

Особливості формування ефективного мотиваційного механізму на підприємстві

В.Б. Васюта

ORCID 0000-0002-7469-3968

Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка, Полтава, Україна

Першотравневий проспект, 24, м. Полтава, Україна, 36011

Vasuta_V_B@meta.ua

+380953036940

У статті представлено результати дослідження теоретико-методологічних і практичних аспектів удосконалення мотиваційного механізму праці на підприємстві. Мета дослідження полягає у аналізі мотивації персоналу та розробленні практичних рекомендації щодо напрямів вдосконалення мотиваційного механізму на підприємстві. Аналіз мотивації персоналу проведено із врахуванням специфіки діяльності Головного управління ДСНС України у Полтавській області. Особливістю формування мотиваційного механізму є врахування професійної мотивації працівників.

Мотиваційний моніторинг проводився за методиками «Діагностика мотиваційної структури особистості» та «Мотиваційний профіль». Дослідження ефективності різних мотиваторів на ефективність праці проводились на основі результатів анкетування. Респондентами виступили представники управлінського персоналу підприємства. Результати показали, що для цих працівників переважає матеріальна мотивація.

Розглянуто фактори впливу на мотиви діяльності працівників рятувальних загонів, види мотивації та мотивів професійної діяльності з точки зору її спрямування. Мотиваційний моніторинг показав, що для рятувальників мотивами, що обумовлює вибір мети діяльності, є висока заробітна плата, статус, стабільність і суспільне визнання, самореалізація та соціальна корисність, досягнення складних цілей та інше.

Аналіз мотиваційних профілів трудової діяльності працівників чергово-диспетчерської служби екстреного виклику свідчить, що домінуючими виступають потреби життєзабезпечення, додаткового заробітку, поліпшення умов життя і комфорту. Результатом професійної мотивації працівників даного підприємства буде якість праці, що виражається у якості виконуваних службових обов'язків, а саме, оперативності прийняття рішень, їх

правильності, зацікавленості у результатах своєї роботи та інше.

В рамках даного дослідження було проведено економіко-математичне моделювання залежності витрат на ліквідацію надзвичайних ситуацій працівниками Головного управління ДСНС України у Полтавській області від зміни різних факторів. Визначено величину сукупного річного економічного ефекту від зростання кількості проведених заходів щодо попередження надзвичайних ситуацій.

Ключові слова: мотивація, мотиваційний механізм, потреби, мотив, стимул, професійна мотивація.

Features of forming an effective motivational mechanism at the enterprise

Viktoriia Vasiuta

ORCID 0000-0002-7469-3968

Poltava National Technical Yuri Kondratyuk University, Poltava, Ukraine

36011, Poltava, Pershotravnevyi avenue, 24, Poltava, Ukraine

Vasuta_V_B@meta.ua

+380953036940

The article presents the results of the study of theoretical, methodological and practical aspects of improving the motivational mechanism. The purpose of the study is to analyze staff motivation and develop practical recommendations on how to improve the motivational mechanism in the enterprise. The analysis of personnel motivation was carried out taking into account the specifics of the activities of the General Directorate of the State Emergency Service of Ukraine in the Poltava region. The peculiarity of the formation of the motivational mechanism is the consideration of professional motivation of workers. Professional motivation is formed in the process of becoming a specialist, manifested when performing tasks of professional activity.

The conducted motivational monitoring allowed us to identify the most significant areas of increasing the efficiency of the motivational mechanism in the enterprise. Motivational monitoring was carried out using the methods “Diagnostics of the motivational structure of the personality” and “Motivational profile”. Factors influencing the motives of the activities of rescue teams, the types of motivation and motives of professional activity in terms of its direction are considered.

Motivational monitoring at the enterprise showed that for the rescuers the motives that determine the choice of the purpose of the activity are high wages, material remuneration and status, stability and public recognition, self-realization and social utility, achievement of complex goals and so on.

An analysis of the motivational profiles of the work activities of emergency call center employees, shows that life support, additional income, improvements in living conditions and comfort, and personal development are the dominant needs. The result of the professional motivation of employees of the General Directorate of the State Emergency Service of Ukraine in the Poltava region will be the quality of work, expressed in the quality of their duties, namely, the speed of decision-making, their accuracy, interest in the results of their work, and so on.

The study of the effectiveness of various motivators on the efficiency of labor was carried out on the basis of the results of the questioning. The respondents were representatives of the management personnel of the Main Directorate of the State Emergency Service of Ukraine in the Poltava region. The results showed that material motivation prevails for these workers.

As part of this study, an economic-mathematical modeling of the dependence of the costs of emergency response on changes in various factors was carried out. The value of the cumulative annual economic effect of the growth in the number of measures taken to prevent emergency situations has been determined. Professional motivation of employees in risky professions contributes to increasing integrity in the performance of official duties, which is the main condition for the successful implementation of operational and rescue work

Key words: motivation, motivational mechanism, needs, motive, stimulus, professional motivation.

Вступ

Питанням мотиваційного механізму в управлінні підприємством присвячені наукові роботи багатьох учених, зокрема В. Дедекаєва, М. Карліна, М. Збарського, В. Рябокonia та інших. [Kondryuk, M., 2013]. Ефективний мотиваційний механізм повинен забезпечувати перетворення факторів, принципів, стимулів, мотивів, ціннісних орієнтацій, сподівань та представляти собою постійно повторювальний процес. [Shishkin, V., 2011].

Мотивацією до праці є спрямовані на кожного співробітника і всіх членів колективу спонукальні дії до ефективної та активної діяльності для досягнення цілей підприємства та задоволення власних потреб [Cherchik, L.M., 2015]. Формування ефективного мотиваційного механізму на підприємстві є необхідною умовою підвищення результатів господарювання.

Відомо багато способів впливу на мотивацію людини, але аналіз мотивації персоналу треба проводити враховуючи специфіку діяльності підприємства. Об'єктом даного дослідження є персонал Головного управління ДСНС України у Полтавській області.

Складність професії рятувальника полягає у різноманітні завдань, які виконуються, значних фізичних і психологічних навантаженнях, необхідності гнучко реагувати на зміни обстановки у процесі діяльності, здатності до володіння фаховими навиками суміжних спеціальностей тощо [Skorobogatov, Yu. A., 2012]. Досягнення успіху в зазначених умовах залежить від особливостей характеру фахівця, від рівня розвитку здібностей та від його вмотивованості. В одних випадках людина може схилитися до уникнення небезпеки, а в інших навпаки прагне до досягнення. Щоб зрозуміти причини такої поведінки необхідно детально досліджувати мотивацію персоналу на підприємстві [Skorobogatov, Yu. A., 2012].

Мета статті

Провести аналіз мотивації персоналу Головного управління ДСНС України у Полтавській області та розробити практичні рекомендації щодо напрямів вдосконалення мотиваційного механізму на підприємстві. Предметом дослідження є сукупність теоретико-методологічних і практичних аспектів удосконалення мотиваційного механізму праці на Головному управлінні ДСНС України у Полтавській області.

Методи дослідження

Дослідження ефективності різних мотиваторів на ефективність праці проводились на основі результатів анкетування. Проведено мотиваційний моніторинг за методиками «Діагностика мотиваційної структури особистості» (опитувальник В.Е. Мільмана) та «Мотиваційний профіль» (методика Ш. Річі та П. Мартіна). Підвищення ефективності мотиваційного механізму праці підприємства залежить від великої кількості факторів. Для визначення залежностей між показниками і факторами, що на них впливають, застосовувалися методи кореляції й регресії.

Результати та обговорення

Специфіка діяльності Головного управління ДСНС України у Полтавській області полягає у тому, що працівники підприємства повинні бути завжди готові до непередбачуваних ситуацій, а керівництво надає їм право самостійно приймати рішення. Це

потрібно враховувати при аналізі стану мотивації персоналу.

На Головному управлінні ДНСН України у Полтавській області викорисовують матеріальну та нематеріальну системи мотивації. Засобами матеріальної мотивації є грошові премії, страхування життя, безкоштовне медичне обсягування працівників тощо.

Серед засобів нематеріальної мотивації на Головному управлінні ДНСН України у Полтавській області можна відмітити підвищення персональної відповідальності кожного працівника з наданням права вибору методів вирішення поставлених задач, публічне визнання успіхів працівників в роботі, підтвердження їх цінності для підприємства різними доступними для керівництва способами. Активатором праці для працівників Головного управління ДНСН України у Полтавській області крім зовнішнього впливу засобів матеріальної та нематеріальної мотивації з боку керівництва є те, що кожен працівник досліджуваного підприємства розуміє, що це його обов'язок, і що від нього залежать життя багатьох людей.

Вплив характеристик мотивації на особливості діяльності відображається найчастіше не в типових ситуаціях і умовах, коли основною вимогою є дотримання інструкції виконання звичайного алгоритму дій, а в екстремальному режимі. Діяльність рятувальника здійснюється в умовах невизначеності розвитку ситуації, нестачі інформації і часу. Саме тому мотиваційний фактор повинен забезпечити готовність його до діяльності, активізацію уваги та прийняття рішень [Kucherenko, S.M., 2015].

Розглядаючи мотивування працівників Головного управління ДНСН України у Полтавській області, необхідно вести мову про **професійну мотивацію**. Результатом професійної мотивації працівників даного підприємства буде якість праці, що виражається у якості виконуваних службових обов'язків, а саме, оперативності прийняття рішень, їх правильності, зацікавленості у результатах своєї роботи та інше.

Професійна мотивація формується у процесі становлення фахівця, проявляється при виконанні завдань професійної діяльності, і залежить від етапу професіоналізації рятувальників [Kucherenko, S.M., 2015]. Саме мотивація є важливим джерелом активності рятувальних підрозділів, що впливає на ефективність діяльності в екстремальних ситуаціях.

Фактори впливу на мотиви діяльності **працівників рятувальних загонів** Головного управління ДНСН України у Полтавській області представлено на рисунку 1.

Важливою є мотивація професійної діяльності з точки зору її спрямування (рис. 2).

Діяльність рятувальника при виконанні службово-оперативних завдань мотивується не лише наказом, а і іншими мотивами [Kucherenko, S.M., 2015]. Так, працівник, який вмотивований більшою мірою на виконання службового завдання, націлений, перш за все, на сам процес, цілі і результати діяльності, а потім вже на себе. Це є наслідком усвідомлення

відповідальності, розвиненого почуття обов'язку. Захопленість справою проявляється через самостійність, ініціативу та інтерес до процесу діяльності.

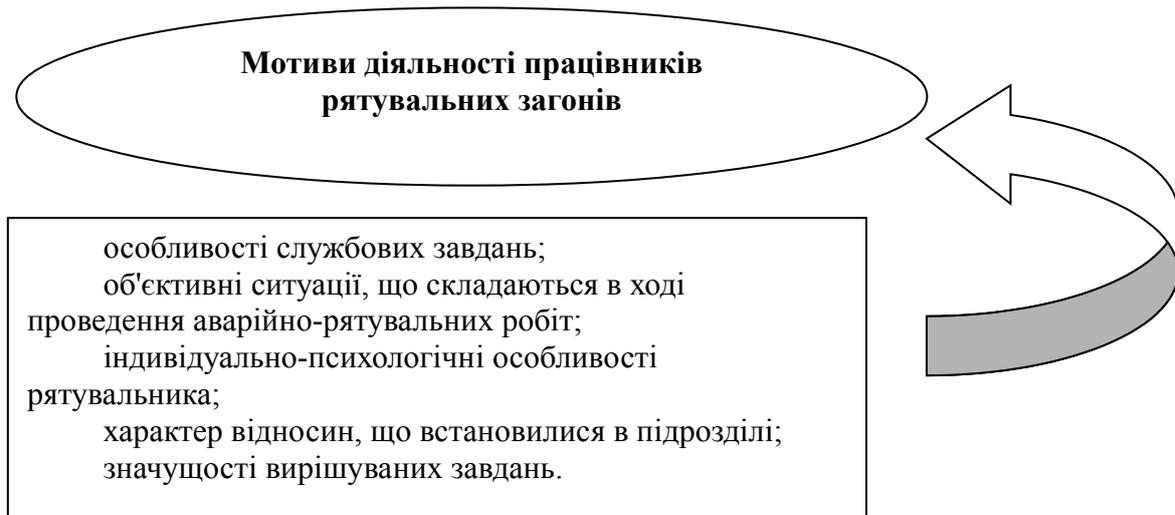


Рис. 1. Фактори впливу на мотиви діяльності працівників рятувальних загонів



Рис. 2. Види мотивації професійної діяльності з точки зору її спрямування

У фахівця оперативно-рятувальних загонів, для якого переважають мотиви із спрямованістю на себе, виконання службових обов'язків є більшою мірою засобом досягнення особистого благополуччя, а не змістом діяльності [Kucherenko, S.M., 2015]. Отже, сумлінність при виконанні службових обов'язків виступає основною умовою успішної реалізації оперативно-рятувальних робіт.

Діагностика і прогнозування фахової придатності працівників рятувальних загонів є важливим елементом оцінки стану мотиваційної сфери на підприємстві [Kucherenko, S.M., 2015].

Важливим аспектом є врахування специфічних вимог до особистості певної професії, яка виконує свої службові обов'язки спираючись на домінуючі до цієї діяльності мотиви. Мотиви професійної діяльності рятувальників з точки зору її спрямування є неоднорідними за походженням та характером зв'язку з цією професією.

Залежно від етапу становлення, досвіду, завдань, обставин у яких змушений діяти працівник одні й ті ж мотиви можуть бути різним чином організовані, знаходитися в різних відносинах супідрядності. Це пояснюється тим, що система мотивів завжди припускає їх певну організацію [Skorobogatov, Yu. A., 2012].

Види мотивів професійної діяльності рятувальників з точки зору її спрямування представлено на рис. 3.

Для рятувальників мотивами, що обумовлює вибір мети діяльності є: висока заробітна плата, матеріальна винагорода та статус; чітка структуризація роботи, стабільність і суспільне визнання, самореалізація та соціальна корисність, досягнення складних цілей та інше.

Аналіз мотиваційних профілів трудової діяльності **працівників чергово-диспетчерської служби екстреного виклику**, свідчить, що домінуючими виступають потреби життєзабезпечення, додаткового заробітку, поліпшення умов життя і комфорту, особистісного розвитку. З часом зміни професійної мотивації проявляються у посиленні мотиву прагнення до успіху і зниженні мотиву прагнення до самовизначення [Skorobogatov, Yu. A., 2012].

Групи мотивів, притаманних рятувальникам

- **мотиви вибору професії:** внутрішні (схильність до воєнізованої служби; інтерес суспільства до працівників пожежно-рятувальних підрозділів; прагнення до справедливості, пошук сильних вражень; сімейні традиції, бажання змінити суспільство); зовнішні (пошук виходу з важких економічних та побутових умов життя; бажання отримати знання, можливість раннього виходу на пенсію)

- **загальноотрудові мотиви**, що забезпечують розвиток професійної мотивації (прагнення до пізнання, спілкування, особистої безпеки, професійного успіху та уникнення невдач) та спрямовані на досягнення наступних цілей: високого соціального статусу, самопізнання, особистого самовдосконалення, високих професійних результатів та супроводжуються альтруїзмом і орієнтацію на результат

- **професійні, пізнавальні, прагматичні, соціальні і особистого престижу.** Провідними виступають професійні і особистого престижу. Професійні мотиви превалюють у осіб з професійним стажем менше 3 років та більше 20 років, а пізнавальні у співробітників із стажем менше 3 років і 10–19 років. Прагматичні мотиви найбільш виражені у осіб із стажем роботи 4–9 років; соціальні мотиви "прославити" пропорційно підвищенню професійного стажу

ис. 3. Види мотивів



Рис. 4. Рівні розвитку вмотивованості фахівців ризиконебезпечних професій

Основними психологічними умовами, що впливають на формування професійної мотивації фахівців ризиконебезпечних професій є:

- а) позитивне ставлення до професії;
- б) професійна інтуїція та цілеспрямованість; володіння навичками професійного спілкування, саморегуляції та релаксації;
- в) психологічна допомога у подоланні професійних та життєвих труднощів.

Тобто, однією з важливих психологічних умов формування професійної мотивації виступає цінність обраної професії та створення умов для її підтримки [Skorobogatov, Yu. A., 2012].

Психологічні умови формування мотивації фахівців ризиконебезпечних професій будуть втілені на практиці завдяки застосуванню індивідуальних та групових форм роботи. До індивідуальних методів роботи відносять: консультування, бесіди, практичні заняття. Групова робота здійснюється через інформаційно-просвітницький вплив, а саме, проведенням лекцій, співбесід, групових консультацій, дискусій, соціально-психологічних тренінгів та інше.

Побудова або вдосконалення мотиваційного механізму на підприємстві можливе лише за умови проведення мотиваційного моніторингу. Моніторинг мотиваційних процесів полягає в зборі, вивченні і підготовці інформації для прийняття й аналізу рішень щодо здійснення мотивації персоналу на різних рівнях управління. Отже, щоб спонукати працівників досягати цілі організації, необхідно виявити мотиваційні потреби працівників і виміряти ступінь задоволеності цих потреб.

В межах даного дослідження було проведено спеціальні дослідження щодо ефективності впливу різних мотиваторів на ефективність праці у вигляді анкетування. Респондентами виступили представники управлінського персоналу Головного управління ДСНС України у Полтавській області. Результати показали, що працівників заохочує продуктивно працювати не сама зарплата, а реальна можливість її зростання, справедливе призначення працівникам премій тощо (рис.5). Тобто для опитуваних переважає матеріальна мотивація.

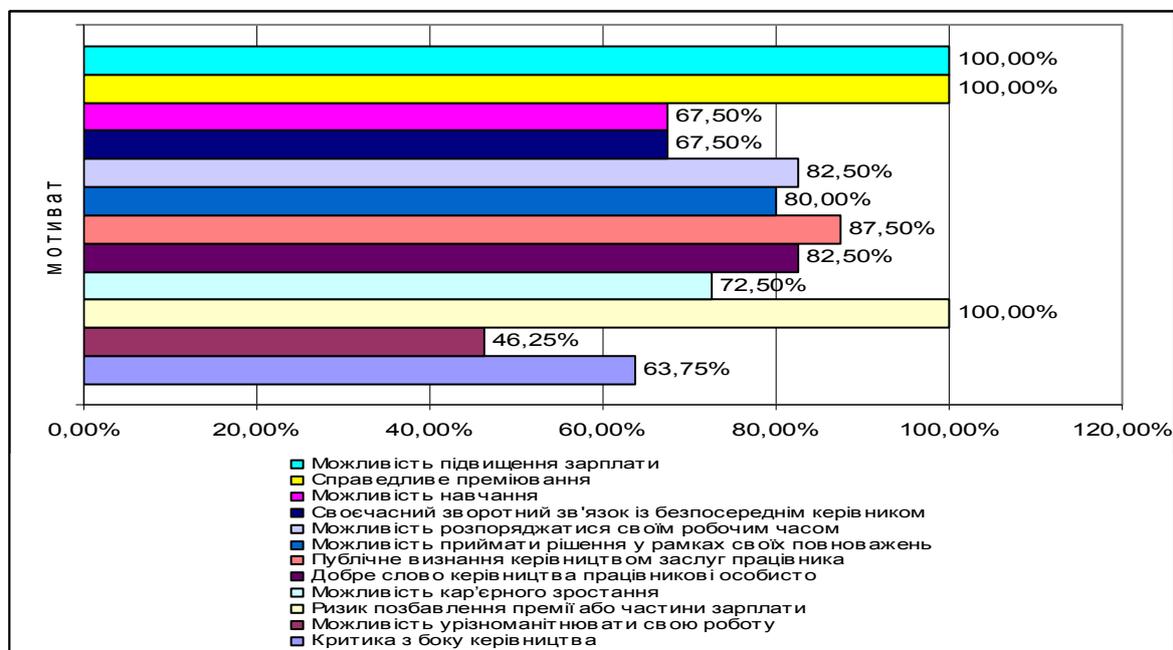


Рис. 5. Ефективність різних мотиваторів на ефективність праці

З метою визначення задоволеності працівників своєю роботою та оцінкою її результатів було застосовано на підприємстві наступну модель моніторингу характеристик

діяльності кожним працівником (табл.1).

Таблиця 1

Моніторинг ступеня задоволеності працівників Головного управління ДСНС України у Полтавській області роботою

Фактори ступеня задоволеності працівників роботою	Змушують працювати інтенсивніше, %	Роблять роботу більш привабливою, %
1. Фактори підвищення продуктивності праці		
1.1. Хороші шанси просування по службі		x
1.2. Високий заробіток		x
1.3. Оплата, яка пов'язана з результатами праці		x
1.4. Визнання добре виконаної роботи		x
1.5. Робота, що змушує розвивати власні можливості		x
1.6. Складна і важка робота		x
1.7. Робота, що дозволяє мислити самостійно		x
1.8. Високий ступінь відповідальності		x
1.9. Цікава робота		x
1.10. Робота, що потребує творчого підходу		x
2. Фактори, які роблять роботу більш привабливою		
2.1. Робота без великої напруги та стресів	x	
2.2. Зручне місце розташування	x	
2.3. На робочому місці немає шуму та забруднень	x	
2.4. Робота з людьми, які подобаються	x	
2.5. Хороші відносини з безпосереднім начальником (керівником)	x	
2.6. Достатня інформація про те, що відбувається на підприємстві взагалі	x	
2.7. Гнучкий графік роботи	x	
2.8. Значні додаткові пільги	x	
2.9.Справедливий розподіл обсягів робіт	x	

Аналіз показав високий ступінь професійної вмотивованості працівників управління. Всі респонденти показали високий рівень для фактору підвищення продуктивності праці – «Високий ступінь відповідальності» (рис. 6).

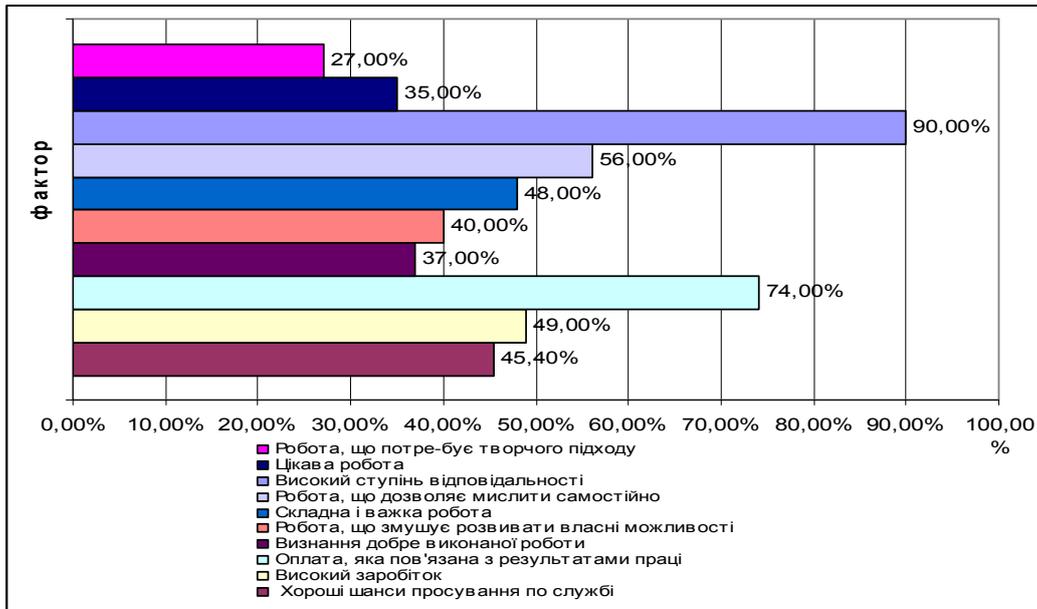


Рис. 6. Рівень впливовості факторів підвищення продуктивності праці

Щодо фактору привабливості праці, то більшість респондентів виділила високий вплив взаємостосунків в колективі, з керівником та умовам праці (рис. 7).

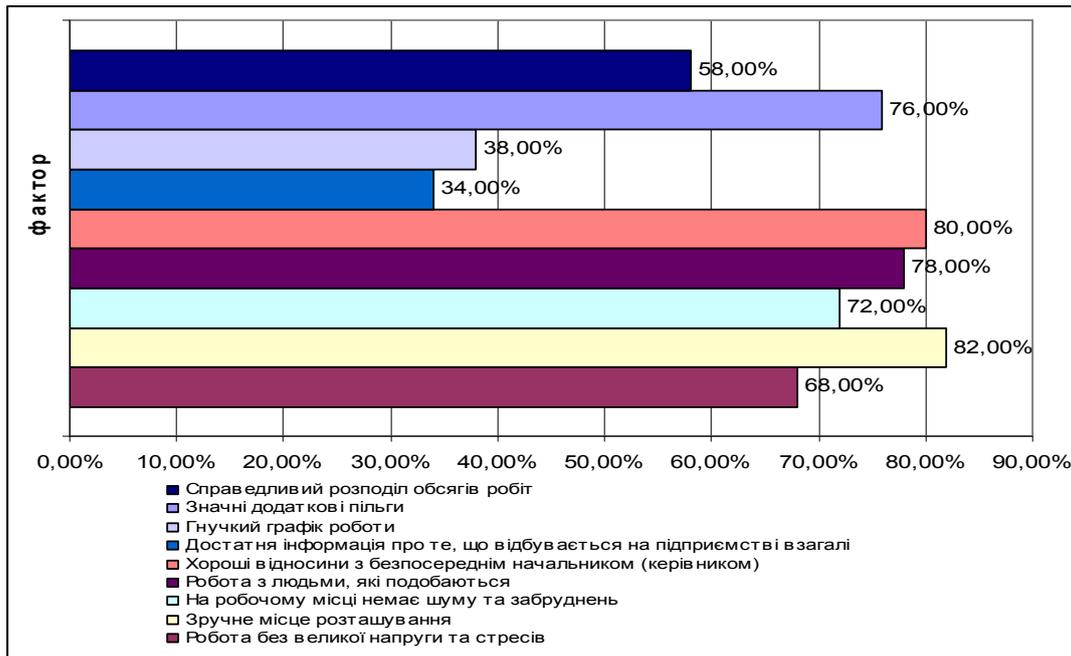


Рис. 7. Рівень впливовості факторів привабливості праці

Проведений мотиваційний моніторинг дозволив виділити найбільш суттєві напрями підвищення ефективності мотиваційного механізму на Головному управлінні ДСНС України у Полтавській області за рахунок реалізації наступних домагань працівників (рис.8).

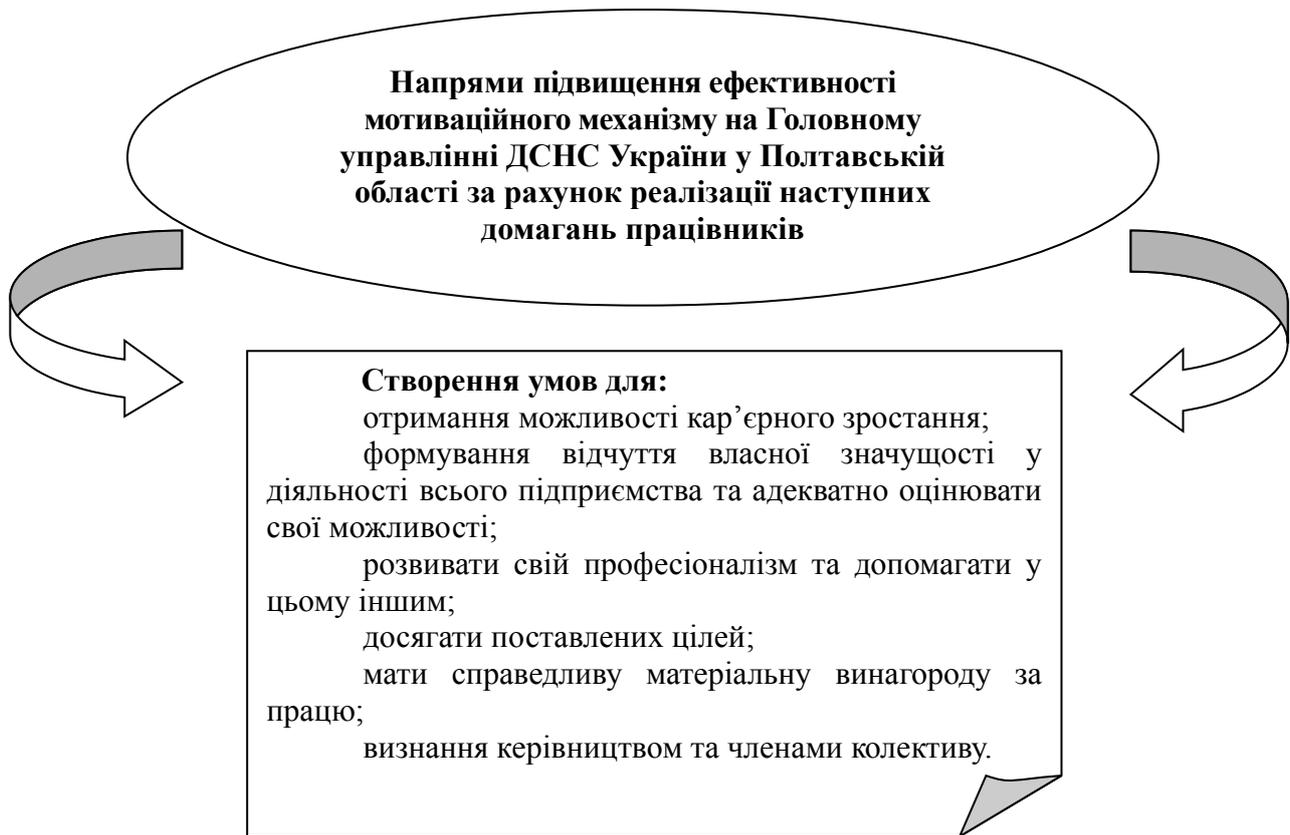


Рис. 8. Напрями підвищення ефективності мотиваційного механізму на Головному управлінні ДСНС України у Полтавській області

Для дослідження особливостей мотиваційної сфери пропонується запровадити на Головному управлінні ДСНС України у Полтавській області: методики «Діагностика мотиваційної структури особистості» (опитувальник В.Е. Мільмана) а тест «Мотиваційний профіль» (методика Ш. Річі та П. Мартіна). Методику вивчення структури мотивації особистості В.Є. Мільмана використовують для визначення мотиваційного і емоційного профілей особистості, тобто структури кожного з них (табл. 2) [Ushakova, I.M. & Kovalevska, O.A., 2013].

Таблиця 2

Групи мотивації працівників організації за методикою «Діагностика мотиваційної структури особистості» (опитувальник В.Е. Мільмана)

Групи мотивації	Бали	Сутність
мотивація підтримки життєзабезпечення (Ж)	х	відображає турботу суб'єкта про нагальні умови існування, прагнення забезпечити себе та своїх близьких матеріальними ресурсами життя
мотиви комфорту та власної безпеки (К)	х	турбота про засоби існування в досконалих, зручних, надійних проявах, що приносять більше задоволення

Групи мотивації	Бали	Сутність
статусно-престижна мотивація (С)	х	це мотиви підтримки життєдіяльності та комфорту, але в соціальній сфері. Відображає прагнення суб'єкта отримувати увагу та визнання оточуючих, престиж, соціальний статус у суспільстві, вплив та владу
мотивація спілкування (О)	х	приєднання до групи, пристосування до соціальних норм
мотивація загальної активності (Д)	х	відображає енергійність, прагнення суб'єкта виразити свою енергію та уміння в різних сферах діяльності
мотивація творчої активності (ДР)	х	відображає прагнення суб'єкта використовувати власну енергію та здібності в сфері, де можливо отримати творчі результати
мотивація соціальної (громадської) корисності (ОД)	х	спрямованість на соціальну діяльність.

Сума балів по шкалах Ж, К, С, О характеризує загальножиттєву спрямованість; сума балів по шкалах Д, ДР, ОД характеризує «робочу» спрямованість особистості.

Мотиваційний профіль особистості визначається через виявлення ставлення працівників до мотиваційних факторів, серед яких фактор матеріального характеру є лише одним з дванадцяти [Stakhi, O.V., 2008]. Перелік факторів мотивації представлений в таблиці 3.

Таблиця 3.

**Фактори мотивації працівників організації за тестом «Мотиваційний профіль»
(методика Ш. Річі та П. Мартіна)**

Мотиваційний фактор	Ступінь задоволеності
1 Висока заробітна плата та матеріальне заохочення	х
2 Комфортні фізичні умови праці	х
3 Структурування роботи	х
4 Соціальні контакти: на рівні легкого спілкування з широким колом людей	х
5 Стійкі взаємовідносини: тісні стосунки з невеликим колом людей	х
6 Визнання заслуг	х
7 Прагнення до досягнень	х
8 Влада і впливовість	х
9 Різноманітність і зміни	х
10 Креативність	х
11 Самовдосконалення	х
12 Цікава та корисна робота	х

В основу тесту «Мотиваційний профіль» покладена модель поведінки, досліджена

фахівцями з вивчення потреб людини на робочому місці, що мотивується факторами, що мотивують людину на роботу [Роров, V.M., 2014]. Мотиваційний профіль дозволяє отримати уявлення про типи співробітників, що з успіхом можна використовувати для задоволення потреб щодо кожного конкретного співробітника.

Отже, працівник ДСНС може мати високу кваліфікацію, великі знання, але при цьому ставитися до своїх обов'язків недостатньо відповідально, що не допустимо в екстремальних умовах його діяльності [Kucherenko, S.M., 2015]. Саме тому дуже важливим є формування такої системи мотивування працівників, яка б позитивно впливала на якісне виконання їх службових обов'язків.

Підвищення ефективності мотиваційного механізму праці на підприємстві залежить від великої кількості факторів. Вмотивованість працівників Головного управління ДСНС України у Полтавській області впливає на якість виконання службових обов'язків.

Залежність двох або декількох показників проявляється у двох формах: функціональної й кореляційної. Для визначення залежностей між показниками і факторами, було застосовано методи кореляції й регресії.

За результат, що прогнозується було прийнято витрати на ліквідацію надзвичайних ситуацій. Зниження розміру цих витрат може свідчити про зменшення їх кількості. Одним із факторів, що впливає на розмір витрати на ліквідацію надзвичайних ситуацій приймемо кількість заходів, проведених працівниками ДСНС щодо попередження їх виникнення, як результат зростання кількості осіб охоплених інформацією.

Основні заходи, що проводяться працівниками Головного управління ДСНС України у Полтавській області є:

- лекції, круглі столи з метою популяризації героїчної професії рятувальника та з метою попередження загибелі і травмування людей у надзвичайних ситуаціях, виховання у дітей та юнацтва культури безпечної поведінки, а також інформаційної підтримки реформи системи цивільного захисту;
- ознайомлення та навчання громадян основам пожежної безпеки, роз'яснення питань безпеки життєдіяльності, популяризації професії рятувальника;
- проведення профілактично-роз'яснювальної роботи шляхом надання консультацій, проведення нарад, семінарів тощо з метою ознайомлення суб'єктів господарювання з основними небезпеками у відповідній галузі і методами покращення стану цивільного захисту, пожежної та техногенної безпеки на об'єкті;
- заходи інформаційно-роз'яснювальної та масово-профілактичної роботи серед населення для попередження травмування і загибелі людей від надзвичайних ситуацій та подій;

- спеціальні об'єктові навчання і тренування з питань цивільного захисту на підприємствах, в установах та в організаціях;
- заняття із дітьми у дошкільних навчальних закладах та у вищих, загальноосвітніх і професійно-технічних навчальних закладах;
- висвітлення проблемних питань протипожежного захисту у засобах масової інформації, інтернет-виданнях, шляхом розповсюдження серед населення друкованої продукції (листівки, буклети тощо);
- підготовлення та розміщення в засобах масової інформації матеріалів щодо попередження травмування та загибелі людей під час пожеж, що виникають у житловому секторі;
- інше.

В рамках даного дослідження було проведено економіко-математичне моделювання залежності витрат на ліквідацію надзвичайних ситуацій працівниками Головного управління ДСНС України у Полтавській області від зміни різних факторів.

Аналіз апроксимації тренду показав високу ступінь залежності, коефіцієнт кореляції $r_{xy}=0,52$, а за допомогою коефіцієнту детермінації видно, що на 80,25% розмір витрат на ліквідацію надзвичайних ситуацій працівниками Головного управління ДСНС України у Полтавській області залежить від кількості проведених заходів щодо їх попередження, і на 19,75% залежить від інших факторів, не врахованих у даній моделі (рис. 9).

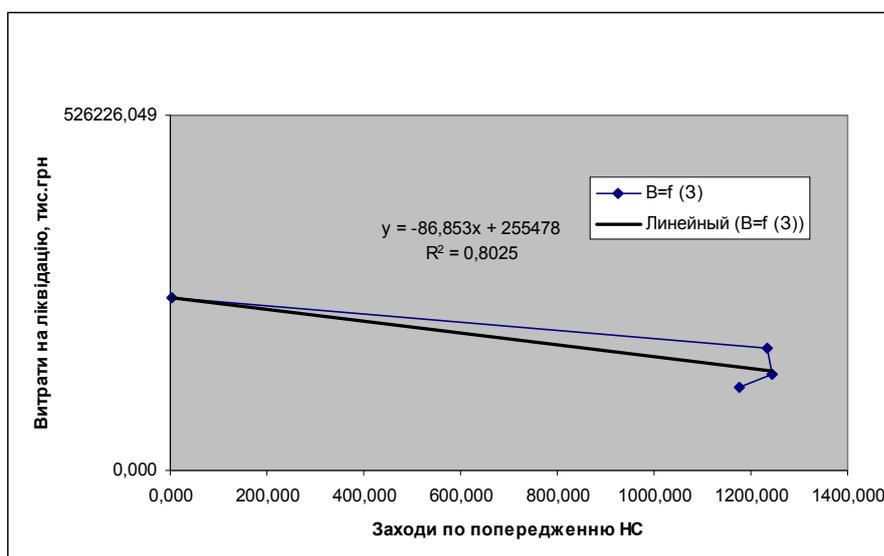


Рис. 9. Залежність витрат на ліквідацію надзвичайних ситуацій працівниками Головного управління ДСНС України у Полтавській області від кількості проведених заходів щодо їх попередження

Оцінити дієвість даної моделі можливо лише за наявності прогнозних розрахунків

можливого зменшення витрат на ліквідацію надзвичайних ситуацій в плановому році за рахунок зростання кількості проведених заходів щодо їх попередження працівниками Головного управління ДСНС України у Полтавській області.

Прогнозування саме цього показника дає можливість побачити вплив підвищення професійної мотивації працівників управління на зниження витрат на ліквідацію надзвичайних ситуацій. На основі динаміки кількості проведених заходів щодо попередження надзвичайних ситуацій, яка спостерігалася останні три роки, можна спрогнозувати середній темп її зростання на кінець 2019 року не менше ніж 3,2%.

Тоді прогнозне значення витрат на ліквідацію надзвичайних ситуацій працівниками Головного управління ДСНС України у Полтавській області може бути визначене за допомогою отриманого рівняння (рис.9).

Прогнозне значення кількості проведених заходів щодо попередження надзвичайних ситуацій – 1275 заходів. Прогнозне значення витрат на ліквідацію надзвичайних ситуацій працівниками Головного управління ДСНС України у Полтавській області – 144740 тис. грн.

Тоді величина сукупного річного економічного ефекту від зростання кількості проведених заходів щодо попередження надзвичайних ситуацій становитиме 111729,067 тис.грн. Така економія дуже важлива, так як це економія бюджетних коштів, які можна спрямувати на забезпечення обороноздатності країни. Особливої уваги дане питання потребує у час воєнного стану, що введений у деяких областях України.

Висновки

Особливістю формування мотиваційного механізму на Головному управлінні ДСНС України у Полтавській області є врахування професійної мотивації працівників. Підвищення професійної мотивації шляхом впровадження моніторингу за методиками «Діагностика мотиваційної структури особистості» (опитувальник В.Е. Мільмана) та «Мотиваційний профіль» (методика Ш. Річі та П. Мартіна) дозволить виділити найбільш суттєві напрями підвищення ефективності мотиваційного механізму на підприємстві, а саме, підвищити якість виконуваних службових обов'язків. Результати проведеного дослідження, висновки та пропозиції, ґрунтуються на практичному аналізі роботи Головного управління ДСНС України у Полтавській області і були запропоновані для впровадження.

Професійна вмотивованість працівників ризиконебезпечних професій сприятиме підвищенню сумлінності при виконанні службових обов'язків, що є основною умовою успішної реалізації оперативно-рятувальних робіт.

References / Література

- Kondryuk, M. (2013). The Role of the motivational mechanism in the strategy of enterprise management. URL: <http://oldconf.neasmo.org.ua/node/975> [In Ukrainian].
- Кондрюк М. (2013). Роль мотиваційного механізму в стратегії управління підприємством. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://oldconf.neasmo.org.ua/node/975>
- Shishkin, V. (2011). Motivational mechanism at the enterprise. URL: http://conftiapv.at.ua/publ/konf_20_21_zhovtnja_2011_r/sekcija_5_ekonomichni_nauki/23-1-0-1196 [In Ukrainian].
- Шишкін В. (2011). Мотиваційний механізм на підприємстві: матеріали міжнар. наук.-практ. конф.: [тези доповідей]. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://conftiapv.at.ua/publ/konf_20_21_zhovtnja_2011_r/sekcija_5_ekonomichni_nauki/23-1-0-1196
- Cherchik, L.M. (Ed.). (2015). *Economics of Labor and Social-Labor Relations: Theoretical Course: Textbook*. Lutsk: RVV Luts. NTU. [In Ukrainian].
- Черчик Л.М. (Ред.). (2015). *Економіка праці й соціально-трудова відносини: теоретичний курс: підручник*. Луцьк: РВВ Луц. НТУ.
- Skorobogatov, Yu. A. (2012). Analysis of the state of development of the problem of professional motivation of rescuers of the Emergencies Ministry of Ukraine. Bulletin of the National Defense University of Ukraine 4 (29). URL: file:///C:/Users/Admin/Downloads/Vnaou_2012_4_53.pdf [In Ukrainian].
- Скоробогатов Ю. А. (2012). Аналіз стану розробки проблеми професійної мотивації рятувальників МНС України. Вісник Національного університету оборони України. 4 (29). Режим доступу: file:///C:/Users/Admin/Downloads/Vnaou_2012_4_53.pdf
- Kucherenko, S.M. (2015). Accounting for professional motivation of rescuers SESS of Ukraine during the implementation of activities in special conditions. *Problems of extreme and crisis psychology*. 17, 173-179. URL: file:///C:/Users/Admin/Downloads/Pekp_2015_17_22.pdf [In Ukrainian].
- Кучеренко С.М. (2015). Урахування професійної мотивації рятувальників ДСНС України під час виконання діяльності в особливих умовах. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 17, 173-179. [Електронний ресурс]. Режим доступу: file:///C:/Users/Admin/Downloads/Pekp_2015_17_22.pdf
- Ushakova, I.M. & Kovalevska, O.A. (2013). Dynamics of professional motivation of future employees of the bodies of internal affairs. *Problems of extreme and crisis psychology*. 13, 242-251. URL: <http://nuczu.edu.ua/sciencearchive/ProblemsOfExtremeAndCrisisPsychology/vol13/>

[Pekp_2013_13_30.pdf](#) [In Ukrainian].

- Ушакова І.М. Ковалевська О.А. (2013). Динаміка професійної мотивації майбутніх працівників органів внутрішніх справ. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 13, 242-251. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://nuczu.edu.ua/sciencearchive/ProblemsOfExtremeAndCrisisPsychology/vol13/Pekp_2013_13_30.pdf
- Stakhi, O.V. (2008). Monitoring of employees' motivation as a means of increasing the competitiveness of the enterprise. URL: <http://dspace.nbu.gov.ua/bitstream/handle/123456789/8925/14-Stahiv.pdf?sequence=1> [In Ukrainian].
- Стахів О.В. (2008). Моніторинг мотивації працівників як засіб підвищення конкурентоспроможності підприємства. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://dspace.nbu.gov.ua/bitstream/handle/123456789/8925/14-Stahiv.pdf?sequence=1>
- Popov, V.M. (2014). Motivational component of the learned helplessness of the staff of the SNS of Ukraine. *Problems of extreme and crisis psychology*. 16, 165-174. URL: [file:///C:/Users/Admin/Downloads/Pekp_2014_16_23%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Admin/Downloads/Pekp_2014_16_23%20(1).pdf) [In Ukrainian].
- Попов В.М. (2014). Мотиваційний компонент вивченої безпорадності працівників ДСНС України. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 16, 165-174. [Електронний ресурс]. Режим доступу: [file:///C:/Users/Admin/Downloads/Pekp_2014_16_23%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Admin/Downloads/Pekp_2014_16_23%20(1).pdf)