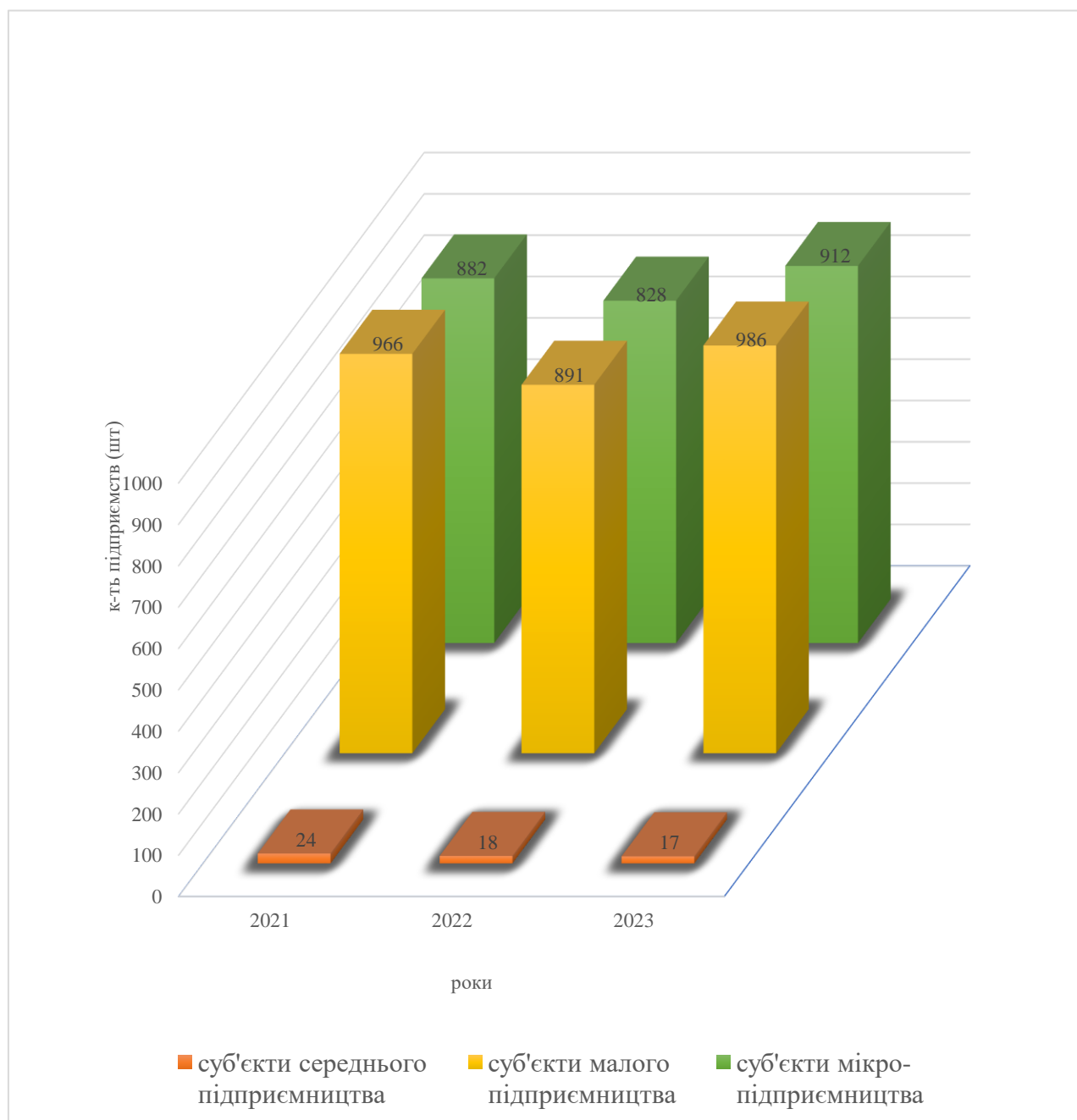


Рис. 2.1 – Кількість суб'єктів господарювання (сформовано автором на основі даних джерела [42])

У 2021-2023 роках переважну більшість суб'єктів господарювання становили мікро- та малі підприємства. У 2022 році спостерігалось зниження їх

кількості, однак у 2023 році обидві категорії показали зростання. Натомість кількість середніх підприємств поступово зменшується щороку. Це свідчить про загальну стабільність малого бізнесу та ускладнення для середнього підприємництва.

Для Волинської області, де будівельна галузь відіграє важливу роль в економічному розвитку, питання аналізу працівників є особливо актуальним. Відповідно дослідження спрямоване на виявлення демографічних, професійних та кваліфікаційних характеристик працівників, а також аналіз динаміки руху кадрів, що відображає тенденції стабільності чи плинності трудових ресурсів.

На нашу думку чисельність працівників є основним показником, що визначає масштаб діяльності будівельних підприємств. Аналіз цього показника дозволяє оцінити, наскільки трудові ресурси відповідають вимогам виробничих процесів.

Структура персоналу, яка враховує розподіл працівників за статевими, віковими та кваліфікаційними ознаками, є важливим елементом для оцінки ефективності функціонування підприємств. Особлива увага приділяється професійному рівню працівників, оскільки саме висока кваліфікація є запорукою якісного виконання будівельних робіт.

Рух працівників, що включає процеси прийому, звільнення та внутрішніх переміщень, є індикатором стабільності трудових колективів. Висока плинність кадрів може свідчити про проблеми в управлінні персоналом, низьку мотивацію або недостатні соціальні гарантії. З іншого боку, невелика мобільність кадрів може обмежувати можливості для зростання та оновлення підприємств.

Загальна кількість підприємств у будівельній галузі зменшилася у 2022 році порівняно з 2021 роком, що може бути наслідком зовнішніх економічних викликів (табл 2.1).

Найбільше скорочення спостерігалось серед суб'єктів середнього підприємництва. У 2023 році загальна кількість підприємств майже не змінилася, однак відбулося незначне зростання кількості малих підприємств, що свідчить про поступову стабілізацію та адаптацію галузі до нових умов.

Табл.2.1 Кількість найманих працівників у суб'єктів господарювання

(осіб)

Рік	Всього	У тому числі	
		суб'єкти середнього підприємництва	суб'єкти малого підприємництва
2021	6048	2922	3126
2022	4751	2288	2463
2023	4730	2096	2634

Примітка. Сформовано автором на основі даних джерела [42].

Для достовірних даних оцінки ефективності діяльності будівельних підприємств, маємо брати до уваги обсяги реалізованої продукції. Це дозволяє визначити реальний внесок кожної групи підприємств – середніх, малих і мікро – у загальні економічні результати галузі (рис 2.2).

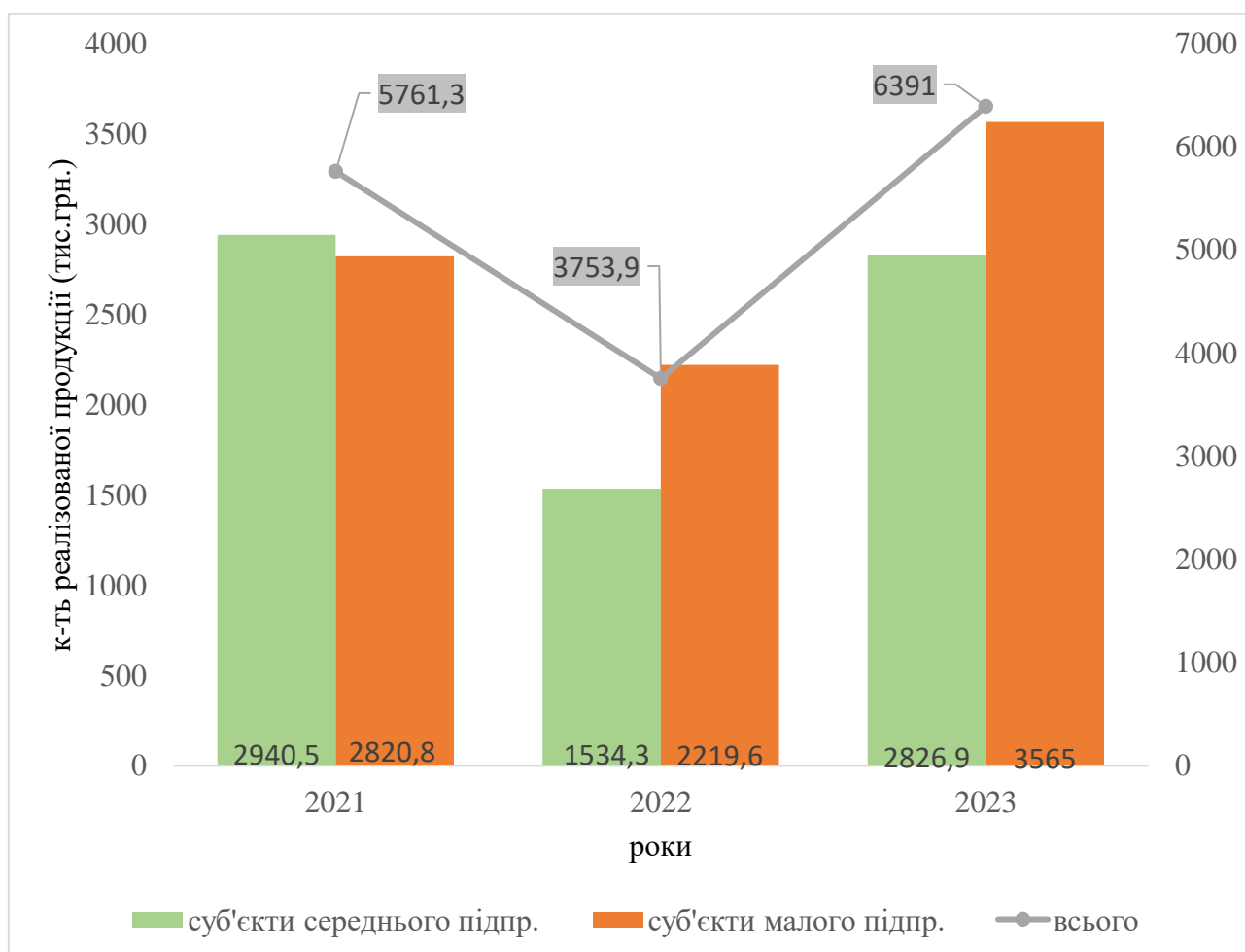


Рис. 2.2. – Обсяг реалізованої продукції (товарів, послуг) суб'єктів (сформовано автором на основі даних джерела [33-35])

Статистичні дані за період 2022 року, показують нам, що обсяг реалізованої продукції у всіх категоріях підприємств суттєво знизився, що, ймовірно, пов'язано з економічною нестабільністю. Найбільше зниження спостерігалось серед суб'єктів середнього підприємництва. Проте вже у 2023 році обсяги реалізації зросли в усіх групах, особливо серед малих підприємств, що свідчить про відновлення ділової активності та адаптацію підприємств до нових умов ринку.

Ефективність функціонування будівельної галузі значною мірою визначається якісним та кількісним складом трудових ресурсів. На сучасному етапі розвитку економіки важливо не лише забезпечити підприємства кваліфікованими кадрами, але й оптимізувати їх розподіл і використання.

В таблиці 2.2 ми навели розрахунок абсолютного та відносного відхилення, а також можемо стверджувати, що клас робітників в нас має суттєве зменшення, коли адміністративний клас збільшився на 12.9%. Такі зміни несуть в собі ряд наслідків, а саме зменшення кількості робітників в результаті економічних чинників, або автоматизації виробництва. ІТП(інженерно технічні працівники) також в додатному прирості, а це означає посилення технічної складової управління.

Таблиця 2.2 – Абсолютне та відносне відхилення чисельності працівників будівельних підприємств Волинської області за 2021-2023 роки

Категорія персоналу	Роки			Абсолютне відхилення 2023/2021	Відносне відхилення 2023/2021
	2021	2022	2023		
Робітники	4120	3880	3600	5,2%	-12,6%
ІТП(інженерно технічні працівники)	870	900	920	-0,5%	5,7%
Адміністрація	310	330	350	-0,4%	12,9%

Примітка. побудовано на основі джерела [9].

Отже, можна підсумувати, що без додаткових змін темпу, кількість працівників у 2025-2026 роках може знизитися до $\approx 4450-4200$ осіб. В умовах

активної мобілізації та воєнних ризиків додаткове скорочення може скласти близько 5 % на рік, що призведе до рівнів ≈ 4220 у 2025 р. та ≈ 4010 у 2026 р. Збереження інженерного персоналу допоможе частково компенсувати втрати, але для стабілізації чисельності потрібні програми підтримки робітничих спеціальностей (стимули, навчання, залучення переселенців).

У період з 2021 по 2023 рік чисельність працівників будівельної галузі Волинської області поступово зменшувалася, що пояснюється складною економічною ситуацією, впливом військових дій та частковою трудовою міграцією. Водночас зберігається позитивна динаміка зростання інженерно-технічного персоналу, що є передумовою модернізації галузі. Співвідношення кадрів у 2023 році свідчить про збереження переважно традиційної, виробничо-орієнтованої структури персоналу.

2.2. Оцінка ефективності використання трудових ресурсів на будівельних підприємствах Волинської області

У сучасних умовах нестабільної економічної ситуації в Україні, викликаній як глобальними економічними процесами, так і внутрішніми викликами, воєнним станом будівельна галузь стикається з численними труднощами, серед яких одним із ключових є ефективне використання трудових ресурсів.

З огляду на зниження загальної чисельності працівників, високий рівень плинності кадрів і трудову міграцію, оцінка ефективності праці на підприємствах набуває особливого значення як чинник збереження конкурентоспроможності та життєздатності суб'єктів господарювання в регіоні.

Результати діяльності підприємств до оподаткування є важливим показником фінансової ефективності та стійкості бізнесу. Аналіз прибутків або збитків підприємств різних категорій (середніх, малих і мікро) дозволяє оцінити їхню адаптивність до економічних змін та здатність генерувати прибуток. На рисунку 2.5 нижче відображено зміну фінансових результатів до оподаткування

упродовж 2021–2023 років.

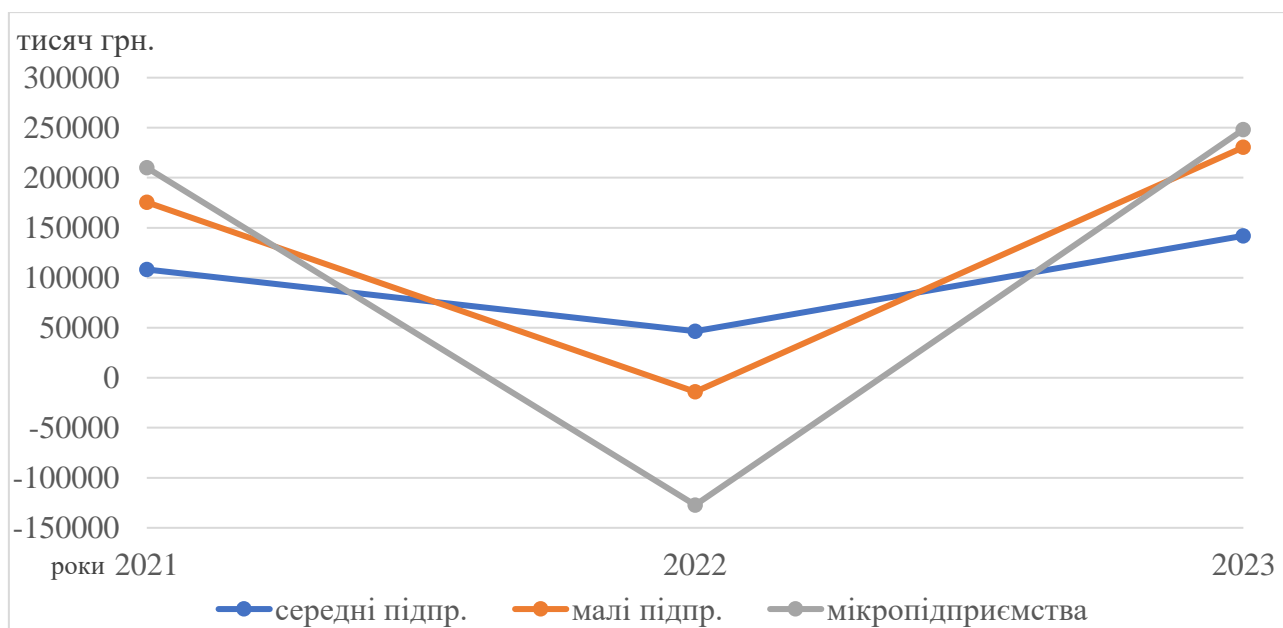


Рис. 2.3 – Результати будівельних підприємств до оподаткування
(побудовано на основі джерела [10, 42]).

У 2022 році всі групи підприємств зазнали значного падіння результатів, зокрема мікропідприємства мали збиток понад 130 тис. грн. У 2023 році спостерігається збільшення показників, найвищі результати показали мікропідприємства, за ними – малі та середні. Середні підприємства демонструють найстабільнішу динаміку з меншими коливаннями за період.

«Під ефективністю використання трудових ресурсів розуміють ступінь досягнення максимального результату (випуск продукції, виконання робіт) при мінімальних витратах праці, часу та інших ресурсів. Вона може вимірюватись за допомогою низки абсолютних і відносних показників, основні з яких наведено нижче:

Продуктивність праці – обсяг виробленої продукції або виконаних робіт, що припадає на одного працівника» [19].

Коефіцієнт участі робітників у загальній чисельності персоналу – показує, яка частка зайнята у безпосередньому виробництві.

Фондовіддача трудових ресурсів – ефективність поєднання праці з

матеріально-технічною базою.

«Середня тривалість робочого часу – індикатор повного/неповного використання робочого потенціалу.

Показники плинності кадрів, простоїв, понаднормових витрат – вказують на втрати потенціалу» [19].

Таблиця 2.3 – Оцінка продуктивності праці на будівельних підприємствах
Волинської області (2020-2024 рр.)

Роки	Обсяг виконаних будівельних робіт, млн грн	Середньооблікова чисельність працівників	Продуктивність, тис. грн/особа
2021	1 780	5 300	336,8
2022	1 720	5 110	336,0
2023	1 850	4 870	379,5
2024	1980	4 680	422,2

Примітка. Побудовано на основі джерела [9].

Підсумовуючи дані таблиці можна сказати, що оцінка за 2024 рік базується на прирості 7% вартості робіт (за даними Мін. інфраструктури та ДССУ) і подальшому зниженні чисельності персоналу через міграцію, мобілізацію та технологізацію.

Отже, з огляду на вище наведені таблиці можна стверджувати, що проглядається тенденція скорочення кількості робітничої сили в області. Тенденція до зниження загальної чисельності працівників: за 2021-2024 рр. штат скоротився на понад 600 осіб, що свідчить про структурні зміни на ринку праці та ефекти демографічного та воєнного впливу. Зменшення частки робітників з 77,7% до 72,6% демонструє поступову заміну фізичної праці технологічними рішеннями та обладнанням.

Зростання частки ІТП (інженерно-технічних працівників) на 3,5% вказує на цифровізацію процесів, зростання ролі планування, проектування та технічного контролю в будівництві. Стабільне, але повільне зростання управлінського персоналу до 7,5% обумовлене ускладненням логістики, звітності та регулювання в умовах після кризового відновлення. Ці зміни свідчать про перехід до більш інтелектуалізовано та автоматизованої моделі будівництва.

Після глибокого аналізу динаміки чисельності персоналу, структури кадрів та продуктивності праці у будівельній галузі Волинської області за 2020-2024 роки, доцільним є формування прогнозу ключових показників на середньострокову перспективу.

Розуміння майбутніх тенденцій дозволяє обґрунтовано планувати кадрову політику, технічне оновлення підприємств, а також адаптацію до соціально-економічних викликів, пов'язаних з післявоєнним відновленням країни.

Прогнозування базується на фактичній динаміці попередніх років, впливі макроекономічних факторів, політики держави в сфері будівництва, а також структурних зрушеннях у складі трудових ресурсів (табл. 2.4).

«Особливу роль відіграють цифровізація будівельних процесів, автоматизація виробничих операцій та впровадження BIM-технологій, що об'єктивно веде до зменшення чисельності робітників за зростання частки інженерно-технічних працівників» [8].

Таблиця 2.4. – Очікувана динаміка продуктивності праці на будівельних підприємствах Волинської області (2025-2027 рр.)

Рік	Прогнозований обсяг будівельних робіт, млн грн	Очікувана чисельність працівників	Продуктивність, тис. грн/особа	Приріст до попер. року
2025	2 120	4 500	471,1	+11,6%
2026	2 260	4 350	519,5	+10,3%
2027	2 420	4 200	576,2	+10,9

Примітка. Побудовано на основі джерела [10].

У наведеній нами таблиці, ми спрогнозували зміни продуктивності праці на будівельних підприємствах Волинської області, протягом наступних трьох років. В умовах воєнного стану в країні, передбачається зростання вартості виконаних робіт з 2 120 млн грн у 2025 році до 2 420 млн грн у 2027 році.

В свою чергу кількість працівників підприємств може скорочуватись в результаті впровадження нових технологій, а також модернізацією виробничих процесів.

Показники продуктивності праці демонструють сталу позитивну тенденцію:

від 471,1 тис. грн на одного працівника у 2025 році до 576,2 тис. грн у 2027 році. Щорічне зростання продуктивності коливається в межах 10–11,6%, що є свідченням підвищення ефективності управління персоналом і використання трудового потенціалу в будівельному секторі регіону.

У таблиці 2.5. подано динаміку витрат на персонал підприємств за 2021–2023 роки. Після різкого зниження у 2022 році (з 830,1 до 538,2 млн грн) у 2023 році спостерігається часткове відновлення – до 705,0 млн грн.

Оцінка базується на тенденції росту обсягів капітальних вкладень, очікуваному запуску програм реконструкції житлової та критичної інфраструктури, а також на стабілізації ринку праці після кризи.

Таблиця 2.5 Витрати на персонал підприємств за видами економічної діяльності
(млн.грн)

Рік	Всього	У тому числі		
		середні	малі	з них мікропідприємства
2021	830,1	528,1	302,0	92,7
2022	538,2	285,9	252,3	86,0
2023	705,0	388,9	316,1	82,7

Примітка. побудовано на основі джерела [23, 42].

Як бачимо з наведеної таблиці частка витрат забезпечується саме середніми підприємствами будівельної галузі, а коливання в результатах праці ми бачимо на прикладі малих та мікропідприємств, вони демонструють тенденцію взлетів та падінь. Загалом дані свідчать про поступове повернення до довоєнного рівня витрат на персонал.

У 2021-2023 роках витрати на персонал підприємств мали коливання, саме 2022 рік мав найнижчий показник. Найбільша частка витрат постійно припадала на середні підприємства, тоді як мікропідприємства та малі підприємства показували стабільні результати. Отож можна підсумувати, що адаптивність малого бізнесу в умовах економічних змін, зіграла ключову роль у забезпеченні зайнятості.

На рисунку 2.4 зображено співвідношення витрат на оплату праці

підприємств будівельної галузі у Волинській області 2021-2023р.

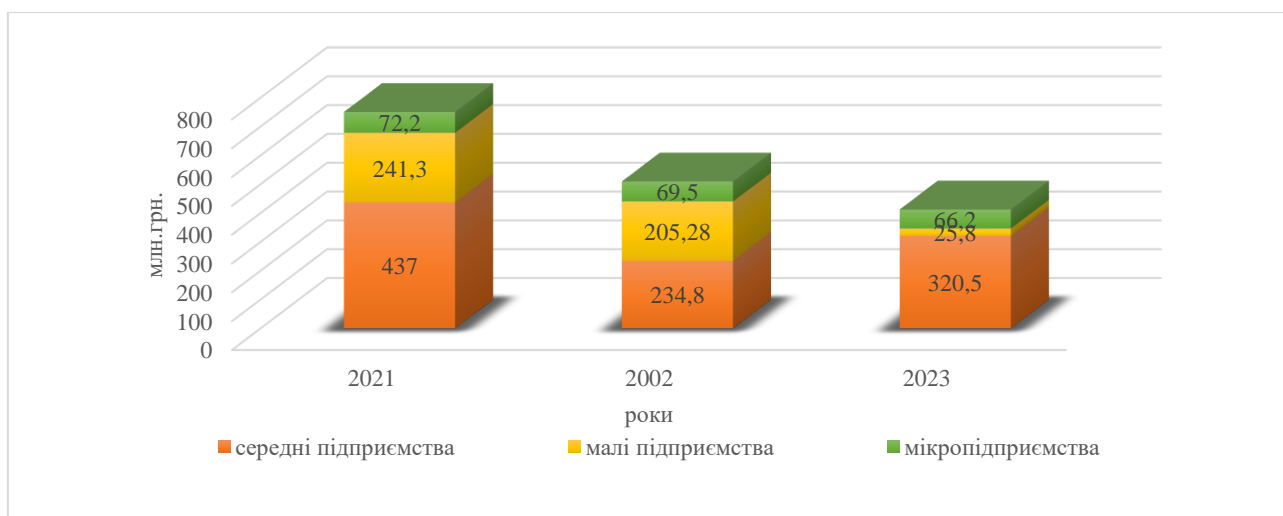


Рис. 2.4 – Співвідношення витрат на оплату праці підприємств будівельної галузі у Волинській області 2021-2023р. (побудовано на основі джерела [42])

Показники 2022 року дещо знизились у порівнянні з 2021, ймовірно через економічні чи інші зовнішні чинники, але у 2023 тенденція відновилаь. Частка мікропідприємств у загальних соціальних відрахуваннях невелика, стабільно близько 15-17%.

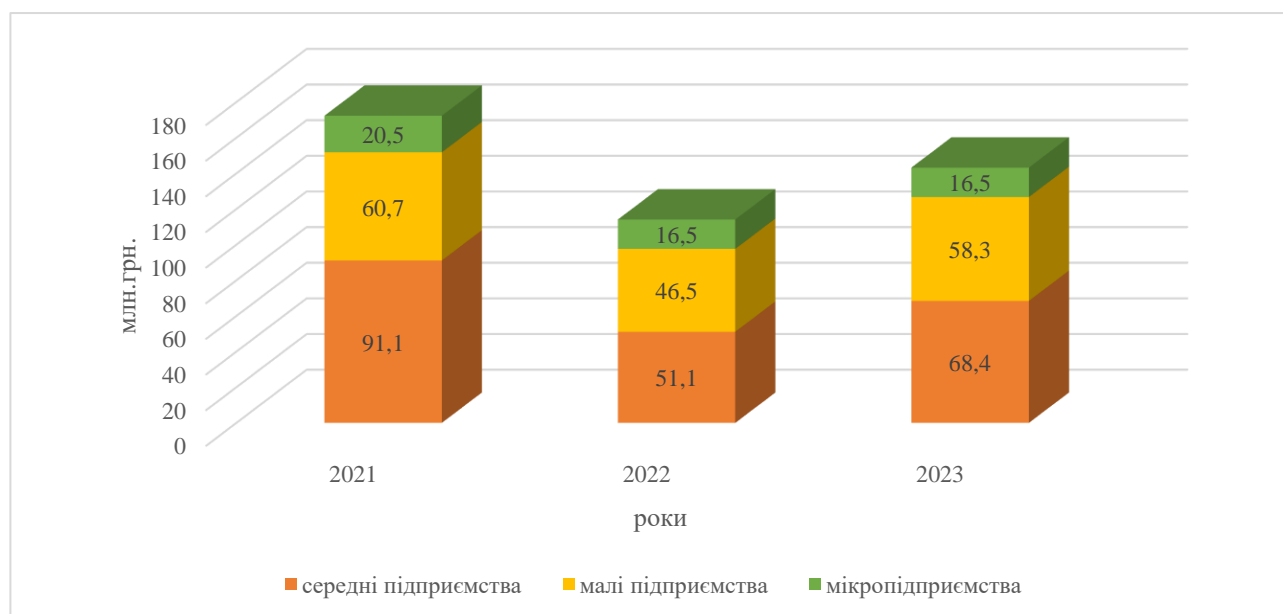


Рис. 2.5 – Співвідношення витрат на соціальні заходи підприємств будівельної галузі у Волинській області 2021-2023р. (побудовано на основі джерела [42])

Проведений нами аналіз показує, що витрати мікропідприємств за 3 досліджувані роки тримаються стабільно, на відміну від середніх та малих підприємств.

Можемо стверджувати, що рентабельність операційної діяльності – це показник, який відображає ефективність використання підприємством своїх операційних витрат для отримання прибутку (рис.2.6).

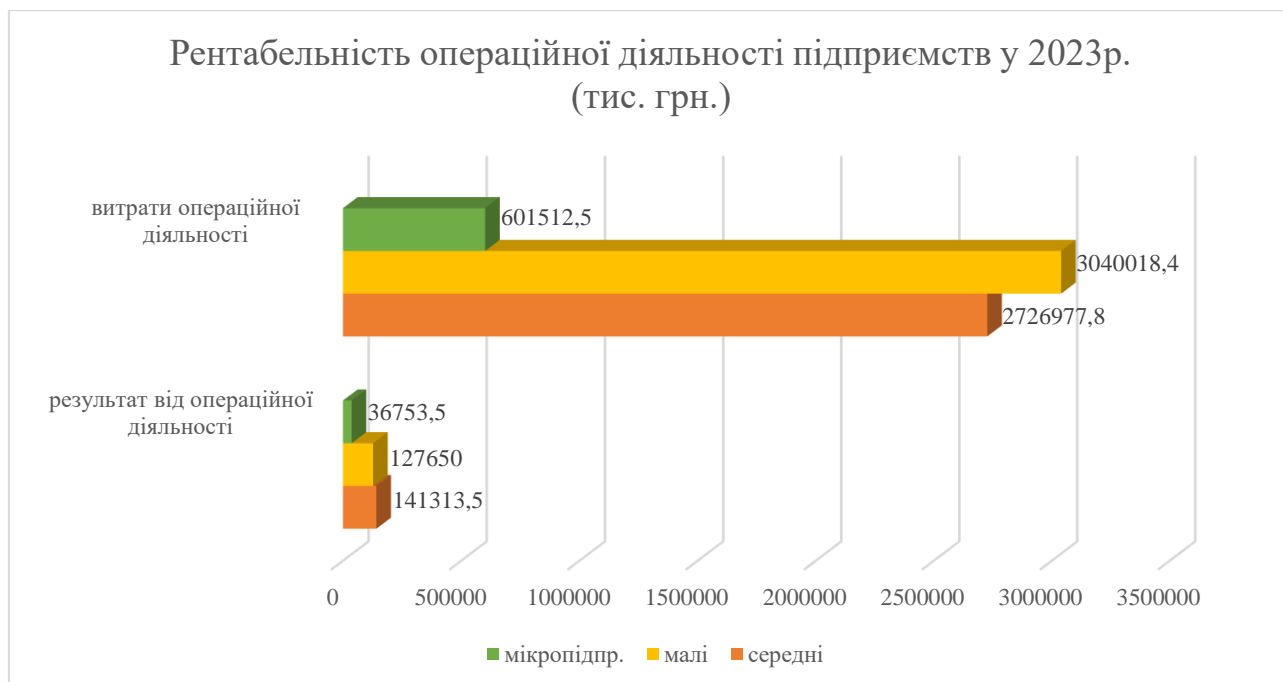


Рис. 2.6 – Рентабельність операційної діяльності підприємств у Волинській області за період 2023р. (побудовано на основі джерела [6, 9, 42])

У 2023 році найвищу рентабельність операційної діяльності показали мікропідприємства – 6,1%, попри найменші витрати. Середні підприємства мали найбільший прибуток у грошовому вираженні, але рентабельність склала 5,2%. Малі підприємства витратили найбільше, проте їхня рентабельність була найнижчою – лише 4,2%. (рис 2.7) Це свідчить про ефективніше використання ресурсів у мікро- та середніх підприємств.

За статистичними даними в 2023 році найвищу рентабельність у будівельній сфері показали середні підприємства – 4,2%. Вони отримали найбільший чистий

прибуток за менших витрат, ніж у малих підприємств. Малі підприємства витратили найбільше, але їхня рентабельність склала лише 1,7%. Мікропідприємства мали найнижчу рентабельність – 1,5%.

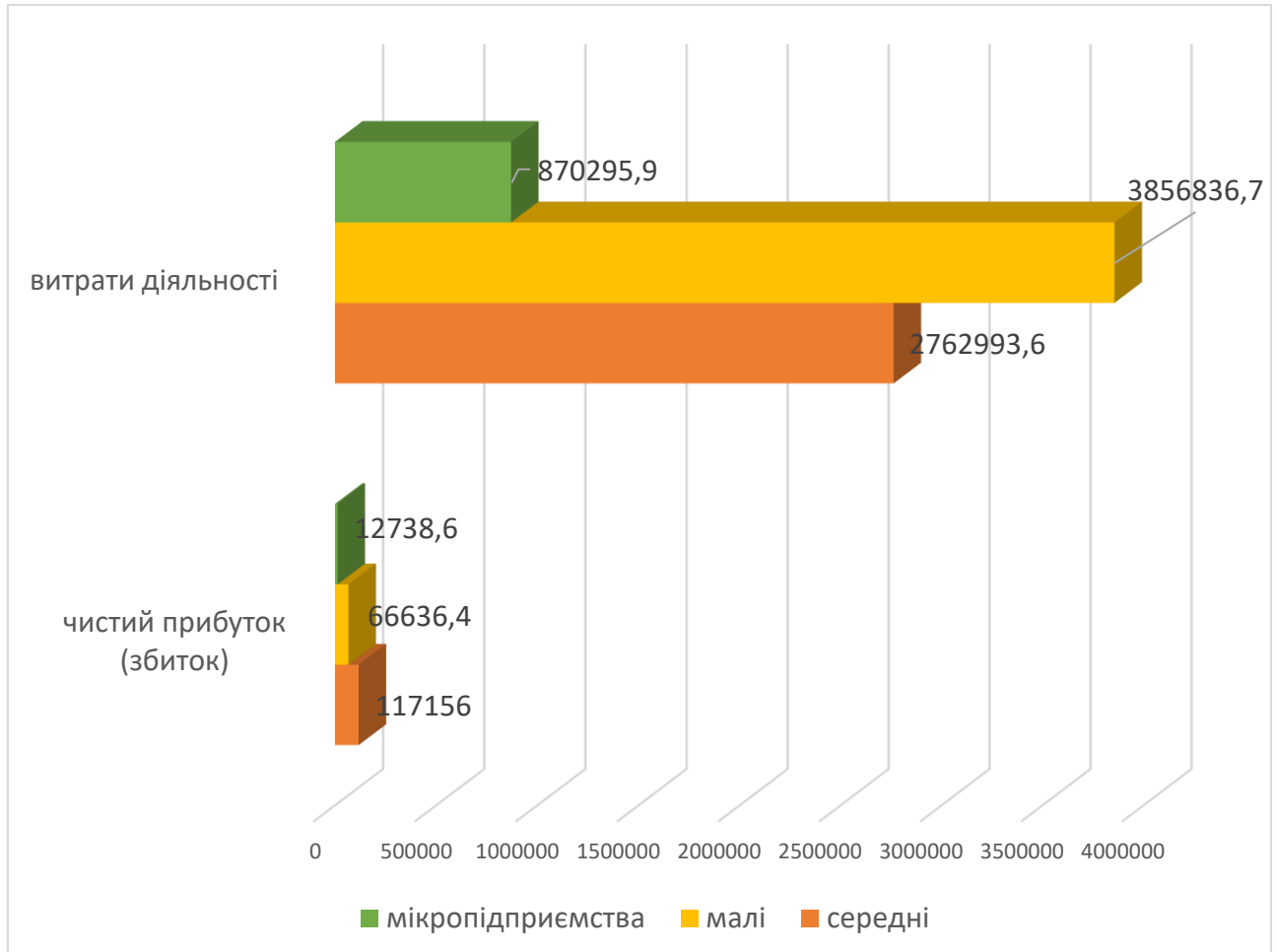


Рис. 2.7 – Рентабельність підприємств будівельної сфери у Волинській обл. період 2023 року (побудовано на основі джерела [6, 9, 42])

«Розрахунок ефективності праці здійснюється з метою визначення рівня економічної віддачі від використання трудових ресурсів підприємства. Визначається за формулою» [43]:

$$\text{Ефективність праці} = \frac{\text{чистий прибуток}}{\text{фонд оплати праці}} * 100\%, \quad (2.1)$$

Результати після проведених нами розрахунків, показують скільки гривень прибутку припадає на кожну гривню, витрачену на заробітну плату працівників. Чим вищий цей показник, тим ефективніше підприємство використовує трудові ресурси, забезпечуючи вищу фінансову віддачу на одиницю витрат.

$$\text{Ефективність праці середнього підпр.} = \frac{117156,2}{320,5} * 100\% = 365,5 \%;$$

$$\text{Ефективність праці малого підпр.} = \frac{66636,4}{257,8} * 100\% = 258,4 \%;$$

$$\text{Ефективність праці мікропідпр.} = \frac{12738,6}{66,2} * 100\% = 192,4 \%.$$

Такий підхід дозволяє не лише оцінити ефективність поточного функціонування, а й приймати обґрунтовані управлінські рішення щодо оптимізації витрат та підвищення продуктивності праці.

З проведених нами розрахунків випливає, що станом на 2023 рік ефективність середнього підприємства була найвищою, а в свою чергу, найнижчий показник був у мікропідприємствах.

2.3 Оцінка потенціалу для підвищення ефективності праці на будівельних підприємствах регіону

Питання ефективності праці у будівельній галузі набуває особливого значення в умовах обмежених трудових ресурсів, післявоєнної відбудови, технологічної трансформації та постійних викликів зовнішнього середовища. Ефективна праця – це не лише висока продуктивність, але й оптимальне використання робочого часу, ресурсів, інтелектуального потенціалу працівників.

Будівельна галузь Волинської області, як частина загальнонаціонального інфраструктурного комплексу, зазнає впливу цілого комплексу внутрішніх та

зовнішніх факторів. Їх можна умовно поділити на економічні, організаційні, демографічні, соціальні, технологічні та психологічні (таб.2.6).

Таблиця 2.6. – Аналіз факторів, що впливають на ефективність праці працівників будівельних підприємств Волинської області

Фактори	Позитивні	Негативні
Економічні	Реалізація державних програм з відбудови регіону – (стимулює будівельну активність і створює нові робочі місця; очікується зростання інвестування в галузь)	Низький рівень заробітної плати у порівнянні з іншими регіонами України та ЄС – (призводить до відтоку кадрів у великі міста або за кордон)
Організаційно-технічні	Впровадження сучасних цифрових технологій (BIM, дрони, GPS-контроль) – (підвищує точність виконання робіт, зменшує втрати часу і ресурсів)	Застарілі методи управління та організації праці, відсутність гнучкої логістики – (спричиняють простой, зниження продуктивності праці та неефективне використання часу)
Демографічні та освітні	Застарілі методи управління та організації праці, відсутність гнучкої логістики – (спричиняють простой, зниження продуктивності праці та неефективне використання часу)	Трудова міграція, мобілізація, старіння кадрів, слабка якість підготовки у ПТНЗ – (спричиняє дефіцит кваліфікованих робітничих професій (мулярі, електрики, сантехніки))
Соціально-психологічні	Розвиток управлінських навичок у ІТП(інженерно технічних працівників), підвищення ролі командного менеджменту – (може покращити корпоративну культуру та згуртованість колективів)	Відсутність кар'єрного зростання, низький рівень мотивації, слабка внутрішня комунікація – (сприяють зниженню залученості персоналу до ефективної праці)
Зовнішньо-політичні	Програми післявоєнного відновлення – (відкривають доступ до міжнародної технічної допомоги, грантів, пільгових кредитів для модернізації будівельної галузі)	Постійні повітряні тривоги, ризик руйнування інфраструктури, часті зміни у регуляторному середовищі (ДБН, ліцензування) – (ускладнюють планування і реалізацію проектів)

Примітка. Сформовано автором на основі даних джерела [1;4;22].

Отже, найбільший вплив на ефективність праці в будівельній галузі Волинської області мають рівень заробітної плати, доступ до сучасної техніки, кваліфікація персоналу та трудова міграція.

Скорочення робочої сили, викликане демографічними та зовнішньополітичними чинниками, створює дефіцит кваліфікованих кадрів і підвищує навантаження на наявний персонал. Рівень мотивації працівників залишається середнім, з огляду на обмежені можливості кар'єрного росту, слабку систему внутрішнього навчання та відсутність соціальних гарантій.

Підвищення ефективності праці потребує комплексних заходів: модернізації технічної бази, інвестицій у персонал, розвитку професійної освіти й адаптації до нових технологій.

Підвищення ефективності використання персоналу є однією з головних умов зростання продуктивності праці, зниження собівартості будівництва та забезпечення конкурентоспроможності підприємств у регіоні. У нинішніх умовах це питання особливо актуальне через кадрову кризу, економічну нестабільність та потребу у швидкій відбудові інфраструктури.

«Основні стратегічні напрями:

1. Професійна підготовка та перекваліфікація:

- розширення співпраці з ПТУ та технічними фаховими коледжами.
- впровадження дуальної освіти: навчання + практика на об'єктах [3].

2. Цифрова трансформація галузі:

- масове впровадження BIM-моделювання, автоматизованих систем контролю.

- навчання персоналу роботі з цифровими будівельними платформами [3].

3. Мотиваційна політика:

- встановлення системи бонусів за якість і строки виконання робіт.
- запровадження корпоративного навчання, соціальних пільг і мед страхування [3].

4. Раціоналізація робочого часу:

– оптимізація графіків і зменшення простоїв через логістичні або погодні фактори.

– використання програм планування об'єктів та бригад» [3].

5. «Механізація ручної праці:

– закупівля сучасної будівельної техніки для зменшення фізичного навантаження.

– використання екзоскелетів та малої механізації в мулярних, арматурних роботах» [3].

Підвищення ефективності використання персоналу вимагає комплексного підходу, орієнтованого як на людський капітал, так і на інноваційно-технічне оновлення галузі. Пріоритетними є інвестиції в людей, цифровізацію процесів та стабільне трудове середовище.

В таблиці 2.7 ми відобразили результати Swot-аналізу ефективності використання персоналу підприємств будівельної сфери Волинської області, де розглянули основні сильні та слабкі сторони, а також можливості і загрози.

Таблиця 2.7. – Swot-аналіз будівельної сфери

Сильні сторони	Слабкі сторони
<ul style="list-style-type: none"> – Наявність досвідчених будівельних компаній у регіоні (наприклад, «Хорайзон М», «Інвестор», «Казкова оселя») – Зростання продуктивності праці – Позитивна динаміка впровадження цифрових технологій (BIM-аналітика, GPS-моніторинг) – Збільшення частки ІТП, що свідчить про модернізацію 	<ul style="list-style-type: none"> – Зменшення загальної чисельності працівників через міграцію та мобілізацію – Дефіцит кваліфікованих робітників у ключових спеціальностях – Низька мотивація працівників, відсутність кар'єрного росту – Висока плинність кадрів, особливо серед робітничого складу
Можливості	Загрози
<ul style="list-style-type: none"> – Залучення державної підтримки на відбудову регіону – Програми перепідготовки та професійної освіти для молоді – Інтеграція інновацій та автоматизація – Створення сучасних навчальних закладів 	<ul style="list-style-type: none"> – Вплив воєнного стану (ризиків простоїв, тривоги, зниження безпеки) – Залежність від фінансування та інвестицій – Конкуренція з боку великих міст та виїзд працівників за кордон – Регуляторні бар'єри та бюрократія в дозвільній системі

Примітка. Сформовано автором на основі даних джерела [11].

Динаміка розвитку будівельного сектору Волинської області свідчить не лише про зростання попиту на житло, а й про формування конкурентного середовища серед девелоперів, орієнтованих на сучасні стандарти якості та комфорту.

Попри зовнішні виклики, сектор демонструє здатність адаптуватися через впровадження технологій, професійну переорієнтацію кадрів та модернізацію процесів. Це створює потенціал для подальшого сталого розвитку, особливо за умови стратегічної взаємодії бізнесу, влади та освітніх ініціатив.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

У дипломній роботі було досліджено проблему ефективності використання трудових ресурсів на будівельних підприємствах Волинської області.

Актуальність теми зумовлена важливістю забезпечення високої ефективності праці як ключового чинника підвищення конкурентоспроможності підприємств у складних економічних умовах.

У процесі написання дипломної роботи було здійснено комплексний аналіз ефективності використання працівників будівельних підприємств Волинської області. Дослідження охоплювало як теоретичні, так і прикладні аспекти продуктивності праці, кадрової політики, цифрових рішень і регіональної специфіки. Результати дозволили сформулювати низку обґрунтованих висновків, які мають значення як для самих підприємств, так і для органів місцевого управління та освітніх установ.

1. Удосконалення теоретичних підходів до оцінки ефективності праці. Встановлено, що ефективність праці – це не лише кількісний показник виробленої продукції на одного працівника, а й комплексне поняття, яке включає якість виконаних завдань, використання ресурсів, рівень задоволеності працівників, їхню мотивацію, технологічну підтримку та інші чинники. В сучасних умовах, коли будівельна галузь потребує динамічної адаптації до змін, важливо поєднувати класичні економічні моделі оцінки з інноваційними підходами, такими як KPI-методології, Big Data-аналітика, а також соціально-психологічні методи.

У роботі було доведено, що для досягнення реальної ефективності праці в будівництві необхідно враховувати не лише економічні показники, а й соціальні аспекти – рівень залученості персоналу, командну взаємодію, систему комунікацій та умови праці. Саме такий підхід дозволяє побачити повну картину й створити ефективну кадрову політику.

2. Будівельна галузь Волинської області: динаміка, виклики, тенденції. На основі статистичного аналізу було виявлено, що впродовж останніх років

будівельна галузь Волинської області демонструє зростання обсягів робіт, особливо в сегменті житлового будівництва. Проте зростання не супроводжується адекватним кадровим підкріпленням – чисельність працівників знижується, а структурний склад персоналу змінюється в бік зменшення частки робітників.

Велика частина трудових ресурсів виїжджає за кордон або змінює сферу зайнятості, що зумовлено невисокою оплатою праці, відсутністю стабільних перспектив кар'єрного зростання та загальним тиском воєнного стану. Ситуація ускладнюється тим, що підприємства не мають достатніх ресурсів або мотивації інвестувати в підготовку кадрів.

Незважаючи на виклики, галузь має значний потенціал розвитку – інженерно-технічні працівники збільшують свою присутність у структурі персоналу, а впровадження нових технологій стимулює модернізацію виробничих процесів.

3. Основні бар'єри ефективного використання персоналу.

Дослідження виявило кілька ключових проблем, які стримують ефективне використання персоналу на будівельних підприємствах регіону.

Кваліфікаційний розрив у підприємствах гостро відчувається нестача кваліфікованих спеціалістів, таких як муляри, електрики, машиністи, арматурники. Часто працівники не мають достатніх технічних знань для роботи з сучасним обладнанням або цифровими інструментами.

Висока плинність кадрів: через низьку мотивацію, складні умови праці та відсутність перспектив, частина працівників змінює роботу або залишає будівельну сферу.

Недосконалість управлінських процесів: більшість підприємств діють за традиційною системою організації праці, що ускладнює впровадження нових технологій та цифрових інструментів.

Низька цифрова готовність: будівельна галузь Волині загалом демонструє низький рівень впровадження IT-рішень у сфері HR, аналітики, управління проєктами та моніторингу продуктивності.

4. Цифровізація – інструмент модернізації будівельної галузі.

Проаналізовано низку передових цифрових рішень (Rhumbix, Fieldwire, Autodesk Build, Procure), які дозволяють оптимізувати використання трудових ресурсів. Їх впровадження дає змогу:

- ефективно обліковувати робочий час;
- координувати команди в реальному часі;
- формувати аналітичні звіти про продуктивність;
- знижувати витрати та мінімізувати людський фактор.

Платформи такого типу широко використовуються в США, Канаді, Німеччині. У Волинській області їх майже не застосовують через брак коштів, кваліфікованого персоналу й нерозвинуту інфраструктуру. Але зважаючи на позитивний досвід інших країн, доцільним є поетапне впровадження цифрових інструментів на великих будівельних підприємствах регіону.

5. Кадрова політика та освіта: інвестиції в майбутнє.

Безсумнівним резервом підвищення ефективності є оновлення системи професійної освіти та кадрової підготовки. Результати дослідження доводять необхідність:

- розширення дуальних програм навчання, коли студенти одночасно здобувають теорію і проходять практику на підприємстві;
- залучення будівельних компаній до розробки навчальних програм і проведення практичних занять;
- формування системи корпоративного навчання для робітників, які вже працюють, але потребують підвищення кваліфікації;
- створення регіональних центрів професійної переорієнтації.

6. Вплив соціальних та зовнішньоекономічних факторів

Будівельна галузь Волині функціонує в складному зовнішньому середовищі. Серед найбільш значущих негативних чинників:

- вплив воєнного стану (перебої у фінансуванні, відключення, мобілізація);
- міграційні процеси (відтік молоді, переїзд фахівців до великих міст);
- невизначеність економічної ситуації та слабка підтримка з боку держави.

Водночас, в умовах післявоєнного відновлення, очікується масштабна активізація будівельної галузі – особливо в контексті житлового будівництва та інфраструктури. Це створює вікно можливостей для системного оновлення підходів до праці.

7. Прогнозування ефективності праці: оцінка на 2025-2027 роки.

У роботі подано прогноз, згідно з яким за умови впровадження запропонованих змін можливе стабільне зростання продуктивності праці. До 2027 року очікується:

- зростання продуктивності на 25-30% при скороченні чисельності працівників на 10-12%;
- частка інженерно-технічного персоналу може зрости до 25%;
- цифрові рішення будуть використовуватися щонайменше у 30-40% об'єктів.

Це дозволить досягти вищої якості робіт, скоротити терміни будівництва та підвищити конкурентоспроможність підприємств регіону.

1. На рівні будівельних підприємств.

Проблема: низька продуктивність праці, висока плинність кадрів, слабка мотивація

Серед варіантів вирішення ситуації ми пропонуємо:

- запровадження гнучкої системи мотивації:
 - поєднання фіксованої зарплати з преміальними за якість, терміни, відсутність порушень;
 - внутрішній рейтинг працівників за ключовими показниками (KPI);
 - бонуси за ідеї, які оптимізують процеси або знижують витрати.
- впровадження цифрових інструментів (навіть бюджетних):
 - використання безкоштовних або умовно безкоштовних платформ (Trello, Clockify, Bitrix24) для обліку робочого часу, завдань, звітності;
 - тестування українських платформ (наприклад, «PlanRadar», «БудКонтроль»), адаптованих під локальний ринок.
- підвищення корпоративної культури:

регулярні командні зустрічі, «дні відкритих об'єктів» для обміну досвідом; внутрішнє навчання та менторська підтримка новачків.

2. У сфері освіти та підготовки кадрів.

Проблема: дефіцит кваліфікованих кадрів, розрив між освітою та реальністю, відтік молоді.

Варіантом вирішення ситуації пропонуємо:

- впровадження дуальної освіти на базі місцевих ПТНЗ:

50% навчання – теорія, 50% – практика на реальних об'єктах;

підтримка підприємств у ролі «роботодавців-партнерів».

- запуск короткострокових сертифікатних програм (3-6 місяців):

підготовка за популярними спеціальностями: електрик, муляр, оздоблювальник;

надання сертифікатів, визнаних регіональними компаніями.

- використання онлайн-освіти та симуляторів:

створення простих відео інструкцій, тренажерів роботи з обладнанням;

дистанційне навчання ІТП роботі з BIM, CAD, 3D.

- мотивація студентів до залишення в регіоні після навчання: стипендії від компаній, гарантоване працевлаштування, участь у реальних проектах під час навчання.

3. Регіональний рівень (органи влади Волинської області).

Проблема: слабка координація між освітою, бізнесом та ринком праці

Варіантом вирішення ситуації пропонуємо:

- створення Регіонального кадрового центру будівельної галузі:

ведення бази робітників, вакансій, освітніх курсів;

координація стажувань, перекваліфікації, курсів підвищення кваліфікації;

онлайн-портал для роботодавців та працівників.

- фінансова підтримка підприємств, які інвестують у персонал:

пільгові кредити на навчання;

компенсації за участь у дуальній освіті;

участь у грантах ЄС на модернізацію.

- створення програми «Будівельна молодь Волині»:
- залучення випускників шкіл до профорієнтаційних заходів;
- стипендії за вибір технічних спеціальностей;
- конкурси, олімпіади, екскурсії на об'єкти.

4. Загальногалузеві ініціативи.

Проблема: фрагментованість ринку праці, слабе інформування, низький престиж робітничих професій.

Варіантом вирішення ситуації пропонуємо:

Запровадити Всеукраїнську програму «Будівельник – професія майбутнього»:

- інформаційна кампанія через соцмережі, ТБ, YouTube;
- героїзація професій: «успішний муляр», «інженер нового покоління»;
- історії успіху тих, хто залишився працювати в регіоні.

- проведення щорічного Форуму будівельних підприємств Волині:
- обмін досвідом між бізнесом, освітою, владою;
- презентація новітніх технологій та кращих практик;
- запрошення міжнародних експертів.

розробка галузевого стандарту цифрової зрілості підприємств: рівні впровадження інновацій: облік часу, цифрові креслення, проектування.

На сьогоднішній день, в умовах військового стану, всім підприємствам будівельної галузі потрібно адаптуватись та бути готовим до викликів світу. Ряд чинників, які безпосередньо впливають, і навіть тиснуть на всі галузі неможливо контролювати, тому підприємства навчаються жити в нових реаліях.

Економічна невизначеність постійна загроза здоров'ю та життю працівників, залежність від умов, все це змінює механізми та підходи до управління персоналом. Кожна з стратегій в сфері праці набуває змін, з передбаченням технічної модернізації, а також нових умов функціонування підприємств будівельної галузі.

У цьому контексті, особливе значення має психологічна стійкість персоналу та здатність менеджменту забезпечувати належний соціальний клімат на виробництві.

Досвід провідних компаній показує, що навіть у складні періоди зберігається високий рівень продуктивності там, де керівництво системно працює над емоційною підтримкою працівників, формує культуру взаємоповаги та стимулює ініціативність.

Окремо варто виділити, зв'язок ефективності праці та автоматизацією процесів на будівництвах. Дана тенденція активно поширюється на території області та поступово впроваджується стандартом в роботі підприємств, до прикладу система контролю робочих годин працівника з допомогою цифрових платформ. Це зменшує і оптимізує витрати на оплату праці, забезпечує прозорість процесів і оптимізує роботу.

Важливим моментом, видяємо професійний ріст працівника, а також доступність для навчання та підвищення рівня кваліфікації працівника, що в свою чергу забезпечує додаткову мотивацію персоналу.

Саме та категорія підприємств, котрі інвестують в навчання свого робочого персоналу, швидше досягають поставлених результатів, а також зменшується рівень плинності кадрів.

Гарним методом залучення нових кадрів, співпраця з університетами, коледжами та училищами. Оскільки, під час здобування профільної освіти, студентам потрібно здобувати не тільки теоретичні навички, але й практичні. Завдяки такому методу можна формувати кадрові резерви, створювати програми для навчання, стимулювати зайнятість серед молоді та популяризувати професії.

Також серед наших висновків можемо виділити що серед важливих проблем є застаріла система нормативно-правової бази, яка на сьогодні не відповідає реаліям будівельної галузі.

Існуючі регламенти організації праці, непрозорі механізми сертифікації кадрів, бюрократизм у процесі атестації робітників усе є причиною відсутності реалізації в професійного, профільного потенціалу, який є одним із важелів

впливу на менші прибутки підприємств будівельної газузі.

Крім того, значна увага має приділятися моніторингу ефективності впроваджених рішень. Відсутність систематичного аналізу результатів кадрової політики, інвестицій у навчання чи цифрових нововведень призводить до втрати зворотного зв'язку і неможливості коригування стратегії в реальному часі.

Запровадження аудитів, використання інтегрованих показників ефективності може істотно покращити якість управлінських рішень.

Важливо зазначити, що відновлення будівельної галузі Волині має ґрунтуватися не лише на фізичній реконструкції об'єктів, а й на системній модернізації людського капіталу, що є ключовим аспектом економічного зростання.

Інвестиція в працівників стала не витратою, а довгостроким вкладом у стабільність, якість і конкурентоздатність підприємств.

Отже, підвищення ефективності праці у будівельній галузі Волинської області потребує комплексного, міжсекторального і довгострокового підходу.

Результати дипломного дослідження можуть стати основою для:

- формування нової кадрової стратегії на рівні підприємств;
- запуску регіональних програм перепідготовки та залучення молоді;
- розробки рекомендацій для органів державного управління у сфері праці та освіти;
- впровадження пілотних проєктів цифрової трансформації у будівельному секторі Волині.

Отже, робота не лише підтвердила наявність системної проблеми, а й запропонувала реалістичні, адаптовані до умов регіону шляхи її розв'язання.

У подальших дослідженнях доцільно розширити аналіз на інші регіони України, порівняти ефективність національних практик з міжнародними та сформувати галузеві стандарти оцінки та підвищення продуктивності праці.

У першому розділі розглянуто теоретичні основи ефективності праці. Було проаналізовано наукові підходи до визначення сутності цього поняття, методи її оцінювання та чинники, які впливають на продуктивність праці. Значну увагу

приділено класифікації трудових ресурсів, їхньому потенціалу та особливостям організації праці в будівельній галузі. Також охарактеризовано нормативно-правову базу, яка регламентує трудові відносини в Україні.

Другий розділ присвячено аналізу стану та структури трудових ресурсів на будівельних підприємствах Волині. Було розглянуто чисельність персоналу, їхню професійно-кваліфікаційну структуру, рівень освіти, а також фактори, що впливають на ефективність праці в регіоні.

Звернута увагу на проблеми, пов'язані з плинністю кадрів, недостатнім рівнем мотивації та відсутністю системного підходу до розвитку персоналу. Також наведено можливі напрями покращення ситуації, серед яких: удосконалення умов праці, підвищення кваліфікації, впровадження сучасних управлінських підходів.

У роботі також було висвітлено аспекти охорони праці як важливої складової ефективної організації трудового процесу. Розглянуто ключові вимоги законодавства у сфері безпеки праці, а також окреслено основні напрями покращення умов праці на будівельних підприємствах.

Забезпечення належного рівня безпеки робочого середовища сприяє зниженню виробничих ризиків і позитивно впливає на продуктивність персоналу.

У підсумку можна стверджувати, що підвищення ефективності праці у будівельній галузі Волинської області є складним, багатофакторним завданням, яке вимагає комплексного підходу.

Отримані в ході роботи результати можуть бути використані як основа для подальших досліджень або як аналітична база для розробки управлінських рішень у сфері трудових ресурсів.

Основними напрямами підвищення ефективності праці працівників будівельних підприємств Волинської області є модернізація виробничих процесів, впровадження інноваційних технологій, підвищення кваліфікації персоналу, удосконалення системи матеріального і нематеріального стимулювання та ефективне управління трудовими ресурсами.

Принципи цього процесу включають системність, мотиваційну орієнтацію, безперервність удосконалення, соціальну справедливість та орієнтацію на результат.

До інструментів належать: система КРІ, бенчмаркінг, гнучкі форми організації праці, автоматизація обліку робочого часу, внутрішній аудит продуктивності та регулярне професійне навчання.

Підвищення ефективності праці забезпечить зростання продуктивності будівельних робіт, скорочення витрат, покращення якості об'єктів, підвищення конкурентоспроможності підприємств та створення нових робочих місць, що в цілому сприятиме сталому економічному розвитку Волинської області.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Аналітика будівельного ринку, огляди інновацій. URL: (дата звернення: 07.05.2025).
2. Аналітика на основі щорічного звіту про зайнятість у будівельному секторі Волинської області. URL: <https://www.lutsk.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 07.05.2025).
3. Будівельна галузь у фокусі: тенденції 2023 року. URL: <https://home.kpmg/ua> (дата звернення: 07.05.2025).
4. Будівельний сектор в умовах автоматизації. URL: <https://www.weforum.org> (дата звернення: 03.05.2025).
5. Бутенко О. П., Єрмакова А. А., Бондаренко Ю. С. Використання концепції lean-construction в управлінні будівельними підприємствами. *Ефективна економіка*. 2016. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5024> (дата звернення: 04.04.2025).
6. *Витрати виробництва*. Енциклопедія Сучасної України / редкол. : І. М. Дзюба та ін. Київ : Інститут енциклопедичних досліджень НАН України, 2005. URL: <https://esu.com.ua/article-34224> (дата звернення: 20.03.2025).
7. BIM – інформаційне моделювання будівель. URL: <https://www.maxzosim.com/bim-informatsiinie-modieliuvannia-budiviel/> (дата звернення: 07.04.2025).
8. Організація будівельного виробництва : ДБН А.3.1-5:2016. URL: <https://dbn.co.ua/load/normativy/dbn/1-1-0-294> (дата звернення: 30.04.2025).
9. Державна служба статистики України. Попередні квартальні оцінки. URL: https://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2024/bud/bud_rik/bud_rik_u.html (дата звернення: 08.05.2025).
10. Діяльність будівельних підприємств області. URL: <https://www.lutsk.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 07.05.2025).
11. Дослідження продуктивності праці в секторі будівництва. URL: <https://www.pwc.com/ua> (дата звернення: 07.05.2025).
12. Кирєєв С. І. *Економічна ефективність*. Енциклопедія Сучасної України

/ редкол. : І. М. Дзюба та ін. Київ : *Інститут енциклопедичних досліджень НАН України*, 2009. URL: <https://esu.com.ua/article-18769> (дата звернення: 25.03.2025).

13. Економічна статистика. Економічна діяльність. Будівництво. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/bud.htm (дата звернення: 07.05.2025).

14. Лібанова Е. М. *Ринок праці в Україні: сучасні виклики та перспективи*. Київ : НАН України, 2022. С. 122.

15. Бараш Ю. С., Момот А. В. Удосконалена методика визначення економічної ефективності будівництва та експлуатації високошвидкісної магістралі в Україні. *Наука та прогрес транспорту. Вісник ДНУЗТ ім. академіка В. Лазаряна*. 2014. № 1. С. 33–50. URL: <http://nbuv.gov.ua> (дата звернення: 20.03.2025).

16. Продуктивність праці: показники та методи вимірювання. URL: https://osvita.ua/vnz/reports/econom_pidpr/19413/ (дата звернення: 05.05.2025).

17. Продуктивність проти ефективності: в чому різниця? URL: <https://yaware.com.ua/uk/blog/produktivnist-proti-efektivnosti-v-chomu-rizniczya/> (дата звернення: 27.03.2025).

18. Ільч Л. М., Акіліна О. В. *Економіка праці та соціально-трудова відносини*: підручник. Київ : Київський університет імені Бориса Грінченка, 2020. 952 с.

19. Ринок нерухомості: зростання 9 місяців поспіль. URL: <https://lun.ua/misto/news-dani-derzhstat> (дата звернення: 07.05.2025).

20. 7 стратегій оптимізації будівельної праці. URL: <https://www.rhumbix.com/blog/7-strategies-for-construction-labor-optimization> (дата звернення: 27.03.2025).

21. Що таке BIM і навіщо це потрібно? URL: <https://archimatika.com/bim-technologies> (дата звернення: 27.03.2025).

22. Касич А. О., Хімич І. Г. Методичні підходи до оцінки ефективності діяльності підприємства. *Бізнес Інформ*. 2012. № 12. С. 176–179. (дата звернення: 02.05.2025).

23. Бойко М. Ю. Методичні підходи щодо оцінки ефективності організаційно-економічного механізму регулювання управлінської діяльності підприємницького кластеру. *Вісник Запорізького національного університету*. №1 (9). 2011. С. 15–17.

24. Fieldwire – платформа для управління завданнями, кресленнями та комунікацією на будівельному майданчику. URL: <https://www.fieldwire.com> (дата звернення: 11.05.2025).

25. Autodesk BIM 360 – рішення для координації проєктів, документообігу та контролю якості. URL: <https://www.autodesk.com/bim-360> (дата звернення: 11.05.2025).

26. Autodesk Build – хмарна платформа для планування, звітності та управління змінами. URL: <https://construction.autodesk.com/products/autodesk-build> (дата звернення: 11.05.2025).

27. Procore – комплексна система для управління проєктами, бюджетами та командами. URL: <https://www.procore.com> (дата звернення: 11.05.2025).

28. Цорцопулос П., Кагіюглу М., Коскела Л. *Бережливе будівництво. Основні концепції та нові горизонти*. Нью-Йорк, 2020. С. 277–279. (дата звернення: 11.05.2025).

29. Завіновська Г. Т. *Економіка праці*. Київ : Київський національний економічний ун-т, 2000. С. 112–113.

30. Білуха М. Т. *Основи наукових досліджень : підручник для студ. вузів екон. спец.* Київ : Вища школа, 1997. 271 с.

31. Цал-Цалко Ю. С., Холод Б. І. *Економіка підприємства* : навчальний посібник. Житомир : ЖГП, 2002. 388 с.

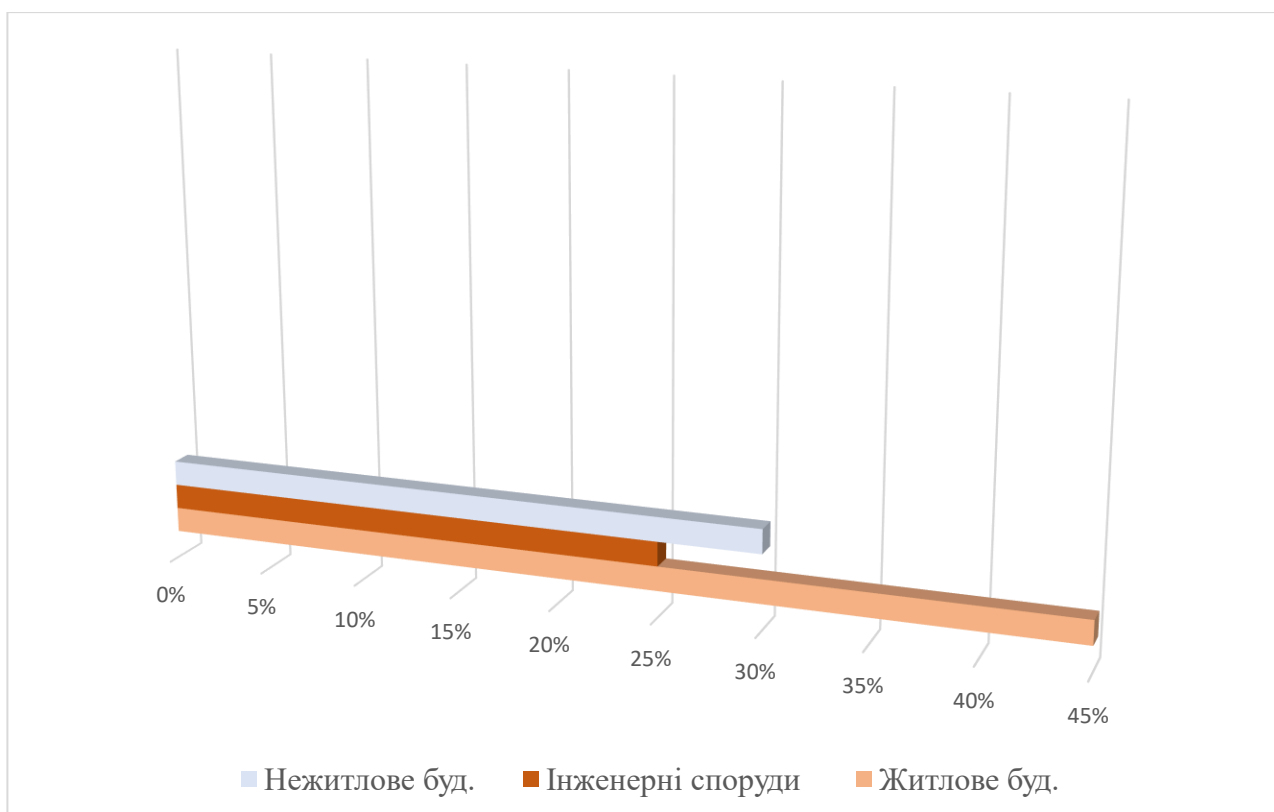
32. *Економіка праці* : навчальний посібник / За заг. ред. Г. В. Назарової. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. 330 с.

33. Квятковська Л. А., Воробйова Л. Д. Комплексний підхід до оцінки ефективності управління підприємством. *Вісник НТУ «ХПУ»*. 2013. №50 (1023). С. 67–75.

34. Кунаєв А. Ю. Основні підходи до оцінювання ефективності менеджменту промислового підприємства. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія. Економічні науки*. 2015. Вип. 14, (2), С. 100–104.
35. Пілецька С. Т., Коритько Т. Ю. Ефективність управління підприємством, підходи та методи щодо її оцінки. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2018. Вип. 5. С. 100–106.
36. Сахацький М. П., Казанджі А. В. Теоретико-методичні засади оцінки результативності управління виробничо-господарською діяльністю підприємства. *Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики*. 2017. Вип. 1. С. 135–141.
37. Ткачук М. П., Далюк Н. Я. Ключові аспекти оцінювання ефективності управління господарюючим суб'єктом в умовах змін. *Актуальні проблеми економіки*. 2022. № 10–11. С. 256–257.
38. Сочівець О. П. До проблеми оцінювання ефективності управління підприємством. *Науковий вісник Волинського національного університету імені Лесі Українки. Економіка й управління підприємствами та національним господарством*. 2009. №27 (2). С. 25–28.
39. Чорний Г. М., Ястреб І. А., Міщенко М. П. Методологічні аспекти оцінки рівня системи управління в аграрних підприємствах. *Економіка АПК*. 2013. № 1. С. 63–64.
40. Шуляк С. О., Баштова Н. А. Оцінка ефективності менеджменту організації: сучасні підходи та методики. *Гілея: науковий вісник*. 2019. Вип. 140 (№ 2). С. 112–116.
41. Яшкіна Н. В. Грейдинг як сучасний метод оцінювання ефективності праці персоналу. *Економіка і суспільство*. 2018. Вип. 17. С. 413–419.
42. Кобись С. М. Діяльність суб'єктів великого, середнього, малого та мікропідприємництва Волині. *Статистичний збірник*. 2023 С. 11–84.
43. Мороз А.М., Кіндрацька Л.М. Фінанси, облік і аудит. Київ : КНЕУ, 2010. 103 с.

ДОДАТКИ

Додаток А



Додаток Б

