

Міністерство освіти Азербайджанської Республіки
Міністерство освіти і науки України

Азербайджанський архітектурно-будівельний університет
Національний університет «Полтавська політехніка
імені Юрія Кондратюка»

BUILDING INNOVATIONS – 2020

Збірник наукових праць
за матеріалами

III Міжнародної
азербайджансько-української
науково-практичної конференції

1 – 2 червня 2020 року

Баку – Полтава 2020

УДК 620.91:334.71]:005.336.1

Міняйленко І.В., к.е.н, доцент

ORCID: 0000-0002-0388-6199, e-mail: inna.minyaylenko@gmail.com

Биба В.В., к.т.н., доцент,

ORCID: 0000-0002-0949-206X, e-mail: Bibavv1979@gmail.com

Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»

МОТИВАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ ЕНЕРГОЗБЕРЕЖЕННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ

***Анотація.** Розроблено мотиваційний механізм енергозбереження на підприємстві. Визначено вплив факторів мотивації на зростання результативності енергоефективної діяльності. Визначено стимули для формування ефективної системи мотивації з позицій енергозбереження.*

***Ключові слова:** механізм, енергозбереження, мотивація, результативність*

Minyailenko I.V., Ph. D., Associate Professor,

ORCID: 0000-0002-0388-6199, e-mail: inna.minyaylenko@gmail.com

Byba V.V., Ph. D., Associate Professor

ORCID: 0000-0002-0949-206X, e-mail: Bibavv1979@gmail.com

National University «Yuri Kondratyuk Poltava Polytechnic»

MOTIVATIONAL MECHANISM OF ENERGY SAVING AT THE ENTERPRISE

***Abstract.** The motivational mechanism of energy saving at the enterprise is developed. The influence of motivational factors on the growth of energy efficiency is determined. Incentives for the formation of an effective system of motivation from the standpoint of energy saving are identified.*

***Keywords:** mechanism, energy saving, motivation, efficiency*

Головною метою забезпечення ефективного впровадження енергозберігаючих заходів організаційно-економічної концепції є економічне стимулювання та службове заохочення працівників підприємства за досягненням проектного рівня енергозбереження.

В Україні заохочення в заощадженні паливно-енергетичних ресурсів передбачає надання пільг підприємству, виробникам енергозберігаючого устаткування, обладнання, матеріалів, а також підприємствам, які створюють устаткування, що передбачає використання нетрадиційних і поновлювальних джерел енергії та альтернативних видів палива. Для стимулювання підприємства до заощадження та раціонального використання енергії банки надають кредитні послуги на заходи, що будуть спрямовані на енергозбереження. Одним із мотиваційних елементів є підвищення амортизаційних норм енергозберігаючих основних фондів.

Усі фінансові стимули загалом охоплюють два напрямки – економне використання традиційних енергетичних ресурсів і розвиток альтернативної енергетики. Основними інструментами стимулювання розвитку відновлюваної енергетики в Україні є: встановлення «зеленого» тарифу на електричну енергію, вироблену з альтернативних джерел, та надання митних і податкових пільг.

Одним із найбільш важливих аспектів теорії мотивації зазвичай є питання

вибору та встановлення мотиваційних орієнтирів з позиції забезпечення ефективного використання енергетичних ресурсів. Реалізація цих орієнтирів повинна сприяти досягненню персоналом підприємства цілей енергозбереження, що були заплановані їх керівником, через реалізацію відповідного комплексу мотиваційних впливів. Визначення умов для застосування таких впливів та досягнення поставлених цілей на підприємстві забезпечується застосуванням практичних навичок управління.

Метою формування мотивації є стимулювання та підтримка поведінкової активності працівників у напрямку енергозбереження, що у свою чергу призводить до зростання прибутку підприємства внаслідок впровадження заходів із енергоефективності.

Формування та активізація мотивів для здійснення конкретних форм діяльності, що є процесом мотивації проходить декілька етапів:

1. Етап виникнення потреб. На цьому етапі людина починає відчувати нестачу чогось.

2. Етап пошуку шляхів усунення потреб.

3. Етап визначення напрямку дій. На цьому етапі суб'єкт визначає яким чином можна задовольнити свої потреби.

4. Етап здійснення дій. Суб'єкт витрачає зусилля для задоволення своїх потреб. На цьому етапі можливе коригування цілей.

5. Етап одержання винагороди за здійснення дій. На даному етапі з'ясовується чи досягнуто бажаний результат виконання дій. Залежно від отриманого результату відбувається ослаблення, посилення чи збереження мотивації.

6. Етап усунення потреб. Задоволення поточної потреби виключає ослаблення чи посилення мотивації до виконання дій або ж суб'єкт припиняє свою діяльність до виникнення нової потреби.

Таким чином, дієвий процес мотивації забезпечується успішним перетворенням принципів, ідей, почуттів, переживань, потреб, потягів, спонукань та поведінкових реакцій об'єкта у його циклічну діяльність.

Слід зазначити, що мотивація є ймовірнісним процесом, так як її ефективність залежить від індивідуальних особливостей та психоемоційного стану об'єкта у конкретний момент часу.

Мотивація керівництва підприємства в заощадженні та енергозбереженні формується на основі політики енергозбереження. Проаналізувавши та дослідивши організаційно-економічний механізм енергозбереження в Україні, дійшли висновку, що він не спонукає підприємств до реалізації заходів із енергозбереження. Саме формування економічно-обґрунтованого мотиваційного механізму передбачає застосування принципу організації мотиваційної діяльності.

Організація мотиваційної діяльності складається із певних етапів.

Перший етап - оцінка стратегії розвитку підприємства, характеристика методів винагороди праці, анкетування керівника та персоналу підприємства.

Другий етап - формування переліку важливих посад та створення для них мотиваційних інструментів.

Наступним логічним кроком є контроль за мотиваційною системою її функціональності та ефективності й внесення корективів. Також варто пам'ятати, що внесення корекції повинно супроводжуватися зміною інших елементів системи. Адже система характеризується раціональною цілісністю та відокремленістю її елементів.

Симулювання персоналу в енергозбереженні супроводжується певними діями, а саме оцінкою та зворотніми зв'язками. Саме завдяки інформації щодо впливу стимулів на об'єкт мотивації досягається ефективне функціонування та зворотній зв'язок.

Ефективність мотиваційного механізму не може на 100 % забезпечувати стимулювання персоналу до певних дій. Ефективною вона була тільки тоді, коли буде

наявне мотиваційне середовище, яка формується на основі відношень персоналу до мотиваційних заходів. Вплив факторів мотивації на зростання продуктивності досліджено у таблиці 1.

Таблиця 1.

Вплив факторів мотивації на зростання результативності трудових процесів

Фактор мотивації	Зростання результативності, %
Наявність внутрішніх мотиваторів	70-80
Підвищення рівня освіти персоналу	20-30
Підвищення професійно-кваліфікаційного рівня	15-20
Поліпшення умов праці	5-30
Покращення дисципліни на робочому місці	10-15
Удосконалення форм колективної праці	10-40

Джерело: розроблено автором на основі [1, 2]

Найбільший вплив на роботу персоналу має внутрішній мотиватор, а загальне співвідношення об'єктів до конкретних робочих процесів визначається сукупністю багатьох мотивів та їх комбінацій. Ефективною являється така комбінація мотивів та трудових процесів, що при оцінці мотиваційної значущості, вона відповідає такій умові:

$$BM < ЗПМ < ЗНМ, \quad (1)$$

де BM – група внутрішніх мотивів;

ЗПМ – група зовнішніх мотивів;

ЗНМ – група зовнішніх негативних мотивів.

Поєднання різних структур мотиваційного механізму на підприємстві призводить до значного коливання результативності.

Висновки. Можна стверджувати, що для забезпечення ефективною мотивації є, перш за все, бажання та стимул персоналу до ефективного використання паливо-енергетичних ресурсів без зовнішнього впливу, тому необхідно зосередити підприємства для розробки і застосування стратегії зовнішньої позитивної мотивації.

Наукове дослідження виконано в рамках програми ERASMUS+ «Jean Monnet» The challenges of energy efficiency: cooperation of Ukraine with the EU (номер реєстрації 599740-EPP-1-2018-1-UA-EPPJMO-MODULE).

Література

1. Швиданенко Г.О. Напрями вдосконалення мотивації інноваційної діяльності підприємств в умовах інтелектуалізації економіки / Г.О. Швиданенко, О.А. Ніколайчук // Вісник Житомирського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки. – 2016. - № 1. – С. 130-135.
2. Ліганенко І.В. Мотиваційний механізм підвищення ефективності процесів інтелектуалізації діяльності підприємств / І.В. Ліганенко // Економічний аналіз. – 2016. – том 26. - № 1. – С. 130-135.