

## К ВОПРОСУ ОБ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ

Панасюк М.В.

*Белорусский государственный аграрный технический университет»,  
г. Минск, Беларусь*

От затрат на энергоресурсы зависит, какой будет себестоимость конечного продукта. Поскольку цены на топливо и электроэнергию растут, менеджерам предприятий приходится решать, как снизить издержки. Прежде всего, нужна эффективная система управления службой главного энергетика и правильная мотивация сотрудников. Можно прибегнуть к инструментам КРІ. Они помогут спланировать работы и оценить эффективность энергетических служб. Средства автоматизации и управления позволят выполнять учет, контроль и планирование параметров энергопотребления.

Отметим, на некоторых предприятиях энергетические службы заняты исключительно обеспечением надежности и бесперебойности энергоснабжения. На наш взгляд, энергетическая служба должна решать не только технологические, но и экономические задачи. Среди них:

- организация снабжения всеми видами энергии;
- обеспечение надёжности, бесперебойности и качества;
- обеспечение обслуживания, ремонта, безаварийности;
- поиск ключевых решений в области энергетического менеджмента;
- разработка и внедрение энергосберегающих проектов;

- инициализация, реализация и сопровождение энергетических контрактов;
- автоматизированные учёт и контроль потребления энергоресурсов;
- анализ и контроль стоимости энергоресурсов;
- организация мероприятий по снижению издержек на ремонты;
- организация мероприятий по снижению затрат на материалы и оборудование;
- обеспечение покупки энергоресурсов на энергорынках;
- реализация мероприятий по снижению стоимости покупных энергоресурсов через энергорыночные механизмы.

Основными показателями для оценки эффективности работы службы главного энергетика могут стать обеспечение надёжности энергоснабжения и размер снижения затрат на энергопотребление.

Рынок информационных технологий предоставляет систему оценки персонала KPI (Key Performance Indicators). Система оценки KPI (Key Performance Indicators) включает два основных компонента: мотивацию и управление.

Мотивация KPI направлена на стимулирование сотрудников к достижению определенных целей и выполнению задач. Она включает в себя систему вознаграждений за достижение определенных результатов.

KPI управления используется для оценки эффективности работы сотрудников, подразделений и организации в целом. Он включает ключевые показатели, которые отражают выполнение задач, качество работы, сроки выполнения и другие важные аспекты деятельности. Таким образом, система оценки персонала KPI позволит контролировать и мотивировать сотрудников на достижение желаемых результатов, а также управлять эффективностью работы компании.

Ключевые показатели эффективности можно подобрать, опираясь на виды учёта и поставленные задачи (Таблица 1).

Таблица 1 – Примеры КРІ для энергетических служб промышленных предприятий

КРІ	Описание
Уровень снижения потребления энергоресурсов (кВтч, кВт в мес. и т.п.)	Определить величину энергоресурсов, сэкономленных за заданный период
Величина сэкономленных средств (руб.)	Расчёт стоимости сэкономленных средств за оплату энергоресурсов
Количество предложенных, реализуемых и реализованных проектов по сокращению энергозатрат (ед.)	Учёт количества проектов, реализуемых службой за заданный период
Точность планирования покупки энергоресурсов (%)	Особенности ценообразования энергоресурсов предусматривают покупку на основании планов (электроэнергия — почасовые планы, природный газ — помесячные). Ошибки в планах увеличивают затраты на покупку энергоресурсов
Количество аварий и остановок (ед.)	Учёт общего количества аварий и вынужденных остановок производства. Посмотреть, есть ли тенденции к уменьшению, по сравнению с предыдущим учётным периодом
Длительность плановых, капитальных и аварийных ремонтов оборудования (час.)	Учёт временных затрат на выполнение ремонтных операций
Уровень расхода материалов (ед.)	Учёт количества сэкономленного материала при условии отсутствия потерь в качестве и надежности работ (теплоизоляция, задвижки, изоленга и т.п.)
Повышение эффективности отдельного производственного объекта (%)	Анализ изменения показателей эффективности отдельных производственных объектов (цехов, подразделений)

Каждый из этих показателей может быть измерен и использован для оценки эффективности работы энергетических служб и определения форм мотивации для сотрудников в соответствии с их вкладом в достижение ключевых показателей эффективности.

Важность программ для внедрения KPI на предприятии заключается в том, что они позволяют автоматизировать процесс расчета ключевых показателей, формировать отчеты и контролировать выполнение задач сотрудниками. Это помогает повысить эффективность работы предприятия и улучшить его конкурентоспособность на рынке. Для внедрения KPI на предприятии можно использовать следующие программы.

Роль **JSOC (Job Security & Occupational Council)** в мотивации персонала заключается в повышении уровня безопасности и благополучия сотрудников на рабочем месте.

**Google Analytics** может играть роль в мотивации персонала через улучшение коммуникации, увеличение конверсии, определение наиболее эффективных каналов трафика, понимание поведения пользователей и оптимизацию производительности.

**«1С:Управление по целям и KPI»**. Программа «Бизнес–аналитика и KPI» предназначена для анализа данных предприятия, а также планирования и мониторинга ключевых показателей эффективности (KPI). Внедрение KPI на предприятии с программой происходит быстрее и легче.

**TableauDesktop** играет роль в мотивации персонала путем предоставления сотрудникам наглядной информации о работе организации, облегчая тем самым принятие решений и улучшая коммуникацию между различными отделами.

**Cognos Analytics** играет роль в мотивации персонала, предоставляя сотрудникам информацию о работе компании в реальном времени, помогая им принимать обоснованные решения и улучшая их понимание бизнес-процессов.

Таблица 2 – Сравнение программных продуктов

Показатели	Программные продукты				
	JSOC	Google	«1С»	Tableau	Cognos
1. Получение данных в режиме реального времени	+	+	+	+	+
2. Консолидация данных в единой базе	+	+	+	+	+
3. Построение показателей эффективности	–	+	+	+	+
4. Сравнение и анализ данных из различных источников	+	+	+	+	+
5. Мониторинг и оперативное уведомление о выходе показателей за границы	+	+	+	+	+
6. Открытый программный код	–	+	+	–	–
7. Адаптируемость на различных устройствах	–	+	+	+	+
8. Интуитивно понятный интерфейс и элементы управления программным продуктом	–	+	+	–	+
9. Отображение бизнес показателей компании	–	+	+	+	+
10. Интеграция с продуктами «1С»	–	+	+	–	+

Таким образом, 1С:Управление по целям и ключевым показателям эффективности (KPI) является одним из лучших решений для автоматизации управления предприятием. Эта программа позволяет настроить систему KPI, которая будет учитывать индивидуальные цели каждого сотрудника и помогать в достижении общих целей, кроме того, вести финансовый учет, управлять зарплатами и анализировать рабочие кадры.

#### **Список использованных источников**

1. Официальный сайт 1С:Управление по целям и KPI. [Электронный ресурс]. URL: <https://solutions.1c.ru/catalog/kpi/features>. (дата обращения 25.12.2023)

*Научный руководитель: Логвинович Н.А., магистр экономических наук*