

СЕКЦІЯ 7

Технології управління підприємствами ПЕК в контексті глобальних питань енергетичної безпеки та регіонального розвитку

УДК 331.101.3

*І. Р. Боднарук, асистент
Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу*

МОТИВАЦІЯ ТА ДЕМОТИВАЦІЯ В УПРАВЛІННІ ВИКОРИСТАННЯМ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ НАФТОГАЗОВОГО КОМПЛЕКСУ

Виклики сьогодення диктують пошук нових форм і методів управління людським потенціалом, спрямованих на розвиток і реалізацію інтелектуальних, творчих здібностей, необхідних для забезпечення як особистих цілей, так і цілей організації. Саме це дає змогу правильно підійти до проблеми мотивації використання людського потенціалу як до основи зростання результативності праці та ефективності в цілому. На підприємствах нафтогазового комплексу, де сформовано значний запас людського потенціалу, проблеми мотивації також є актуальними і досліджуються науковцями, які розглядають питання стимулювання інтелектуальної праці [1] та управлінської праці персоналу [2]. Оскільки в умовах динамічного зовнішнього середовища, інформатизації суспільства, розвитку науки і техніки, підприємства нафтогазового комплексу загалом та їх персонал зокрема зазнають змін, то і система мотивації повинна бути досить гнучкою. У зв'язку з цим постає завдання постійного моніторингу чинників, що мотивують працівників з метою удосконалення управління використанням людського потенціалу та забезпечення довготривалого результату.

Розділяючи погляди Назаришин Р. О., що позитивний результат діяльності підприємства досягається у тому випадку, коли мотивація є більшою за демотивацію, все ж варто відмітити, що демотивація поширюється серед працівників досить швидко, наче вірус, "...для взаємної демотивації може бути достатньо двох-трьох негативно заряджених мотиваційних елементів, щоб спровокувати проблемну ситуацію" [4, с.51]. Тому важливим є не тільки досягнення зазначеного співвідношення, а зменшення демотивації та дослідження демотивуючих чинників з метою активізації використання людського потенціалу.

Для визначення рівня мотивованості персоналу у роботі [3] запропоновано підхід, що ґрунтується на розрахунку "коефіцієнта мотивованості персоналу організаційного утворення" $Kri(Mot)$ як відношення кількості належно мотивованого персоналу організації до його загального числа:

$$Kri(Mot) = (N - N^*) / N = 1 - N^* / N, \quad (1)$$

де N – загальна кількість персоналу організації, N^* – кількість неналежно мотивованого персоналу.

Під неналежно мотивованою робочою поведінкою варто розуміти демотивацію як "...результат впливу значної кількості негативних чинників в результаті яких знижується інтерес до роботи, працівник відмовляється від виконання поставлених завдань, не турбується про хід їх виконання, перекладає власні обов'язки на інших" [5, с. 96].

Використовуючи вищенаведену формулу, пропонуємо використовувати "коефіцієнт демотивованості персоналу", який матиме вигляд:

$$\text{Kri}(Md) = N^*/N. \quad (2)$$

А отже,

$$\text{Kri}(Mot) + \text{Kri}(Md) = 1. \quad (3)$$

Слід відмітити, що згідно проведеного опитування на підприємствах нафтогазового комплексу головним мотивом, що спонукає працювати є регулярність отримання заробітної плати незалежно від віку, статі чи стажу роботи респондента. Другим за важливістю мотивом респонденти визначили відсутність кращого місця роботи, третім – зміст праці. Серед чинників, що демотивують були названі такі як відсутність чіткого розподілу і розуміння функціональних обов'язків, неврахування пропозицій підлеглих при підготовці управлінських рішень, несправедливе заохочення чи покарання, відсутність перспектив кар'єрного росту і розвитку на робочому місці тощо.

Вважаємо, що є m різноманітних мотивуючих чинників $M = (M_1, M_2, M_3, \dots, M_m)$ та k демотивуючих чинників $D = (D_1, D_2, D_3, \dots, D_k)$, тоді мотивація – Mt (демотивація – Md) визначатиметься функцією залежності рівня мотивації (демотивації) від чинників, що на неї впливають:

$$Mt = f(M_1, M_2, M_3, \dots, M_m), \quad (4)$$

$$Md = f(D_1, D_2, D_3, \dots, D_k), \quad (5)$$

При цьому важливим є забезпечення як зростання мотивації ($Mt \rightarrow \max$) так і зменшення демотивації ($Md \rightarrow \min$) використання людського потенціалу шляхом визначення та оцінки впливу чинників, що мотивують і демотивують, а також формування управлінських рішень щодо зменшення впливу останніх та підвищення ефективності системи мотивації. Тому дане питання потребує подальших досліджень з урахуванням специфіки діяльності підприємств галузі.

Список посилань на джерела

1. Тимошенко Д. В. Мотиваційний механізм управління інтелектуальною працею персоналу нафтогазових підприємств та організацій: автореф. дис. ... канд. екон. наук: спец. 08.00.04 / Д. В. Тимошенко. – Івано-Франківськ, 2011. – 21 с.
2. Попадинець І. Р. Мотиваційний потенціал управлінської праці на прикладі НГВУ "Долинанафтогаз" / І. Р. Попадинець // Проблеми і перспективи розвитку підприємництва. – 2015. – № 1(2). – С. 43–49.
3. Табахарнюк М. О. Системне управління процесами мотивації персоналу організації : автореф. дис... канд. екон. наук : 08.06.01 / М. О. Табахарнюк; НАН України. Ін-т регіон. дослідж. –Л., 2005. –19 с.

4. Назаришин Р. О. Взаємна мотивація якості праці персоналу / Р.О. Назаришин // Вісник Запорізького національного університету: збірник наукових праць. Економічні науки. №4 (12). – Запоріжжя: Запорізький національний університет, 2011. – С. 48-53.

5. Назаришин Р. О. Забезпечення мотивації якості праці шляхом подолання демотиваційних процесів / Р.О. Назаришин // Вісник Волинського інституту економіки та менеджменту №6. – Луцьк: Волинський інститут економіки та менеджменту, 2013. – С. 91-100.

УДК 354:332.122:304.42

*Г. В. Васильченко, к.е.н., доцент
Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу*

ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ТА ПЛАНУВАННЯ МІСЦЕВОГО РОЗВИТКУ – МЕХАНІЗМ ЕНЕРГОБЕЗПЕКИ ТА ВИКЛИК ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Одночасна дія глобалізації та локалізації є формулою "нової" економіки: глобалізація світової економіки призводить до посилення ролі місцевих громад в економічному розвитку і локальних територій та країни. Процес глобалізації світової економіки відкриває нові закономірності, вводить нові "правила гри", змінює рівні відповідальності за місцевий розвиток та алгоритми ухвалення рішень управліннями в галузі економічної політики як на національному так і на регіональному рівнях. Глобалізація і локалізація є нерозривними процесами, вони діють синхронно: чим глибша глобалізація тим сильніша локалізація економічного розвитку. Окремі місцеві ринки конкурують за потоки міжнародного капіталу і перетворюються на своєрідні "точки росту", конкурентоспроможні території зростання стають потужними осередками прогресу. Ріст національної економіки складається з росту місцевих економік локальних територіальних громад. Економічний ріст в умовах глобалізації стає локальним.

Національні уряди та територіальні громади тепер змушені перейматись місцевим економічним розвитком, розвитком нових технологій та інновацій, шукати сучасні дешеві альтернативні джерела енергії, конкурувати за залучення ресурсів та прямих іноземних інвестицій, найефективнішим чином використовувати існуючі паливно-енергетичні ресурси для забезпечення енергетичної та економічної безпеки. Конкурентні позиції локальних громад в глобальній економіці зростають завдяки високій енергоефективності територій та міст та росту їх конкурентоспроможності в цілому. Глобалізація послужила рушійною силою потоку прямих іноземних інвестицій з високою доданою вартістю та низькою енергоємністю, які локалізуються у економічно вигідних місцевостях. Території конкурують у залученні таких інвестицій з іншими регіонами та містами – за додаткові ресурси, високу додану вартість, енергозберігаючі технології, нові робочі місця та підвищення якості життя мешканців. Суспільство починає усвідомлювати, що економічне процвітання