

**ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ ПРАЦІВНИКІВ
БУДІВЕЛЬНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ**

Дослідження ефективності мотиваційного механізму завжди було актуальним та досить болючим і спірним питанням всіма суб'єктами господарювання народного господарства, в тому числі і будівельними організаціями, як тими, що відносяться до будівельної індустрії, так і підприємств, що спеціалізуються на виконанні будівельно – монтажних робіт. Відомо, що алгоритм формування заробітної плати, в тому числі і мотиваційного механізму та визначення продуктивності праці при виконанні будівельно – монтажних робіт має значну низьку особливостей, які потрібно враховувати при дослідженні цього питання та безпосередньо в практичній діяльності при формуванні інвесторської кошторисної документації.

Теоретичну базу дослідження ефективності мотиваційного механізму, в т.ч. безпосередньо в будівельній галузі досліджували Адаменко Г., Биба В., Демчак І., Горобій Н., Гнатченко Е., Крикун К., Малихіна О., Петрик В., Юр'єва С. та ін.

Суттєвою відмінністю формування мотиваційного механізму при виконанні будівельно – монтажних робіт є не тільки залежність рівня заробітної плати та мотиваційного механізму при виконанні будівельно – монтажних робіт і формуванні інвесторської документації від умов колективного договору та рівня мінімальної заробітної плати в країні, але і від особливих регуляторів – це і встановлений Міністерством регіонального розвитку і комунального господарства рівня заробітної плати для розряду 3.8, і бажання замовників та інвесторів зменшити договірну ціну та, незважаючи ні на що, підрядникам все ж таки виграти тендер.

Сучасні теоретичні дослідження визначають, що рівень зростання кошторисної заробітної плати пропорційний рівню зміни вартості будівельних робіт, але різниться з ним у бік зменшення, і співвідношення між цими показниками наближається до розміру кошторисного прибутку [1]. Тобто, таке ствердження надає сумний висновок – сучасна кошторисна заробітна плата та мотиваційні нарахування скорочують рівень прибутку будівельних організацій при виконанні будівельно – монтажних робіт. Окрім того, статистичні дані свідчать, що рівень заробітної плати, в тому числі і мотиваційних нарахувань в будівництві є найнижчим за середнє значення по країні та промисловості і розмір її сягає тільки від 79 до 88 % від середньомісячної заробітної плати по народному господарству [2].

Обговорення білих плям в діяльності будівельних організацій науковцями – теоретиками та практиками, які тривають вже більше ніж два роки, знайшло відображення в прийнятих за основу реформування будівельної галузі Верховною Радою України 11 вересня 2019 року законопроектів - проекту закону №1081 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення порядку надання адміністративних послуг у сфері будівництва та створення Єдиної державної електронної системи у сфері будівництва» та проекту № 1052 «Про внесення змін до Закону України «Про будівельні норми» щодо удосконалення нормування у будівництві». Очікуються позитивні зміни щодо створення Єдиної державної електронної системи у сфері будівництва у складі містобудівного кадастру, що надасть всім учасникам будівельного процесу мобільності, відкритості доступу до інформації та вдосконалення як оприлюднення будівельних норм, так і визначення методів нормування у будівництві.

Доповідь присвячено дослідженню особливостей мотиваційного механізму працівників будівельних організацій.

Список літератури

1. Юр'єва С.Ю. Вплив заробітної плати на тенденцію до перерозподілу фінансів між статтями витрат у будівництві у 2016 -2018 рр / С.Ю. Юр'єва, С.Н. Гнатченко // Харків: Бізнес-Інформ, 2018.- №43.- С.215-220.
2. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 10.03.2020).