

УДК 330.3:658.3

Васюта В.Б., к.т.н., доцент, ORCID ID: 0000-0002-7469-3968,
e-mail: Vasuta_V_B@meta.ua

Іваницька С.Б., к.е.н., доцент, ORCID ID: 0000-0002-7111-270X,
e-mail: azz123z@meta.ua

Галайда Т.О., старший викладач, ORCID ID: 0000-0003-2747-7135,
e-mail: galayda_t@ukr.net

Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ ЕНЕРГОЕФЕКТИВНИХ ЗМІН НА БУДІВЕЛЬНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Анотація. Розглянуто теоретико-методологічні аспекти формування мотиваційного механізму впровадження енергоефективних змін на будівельному підприємстві. Визначено передумови та особливості мотивації персоналу будівельної галузі до енергозбереження. Запропоновано застосування системного підходу до розроблення й використання багаторівневого мотиваційного механізму забезпечення енергоефективної діяльності в будівництві.

Ключові слова: мотивація, енергозбереження, енергоресурси, мотиваційний механізм.

Vasiuta V. B., Ph.D, Associate Professor, ORCID ID: 0000-0002-7469-3968,
e-mail: Vasuta_V_B@meta.ua

Ivanytska S., Ph.D, Associate Professor, ORCID ID: 0000-0002-7111-270X,
e-mail: azz123z@meta.ua

Galayda T, Senior lecturer, ORCID ID: 0000-0003-2747-7135,
e-mail: galayda_t@ukr.net

Poltava National Technical Yuri Kondratyuk University

FORMATION OF THE MOTIVATION MECHANISM OF ENERGY EFFICIENCY CHANGES IN BUILDING ENTERPRISES

Abstract. The theoretical and methodological aspects of the formation of a motivational mechanism for the introduction of energy-efficient changes in a construction enterprise are considered. The prerequisites and peculiarities of the motivation of the construction industry personnel to energy saving are determined. The application of a systematic approach to the development and use of a multi-level motivational mechanism to ensure energy-efficient activities in construction is proposed.

Keywords: motivation, energy saving, energy resources, motivational mechanism

Функціонування сучасних будівельних підприємств характеризується частим коливанням цін на природні ресурси. Це обумовлює увагу підприємств до питань підвищення енергоефективності їх діяльності та розробки механізму ефективного управління енергоощадженням [1].

Актуальність питання формування та реалізації механізму мотивації до енергозбереження будівельних підприємств пов'язана з особливостями їх функціонування у сучасному середовищі [2]. Зниження рівня енергетичної залежності та доведення енергозберігаючих технологій до світових стандартів є одним із стратегічних пріоритетів розвитку держави.

Особливої уваги заслуговує проблема заощадження енергоресурсів на підприємствах будівельного комплексу. Для підвищення рівня енергоефективності вітчизняних будівельних підприємств доцільним є розроблення ефективних механізмів мотивації персоналу, що підвищить і їх конкурентоспроможність [2]. Отже, будівельним підприємствам в Україні для досягнення поставлених завдань потрібно не лише розробляти та впроваджувати енергозберігаючі технології виробництва, але й відповідні системи мотивації персоналу щодо позитивного сприйняття енергоефективних змін та енергоощадження у виробничій діяльності.

Проблемам мотивації персоналу будівельних підприємств до енергозбереження присвячено праці низки вчених: О. І. Амоша, В. В. Джеджула, В. М. Лич, О. М. Малихіна, Г. М. Рижакова [3-7].

Як правило, при практичному застосуванні будь-якої мотиваційної теорії, досить важливим напрямом розгляду постає питання вірного вибору та визначення таких орієнтирів з позицій мотивації енергозбереження, втілення яких сприятиме досягненню персоналом поставлених керівництвом підприємства цілей разом із визначенням способів їх досягнення, тобто започаткування та реалізації підходящого комплексу мотиваційних програм та заходів як реакцій на виклики сьогодення.

Для того щоб отримати загальну оцінку здобутків підприємства з метою координації досягнутих результатів його господарської діяльності з мотивуючими впливами керуючої системи й персональними мотивами дій працівників, спочатку потрібно окреслити найголовніші критерії цього оцінювання.

Дослідження, які були проведені Данілковою А.Ю., виявили що наявні механізми мотивації недосить сильно спонукають власників та управлінський персонал підприємства до розроблення та вжиття заходів з дематеріалізації виробництва, а працівників до ефективної та результативної трудової діяльності. Розгляд питань, які пов'язані зі з'ясуванням мотиваційної спрямованості персоналу підприємства є важливим чинником реалізації мотиваційних механізмів, які направлені на примноження ефективності господарської діяльності від введення заходів із дематеріалізації. Отже, на будь-якому підприємстві чи в організації потрібно створювати систему мотиваційного моніторингу, яка сформувала б інформаційну базу для того щоб керівники мали приймати управлінські рішення у сфері мотивації праці. Також було виявлено, що в Україні дослідження інтересів, потреб, мотиваційної спрямованості проводиться не регулярно [8].

Климчук М.М. дослідила низку чинників, що впливають на мотивацію персоналу при впровадженні інноваційних методологій в процес управління енергоефективністю на будівельних підприємствах. Запропоновано постулати мотивації до енергозбереженні із науковою їх предикацією [1]. Кожен із постулатів актуалізує мотивацію до енергозбереження (табл. 1).

Автором представлена інтерпретація мотивації персоналу будівельних підприємств як багатоаспектний, багатовимірний процес по відношенню до суб'єкта та об'єкта мотивації.

Таблиця 1 – Наукова предикація постулатів мотивації персоналу до енергозбереження на підприємстві

Постулати мотивації до енергозбереження	Наукова предикація
Ситуаційний	Взаємодія суб'єкта мотивації енергозбереження з об'єктом, що формує базис моделі реалізації енергозберігаючих заходів на підприємстві
Мнемічний	Система внутрішніх детермінант, на основі яких і відбувається удосконалення процесів мотивації персоналу до енергозбереження
Просторово-часовий	Дослідження новітніх методологій управління мотивацією персоналу до енергозбереження
Імажитивний	Синтез сучасних методологій щодо мотивації, трансформація яких надасть можливість проводити прогностичні процедури імплементованих заходів енергозбереження, наповнюючи його новим змістом
Репрезентативний	Інтелектуальна обробка інформації з метою її узагальнення та схематизації

Джерело [1]

Дієве стимулювання працівників будівельного підприємств до ефективного використання енергоресурсів та позитивного сприйняття енергоефективних змін передбачає обов'язкове встановлення прямого зв'язку між результатами діяльності усіх категорій персоналу з урахуванням економії енергоресурсів на кожній стадії будівельного циклу, застосування енергоощадних технологій та матеріальною й нематеріальною винагородою.

Висновки. Система мотивації персоналу будівельних підприємств щодо енергозбереження та впровадження енергоефективних проектів повинна містити різноманітні елементи, які дають можливість задовольняти широкий спектр потреб сучасного працівника і розвивати в ньому якості, необхідні для успішного функціонування підприємства. Пропонується враховувати при побудові моделі мотивації персоналу до енергозбереження зв'язки та закономірності, що є найбільш важливими з точки зору суб'єкта мотивації.

Отже, саме системний підхід у розробленні й використанні багаторівневого мотиваційного механізму зможе забезпечити енергоефективну діяльність будівельних підприємств.

Література

1. Зеркалов Д.В. *Енергозбереження в Україні: монографія* / Д.В. Зеркалов. – Х.: Основа, 2012. – 582 с.
2. Климчук М. М. *Наукова предикація постулатів мотивації персоналу до енергозбереження на будівельних підприємствах [Електронний ресурс]* / М. М. Климчук // *Актуальні проблеми розвитку економіки регіону.* — 2017. — Вип. 13. Т.2 — С. 60-64. — Режим доступу до журналу: <file:///C:/Users/Admin/Downloads/2195-6184-1-PB.pdf>
3. Амоша О.І. *Мотивація персоналу підприємства в ринкових умовах* / О. І. Амоша, О. Л. Єськов, Н. Д. Дарченко// *НПН України, Ін-т економіки пром.* – Донецьк, 2011. – 199

с.

4. Джеджула В.В. *Енергозбереження промислових підприємств: методологія формування, механізм управління: моногр.* / В.В. Джеджула. – Вінниця: ВНТУ, 2014. – 346 с.

5. Лич В.М. *Людський капітал України: стан, проблеми, перспективи відтворення: монографія у 2 ч. – Ч.1* / В.М. Лич (наук.ред). – К.:КНУБА, 2009. – 224с.

6. Малихіна О.М. *Формування основних елементів системної мотивації людського капіталу будівельних підприємств* / О.М. малихіна // *Бізнес Ін форм.* – 2014. - № 2. – С.391-396.

7. Рижакова Г.М. *Методологічні аспекти формування інтелектуальної складової трудового потенціалу в процесі генезису соціально-орієнтованої економіки [Електронний ресурс]* / Г.М. Рижакова // *Ефективна економіка.* – 2012. - №6. – режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/>

8. Данілкова А.Ю. *Система специфічних механізмів політики енергоефективності промислових підприємств України* / А.Ю. Данілкова // *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки.* –2016. –№4. –Т. 1. –С. 142–146.