

УДК 65.330.331.26

Іпполітова І. Я.

Доцент кафедри економіки підприємства та менеджменту, к.е.н., доцент
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця,
м. Харків

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ЕНЕРГОЗБЕРЕЖЕННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ

На ефективність діяльності будь-якого підприємства впливає рівень використання ресурсів, серед яких істотне місце займають паливно-енергетичні ресурси (ПЕР). Однією з складових енергоефективності підприємства є енергозбереження. Запровадження процесів енергозбереження значно впливає на кінцеві результати діяльності підприємства, його конкурентоспроможність та рівень відповідальності перед суспільством. Формування механізму енергозбереження підприємства не можливе без запровадження дієвої системи мотивації персоналу до здійснення енергозбереження.

Питання мотивації персоналу щодо енергозберігаючої діяльності широко розглядаються у працях як вітчизняних так і зарубіжних вчених-економістів: Крутогорський Я. В., Матвійчук Н. М., Плоха О. Б., Іваненко О. В., Темченко Г. В., та ін. [1 – 4]. Проте аспекти формування ефективної системи мотивації енергозбереження потребують подальшого розвитку та уточнення.

Метою дослідження є визначення умов та послідовності формування ефективної системи мотивації енергозбереження на підприємстві.

Впровадження енергозберігаючих заходів на промисловому підприємстві повинно відбуватися за участі більшості працюючих, тому що зусилля одного керівництва підприємства можуть зійти нанівець без підтримки колективу. Основним інструментом залучення широких мас до політики енергозбереження є мотивація працівників. Так як мотивація є однією з функцій системи управління енергозбереженням на підприємстві [5], то необхідно визначати умови, за яких цей процес буде максимально ефективним. Досліджуючи процеси

мотивації персоналу, найчастіше акцентують увагу тільки на матеріальних чинниках мотивації та застосуванні стимулюючих впливів.

Проте, необхідно додати до цих аспектів внутрішні чинники мотивації персоналу, серед яких повинні розглядатися цінності орієнтири та важливість виконуваної роботи. Це все повинно відобразитися в корпоративній культурі підприємства, яка повинна враховувати всі існуючі рівні енергозбереження [5]. Тому формування мотиваційної системи енергозбереження повинно починати формуватися з рівня цілої країни, бо енергоефективні країни мають більш високі показники ВВП та швидкі темпи розвитку. Підтримка державних програм енергозбереження спонукають підвищення енергоефективності на регіональному рівні. А підприємства регіонів повинні долучатися до цього процесу, щоб відповідати світовим вимогам енергоефективності та залишатися конкурентоспроможним у довгостроковій перспективі. Крім того, розуміння працівниками підприємств ролі та важливості енергозбереження, а не тільки пов'язування його з матеріальним заохоченням, буде тим дієвим інструментом, що зможе забезпечити запуск ефективної системи мотивації енергозбереження на підприємстві, яка повинна складатися з таких етапів.

На першому етапі формується система зв'язків з співробітниками. Це можуть бути індивідуальні чи колективні бесіди, лекції, зібрання, на яких формуються групи співробітників за типами мотивування. Створювати такі групи керівнику напрямку допомагають безпосередні керівники працівників та безпосередньо працівники. На другому – розробляються колективні і індивідуальні мотиватори. Колективні мотиватори дозволяють відзначити певну групу працівників і рівномірно їх заохотити. Колективне заохочення реалізується при досягненні результату у енергозбереженні при колективній взаємодії або при колективному досягненні певної ідеї. Індивідуальне мотивування за своєю ефективністю не повинно бути менш ефективним, ніж колективне. Індивідуальне преміювання чи інше заохочення стосується працівників, які самостійно досягли значних успіхів у енергозбереженні. Наприклад, надбавки до зарплати, які рекомендовано надавати пропорційно до внеску у енергозбереження цим працівником.

Третій крок – формування показників ефективності впровадження енергозберігаючих заходів на підприємстві. Найпростішими показниками є питома енергоємність продукції, енергооснащеність праці, загальне тижневе або місячне зниження споживання енергоносіїв, пов'язане саме з впровадженням енергозбереження.

На четвертому етапі розробляються система прозорого обліку зекономленої енергії. Кожен працівник повинен бачити, скільки енергоносіїв було ним зекономлено за певний період часу у певному процесі, та що зроблено іншими працівниками. Кількість зекономленої енергії за період необхідно перевести у бали у певному співвідношенні. Доступ до системи повинні мати всі працівники і при цьому облік балів повинен здійснюватися автоматично. В залежності від загальної кількості нарахованих балів між всіма працівниками пропорційно розподіляється ресурс премій, бонусів та інших заохочень.

На п'ятому – формується база перспективних пропозицій від працівників щодо енергозбереження. Такі пропозиції періодично розглядаються та аналізуються фахівцями з метою відбору для подальшого впровадження.

В процесі мотивації особливу увагу необхідно приділити напрямкам збереження енергії і природних ресурсів, які безпосередньо залежать від поведінки людини. До першої групи належать напрямки, які залежать від економічності у роботі і відпочинку працівників. Велика кількість неврахованого мілкового побутового обладнання споживає значну кількість електричної енергії і збільшує витрати підприємства. До другої групи належать напрямки, що характеризуються періодом користування споживачами енергії.

Провідна роль у мотивації персоналу до енергозбереження належить заробітній платі, що виступає основною формою доходу найманих працівників. Однак премії теж відіграють важливу роль, при цьому неочікувані та нерегулярні преміальні виплати за результатами діяльності у сфері енергозбереження мотивують деяких працівників значно більше ніж очікувані. Премії повинні бути ув'язані з кінцевими результатами роботи персоналу щодо забезпечення енергозбереження.

Отже, врахування визначених умов запровадження ефективної системи мотивації енергозбереження дозволять зробити цей процес більш результативним для підприємств. Наскрізне запровадження енергоефективної

моделі управління дозволить змінити мислення персоналу шляхом формування відповідної корпоративної культури. А поєднання внутрішніх (мотиви, соціально-психологічні особливості, ціннісні орієнтири, відчутність причетності до управління) та зовнішніх (заробітна платня, премії, доплати) складових дозволять сформувати дієву систему мотивації енергозбереження на підприємстві. Перспективами подальших розробок автора будуть дослідження послідовності створення мотиваційного механізму енергозбереження.

Література:

1. Крутогорський Я. В. Стимулювальні важелі створення енергозберігальної політики промислового підприємства [Текст] / Я. В. Крутогорський // Економічний аналіз : зб. наук. праць /–Тернопіль : Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету “Економічна думка”, 2016. –Том 23. –№ 2. –С. 66-72.
2. Матвійчук Н. М. Інструменти мотивації до енергозбереження в житловому секторі України [Електронний ресурс] / Н. М. Матвійчук. – Режим доступу : <http://esnuir.eenu.edu.ua/bitstream/123456789/10364/1/%D0%86%D0%BD%D1%81%D1%82%D1%80%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B8%20%D0%BC%D0%BE%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%97.pdf>
3. Плоха О. Б. Формування системи конкретних функцій управління енергоефективністю підприємства / О. Б. Плоха, О. В. Іваненко. // Механізм регулювання економіки. – 2014. – № 3. – С. 43 – 53.
4. Темченко Г. В. Методичне забезпечення мотивації енергозбереження на гірничозбагачувальних підприємствах [Електронний ресурс] / Г. В. Темченко. – Режим доступу : <http://dspace.nbuiv.gov.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/48325/22-Temchenko.pdf>
5. Іпполітова І. Я. Формування організаційно-економічного механізму енергозбереження на підприємстві / І. Я. Іпполітова, К. С. Сорокотяженко. // Електронне наукове фахове видання «Глобальні та національні проблеми економіки». – 2015. – №8. – С. 406–411. – Режим доступу. – <http://www.global-national.in.ua>.