

ИННОВАЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА ЗА ЭКОНОМИЮ ТОПЛИВНО-ЭНЕРГЕТИЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Эффективность мер, осуществляемых по экономии энергоресурсов, в значительной мере зависит от действенности материального стимулирования.

Основными условиями материального стимулирования за экономное использование энергоресурсов должны быть:

- разработка системы показателей по экономии топливно-энергетических ресурсов (ТЭР) в соответствии со спецификой производства;
- разработка и утверждение научно и технически обоснованных норм расхода по экономии энергоресурсов;
- организация учета и контроля за расходом ТЭР;
- сопоставимость и соизмерение экономии с размером премии.

Анализ положений по премированию персонала за экономию ТЭР показал, что в настоящее время на промышленных предприятиях применяется несколько подходов к распределению премиального фонда.

Как правило, премия за экономию ТЭР устанавливается в зависимости от тарифной части заработной платы работника, определяемой за фактически отработанное время с учетом коэффициента приведения, который учитывает значимость занимаемой работником должности.

Однако следует отметить, что подобного рода системы не отражают реальный вклад функциональных отделов предприятия и отдельных работников в выполнение технико-экономических показателей, влияющих на экономию топливно-энергетических ресурсов.

Практические и теоретические исследования показали, что распределение премии за экономию ТЭР между структурными подразделениями и внутри них между работниками наиболее целесообразно производить пропорционально их фактического трудового вклада.

Фактический трудовой вклад в экономию ТЭР отделов и работника устанавливается по конкретным результатам работы за отчетный период.

Величина трудового вклада зависит по функциональным отделам и группам персонала от выполнения в отчетном периоде основных функций, которые оказывают влияние на экономное использование ТЭР.

Важнейшим и малоисследованным вопросом в теории экономического стимулирования является вопрос о размерах премиального фонда, выделяемого подразделению за экономию топливно-энергетических ресурсов, так как при выявлении трудового вклада приходится сравнивать подразделения, которые характеризуются различными показателями.

Поэтому экономически обоснованным является использование матричного метода измерения результативности работы. Он позволяет свести воедино показатели таким образом, чтобы результаты работы измерить одним числом. Это способствует логичному и объективному распределению поощрения между структурными подразделениями на основе измеренного результата.

В основу этого метода положена матрица результативности. Она включает следующие элементы: оценочные показатели; фактический результат подразделения; шкала оценок; оценка, устанавливаемая подразделению; значимость каждого из показателей; результат по показателю; итоговый показатель по результатам работы структурного подразделения.

Перечень оценочных показателей, их значимость и шкала оценки для каждого из подразделений постоянны. Они могут корректироваться при изменении целей и задач, стоящих перед подразделением.

В матрице используется шкала оценки от 0 до 10 баллов. Ее применение позволяет привести результаты по каждому из показателей к единой системе координат – оценке в баллах. При составлении шкалы оценки первоначально устанавливается норма для каждого показателя, т.е. такие значения, которые являются плановыми. Итоговый результативный показатель структурного подразделения, будет характеризовать его вклад в экономию ТЭР.

При оценке вклада коллективов отделов или групп персонала в экономию ТЭР наиболее целесообразными, на наш взгляд, являются следующие оценочные показатели:

1. Активное участие в выполнении организационно-технических мероприятий по рациональному использованию ТЭР.

2. Эффективная организация контроля за рациональным расходованием ТЭР на предприятии.

3. Соблюдение графиков ремонта энергетического оборудования и энергосетей, а также организация ремонтных работ в установленные сроки.

4. Результативная организация контроля за выполнением работ по бесперебойному обеспечению производства ТЭР.

5. Установление технически и экономически прогрессивных норм расхода топлива и энергии.

6. Оперативное и качественное выполнение расчетов технико-экономических показателей работы энергохозяйства, заполнение утвержденных форм отчетности.

Таким образом, применение матричного метода измерения трудового вклада имеет свои преимущества: он позволяет в достаточно полной мере характеризовать работу анализируемого структурного подразделения независимо от типа и количества используемых показателей; итоговый результативный показатель находится в четко обозначенных пределах и позволяет сравнивать результативность работы разнородных структурных подразделений.