

УДК 620.

О.В.Новикова (асп., каф. ММ), Э.М.Косматов, д.э.н., проф.

## ПРОБЛЕМА МОТИВАЦИИ ЭНЕРГОСБЕРЕЖЕНИЯ НА ТЕПЛОЭЛЕКТРОСТАНЦИИ

Энергосберегающая политика является главной задачей энергетической стратегии России. Как известно, одним из самых значимых моментов при выполнении стратегии является разработка техники мотивации. Мотивация энергосбережения при производстве электрической и тепловой энергии на тепловых электростанциях до последнего времени не рассматривалась как проблема. Необходимость новых подходов обусловлена изменившимися экономическими отношениями с поставщиками и потребителями, научно-техническим прогрессом в области информационных технологий, возможностями современных автоматизированных аналитических систем, а также необходимостью совершенствования кадрового потенциала с целью максимального сокращения потерь энергоресурсов.

Проблема реализации предлагаемой модели организации заинтересованности в энергосбережении на ТЭС связана с тем, что нет комплексной программы, по которой формируется и отслеживается каждый элемент. Суть модели состоит в следующем.

Заинтересованность возникает при наличии экономического (материального) и психологического стимулов.

Психологический стимул основан на понимании необходимости и знании своих возможностей. Возможности, в свою очередь, зависят от полученного образования и опыта, а также от того, как проводится подготовка и переподготовка кадров на местах.

Понимание необходимости может формироваться под воздействием информированности о показателях экономичности предприятия, на котором работаешь, по сравнению с возможными (нормативными). Кроме того, понимание необходимости экономии энергоресурсов может быть по причине их исчерпаемости.

Экономический стимул основан на возможности получения материального вознаграждения за экономию энергоресурсов и преимуществе при получении социальных благ от предприятия.

Материальное вознаграждение производится на основании положения о премировании при определении источника финансирования. Таким источником может являться предусмотренное премирование за особо важные задания и фактическая экономия по составляющим себестоимости (топливо, энергия).

Положение о премировании за экономию энергоресурсов может действовать только при наличии методики расчёта премии. Методика, в свою очередь, формируется на основании данных о персонале, оказывающем фактическое влияние на расход энергоресурсов и данных об экономии. Выявление персонала, подпадающего под действие положения о премировании за экономию энергоресурсов, производится на основании должностных инструкций и фактически полученных результатов работы.

Данные об экономии формируются на основании данных учёта, анализа и нормирования технико-экономических показателей. Данные учёта зависят от системы сбора информации и от состояния измерительного комплекса. Система сбора информации основана на автоматически получаемых данных и на данных, получаемых с участием человека. Измерительный комплекс характеризуется приборным парком и корректностью получаемых данных. Анализ технико-экономических показателей может производиться на основании оперативного мониторинга с использованием аналитических программ для выявления резервов экономичности и источников потерь. Разработки информационных и

аналитических систем могут производиться с помощью стационарных экспертов как внутри предприятия, так и с участием сторонних организаций. Нормирование технико-экономических показателей проводится сторонними разработчиками (фирма ОРГРЭС или др.) и используются заводские характеристики оборудования или результаты испытаний.

На некоторых электростанциях реализованы отдельные элементы данной модели. Например, действуют системы мониторинга, для некоторых разработаны даже специализированные аналитические программы, но на всех отсутствует корректная оценка влияния персонала, учитываемая в положении по премированию. Существенное негативное влияние оказывает человеческий фактор в системе сбора информации. Недоукомплектованность приборного парка и недостаточная точность измерений влияет на корректность данных учёта. Отсутствие оперативного мониторинга и анализа корректности получаемых данных приводит к искаженным выводам. Квалификация эксперта при отсутствии автоматического анализа данных оказывает решающее влияние на результат и вносит элемент субъективности.

Таким образом, создание работоспособной системы мотивации энергосбережения на тепловых электростанциях является перспективным направлением реализации задач энергетической стратегии России.