

Електронний журнал «Ефективна економіка» включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Категорія «Б», Наказ Міністерства освіти і науки України № 975 від 11.07.2019). Спеціальності – 051, 071, 072, 073, 075, 076, 292. Ефективна економіка. 2025. № 12.

DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2105.2025.12.2>

УДК 332.146

Т. А. Заяць,

д. е. н., професор, зав. відділу соціального капіталу, Інститут демографії та досліджень якості життя імені Михайла Птухи НАН України

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9767-5527>

РЕЗИЛІЄНТНИЙ ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК БУДІВНИЦТВА УКРАЇНИ: ПРОБЛЕМИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

T. Zaiats,

Doctor of Economic Sciences, Professor, Head of the Department of Social Capital Formation, Mykhailo Ptoukha Institute for Demography and Quality Research of the NAS of Ukraine

RESILIENT INNOVATIVE DEVELOPMENT OF CONSTRUCTION IN UKRAINE: PROBLEMS OF HUMAN RESOURCES

Статтю присвячено аспектам резилієнтного інноваційного розвитку будівельної галузі та проблемам його кадрового забезпечення у контексті завдань воєнного і повоєнного відновлення вітчизняної економіки. Розглянуто ключові якісні ознаки резилієнтності, основні причини виникнення кадрового дефіциту в будівництві, його структуру і загальні обсяги, а також реальні можливості мінімізації негативних наслідків для розвитку галузі. На тлі проблем кадрового забезпечення галузей економіки та розвитку відповідних

сегментів українського ринку праці визначено позиції будівельної галузі за параметрами збалансованості попиту на робочу силу та її пропозиції, впливу на траєкторію резилієнтного розвитку галузі. Визначено специфіку кадрового забезпечення інноваційного розвитку будівельної галузі та основні перешкоди на шляху зменшення дефіциту робочої сили в умовах воєнного часу. Запропоновано перспективні напрями і організаційно-економічні заходи протидії подальшому погіршенню кадрового забезпечення будівництва, орієнтовані на модернізацію системи професійної перепідготовки кадрів та розвиток різних форм партнерства.

The problems of resilient innovative development of the construction sector as an investment-oriented sector with significant personnel losses, which limit its development potential for the war and post-war reconstruction of the country's economy, are highlighted. The emphasis is on the general personnel losses of the construction industry against the background of similar trends in other sectors of the economy, the development of the domestic labor market and the reduction of the country's economically active population due to migration processes, mobilization and other factors of external and internal influence.

It is argued that the resilient innovative development of construction under martial law conditions is characterized by: the ability to absorb external challenges, risks and threats to the destruction of previously formed potential; full or partial adaptation of the industry to systemic risks and threats, primarily on the basis of institutional modernization and the introduction of risk management; transformational changes in the key parameters of the organization of construction production, its material and technical, financial and personnel support. In wartime, the dependence of the possibilities of resilient innovative development of construction on the features of its staffing increases, primarily on the ability to work productively in conditions of instability, uncertainty and strict regulatory and legal regulation of the development of the construction industry, which is highly determined by general economic factors. Investment and the general investment

climate in the state determine shifts in the directions and nature of structural changes in the staffing of the construction sector.

Possible approaches to solving the main problems of staffing are proposed, primarily on the basis of the development of a system of professional training and retraining of personnel, capable of ensuring the redistribution of the potential of the workforce in accordance with industry needs. Promising directions for the development of the retraining system are identified, which contribute to the economic recovery and development of the domestic economy and support the resilient innovative development of leading sectors of the economy in conditions of instability.

Ключові слова: *будівництво, інновації, кадрове забезпечення, кадровий дефіцит, резилієнтний розвиток, професійна перепідготовка кадрів.*

Keywords: *construction, innovation, human resources, human resource shortage, resilient development, professional retraining of personnel.*

Вступ. Резилієнтний інноваційний розвиток будівництва як сфери економічної діяльності з високим потенціалом створення доданої вартості, продуктивної зайнятості населення та істотним впливом на кон'юнктуру ринку є важливим завданням на найближчу перспективу, враховуючи нестабільну суспільно-політичну і соціально-економічну ситуацію в країні та посилення безпекових ризиків і загроз воєнного періоду. Необхідність переходу на траєкторію розвитку, спроможну забезпечити адаптацію до структурно-функціональних змін у зовнішньому середовищі та поступову трансформацію у високопродуктивну сферу для відновлення і розвитку, є очевидною, проте надзвичайно складною з огляду на обмеження воєнного часу. У короткі терміни важливо сформувати передумови резилієнтного інноваційного розвитку будівельного виробництва, попри загострення кризових ситуацій, виникнення ситуацій невизначеності і низької прогнозованості, які порушують нормальний перебіг відтворювальних процесів.

Ключовим обмеженням для розвитку будівництва воєнного часу є кадрові проблеми через втрати економічно активного населення країни, людського капіталу як його основної складової, необхідної для успішного відновлення вітчизняної економіки. За даними НБУ і Міністерства економіки, довілля та сільського господарства України втрати через війну становили 40 % працездатного населення порівняно з 2021 роком; скорочення зайнятого населення лише за рахунок виїзду працівників за кордон перевищило 1,7 млн осіб. Гострий кадровий дефіцит охопив провідні галузі вітчизняної економіки: транспорт, будівництво та переробну промисловість [1,2], внаслідок цього окремі суб'єкти підприємництва вимушені залучати жінок, літніх людей чи осіб з інвалідністю у виробництва, в яких раніше працювали чоловіки. Проте проблема «кадрового голоду» поки що не знаходить остаточного вирішення, потребує пошуку стабільних джерел кадрового поповнення, враховуючи зростаючі потреби відновлення пошкодженого і зруйнованого житлового фонду, інфраструктури, виробничих і соціальних об'єктів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Актуальні проблеми будівельної галузі, особливості державної політики у цій сфері та можливі концепції і стратегії її розвитку розглянуто в наукових працях вітчизняних вчених, зокрема Ісаєнко Д. В., Пинда Ю. В., Кришталь Г.О. [3-5]. Визначено, що в умовах нестабільного ринкового середовища та обмеженості наявних матеріальних і фінансових ресурсів інвестування в нові технології, активне використання ресурсозберігаючих технологій, реалізація концепції «інтелектуальної будівлі» є ефективним інструментом забезпечення конкурентоспроможності та стійкого розвитку підприємств будівництва [6]. В сучасних дослідженнях значну увагу приділено методологічним, методичним і прикладним аспектам обґрунтування пріоритетів державного регулювання інноваційної діяльності у будівництві України [5,7].

Мета статті полягає у визначенні можливостей резилієнтного інноваційного розвитку будівництва на основі оптимального кадрового забезпечення з використанням інструментів державного впливу.

Основний текст. Резилієнтний інноваційний розвиток будь-якої сфери економічної діяльності, поєднуючи ознаки стійкості, технологічності та гнучкості у сприйнятті будь-яких інновацій, є тривалим процесом його адаптації та розвитку, необхідним для зростання потенціалу конкурентоспроможності. В умовах війни з переорієнтацією будівельного виробництва на потреби військово-промислового комплексу, оборонних технологій та критичної інфраструктури формуються нові можливості у прискоренні відновлювальних процесів, які забезпечуватимуться за умов:

- поглинання викликів, ризиків і загроз воєнного періоду, обумовлене погіршенням кадрового забезпечення галузі внаслідок мобілізації працівників, звільнення їх за власним бажанням, а також вивільнення кадрів з ініціативи адміністрації;
- адаптації галузі до системних ризиків і загроз на основі інституційної модернізації, впровадження інноваційних систем маркетингу і менеджменту, розвитку професійно-кваліфікаційних характеристик персоналу;
- трансформаційних змін, спрямованих на досягнення збалансованості кадрової сфери, нарощування спроможності системи підготовки і перепідготовки кадрів своєчасно реагувати на зміни ринкової кон'юнктури.

Потенціал резилієнтності будівельної галузі формується за різними напрямками і сценаріями – від адаптації підприємницьких структур до умов нестабільності та пошуку альтернативних ринків – до використання нових технологій та оптимізації виробничих процесів. У 2025 році з'явилися ознаки пожвавлення виробництва, зростання обсягів будівельно-монтажних робіт завдяки збільшенню державних інвестицій, спрямованих на відновлення виробничих об'єктів, житла, критичної інфраструктури, а також проведення капітальної реконструкції. Проте ці зміни, на жаль, не вплинули на динаміку кадрових змін, скорочення дефіциту робочої сили на зменшення професійно-кваліфікаційних дисбалансів у цьому ринковому сегменті.

З продовженням воєнних дій на території країни резилієнтний розвиток галузей економіки дедалі більше залежать від завершеності

процесів відтворення кваліфікованої робочої сили, передовсім її якісних характеристик (продуктивності, ефективності, професійно-кваліфікаційного складу, залученості до новітніх технологій). Параметри професіоналізму зайнятих працівників набувають ключового значення для розвитку наукоємних секторів будівельної галузі, проте не обмежуються ними, оскільки постійно виникають нові виклики, ризики і загрози воєнного часу, які потребують пошуку нового інструментарію впливу та прийняття нових ефективних управлінських рішень.

Певний кадровий дефіцит та професійно-кваліфікаційні диспропорції виникли у будівництві до повномасштабного вторгнення країни-агресорки. З початком воєнних дій нестача робочої сили у будівництві трансформувалась в реальну загрозу обмеження розвитку виробництва та його модернізації на інноваційній основі, кадрові втрати охопили частину висококваліфікованих працівників, спроможних генерувати інноваційні ідеї та втілювати їх у концепції, стратегії, проєкти розвитку галузі. У 2024 р. у будівельній галузі дефіцит кадрів досяг 40 %, що змусило окремі виробничі компанії залучати іноземну робочу силу з Пакистану, Непалу, Індії, Бангладеш, Філіппін та країн Африки [2]. Як закономірний результат активізації міграційних процесів, у сфері впливу яких опинилось будівництво та інші галузі економіки з високим оборотом робочої сили та невідповідністю між попитом на робочу силу та її пропозицією, така ситуація виявила інституційну слабкість державних і недержавних структур, спроможних вплинути на ситуацію із забезпеченням робочою силою провідних галузей вітчизняної економіки. Згідно з оцінюванням НБУ і профільних міністерств, чисельність робочої сили лише за 2021—2023 рр. зменшилась більше, ніж на чверть; за 2024 рік скорочення робочої сили становило 15,2 млн осіб (на 12 % або 2,1 млн осіб). За даними Європейської Бізнес Асоціації у 2024 р. 74 % компаній зазнали дефіциту кваліфікованих кадрів [8-10].

В економіці України високу кадрову нестачу зазнали галузі економіки з істотним навантаженням на вакантні посади, конкуренцією за робочі місця (торгівля, інформація і телекомунікації, фінансова і страхова діяльність, державне управління та сільське господарство), в яких на одне робоче місце

претендує 2-5 осіб). За цим параметром будівництво займає тринадцяту позицію серед виокремлених дев'ятнадцяти сфер економічної діяльності (рис.1). Напередодні війни на вітчизняних підприємствах машинобудування, металургії, хімічної промисловості вже тривалий час не визначало кваліфікованих кадрів, їх дефіцит істотно зріс в умовах війни з мобілізацією чоловіків до ЗСУ. Критичних значень проблеми кадрового забезпечення набули у сфері вантажного і пасажирського транспорту.



Рис. 1. Вакансії та чисельність зареєстрованих шукачів роботи, станом на 1.08 2025 р.

Джерело: побудовано за даними [11].

У розрізі основних професійних груп вітчизняної економіки у 2025 році найбільші розриви між кількістю вакантних робочих місць і чисельністю шукачів роботи становили: серед кваліфікованих працівників сільського господарства – 4,2 рази, технічних службовців – 2,9 рази, працівників сфери торгівлі та послуг – 2,7 рази, державних службовців – 2,5 рази, представників найпростіших професій – 2,2 рази (рис.2). Їх мінімізація є одним з

пріоритетних завдань сучасної державної політики ринку праці та вирішення кадрових проблем.



Рис. 2. Вакансії та чисельність зареєстрованих шукачів роботи, станом на 1 серпня 2025 р.

Джерело: побудовано за даними [11].

На можливості досягнення певного рівня резилієнтності будівництва впливають такі ключові особливості організації виробництва та руху робочої сили, її перерозподілу та кадрового забезпечення.

По-перше, висока залежність організації будівельного виробництва від забезпеченості висококваліфікованими кадрами, спроможними ефективно і продуктивно працювати в умовах жорсткого нормативно-правового регулювання галузі (технічні стандарти, норми безпеки і охорони праці, стандарти безпеки, цивільного захисту, екологічні норми), що чітко регламентують організацію праці і виробничого процесу. З початку повномасштабного вторгнення країни-агресора у зв'язку з необхідністю

адаптації до умов воєнного часу внесено істотні зміни в нормативно-правову базу і містобудівну документацію. Нові і модернізовані стандарти безпеки і цивільного захисту з поглибленням процесів цифровізації прискорюватимуть структурні зміни в галузі.

По-друге, достатньо висока детермінація кадрового забезпечення такими загальноекономічними і регіональними факторами, як доступність фінансування, ситуація на ринку нерухомості та рівень інвестування в інфраструктурні проекти, наближення до територій ведення бойових дій ускладнюють вирішення кадрових проблем воєнного часу та нормалізацію процесів у цій сфері. Енергетична криза, проблеми з кредитуванням, розрив раніше сформованих зв'язків з кооперації та транспортно-логістичних систем негативно впливають як на вартість будівельних робіт, так і на відновлення їх кадрового забезпечення. Істотним є вплив процесу перерозподілу будівельних потужностей на користь територій ведення активних відновлювальних робіт. Вочевидь, що будівельні підприємства не завжди встигають пристосуватись до зміни ринкової кон'юнктури, пріоритетів покупців житлової нерухомості, які зазвичай звертають увагу на наявність захисних споруд, автономної або резервної інженерної інфраструктури.

По-третє, інвестиційний клімат в державі безпосередньо впливає на можливість збільшення потужностей і розширення виробництва, а відтак і на можливість зростання якісного складу кадрового потенціалу, залученого до цієї сфери економічної діяльності. В умовах нестабільності та невизначеності поточної і майбутньої ситуації забудовники і споживачі їхньої продукції не схильні збільшувати обсяги інвестування в нові об'єкти чи модернізацію діючих. Зниження інвестиційної активності спричиняє скорочення обсягів будівельних і будівельно-монтажних робіт, внаслідок чого підприємства галузі вимушені вести активний пошук нових, адаптивних підходів до формування кадрової політики.

По-четверте, нормативно-правові і структурні зміни, зростання вартості будівництва порівняно з довоєнним періодом (удорожчання

будівельних матеріалів, електроенергії, вартості самих робіт) активізували процеси вивільнення частини працівників, тобто їх скорочення з ініціативи адміністрації на тлі певної нестачі фахівців окремих спеціальностей. В умовах війни швидко змінюється пріоритетність соціально-економічних завдань, виникають нові цілі, передовсім ті, що пов'язані з відновленням пошкоджених будівель і об'єктів інфраструктури, цивільного захисту, військового призначення, зведенням укриттів у нових об'єктах. Це ускладнює досягнення цілей резилієнтного розвитку будівельного виробництва та вирішення його кадрових проблем. Крім того, недостатні обсяги імпортозаміщення та повільні темпи трансформації раніше сформованих логістичних шляхів стримують темпи розвитку будівельної галузі, її поповнення висококваліфікованими кадрами.

Необхідність зменшення дефіциту кваліфікованих працівників на тлі структурного безробіття вимагає системної модернізації системи підготовки і перепідготовки кадрів з урахуванням першочергових потреб воєнного і повоєнного періодів. Низький рівень державної підтримки системи професійної освіти, її застаріла матеріально-технічна база та недостатня увага з боку місцевої влади спричинили падіння престижності цих професій та активний пошук працівниками вищого заробітку за кордоном. В умовах фінансових проблем більшість роботодавців не мають намірів організовувати підвищення кваліфікації персоналу безпосередньо на виробництві. Вочевидь, що успішне вирішення кадрових проблем у контексті резилієнтності знаходиться в площині реалізації переваг комплексного підходу, який охоплюватиме: відновлення престижу будівельних професій; розгортання системи професійного наставництва на виробництві; розвиток міжнародного співробітництва у сфері професійної підготовки кадрів, розгалуження системних комунікацій із закордонними колегами.

Для поліпшення кадрової ситуації в будівництві та розвитку на його базі малого і середнього підприємництва на рівні держави мають розроблятися спеціальні комплексні програми за активної участі

роботодавців, представників державної служби зайнятості, тренінгових компаній, кадрових агентств та громадських організацій. Їх спільна діяльність сприятиме професійному зростанню кадрів, створенню нових робочих місць, підтримці продуктивної зайнятості ветеранів, внутрішньо переміщених осіб та людей з інвалідністю. З цією метою необхідно активізувати діяльність Державної служби зайнятості як аналітичного центру прогнозування кадрових змін, розроблення програм підтримки, підбору персоналу та професійного перенавчання безробітних.

Програми професійної перепідготовки незайнятого населення, підвищення кваліфікації з адаптацією освітніх програм до нових потреб воєнного часу за підтримки міжнародних організацій та бізнесу мають бути надійним підґрунтям резилієнтного інноваційного розвитку різних сфер економічної діяльності. Такий підхід поки що не знайшов втілення в економічній практиці – впродовж січня – листопада 2025 р. професійне навчання проходило лише 8,1 % одержувачів послуг державної служби зайнятості, з них ваучери на навчання отримали 3,7 % (табл. 1).

Таблиця 1. Одержувачі послуг Державної служби зайнятості України, січень–липень 2025 р.

Соціальні групи	Отримали послуги, осіб	з них							
		Безробітні		Працевлаштовано		Отримали ваучери на навчання		Проходили професійне навчання	
		осіб	%	осіб	%	осіб	%	осіб	%
Всього	395 925	248 854	62,8	153 185	38,7	14 878	3,7	32 109	8,1
Жінки	284 051	196 117	69,0	102 742	36,2	10 945	3,8	27 393	9,6
Молодь	97 887	61 522	62,8	38 851	39,6	874	0,9	8 955	9,1
Особи з інвалідністю	25 883	22 476	86,8	5 415	20,9	936	3,6	1 963	7,6
Внутрішньо переміщені особи	66 250	47 578	71,8	24 242	36,6	2 436	3,7	4 628	7,0
Учасники бойових дій	12 151	8 892	73,2	2 179	17,9	488	4,0	595	4,9

Джерело: складено за даними [11].

Організація підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів має трансформуватись в один з пріоритетних напрямів резилієнтного розвитку будівельного виробництва на основі гнучкого регулювання професійно-кваліфікаційної структури кадрів, її прогнозування та моделювання на перспективу. Актуалізується завдання створення єдиної інформаційно-комунікаційної системи про нові можливості перекваліфікації, професійні вимоги до ділових якостей майбутніх працівників. Нових імпульсів розвитку надаватиме активний обмін досягненнями на основі інтернаціоналізації зв'язків з партнерами, залучення приватного сектору економіки до оновлення матеріально-технічної бази освітніх структур, що здійснюють перепідготовку кадрів. Оптимальне поєднання державного регулювання на основі стандартів і норм та самоврядних засад організації професійної перепідготовки кадрів слід вважати перспективним напрямом вирішення кадрових проблем провідних галузей економіки, спроможних сформувати гнучку, ефективну і саморегулюючу систему, наближену до вимог резилієнтності й інноваційності. Не менш важливого значення набуватиме:

- орієнтація системи професійної підготовки і перепідготовки кадрів на принципи розвитку освіти протягом життя як неперервного процесу оновлення професійних знань і навичок, що дають змогу підтримувати резилієнтність основних сфер їх зайнятості;
- активне залучення механізму публічно-приватного партнерства, організованого на засадах співфінансування і спільного управління закладами професійної освіти, перехід від формального характеру партнерських договорів до плідної співпраці;
- формування державного замовлення на підготовку висококваліфікованих фахівців з урахуванням реальних потреб різних секторів економіки, їх динаміки та прогнозних значень; створення платформ для інформування молоді про попит на відповідні професії;

- модернізація організаційної структури управління системою підготовки і перепідготовки кадрів, передовсім через оптимальний розподіл повноважень, скорочення дублюючих функцій, зайвих неефективних ланок.

Висновки. Забезпечення траєкторії резилієнтного інноваційного розвитку будівництва в умовах війни потребує вирішення кадрових проблем, передовсім пошуку стабільних джерел його поповнення кваліфікованою робочою силою. З продовженням воєнних дій на території країни ці проблеми загострюватимуться – частка громадян, готових повернутися із-за кордону та працювати у раніше обраній сфері зайнятості, найбільш імовірно, скорочуватиметься. На жаль, будівельне виробництво не є пріоритетною сферою зайнятості для молоді, яка знаходиться на етапі вибору професійної кар'єри. Для переходу галузі на траєкторію резилієнтного інноваційного розвитку необхідно на державному рівні визначити і закріпити в програмних документах основні джерела її поповнення робочою силою, сформувати ефективну систему адаптації безробітних громадян до швидких змін на локальних ринках праці, враховуючи трансформації воєнного періоду і можливу зміну конфігурації ключових детермінант впливу. Вочевидь, що саме ефективність системи професійної підготовки кадрів та її спроможність швидко змінювати вихідні параметри адаптивності до структурних зрушень в економічній системі визначатиме успіх у вирішенні цих проблеми. У найближчій перспективі необхідно активно розвивати самоврядні засади організації діяльності освітніх закладів, насамперед щодо визначення потреб у розрізі основних професійно-кваліфікаційних груп працівників та видів економічної діяльності з визначенням на майбутнє форм їх перепідготовки.

Література

1. Гончаренко А. У яких галузях найбільший дефіцит кадрів в Україні: аналіз служби зайнятості. ФАКТИ. 28.01.2025. URL: <https://fakty.com.ua/ua/ukraine/suspilstvo/20250128-u-yakyyh-galuzyah-najbilshyh->

deficyt-kadryv-v-ukrayini-analiz-sluzhby-zajnyatosti (дата звернення: 13.11.2025).

2. Черновол К. Дефіцит кадрів в Україні: на будівельних майданчиках не вистачає працівників. *УНІАН*. 13.06.2024. URL: <https://www.unian.ua/society/deficit-kadryv-v-ukrayini-na-budivelnih-maydanchikah-ne-vistachaye-pracivnikiv-12665586.html> (дата звернення: 03.11.2025).

3. Ісаєнко Д. В. Державна політика у сфері забезпечення стійкого функціонування будівельної галузі. Актуальні проблеми державного управління. 2010. № 1(37). С. 115-121.

4. Пинда Ю. В. Стратегія розвитку будівельного сектору України: монографія. Львів: Растр-7, 2018. 327 с.

5. Кришталь Г. О. Державне управління будівельною галуззю в умовах цифровізації та глобальних трансформацій економіки. *Management and Entrepreneurship: Trends of Development*. 2025. № 3(33). С. 100-110. URL: <https://management-journal.org.ua/index.php/journal/article/view/618> (дата звернення: 12.11.2025).

6. Кубанов Р., Макатьора Д., Прусов Д. Економічна константа доцільності і впровадження ресурсозберігаючих технологій на будівельному підприємстві в умовах впливу нестабільного ринкового середовища та обмеженості ресурсів. *Економіка та суспільство*. 2024. № 59. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-59-9> (дата звернення: 12.11.2025).

7. Заяць Т. А. Пріоритети державного регулювання інноваційної діяльності у будівництві України. *Ефективна економіка*. 2020. № 8. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=8097> (дата звернення: 13.11.2025).

8. Інфляційний звіт (квітень 2024 року). Національний банк України. 2024. URL: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2024-Q2.pdf?v=7 (дата звернення: 23.11.2025).

9. Звіт про пріоритети економічної політики, спрямованої на забезпечення економічного зростання. Міністерство фінансів України. 2024.

URL: <https://reformmatrix.mof.gov.ua/wp-content/uploads/2024/06/bila-kniga-ukr-fin.pdf> (дата звернення: 24.11.2025).

10. Дефіцит кадрів, високі зарплатні очікування та мобілізація – ключові тенденції ринку праці у 2024 році. European Business Association. 21.11.2024. URL: <https://eba.com.ua/defitsyt-kadriv-vysoki-zarplatni-ochikuvannya-ta-mobilizatsiya-klyuchovi-tendentsiyi-rynku-pratsi-u-2024-rotsi> (дата звернення: 24.11.2025).

11. Кількість вакантних робочих місць та чисельність шукачів роботи за видами економічної діяльності. Державна служба статистики України. URL: <https://www.dcz.gov.ua/stat/statfile> (дата звернення: 24.11.2025).

References

1. Honcharenko, A. (2025), “In which sectors Ukraine has the largest staff shortage: analysis of the employment service”, *FAKTY*, available at: <https://fakty.com.ua/ua/ukraine/suspilstvo/20250128-u-yakyh-galuzyah-najbilshyj-deficzyt-kadriv-v-ukrayini-analiz-sluzhby-zajnyatosti> (Accessed 13.11.2025).

2. Chernovol, K. (2024), “Staff shortage in Ukraine: construction sites lack workers”, *UNIAN*, available at: <https://www.unian.ua/society/deficit-kadriv-v-ukrajini-na-budivelnih-maydanchikah-ne-vistachaye-pracivnikiv-12665586.html> (Accessed 03.11.2025).

3. Isaienko, D.V. (2010), “State policy for ensuring the sustainable functioning of the construction industry”, *Current Issues of Public Administration*, vol. 1(37), pp. 115-121.

4. Pynda, Yu.V. (2018), *Stratehiya rozvytku budivel'noho sektoru Ukrainy* [Strategy for the development of Ukraine's construction sector], Rastr-7, Lviv, Ukraine.

5. Kryshchal, H.O. (2025), “Public administration of the construction sector under digitalization and global economic transformations”, *Management and Entrepreneurship: Trends of Development*, vol. 3(33), pp. 100-110, available at:

<https://management-journal.org.ua/index.php/journal/article/view/618> (Accessed 12.11.2025).

6. Kubanov, R. Makatyora, D. and Prusov, D. (2024), “Economic constant of feasibility and implementation of resource-saving technologies at a construction enterprise under unstable market conditions and limited resources”, *Economy and Society*, vol. 59, available at: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-59-9> (Accessed 12.11.2025).

7. Zaiats, T.A. (2020), “Priorities of state regulation of innovation activity in Ukraine’s construction sector”, *Efficient Economy*, vol. 8, available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8097> (Accessed 13.11.2025).

8. National Bank of Ukraine (2024), “Inflation Report April 2024”, available at: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2024-Q2.pdf?v=7 (Accessed 23.11.2025).

9. Ministry of Finance of Ukraine (2024), “Report on the priorities of economic policy aimed at ensuring economic growth”, available at: <https://reformmatrix.mof.gov.ua/wp-content/uploads/2024/06/bila-kniga-ukr-fin.pdf> (Accessed 24.11.2025).

10. European Business Association (2024), “Staff shortages, high salary expectations and mobilization: Key labor market trends in 2024”, available at: <https://eba.com.ua/defitsyt-kadriv-vysoki-zarplatni-ochikuvannya-ta-mobilizatsiya-klyuchovi-tendentsiyi-rynku-pratsi-u-2024-rotsi> (Accessed 24.11.2025).

11. State Statistics Service of Ukraine (2025), “Number of job vacancies and number of job seekers by type of economic activity”, available at: <https://www.dcz.gov.ua/stat/statfile> (Accessed 24.11.2025).

Стаття надійшла до редакції 02.12.2025 р.