



ISSN 2223-3822

Klymchuk M. (2017). Teoretyko-empyrychni polozhennia ekonomiko-upravlinskoho mekhanizmu motyvatsii personalu do enerhozberezhennia na pidpriemstvi [Theoretical-empirical provisions of the economic and management mechanism of personnel motivation for energy saving at the enterprise]. *Socio-Economic Problems and the State*. 17 (2), 65-73.



ТЕОРЕТИКО-ЕМПІРИЧНІ ПОЛОЖЕННЯ ЕКОНОМІКО-УПРАВЛІНСЬКОГО МЕХАНІЗМУ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ДО ЕНЕРГОЗБЕРЕЖЕННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Марина Климчук

Київський національний університет будівництва і архітектури
просп. Повітрофлотський, 31, м. Київ, 03680, Україна
e-mail: klimarinchuk@gmail.com
к.е.н., доцент, кафедра організації та управління будівництвом



Article history:

Received: September, 2017
1st Revision: October, 2017
Accepted: November, 2017

JEL classification:

Q5

UDC:

331.101

Abstract: У статті визначено актуалізацію проблематики формування та реалізації економіко-управлінського механізму мотивації персоналу до енергозбереження будівельних підприємств, що обумовлено сучасними трендами зовнішнього середовища їх функціонування. Мета статті полягає у розробці теоретико-емпіричних положень економіко-управлінського механізму мотивації персоналу до енергозбереження на підприємствах. Проведений аналіз специфіки енергозбереження на будівельних підприємствах та дослідження дефініції мотивація, надав можливість визначити мотивація до енергозбереження, як процес планування змін, спрямований на підвищення рівня енергоефективності через інкорпорацію новітніх методологій, зокрема «Methodology of Facilitation» та рефлексії щодо мотивування працівників до енергозбереження й досягнення конгруентності (погодження) між організаційною структурою, процесами, стратегією, персоналом підприємства. Розроблено теоретико-емпіричні положення економіко-управлінського механізму мотивації персоналу до енергозбереження на підприємствах, де визначено параметрична характеристика та функціональна ознака специфіки формування та реалізації механізму мотивації персоналу до енергозбереження.

Keywords: енергозбереження, фасилітація, мотивація, будівництво, управління.



Климчук М. Теоретико-емпіричні положення економіко-управлінського механізму мотивації персоналу до енергозбереження на підприємстві [Електронний ресурс] / Марина Климчук // Соціально-економічні проблеми і держава. — 2017. — Вип. 2 (17). — С. 65-73. — Режим доступу до журн.: <http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2017/17kmmenp.pdf>.



This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license.

1. Постановка проблеми.

Актуалізація проблематики формування та реалізації економіко-управлінського механізму мотивації до енергозбереження будівельних підприємств пов'язана з сучасними трендами зовнішнього середовища їх функціонування. За умов значної конкуренції підприємствам для досягнення поставлених цілей і завдань не достатньо лише впроваджувати сучасні енергозберігаючі технології виробництва і мати висококваліфікований персонал, виникає потреба у мотивації до енергозбереження і достатнього стимулювання. Доцільно організувати працю таким чином, щоб кожен фахівець на будівельному підприємстві працював найефективніше і докладав максимум зусиль, в контексті досягнення мети підприємства. Однією з детермінант зниження рівня енергозалежності та зменшення енергомісткості виготовленої продукції підприємства є його персонал, як базисний ресурс, що потребує мотивації до енергозбереження з використанням новітніх методологій управління рефлексії та «Methodology of Facilitation», потреба у вивченні цих підходів щодо мотивації персоналу до енергозбереження й обумовила тему дослідження.

2. Аналіз останніх досліджень та публікацій.

Питання формування мотиваційного механізму, відповідно реаліям розвитку ринкової економіки в Україні, досліджує низка провідних вітчизняних учених: О. А. Богуцький, О. М. Волк, Н. М. Гайтина, М. В. Рибалка, Г. М. Рижаківа, А. В. Колодійчук, В. М. Лич, О. М. Малихіна, Л. Г. Мельник, А. В. Музиченко-Козловський [5; 16; 19; 21; 35].

3. Невирішені раніше частини загальної проблеми.

Мотивація персоналу до енергозбереження – це один з резервів економії, зниження рівня енергомісткості підприємства, оптимізації витрат та підвищення рівня ефективності використання енергоресурсів. Натепер, постає проблематика не розробленості механізму мотивації до енергозбереження господарюючих суб'єктів, що в будівництві. Будівельні підприємства зацікавлені в зменшенні рівня енергомісткості виготовленої продукції, адже від цього залежить рівень їх прибутків.

Важливість вищенаведеної проблематики актуалізує розробку механізму мотивації персоналу до енергозбереженням та визначені його параметричної характеристики, функціональної ознаки, специфіки формування та реалізації.

4. Постановка завдання.

Метою статті є розробка теоретико-емпіричних положень економіко-управлінського механізму мотивації персоналу до енергозбереженням на будівельних підприємствах.

5. Виклад основного матеріалу.

В сучасних формаціях постіндустріального розвитку суспільства, як пріоритет актуалізується трансформація парадигми енергозбереження на основі симбіозу економіки й навколишнього середовища. Із загостренням паливно-енергетичної, екологічної, економічної криз потребує розроблення організаційно-економічний механізм управління енергозбереженням підприємств на основі постулатів сучасних концептів «Environmental economics», «Passive house» «Triple Zero», «nZEB», «Smart-Grid-0-Energy build», «Green Lease», що надасть можливість вирішити екологічні та ресурсні проблеми, підвищити рівень енергоефективності, енергонезалежності, енергобезпеки держави. Пріоритетним є вирішення проблематики реалізації

потенціалу енерго-ресурсозбереження на будівельних підприємствах, де за оцінками експертів він становить 55 %.

Результативне управління енергозбереженням на підприємствах будівельного комплексу є невід'ємною структурною компонентою формування та розвитку політики енергоефективності, енергоощадності економіки й енергобезпеки країни. Актуалізація вивчення проблематики розробки дієвих підходів, методів, інструментів управління енергозбереженням обумовлена тим що енергозберігаючі заходи є індикатором, що виступають критерієм успіху на ринку. Стратегічним пріоритетом функціонування будівельних підприємств у ринковому середовищі є досягнення максимального рівня рентабельності, прибутковості виробничо-комерційної діяльності, підвищенні рівня ефективності використання усіх видів ресурсів, формуванні конкурентних переваг, а також формування та реалізації дієвих механізмів мотивації персоналу до енергозбереження.

З метою підвищення рівня енергозбереження доцільно переймати досвід передових країн і застосовувати новітні методології мотивації і стимулювання праці, такі як рефлексію та ідею фасилітації в управлінні. Інтерпретуємо «фасилітацію» через призму процесу і результату. З точки зору процесу - це розробка, управління структурою процесів, які допомагають групі ефективно виконувати та координувати свою роботу, мінімізуючи загальні проблеми, з якими стикаються, працюючи разом.

«Methodology of Facilitation» акцентує увагу на наступних питаннях: ідентифікації цілей; залучення персоналу для вирішення поставленої проблематики; розробка процесу, в якому бере участь група, і послідовність виконання завдань; ефективна комунікація; досягнення відповідного рівня участі та використання ресурсів; компетенції та здібності учасників [20].

О. М. Малихіна під системною мотивацією людського капіталу будівельних підприємств пропонує розуміти сукупність взаємопов'язаних форм і методів управлінського впливу на економічну поведінку персоналу, які забезпечують переважно інтенсивний розвиток будівельних підприємств на основі відтворення їх людського капіталу з метою стимулювання інноваційної активності і підвищення ефективності функціонування будівельних підприємств у довгостроковому періоді [23].

Що стосується підвищення рівня енергоефективності будівельних підприємств, натеper, фахівцями виділяються три основні напрями впровадження енергозбереження [13]: реалізація організаційно-економічних заходів з енергозбереження; здійснення технологічних заходів; упровадженням енергозберігаючих проектів, які включають в себе заміну технологій і реконструкцію діючих виробництв.

Ми погоджуємось з вищезазначеним твердженням авторів, але пропонуємо розширити цей перелік з врахуванням сучасних трендів «Passive house», «Green Lease», які більш детально досліджені у монографії [9]:

- системна модернізація технологічного обладнання;
- упровадження прогресивних технологій на основі альтернативних джерел енергії;
- оптимізація систем нормування та планування витрат енергоресурсів;
- проведення інвентаризації і регламентація статей витрат енергоресурсів;
- удосконалення методичного забезпечення оцінювання економічної ефективності впровадження енергозберігаючих заходів та технологій, розрахунку економії ресурсів;
- стимулювання економії енергоресурсів працівниками підприємства, через імплементацію дієвого економіко-управлінського механізму мотивації енергозбереження на будівельних підприємствах;

- широке використання «зелених» технологій в будівництві;
- сприяння у забезпеченні науково-технічного супроводу інкорпорації новітніх технологій.

Домінантно-якісною характеристикою системи управління енергозбереженням є стійкість її розвитку, що розглядається як здатність ефективно використовувати, автономно видозмінювати ресурси свого розвитку, безперервно нарощувати показники позитивних змін, не збільшуючи або мінімізуючи витрати базових, невідновлюваних ресурсів виробничо-економічної системи. В основі системи управління енергозбереженням лежать показники інвайроментального розвитку, в числі яких можна відзначити показники-індикатори:

- обсяг інвестицій в основний капітал за рахунок усіх джерел фінансування;
- коефіцієнт оновлення основних фондів;
- податкові пільги і преференції;
- енергомісткість виготовленої продукції;
- частка інноваційної продукції в загальному обсязі виробленої продукції;
- кількість неперероблених відходів виробництва і споживання;
- інвестиції в основний капітал, спрямовані на впровадження новітніх енергозберігаючих технологій.

Ефективність системи управління енергозбереженням підприємства залежить від формування та встановлення з позиції забезпечення ефективного використання енергетичних ресурсів мотиваційних орієнтирів, що є одним із найбільш важливих аспектів теорії мотивації.

Реалізацію відповідного комплексу мотиваційних впливів має сприяти досягненню персоналом будівельного підприємства цілей енергозбереження, що були заплановані їх керівництвом. Інкорпорація ефективних практик управління енергозбереженням підприємства та детермінація умов для їх застосування надає можливість досягти поставлених цілей мотивації енергозбереження на підприємстві. Формування та реалізація системи стимулів, що застосовуються до персоналу з метою спонукання персоналу до ощадливого і раціонального використання енергетичних ресурсів для сучасних будівельних підприємств мотивація енергозбереження є невід'ємною структурною компонентою загального процесу управління енергозбереженням.

Дефініція «мотивація» низкою вчених розглядається з двох позицій. З однієї точки зору, як стратегія менеджменту. Згідно з визначенням, мотивація є діяльністю менеджера, спрямованої на організацію праці для досягнення бажаних результатів підприємства.

З іншої точки зору, в рамках психології, мотивація відноситься до ментального стану людини, яке визначає основу поведінки та є рушійним фактором, що обумовлює його зміна, формує обмежувальні бар'єри поведінки. Однак, на практиці, в цілях побудови ефективною системи мотивації та стимулювання персоналу керівництву підприємства доцільно враховувати дуалістичний характер такої категорії, як «мотивація».

Тому, пропонуємо, мотивацію до енергозбереження розглядати з управлінського аспекту, проте враховувати і соціально-психологічні чинники, що визначають поведінку індивіда.

Враховуючі специфіку енергозбереження на будівельних підприємствах та дослідження дефініції мотивація пропонуємо авторське визначення: «Мотивація до енергозбереження - це інкорпорація новітніх методологій, зокрема фасилітації та рефлексії щодо мотивування працівників до енергозбереження та досягнення конгруентності (погодження) між організаційною структурою, процесами, стратегією, персоналом підприємства; або як процес планування змін, спрямований на підвищення

рівня енергоефективності через досягнення конгруентності таких ключових вимірів енергозбереження підприємства, як зовнішнє середовище, місія, стратегія, структура, системи стимулювання».

При здійсненні управлінських процесів на підприємстві доцільно враховувати, що люди з більшим ступенем мотивації працюють продуктивніше незалежно від рівня їх вмінь чи навичок [29, с. 362]. Існує низка практик впливу на мотивацію людини, кількість яких лише поповнюється. Важливим є те, що способи забезпечення ефективного впливу на мотивацію трудової діяльності людини не є сталими. До того ж один і той самий чинник, що на сьогодні мотивує конкретну людину до ефективного виконання своїх обов'язків і продуктивної діяльності, вже завтра може сприяти зниженню цих мотиваційних настанов.

Тому це лише підтверджує необхідність та важливість вивчення потреб конкретної людини, її настанов, бажань, пріоритетів для розроблення дієвих заходів впливу на поведінку кожного працівника [25]. Важливість цієї проблематики актуалізує розробку економіко-управлінського механізму мотивації, заснованому на формуванні залежності винагороди суб'єктів господарювання від результатів енергозбереження, справедливому розподілу прибутку між учасниками енергозберігаючого проекту. Мотиваційний же механізм є комплексом організаційно-економічних, матеріально-технічних та соціально-психологічних інструментів, що виступають стимулами для забезпечення досягнення мети мотиваційної політики [31]. В рамках досягнення конгруентності між всіма структурними компонентами економіко-управлінського механізму мотивації до енергозбереження на будівельних підприємствах розроблено теоретико-емпіричні положення його дослідження (рис. 1.).



Рис. 1. Теоретико-емпіричні положення економіко-управлінського механізму мотивації до енергозбереження на будівельних підприємствах

Примітка: розроблено автором

Наведені на рис. 1 теоретико-емпіричні положення економіко-управлінського механізму мотивації до енергозбереження на будівельних підприємствах представлено параметричними характеристиками, а саме: теоретико-методологічними засадами, місією, цілями, завданнями, постулатами, часовою ознакою, ключовими орієнтирами, критеріями результативності та їх функціональною ознакою.

6. Висновки та пропозиції.

Проведений аналіз специфіки енергозбереження на будівельних підприємствах та дослідження дефініції «мотивація» надало можливість визначити її, як процес планування змін, спрямований на підвищення рівня енергоефективності через інкорпорацію новітніх методологій, зокрема фасилітації та рефлексії щодо мотивування працівників до енергозбереження й досягнення конгруентності (погодження) між організаційною структурою, процесами, стратегією, персоналом підприємства.

Розроблено теоретико-емпіричні положення економіко-управлінського механізму мотивації до енергозбереження на будівельних підприємствах, де визначені параметрична характеристика та функціональна ознака специфіки формування та реалізації механізму мотивації до енергозбереження, що надасть можливість забезпечити конгруентність між всіма структурними компонентами економіко-управлінського механізму мотивації персоналу до енергозбереження на будівельних підприємствах. Перспективами подальших розробок є формування економіко-управлінського механізму мотивації до енергозбереження на будівельних підприємствах з врахуванням запропонованих теоретико-емпіричних положень та акцептуалізацією використання новітніх методологій рефлексії, «Methodology of Facilitation».

Author details (in Russian)

Теоретико-эмпирические положения экономико-управленческого механизма мотивации персонала к энергосбережению на предприятии
Марина Климчук

Киевский национальный университет строительства и архитектуры
просп. Воздухофлотский, 31, г. Киев, 03680, Украина
e-mail: klimarinchuk@gmail.com
к.э.н., доцент, кафедра организации и управления строительством

Аннотация. В статье определено актуализацию проблематики формирования и реализации экономико-управленческого механизма мотивации персонала к энергосбережению строительных предприятий, что обусловлено современными трендами внешней среды их функционирования. Цель статьи заключается в разработке теоретико-эмпирических положений экономико-управленческого механизма мотивации персонала к энергосбережению на предприятиях. Проведенный анализ специфики энергосбережения на строительных предприятиях и исследования дефиниции мотивация, предоставил возможность определить мотивация к энергосбережению, как процесс планирования изменений, направленный на повышение уровня энергоэффективности посредством включения новых методологий, в частности «Methodology of Facilitation» и рефлексии в процесс мотивирования работников к энергосбережению и достижения конгруэнтности (согласования) между организационной структурой, процессами, стратегией, персоналом. Разработаны теоретико-эмпирические положения экономико-управленческого механизма мотивации персонала к энергосбережению на предприятиях, где определены параметрическая характеристика, функциональный признак специфики

формування і реалізації механізму мотивації персоналу к енергосбереженню.

Ключевые слова: енергосбереження, фасилітація, мотивація, будівництво, управління.

Author details (in English)

Theoretical-empirical provisions of the economic and management mechanism of personnel motivation for energy saving at the enterprise

Marina Klymchuk

Kiev National University of Construction and Architecture

31, Povitroflotsky Ave., Kyiv, 03680, Ukraine

e-mail: klimarinchuk@gmail.com

Ph.D., Assoc. Prof., Department of organization and management of construction

Abstract. The article deals with the actualization of the problems of the formation and implementation of the economic and managerial mechanism of motivation of the personnel for energy saving of construction enterprises, which is conditioned by modern trends of the external environment of their functioning. The purpose of the paper is to develop the theoretical and empirical provisions of the economic and managerial mechanism of motivation of the personnel for energy saving at the enterprises. The analysis of the specifics of energy saving in construction companies and the study of the definition of motivation has given the opportunity to determine the motivation to save energy as a process of planning changes aimed at increasing energy efficiency through the incorporation of the latest methodologies, in particular, "Methodology of Facilitation" and reflections on motivating employees to save energy and achieve congruence (agreement) between the organizational structure, processes, strategy, personnel of the enterprise. The theoretical and empirical provisions of the economic and managerial mechanism of motivation of personnel for energy saving at the enterprises are developed, where parametrical characteristic and functional feature of the specificity of formation and realization of the mechanism of motivation of personnel for energy saving are determined.

Key words: energy saving, facilitation, motivation, construction, management.

Appendix A. Supplementary material

Supplementary data associated with this article can be found, in the online version, at

<http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2017/17kmmenp.pdf>

Funding

The authors received no direct funding for this research.

Citation information

Klymchuk M. (2017). Teoretyko-empyrychni polozhennia ekonomiko-upravlinskoho mekhanizmu motyvatsii personalu do enerhozberezhennia na pidpriumstvi [Theoretical-empirical provisions of the economic and management mechanism of personnel motivation for energy saving at the enterprise]. *Socio-Economic Problems and the State*. 17 (2), 65-73.

<http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2017/17kmmenp.pdf>

Використана література:

1. Богуцький О. А. Фактори розвитку мотивації праці / О. А. Богуцький // Економіка АПК. –2005 -№7. –с.46-47.
2. Куліков П. М. Управління енергозбереженням на будівельних підприємствах: теорія, методологія, практика / П. М. Куліков, М. М. Климчук. – Івано-Франківськ, вид-во «Фоліант», 2017. – 344 с.
3. Жуков Ю. П. Энергоёмкость – критерий эффективности хозяйствования / Ю. П. Жуков, В. Ф. Воронин // Энергосбережение. – 2004 – № 3.– С. 10 – 13.

4. 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.
5. Малихіна О. М. Формування основних елементів системної мотивації людського капіталу будівельних підприємств / О. М. Малихіна // Бізнес Інформ. - 2014. - № 2. - С. 391-396.
6. Мельник Л. Г. Удосконалення методів мотивації працівників на підприємствах України з урахуванням міжнародного досвіду / Л. Г. Мельник, О. М. Волк, Н. М. Гайтина, М. В. Рибалка // Вісник Сумського державного університету. Сер. : Економіка. - 2012. - № 4. - С. 55-63.
7. Музиченко-Козловський А. В. Основні елементи механізму мотивування працівників / А. В. Музиченко-Козловський, А. В. Колодійчук // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011.- Вип.21. - С. 6.
8. Павловська Н. Щодо посилення мотивації до праці / Н. Павловська //Україна : аспекти праці. – 2010. – № 3. – С. 16–20.
9. Рижаківа Г. М. Методологічні аспекти формування інтелектуальної складової трудового потенціалу в процесі генезису соціально-орієнтованої економіки [Електронний ресурс] / Г. М. Рижаківа // Ефективна економіка. – 2012. – № 6. – Режим доступу : <http://www.economy.nayka.com.ua>.
10. Justice T. The Facilitator's Fieldbook / T. Justice, D. Jamieson //HRD Press, Inc, 2006.

References

1. Bohutskyi, O. A. (2005) Faktory rozvytku motyvatsii pratsi [Factors for the development of labor motivation]. *Economy of agroindustrial complex*, no. 7, pp. 46-47.
2. Kulikov, P. M. & Klymchuk, M. M. (2017) *Upravlinnia enerhozberezhenniam na budivelnykh pidpriemstvakh: teoriia, metodolohiia, praktyka* [Management of energy saving in construction enterprises: theory, methodology, practice]. Ivano-Frankivsk: Foliant. (in Ukrainian).
3. Zhukov, Yu. P. & Voronyn, V. F. (2004) Enerhoiomkost – kryteryi efektyvnosti [Energy intensity - the criterion of the efficiency of management]. *Energy saving*, no.3, pp. 10-13. (in Russian)
4. Lych, V. M. (2009) Liudskyi kapital Ukrainy: stan, problemy, perspektyvy vidtvorennia [The human capital of Ukraine: the state, problems, prospects of reproduction]. Kiev: KNUBA. (in Ukrainian).
5. Malykhina, O. M. (2014) Formuvannia osnovnykh elementiv systemnoi motyvatsii liudskoho kapitalu budivelnykh pidpriemstv [Formation of the basic elements of systemic motivation of human capital of construction enterprises]. *Business Inform*, no.2, pp. 391-396.
6. Melnyk, L. H., Melnyk, L. H., Volk, O.M., Haityna, N. M. & Rybalka, M. V. (2012) Udoskonalennia metodiv motyvatsii pratsivnykiv na pidpriemstvakh Ukrainy z urakhuvanniam mizhnarodnoho dosvidu [Improvement of methods of motivation of workers at enterprises of Ukraine taking into account international experience]. *Bulletin of the Sumy State University*, no.4, pp. 55-63.
7. Muzychenko-Kozlovskiy, A. V. & Kolodiichuk, A. V. (2011) Osnovni elementy mekhanizmu motyvuvannia pratsivnykiv [Main elements of the mechanism of employee motivation]. *Scientific Bulletin of NLTU of Ukraine*, no.21, p.6.
8. Pavlovska, N. (2010) Shchodo posylennia motyvatsii do pratsi [On increasing motivation to work]. *Ukraine: aspects of labor*, no. 3, pp. 16–20.

9. Ryzhakova, H. M. (2012) Metodolohichni aspekty formuvannia intelektualnoi skladovoi trudovoho potentsialu v protsesi henezysu sotsialno-orientovanoi ekonomiky [Methodological aspects of the formation of the intellectual component of the labor potential in the process of the genealogy of the socially oriented economy]. *Efektyvna ekonomika* (electronic journal), no. 6. Available at: <http://www.economy.nayka.com.ua>.
10. Justice, T. & Jamieson, D. (2006) *The Facilitator's Fieldbook* HRD Press, Inc. (in English).



© 2017 Socio-Economic Problems and the State. All rights reserved.
This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license.
You are free to:
Share — copy and redistribute the material in any medium or format Adapt — remix, transform, and build upon the material for any purpose, even commercially.
The licensor cannot revoke these freedoms as long as you follow the license terms.
Under the following terms:
Attribution — You must give appropriate credit, provide a link to the license, and indicate if changes were made.
You may do so in any reasonable manner, but not in any way that suggests the licensor endorses you or your use.
No additional restrictions
You may not apply legal terms or technological measures that legally restrict others from doing anything the license permits.

Socio-Economic Problems and the State (ISSN: 2223-3822) is published by Academy of Social Management (ASM) and Ternopil Ivan Pul'uj National Technical University (TNTU), Ukraine, Europe.

Publishing with SEPS ensures:

- Immediate, universal access to your article on publication
- High visibility and discoverability via the SEPS website
- Rapid publication
- Guaranteed legacy preservation of your article
- Discounts and waivers for authors in developing regions

Submit your manuscript to a SEPS journal at <http://sepd.tntu.edu.ua>

