

Інноваційні чинники економічного зростання

УДК: 338.45:332.14; JEL classification: P18; Q40
DOI: <https://doi.org/10.36887/2524-0455-2023-3-1>

ПАВЛОВА Олена Миколаївна, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри економіки підприємництва та маркетингу Волинського національного університету імені Лесі Українки, <https://orcid.org/0000-0003-2583-9593>

ПАВЛОВ Костянтин Володимирович, доктор економічних наук, професор, професор кафедри економіки підприємництва та маркетингу Волинського національного університету імені Лесі Українки, <https://orcid.org/0000-0002-8696-5641>

СПАС Володимир Віталійович, аспірант кафедри економіки, підприємництва та маркетингу Волинського національного університету імені Лесі Українки, <https://orcid.org/0009-0004-1300-4622>

ПОЛТОРАК Олександр Валерійович, Магістр кафедри економіки, підприємництва та маркетингу Волинського національного університету імені Лесі Українки, <https://orcid.org/0009-0002-6407-3228>

МОНІТОРИНГ ПРОЦЕСІВ ЕНЕРГОЗБЕРЕЖЕННЯ У СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМАХ

Павлова О. М., Павлов К. В., Спас В. В., Полторак О. В. Моніторинг процесів енергозбереження у соціально-економічних системах.

У статті здійснено спробу розглянути вплив соціально-економічних показників на моніторинг процесів енергозбереження підприємницького середовища шляхом виокремлення ряду чинників, дотримання яких є важливим складником підвищення ефективності існування будь-якої галузі. Застосовано специфічні підходи, що дозволили шляхом систематичного аналізу людських ресурсів на підприємстві застосовувати найрізноманітніші мотиваційні чинники стимулювання до трудової активності. У зв'язку з цим особливу увагу приділено низці наукових теорій, які по-різному розглядають підходи до мотиваційних аспектів та їх вплив в першу чергу на працівника. Наведено теорію мотивації Маслоу, теорію кваліфікації потреб Альдефера, модель професійної мотивації Мак-Грегора. В результаті існуючих підходів вдалося узагальнити та конкретизувати положення щодо вироблення єдиної важливої стратегії по розробці мотиваційного механізму, який зміг би стимулювати та підтримувати рівень професійної віддачі працівників у соціально-економічних системах на належному рівні за умов дотримання енергозберігаючих принципів. Цілями мотиваційного механізму є зменшення питомої енергоємності праці при наданні трудових послуг. У результаті реалізації цілей слід очікувати потрійний ефект в екологічній, економічній та виробничій площинах. У свою чергу, екологічний ефект проявлятиметься в процесі енергозбереження, оскільки обмежується непотрібна маса шкідливих речовин в екосистемі середовища. Тут важливе місце належатиме застосуванню альтернативних джерел енергії. Економічний ефект проявлятиметься в можливій економії витрат на виробничі цілі та максимізації дохідної частини підприємства. При досягненні необхідного виробничого ефекту на підприємстві шляхом економії енергетичних ресурсів слід очікувати економічні вигоди та екологічні ефекти у соціально-економічних системах. Однак, застосування системи мотивації енергозбереження на підприємствах є однією із цілей стабільного енергетичного відтворення країни, проте є ряд інших обставин, які цьому сприяють. Мова йде про використання підприємством інвестиційних ресурсів з метою осучаснення фондів та засобів праці, які є автоматизованими та рентабельними за умов тривалого використання. Їх технічні характеристики та параметри дозволяють функціонувати у режимі економії енергетичних ресурсів на засадах екологічно потрібного балансу. Особливий соціальний ефект може бути досягнуто за умови у зимовий та осінній періоди. Тому теоретично узагальнюючі окреслені вище питання, можна зробити висновок, що моніторинг енергозбереження у соціально-економічних системах реалізується шляхом використання низки основних компонентів та є надзвичайно потрібним, оскільки забезпечує екологічний, економічний та виробничі ефекти.

Ключові слова: моніторинг, енергозбереження, ресурсозбереження, підприємницькі структури, трудовий потенціал.

Постановка проблеми. Надзвичайно велике навантаження на природний ресурсний потенціал, брак коштів у суб'єктів господарювання чинять деструктивний вплив на навколишнє природне середовище та ведуть до необхідності запровадження заходів збалансованого розвитку. В свою чергу запроваджена стратегія для досягнення цього результату неможлива без систематичного

моніторингу та діагностики дотримання норм енергозбереження конкурентного середовища. За таких умов можна застосовувати метод порівняння та констатувати або динаміку зростання конкурентних переваг на засадах екологічності, або навпаки – його стагнацію.

Моніторинг середовища підприємницьких структур у напрямі енергозбереження у першу чергу покликаний застосовувати дієві

еколого-економічні інструменти оцінки стану соціально-економічних систем та надання пропозицій щодо їх раціонального використання на основі виробництва екологічно безпечної продукції.

Аналіз досліджень інших авторів. На сьогодні провідними вітчизняними науковцями вже неодноразово було здійснено різнобічні дослідження широкого спектру питань, що стосуються загальних підвалин та формування засад енергетичного збереження та реалізації енергоощадної політики, серед яких: А. Демчук, Л. Матійчук, К. Павлов, О. Павлова, Р. Романюк [8, 16, 17].

Проте водночас, на нашу думку, недостатньо мірою на сьогодні є дослідженими підходи до реалізації моніторингу процесів в структурі енергетичного збереження у соціально-економічних системах.

Формулювання цілей статті. Мета статті полягає у здійсненні моніторингових заходів структури процесів енергетичного збереження у соціально-економічних системах держави.

Виклад основного матеріалу. Система мотиваційно-економічних інструментів має велике значення для досягнення збалансованості соціально-економічних систем. Основною метою запровадження зазначених інструментів є досягнення сталого відтворення природного середовища у галузях економіки та створення передумов для системності ресурсозбереження. Водночас особливої уваги заслуговує економічний аспект, оскільки раціоналізація і складний вибір інструментів та кінцевих результатів ресурсозбереження орієнтовано в основному на обрання найбільш оптимального та вигідного варіанту для усіх суб'єктів ринку підприємницьких структур.

Розглядаючи вплив соціально-економічних показників на моніторинг процесів енергозбереження підприємницького середовища, слід виокремити ряд чинників, дотримання яких є важливим складником підвищення ефективності існування функціонування будь-якої галузі.

До зазначених принципів слід віднести:

- збереження природних корисних властивостей ресурсів з метою відтворення їх сталого розвитку у часовому вимірі;
- врахування ризиків та уникнення негативних проявів в результаті господарської діяльності в соціально-економічних системах;
- проведення аналізу ефективності та оцінки впливу на навколишнє природне середовище різних суб'єктів господарської діяльності;

- раціональне застосування заходів з ефективного відтворення природних ресурсів;

- наукова обґрунтованість і забезпечення екосистемного відтворення соціально-економічних систем;

- цілеспрямованість та орієнтація на раціональне застосування природних ресурсів з огляду на їх обмеженість;

- запровадження екологічної політики відтворення сталого землекористування;

- упорядкування форм власності суб'єктів господарювання з метою наповненості державного та місцевих бюджетів;

- пошук шляхів для застосування альтернативних джерел ресурсозабезпечення [6].

При формуванні моніторингових підходів слід у першу чергу розглядати систематичний аналіз за процесами застосування найрізноманітніших ресурсів на підприємстві. Особливої складності у моніторингових процесах заслуговують людські ресурси та мотиваційні чинники їх стимулювання до трудової активності.

В цьому сенсі слід особливу увагу приділити низці наукових теорій, які по-різному розглядають підходи до мотиваційних аспектів та їх вплив в першу чергу на працівника. Зрозуміло і закономірно, що найбільший вплив на мотивацію працівника чинить фінансовий чинник, оскільки матеріальне заохочення, як правило, є основою життєзабезпеченості працівника та членів його сім'ї. Однак, фінансовий чинник не завжди є вирішальним, оскільки за умови досягнення необхідного рівня добробуту, працівник не завжди прагне збільшити свій трудовий потенціал, надаючи перевагу вільному часу для дозвілля або відтворення. Тому очевидним є розуміння того, що мотиваційний механізм за своєю структурою є складним формуванням з впливом різноманітних чинників та обставин. Тому, з огляду на зазначене, слід розглянути наукові підходи до мотивації, які активно запроваджувалися дослідниками.

Найбільш відомою та загальноприйнятною є теорія мотивації Маслоу, яка ієрархічно розмежує потреби та бажання людини. Серед видів людських потреб виділяють: фізіологічні, потреби у безпечному середовищі та впевненості у майбутньому, потреби визнання і поваги, приналежності до привілейованих соціальних груп, потреби у самовираженні та самовдосконаленні [7].

Науковець стверджує, що реалізація потреб хоча й має певну ієрархію, проте за будь-яких обставин задоволення першочергових потреб відбувається першочергово, а далі усіх

інших. Потреби по своїй суті мають можливість проявляються по-різному залежно від низки чинників.

Дослідник Альдефер запропонував тришки іншу кваліфікацію потреб за ознаками існування, зв'язку, розвитку та динаміки між самими потребами як економічними категоріями [12].

Дослідник Мак-Клелланд, займаючись проблемами цивілізованого суспільства, розмежовував людські потреби уже більш високих рівнів критеріями досягнення, співучасті і володіння владою [15].

Чітка та прозора система матеріальної мотивації є основою до збільшення ефективності трудового потенціалу, оскільки працівники прагнуть показати якнайкращий результат. Водночас несправедливий або несистемний розподіл матеріальних заохочень між працівниками призведе до зниження мотивації, а іноді й озлоблення, страйкування та шкоди з боку ображених працівників.

Питанням побудови моделі професійної мотивації було присвячені праці Мак-Грегора [14].

Основною рисою механізму професійної мотивації зазначені вчені вважають залучення працівників до управління підприємством, ознайомлення їх з детальними процесами виробництва, організації, збуту тощо. Це дасть змогу працівникам усвідомити певний вид подій, що відбуваються, у перерозподілі фінансових ресурсів та більшою мірою зніме питання, пов'язані з необ'єктивністю. Сутнісне ознайомлення з мотиваційним механізмом у соціально-економічних системах наведено на рис. 1.

Соціально-економічні системи по-різному формують трудові колективи та відповідно механізми мотивації в них. Особливо цікавим є напрям енергозбереження та енергоефективності, який у ресурсному значенні є наслідком мотиваційних дій на підприємствах.



Рис. 1. Мотиваційний механізм у соціально-економічних системах [2, 3]

В цьому сенсі слід виділити праці: Л.В. Кравцова, М.С. Бернер, Е.Г. Попкова, Я. Фитц-Енц та інших [1, 5, 13, 18].

З огляду на необхідність систематизації існуючих підходів до вироблення єдиної важливої стратегії слід розробити відповідний мотиваційний механізм, який зміг би стимулювати та підтримувати рівень професійної віддачі працівників у соціально-економічних системах на належному рівні.

Проте важливою складовою зазначеного механізму має стати система заходів, які впливають на мотивацію діяльності працівника та зменшують недобросовісні прояви у трудовому колективі.

За таких умов у випадку систематичного нехтування основних виробничих функцій або недобросовісним способом їх виконання, керівництво підприємства практикує різні форми покарання: стягнення коштів із заробітної плати працівників для оплати штрафів, відсутність грошового стимулювання та заохочення, гласне оприлюднення провини працівника під час проведення трудових зборів та нарад тощо. Є ще один спосіб впливу на мотивацію працівника, яка обмежує кар'єрний ріст або передбачає пониження у посаді, переведення на іншу роботу, формування догани, звільнення з посади.

Моніторинг діяльності працівників у соціально-економічних системах потребує

комплексного та цілеспрямованого і виваженого підходу зі стимулюючими та заохочувальними заходами.

Проте на сьогодні уже на законодавчому рівні обумовлено формування системи матеріального стимулювання колективів та окремих працівників, які під час виробничого процесу ощадливо та раціонально витрачають енергетичні ресурси [4].

Також передбачено, що витрати на матеріальне стимулювання працівників, на економію енергетичних ресурсів є складовими загальних витрат підприємства та не можуть перевищувати 30 відсотків від вартості заощаджених енергоресурсів. Задля реалізації зазначеного слід систематично здійснювати моніторинг розрахунку вартості заощаджених енергоносіїв. Цей розрахунок здійснюється шляхом об'єктивності бухгалтерської звітності та показників технологічного обліку за умов встановлених норм витрат паливно-енергетичних ресурсів.

В основі системи матеріального стимулювання працівників за умов енергозбереження слід виокремити низку принципів, а саме [9]:

- грошове стимулювання працівника за умов економії енергоресурсів;
- синергетична оцінка вигоди для підприємства у результаті економії енергоносіїв;
- застосування інноваційних реінжинірингових бізнес-процесів оптимізації ресурсозбереження на підприємстві;
- вдосконалення техніко-економічних параметрів щодо оптимальних для конкретного підприємства норм витрат енергоресурсів;

За таких обставин слід провести моніторинг з метою виявлення та практичного застосування поточних і перспективних об'ємів економії енергоносіїв. Це можна здійснити шляхом аналізу системи чинників впливу на

економію енергетичних ресурсів. Окрім того, успішні практики провідних підприємств передбачають створення акумулятивного фонду економії енергетичних ресурсів. Формування відповідного фонду дозволить забезпечити капіталізацію для проведення системності робіт з раціонального енергозбереження. За рахунок реалізації даного фонду слід очікувати наступні результати [11]:

- капіталізація грошових ресурсів для можливості впровадження енергоефективних засобів та цілей з економії енергетичних ресурсів;
- збільшення ефекту трудової віддачі через систему стимулювання персоналу підприємства;
- оптимізація діяльності відповідного підрозділу підприємства, який відповідає за енергозбереження;
- впровадження інноваційних розробок в технологічно-виробничих функціях на підприємстві.

Цілями мотиваційного механізму є зменшення питомої енергоємності праці при наданні трудових послуг. У результаті реалізації цілей слід очікувати потрійний ефект в екологічній, економічній та виробничій площинах. У свою чергу, екологічний ефект проявитиметься в процесі енергозбереження, оскільки обмежується непотрібна маса шкідливих речовин в екосистемне середовище.

Тут важливе місце належатиме застосуванню альтернативних джерел енергії. Економічний ефект проявитиметься в можливій економії витрат на виробничі цілі та максимізації дохідної частини підприємства.

При досягненні необхідного виробничого ефекту на підприємстві шляхом економії енергетичних ресурсів слід розглянути механізм моніторингу мотивації персоналу у соціально-економічних системах шляхом енергозберігаючих заходів [9, 10].

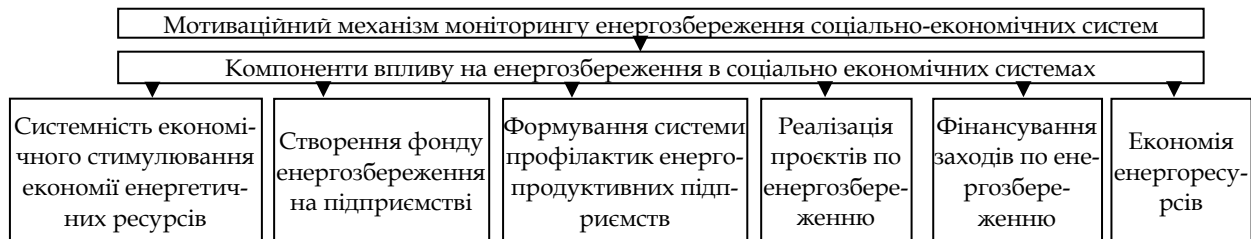


Рис. 2. Мотиваційний механізм моніторингу енергозбереження соціально-економічних систем

В системі зазначеного механізму, важлива роль належить таким основним компонентам, як: системність економічного стимулювання економії енергетичних ресурсів, створення фонду енергозбереження на підприємстві; формування системи профільних

енергоощадних підприємств; реалізація проектів з енергозбереження; фінансування заходів з енергозбереження, економія енергетичних ресурсів, в результаті чого на рис. 2 слід коментувати зміст основних компонентів, зокрема:

- системність економічного стимулювання економії енергетичних ресурсів являє собою упорядкування організаційних, технічних, нормативно-правових, раціональних взаємовідносин між суб'єктами господарювання в соціально-економічних системах;

- створення фонду енергозбереження на підприємстві являє собою відокремлений рахунок, який акумулює кошти на стимулювання праці працівників, призначений для покриття витрат, отриманих від запровадження різних форм енергоощадних заходів;

- формування системи профільних енергоощадних підприємств передбачає діяльність суб'єктів господарювання, які націлені на забезпечення заходів в межах договорних умов за умов різних джерел фінансування;

- реалізація проєктів з енергозбереження охоплює певний проміжок часу, впродовж якого кошти, які одержано у результаті економії, будуть використовуватися як стимул для впровадження цих заходів. Термін розпочинається з дати початку реалізації енергозберігаючих заходів і закінчується на момент виконання сторонами умов договору;

- фінансування заходів по енергозбереженню є процесом тривалим, який передбачає залучення власних або позикових коштів для запровадження заходів з енергозбереження як на засадах фінансової самоокупності, так і практичної реалізації;

- економія енергетичних ресурсів враховує показник розрахунку скорочення витрат паливно-енергетичних ресурсів, що виявляється у зниженні їх вартості на виробництво продукції або надання послуг та реалізації товарів [2, 3].

Висновки та перспективи подальших досліджень. Застосування системи мотивації енергозбереження на підприємствах є однією з цілей стабільного енергетичного відтворення країни, проте є ряд інших обставин, які цьому сприяють. Мова йде про використання підприємством інвестиційних ресурсів з метою осучаснення фондів та засобів праці, які є автоматизованими та рентабельними за умов тривалого використання. Їх технічні характеристики та параметри дозволяють функціонувати у режимі економії енергетичних ресурсів на засадах екологічно потрібного балансу.

Особливий соціальний ефект може бути досягнуто за умови у зимовий та осінній періоди. Тому теоретично узагальнюючі окреслені вище питання, можна зробити висновки, що моніторинг енергозбереження у соціально-економічних системах реалізується шляхом використання низки основних компонентів та є надзвичайно потрібним, оскільки забезпечує екологічний, економічний та виробничі ефекти.

Література.

1. **Бойко Н.О., Коротчин В.Ф.** Обґрунтування ефективного впливу енергозберігаючих технологій на економічну безпеку підприємств. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2012. №39. С. 7-10.
2. **Гевко Б.Р., Дзяди́кевич Ю.В.** Економічні основи ресурсозбереження та енергоощадливі технології. Економіка довкілля і природних ресурсів. Тернопіль, 2016. Розд. IV. С. 94-165.
3. **Гевко Р.Б., Гевко Б.Р., Павлова О.М., Павлов К.В.** Особливості реалізації організаційно-економічного механізму енергозбереження на підприємствах житлово-комунального господарства: монографія. Луцьк: ФОП Мажула Ю.М., 2023. 300 с.
4. **Ковалко М., Ковалко О.** Розвинута енергетика – основа національної безпеки України. Бізнес-поліграф, 2009. 104 с.
5. **Кравцова Л. В.** Економічний механізм мотивації впровадження енергозберігаючих технологій у житлово- комунальне господарство: дис. кн. екон. наук. спец. 08.10.01 «Розміщення продуктивних сил і регіональна економіка». Кравцова. Донецьк, 2006. 237 с. URL: <http://eprints.kname.edu.ua/2791/>
6. **Мельник П.П., Курбацька Н.В.** Еколого-економічні механізми управління природокористуванням в агроєкосистемах. *Науковий вісник НЛТУ*. Інститут агроєкології і природокористування, НААН України 2018, Київ. С. 21-26. URL: https://nv.nltu.edu.ua/Archive/2018/28_9/5.pdf
7. **Миколюк О. А.** Оцінка ефективності використання енергоресурсів на підставі аналізу енергоємності виробництва. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2009. №5, Т.1. С. 104-107. URL: http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2009_5_1/pdf/104-107.pdf
8. **Павлов К.В., Павлова О.М., Романюк Р.В.** Організаційно-економічний механізм реформування електроенергетичного ринку в регіонах України: монографія Луцьк: СПД Гадак Жанна Володимирівна, друкарня «Волиньполіграф», 2022. 221 с. URL: <https://evnuir.vnu.edu.ua/handle/123456789/21738>
9. Положення про державну інспекцію з енергозбереження: затв. Постановою Кабінету Міністрів України. №1039 від 29.06.2000 р. URL: https://ips.ligazakon.net/document/view/kp001039?an=2&ed=2010_04_14
10. Положення про матеріальне стимулювання колективів і окремих працівників підприємств, організацій та установ за економію паливно-енергетичних ресурсів у суспільному виробництві: затв. наказом

Держкоменергозбереження та Мінекономіки України №47/127 від 21.06.2000 р. Верховна Рада України. Законодавство України. Офіційний веб-сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0405-00#Text>

11. **Турло А. М., Адаменко М. В.** Організація матеріального стимулювання персоналу на промислових підприємствах: моногр. Кривий Ріг: Вид. дім, 2006. 136 с.

12. **Alderfer C.** *Existence, Relatedness and Growth: Human needs in organizational settings.* New York: Free Press, 1972. 230 p. URL: [https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=463098](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=463098)

13. **Невко В.** Promising Projects of Energy Saving in Housing and Communal Services of Ukraine. *The Advanced Science Journal.* 2015. Issue 01. p3. 103-105.

14. McGregor D. *The Human Side of Enterprise* New York: McGraw-Hill, 1960. 239 p.

15. **Павлов К.** Вплив конкурентних відносин на регіональні ринки нерухомості в умовах інституційного забезпечення. *Економічний часопис Волинського національного університету імені Лесі Українки,* 2016,4(8), 89–93. <https://doi.org/10.29038/2411-4014-2016-04-89-93>

16. **Sala D., Pavlov K., Pavlova O., Demchuk A., Matiichuk L., Cichoń D.** Determining of the Bankrupt Contingency as the Level Estimation Method of Western Ukraine Gas Distribution Enterprises' Competence Capacity. *Energies,* 2023, 16(4), 1642. <https://doi.org/10.3390/en16041642> <https://www.mdpi.com/1996-1073/16/4/1642>

17. **Sala D., Bashynska I., Pavlova O., Pavlov K., Chorna N., Chorny R.** Investment and Innovation Activity of Renewable Energy Sources in the Electric Power Industry in the South-Eastern Region of Ukraine. *Energies* 2023, 16, 2363. <https://www.mdpi.com/1996-1073/16/5/2363>

18. **Vroom V. H.** *Work and Motivation.* New York: Wiley, 1964. 135 p.

References.

1. **Boyko, N.O., Korotchyn, V.F.** (2012). «Justification of the effective impact of energy-saving technologies on the economic security of enterprises». *Visnyk ekonomiky transportu i promyslovosti.* №39, pp. 7-10.

2. **Невко, В.Р., Дзядькевич, Ю.В.** (2016). «Economic foundations of resource conservation and energy-saving technologies». *Ekonomika dokillia i pryrodnykh resursiv.* Rozd. IV, pp. 94-165.

3. **Невко, В.Р., Невко, В.Р., Павлова, О.М., Павлов, К.В.** (2023). *Osoblyvosti realizatsii orhanizatsiynno-ekonomichnoho mekhanizmu enerhozberezhennia na pidpriemstvakh zhytlovo-komunal'noho hospodarstva.* [Peculiarities of implementation of the organizational and economic mechanism of energy saving at enterprises of the housing and communal economy]. FOP Mazhula Yu.M., Luts'k. Ukraine. Available at: https://www.researchgate.net/publication/370426316_Osoblyvosti_realizatsii_organizacijno-ekonomichnoho_mekhanizmu_energozberezhennia_na_pidpriemstvakh_zitlovo-komunal'nogo_gospodarstva#fullTextFileContent.

4. **Kovalko, M., Kovalko, O.** (2009). *Rozvynuta enerhetyka – osnova natsional'noi bezpeky Ukrainy.* [Advanced energy is the basis of Ukraine's national security]. *Biznes-polihraf.* Ukraine.

5. **Kravtsova, L. V.** (2006). *Ekonomichnyy mekhanizm motyvatsii vprovadzhennia enerhozberihaiuchykh tekhnolohiy u zhytlovo-komunal'ne hospodarstvo.* [The economic mechanism of motivation for the introduction of energy-saving technologies in the housing and communal economy]. Ph.D. Thesis: 08.10.01. Donetsk, Ukraine. Available at: <http://eprints.kname.edu.ua/2791/>

6. **Mel'nyk, P.P., Kurbats'ka, N.V.** (2018). «Ecological and economic mechanisms of nature management in agroecosystems». *Naukovyj visnyk NLTU.* Kyiv, pp. 21-26. Available at: https://nv.nltu.edu.ua/Archive/2018/28_9/5.pdf

7. **Mykoliuk, O. A.** (2009). «Evaluation of the efficiency of the use of energy resources based on the analysis of the energy intensity of production». *Visnyk Khmel'nyts'koho natsional'noho universytetu.* № 5, vol. 1. pp. 104-107. Available at: http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2009_5_1/pdf/104-107.pdf

8. **Pavlov, K.V., Pavlova, O.M., Romaniuk, R.V.** (2022). *Orhanizatsiynno-ekonomichnyy mekhanizm reformuvannia elektroenerhetychnoho rynku v rehionakh Ukraini.* [Organizational and economic mechanism of reforming the electricity market in the regions of Ukraine]. SPD Hadiak Zhanna Volodymyrivna, Drukarnia «Volyn'polihraf», Luts'k. Ukraine. Available at: <https://evnuir.vnu.edu.ua/handle/123456789/21738>

9. . Regulations on the state inspection on energy conservation: approved. Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine. [Polozhennia pro derzhavnu inspektsiiu z enerhozberezhennia: zatv. Postanovoiou Kabinetu Ministriv Ukrainy]. Dated 29.06.2000. №1039. Available at: https://ips.ligazakon.net/document/view/kp001039?an=2&ed=2010_04_14.

10. Polozhennia pro material'ne stymuliuvannia kolektyviv i okremykh pratsivnykiv pidpriemstv, orhanizatsiy ta ustanov za ekonomiiu palyvno-enerhetychnykh resursiv u suspil'nomu vyrobnytstvi: zatv. nakazom Derzhkomenerhozberezhennia ta Minekonomiky Ukrainy Verkhovna Rada Ukrainy. Zakonodavstvo Ukrainy/ [Regulations on financial incentives for collectives and individual employees of enterprises, organizations and institutions for saving fuel and energy resources in public production: approved. by the order of the State Committee for Energy Conservation and the Ministry of Economy of Ukraine No. 47/127 dated 06.21.2000 of the Verkhovna Rada of Ukraine. Legislation of Ukraine]. Dated 21.06.2000. №47/127. Available at:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0405-00#Text>

11. **Turylo, A.M., Adamenko, M.V.** (2006). *Orhanizatsiia material'noho stymuliuvannia personalu na promyslovykh pidprijemstvakh*. [Organization of material incentives for personnel at industrial enterprises]. Vyd. Dim. Kryvyy Rih. Ukraine.

12. **Alderfer, C.** (1972). «Existence, Relatedness and Growth: Human needs in organizational settings». *New York: Free Press*, Available at: [https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkpozje\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=463098](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkpozje))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=463098)

13. **Hevko, B.** (2015). «Promising Projects of Energy Saving in Housing and Communal Services of Ukraine». *The Advanced Science Journal*. Issue 01, pp. 103-105.

14. **McGregor, D.** (1960). *The Human Side of Enterprise* New York. McGraw-Hill. New York.

15. **Pavlov, K.** (2016). «The influence of competitive relations on regional real estate markets in the conditions of institutional support». *Ekonomichnyj chasopys Volyns'koho natsional'noho universytetu imeni Lesi Ukrainky*, №4(8), pp. 89-93. Available at: <https://doi.org/10.29038/2411-4014-2016-04-89-93>

16. **Sala, D., Pavlov, K., Pavlova, O., Demchuk, A., Matiichuk, L., Cichoń, D.** (2023). «Determining the Bankrupt Contingency as the Level Estimation Method of Western Ukraine Gas Distribution Enterprises' Competence Capacit». *Energies*, 16(4), 1642. Available at: <https://doi.org/10.3390/en16052363>.

17. **Sala, D., Bashynska, I, Pavlova, O., Pavlov, K., Chorna, N., Chornyj, R.** (2023). «Investment and Innovation Activity of Renewable Energy Sources in the Electric Power Industry in the South-Eastern Region of Ukraine». *Energies*, 16, 2363. Available at: <https://www.mdpi.com/1996-1073/16/5/2363>

18. **Vroom, V. H.** (1964). *Work and Motivation*. Wiley, New York.

Abstract.

Pavlova O., Pavlov K., Spas V., Poltorak O. Monitoring of energy-saving processes in socioeconomic systems.

The article attempts to consider the impact of socioeconomic indicators on monitoring of energy saving processes in the business environment by identifying several factors, compliance with which is an essential component of improving the efficiency of any industry. Through a systematic analysis of human resources at an enterprise, specific approaches have been applied, which have made it possible to use various motivational factors to stimulate labor activity. In this regard, special attention is paid to several scientific theories which differently consider approaches to motivational aspects and their impact primarily on the employee. The authors present Maslow's theory of motivation, Alderfer's theory of needs qualification, and McGregor's model of professional motivation. As a result of the existing approaches, it was possible to generalize and specify the provisions for developing a single crucial strategy for developing a motivational mechanism that could stimulate and maintain the level of professional performance of employees in socioeconomic systems at the proper level, subject to energy-saving principles. The goals of the motivational mechanism are to reduce the specific energy intensity of labor in the provision of labor services. As a result of the goals, we should expect a triple effect in the environmental, economic, and production areas. In turn, the ecological impact will be achieved through energy saving, as the unnecessary mass of harmful substances in the ecosystem is limited. The use of alternative energy sources will play an important role here. The economic effect will be seen in possible cost savings for production purposes and maximization of the company's revenue. Economic benefits and environmental impact in socioeconomic systems should be expected if the required production effect is achieved at the enterprise by saving energy resources. However, using a system of motivation for energy saving at enterprises is one of the country's sustainable energy reproduction goals. However, several other circumstances contribute to this. We are talking about the use of investment resources by an enterprise to modernize its assets and labor means, which are automated and cost-effective in terms of long-term use. Their technical characteristics and parameters allow them to operate in the energy-saving mode based on the principles of an environmentally appropriate balance. The particular social effect can be achieved in winter and autumn. Therefore, theoretically summarizing the above issues, energy-saving monitoring in socioeconomic systems is realized through several vital components. It is essential, as it provides environmental, economic, and production effects.

Keywords: monitoring, energy saving, resource-saving, business structures, labor potential.

Стаття надійшла до редакції 02.06.2023 р.

Бібліографічний опис статті:

Павлова О. М., Павлов К. В., Спас В. В., Полторак О. В. Моніторинг процесів енергозбереження у соціально-економічних системах. *Актуальні проблеми інноваційної економіки та права*. 2023. № 3. С. 6-12.

Pavlova O., Pavlov K., Spas V., Poltorak O. Monitoring of energy-saving processes in socioeconomic systems. *Actual problems of innovative economy and law*. 2023. No. 3, pp. 6-12.

