

Рецензенти:

Ткач О.В. – д.е.н., професор ДВНЗ “Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника”;

Стефінін В.В. – к.е.н., доцент ДВНЗ “Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника”.

УДК 330.101:620.91-027.236

ББК 65.28 (4 УКР)

Климчук М.М.

НАУКОВА ПРЕДИКАЦІЯ ПОСТУЛАТІВ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ДО ЕНЕРГОЗБЕРЕЖЕННЯ НА БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Київський національний університет
будівництва і архітектури,
Міністерство освіти і науки України,
кафедра організації та управління будівництвом,
пр-т Повітрофлотський, 31, м. Київ,
03680, Україна,
тел.: 0663398973,
e-mail: klimarinchuk@gmail.com

Анотація. В статті зроблена спроба теоретичної реконструкції мотивації персоналу як структурної компоненти економічного процесу управління енергозбереженням на будівельному підприємстві. Інтерпретація мотивації як багатоаспектного, багатовимірного цілого передбачає синергію розвитку одних економічних граней по відношенню до інших, з урахуванням характеристик суб'єкта та об'єкта мотивації. Симбіоз психологічного та економічного підходів в процесі дослідження мотивації персоналу до енергозбереження надав можливість запропонувати постулати: ситуаційний, мнемічний, просторово-часовий, імажитивний, репрезентаційний.

Ключові слова: мотивація, енергозбереження, енергоресурси, економічний процес, управління, підприємство.

Klimchuk M.M.

SCIENTIFIC PRECEDING OF STEERING MOTIVATION PERSONNEL TO ENERGY SAVINGS FOR BUILDING ENTERPRISES

Kyiv National University
Engineering and Architecture,
Ministry of Education and Science of Ukraine,
Department of organization and construction
management,
Povitroflotsky ave, 31, Kyiv,
03680, Ukraine,
tel.: 0663398973,
e-mail: klimarinchuk@gmail.com

Abstract. The article attempts to theoretical reconstruction of personnel motivation as a structural component of the economic process of energy saving management at the construction company. Interpretation of motivation as a multidimensional, whole involves the synergy of the development of some economic facets in relation to others, taking into account the characteristics of the subject and the object of motivation. The symbiosis of psychological and economic approaches in

the process of studying the motivation of personnel for energy saving has given an opportunity to propose postulates: situational, mnemonic, spatial-temporal, and imaginative, representative.

Key words: motivation, energy saving, energy resources, economic process, management, enterprise.

Вступ. Актуалізація проблематики формування та реалізації економіко-управлінського механізму мотивації до енергозбереженням будівельних підприємств пов'язана з сучасними трендами зовнішнього середовища їх функціонування. Одним із стратегічних пріоритетів розвитку, що визначений на державному рівні є зниження рівня енергетичної залежності та інкорпорація відповідно до світових стандартів новітніх енергозберігаючих технологій, з метою заощадження енергоресурсів. Важливою детермінантою підвищення рівня енергоефективності, конкурентоспроможності підприємств будівельного комплексу стає розроблення постулатів мотивації персоналу як структурної компоненти економічного процесу управління енергозбереженням.

Проблематику мотивації персоналу до енергозбереження на будівельних підприємствах у своїх працях розвивали низка провідних учених: О. І. Амоша, В. В. Джеджула, В. М. Лич, О. М. Малихіна, Г. М. Рижакова [1-2; 6-8].

Постановка завдання. Мета статті полягає в дослідженні категоріального апарату та розробці постулатів мотивації персоналу до енергозбереження на будівельних підприємствах.

Результати. 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.

Враховуючи специфіку енергозбереження на будівельних підприємствах та дослідження дефініції мотивація [1-8] пропонуємо, авторське визначення: “Мотивація до енергозбереження – це інкорпорація новітніх методологій, зокрема фасилітації, рефлексії щодо мотивування працівників до енергозбереження та досягнення конгруентності (погодження) між організаційною структурою, процесами, стратегією, персоналом підприємства; мотивацію до енергозбереження розглядають як процес планування змін, спрямований на підвищення рівня енергоефективності через досягнення конгруентності таких ключових вимірів енергозбереження підприємства, як зовнішнє середовище, місія, стратегія, організаційна структура, системи стимулювання”.

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 [7].

Що стосується підвищення рівня енергоефективності будівельних підприємств, натеper, фахівцями виділяються три основні напрями впровадження енергозбереження [5]:

1. Реалізація організаційно-економічних заходів з енергозбереження.
2. Другий напрям передбачає здійснення технологічних заходів.
3. Третій напрям – упровадження 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 [3]:

- 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;
- з метою стимулювання економії енергоресурсів працівниками підприємства формування дієвого економіко-управлінського механізму мотивації енергозбереження на будівельних підприємствах;
- широке використання «зелених» технологій в будівництві;
- забезпеченні науково-технічного супроводу інкорпорації новітніх технологій.

Враховуючи низку чинників, що впливають на мотивацію персоналу, при інкорпорації новітніх методологій в економічний процес управління енергоефективністю на будівельних підприємствах виникає потреба у науковій предикації постулатів до енергозбереження. Отже, мотивація до енергозбереження проявляється через призму наступних постулатів (табл. 1).

Таблиця 1

Наукова предикація постулатів мотивації персоналу до енергозбереження на підприємстві

Table 1

Scientific prediction of the postulates of motivation of personnel for energy saving at the enterprise

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 (фасилітація, рефлексія) мотивацією персоналу до енергозбереження;
Імажитивний	синтез сучасних методологій щодо мотивації, трансформація яких надасть можливість проводити прогностичні процедури імplementованих заходів енергозбереження, наповнюючи його новим змістом;
Репрезентативний	інтелектуальна обробка інформації з метою її узагальнення та схематизації.

(Запропоновано автором)

Кожен із запропонованих постулатів, актуалізує мотивацію як структурну компоненту економічного процесу управління енергозбереженням: ситуаційний – акцентує увагу на комплексі зовнішніх умов, детермінант виникнення, функціонування і розвитку мотивації персоналу як економічного явища. В даному випадку мотивація

виступає частиною життєдіяльності індивіда, що спричиняє виникненню численних зв'язків та відносин.

Мнемічний – розкриває внутрішні, базові детермінанти економічної природи мотивації, які надають можливість створювати у свідомості суб'єкта мотивації певне бачення щодо вирішення проблематики енергозбереження.

Просторово-часовий – відображає або особливості мотивації змодельованих просторових і часових відносин, або просторові властивості реального середовища у якому реалізують мотивацію персоналу до енергозбереження.

Імажитивний – визначально-активний чинник, що детермінує мотивацію персоналу до енергозбереження. Цей постулат надає можливість реалізувати всі можливості суб'єкта щодо реалізації заходів енергозбереження на підприємстві.

Репрезентативний - виступає як організуючий каркас мотивації персоналу, як активний елемент в процесі конструювання прогностичних моделей. Він розкриває внутрішній інтегруючий механізм, що забезпечує мотивацію: це схема, план, когнітивна карта, еталон. Акцентується зміст мотивації, виконуючи в одних випадках роль ілюстрації, в інших – здійснюючи побудову моделі мотивації персоналу до енергозбереження, яка фіксує найбільш важливі з точки зору суб'єкта мотивації факти, зв'язки та закономірності.

Висновки. Отже, нами зроблена спроба теоретичної реконструкції мотивації як структурної компоненти економічного процесу управління енергозбереженням. Інтерпретація мотивації як багатоаспектного, багатовимірного цілого передбачає симбіоз розвитку одних економічних граней по відношенню до інших, з урахуванням ситуації, психологічних характеристик суб'єкта та об'єкта мотивації. Представлений аналіз специфіки енергозбереження на будівельних підприємствах та дослідження дефініції мотивація надало можливість надати авторське визначення мотивації персоналу до енергозбереження.

Проведене дослідження мотивації персоналу в контексті психологічного та економічного підходів симбіоз яких надав можливість запропонувати постулати мотивації до енергозбереження: ситуаційний, мнемічний, просторово-часовий, імажитивний, репрезентаційний. Перспективами подальшого дослідження є розробка новітньої фасилітаційно-рефлексійної методології мотивації персоналу до енергозбереження на будівельних підприємствах.

1. Амоша О. І. Мотивація персоналу підприємства в ринкових умовах / О. І. Амоша, О. Л. Єськов, Н. Д. Дарченко; НАН України, Ін-т економіки пром. – Донецьк, 2011. – 199 с.
2. Джеджула В. В. Енергозбереження промислових підприємств: методологія формування, механізм управління : моногр. / В. В. Джеджула. – Вінниця : ВНТУ, 2014. – 346 с.
3. 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.
4. Климчук М. М. Категоріально-поняттєвий апарат у сфері енергозбереження: економічний аспект / М. М. Климчук // Актуальні проблеми розвитку економіки регіону. – Вип.11. – Т.2. – 2015. – С.174-178.
5. Жуков Ю. П. Энергоёмкость – критерий эффективности хозяйствования / Ю. П. Жуков, В. Ф. Воронин // Энергосбережение. – 2004 – № 3.– С. 10–13.
6. Лич В. М. Людський капітал України: стан, проблеми, перспективи відтворення : монографія: у 2 ч. – Ч. 1 / В. М. Лич (наук. ред.). – К. : КНУБА, 2009. – 224 с.
7. Малихіна О. М. Формування основних елементів системної мотивації людського капіталу будівельних підприємств / О. М. Малихіна // Бізнес Інформ. – 2014. – № 2. – С. 391–396.
8. 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>

References

1. Amosha, O. I. , Yeskov, O. L., and N. D. Darchenko. *Motivation of the personnel of the enterprise in the market conditions*, NAN Ukrainy, In-t ekonomiky prom, 2011.
2. Dzhezdzhula, V. V. *Energy saving of industrial enterprises: methodology of formation, management mechanism*, VNTU, 2014.
3. Kulikov, P.M., and M. M. Klymchuk. *Energy Saving Management at Construction Companies: Theory, Methodology, Practice*, vyd-vo "Foliant", 2017.
4. Klymchuk, M. M. "Categorical-conceptual device in the field of energy saving: the economic aspect." *Aktualni problemy rozvytku ekonomiky rehionu*, vol. 2, issue.11, 2015, pp.174-178.
5. Zhukov, Yu. P. "Energy intensity is the criterion of business effectiveness." *Energy saving*, no. 3, 2004, pp.10 – 13.
6. Lych, V. M. *Human capital of Ukraine: state, problems, prospects of reproduction*, vol.1, KNUBA, 2009. 2 vols.
7. Malykhina, O. M. "Formation of the basic elements of systemic motivation of human capital at construction enterprises." *Biznes Inform*, no.2, 2014, pp. 391-396.
8. Ryzhakova, H. M. "Methodological aspects of the formation of the intellectual component of the labor potential in the process of the genealogy of the socially oriented economy." *Effective economics*, no.6, 2012, www.economy.nayka.com.ua.

Рецензенти:

Рижаківа Г.М. – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри менеджменту в будівництві Київського національного університету будівництва і архітектури;

Тугай О.А. – доктор технічних наук, професор, завідувач кафедри організації та управління будівництвом Київського національного університету будівництва і архітектури.

УДК 33:631.1

ББК 65.012.41:20.18

Левандівський О.Т.

ОСОБЛИВОСТІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

ДВНЗ "Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника",
Міністерство освіти і науки України,
кафедра фінансів,
вул. Шевченка, 57, м. Івано-Франківськ,
76018, Україна,
тел.: 0342752351,
e-mail: inst@pu.if.ua

Анотація. У статті досліджено підходи економістів до вивчення сільськогосподарської діяльності в сучасних умовах господарювання. У генезі цієї проблеми показано основні підходи. Наголошується, що сучасне ведення сільського господарства тісно пов'язане з інвестиційною діяльністю.

Обґрунтовуються зональні системи ведення агропромислового виробництва що базується на функціональних і організаційних підсистемах сільськогосподарського виробництва. При цьому функціональні підсистеми відображають безпосередньо зміст, як окремих стадій, так і в цілому самого процесу виробництва. У наукових дослідженнях найчастіше виділяють технологічну, екологічну, економічну і соціальну функціональні підсистеми, форма функціонування яких відображається в організаційних підсистемах.

Наголошується, що при організації і веденні сільськогосподарського виробництва, а також при розробці заходів з вдосконалення його організаційно-економічного механізму необхідно враховувати, особливості сільськогосподарської діяльності без яких неможливо досягти високого рівня ефективності виробництва.