

УДК 620.92

ГАЦУЦА Ю. А., студент гр. СУмоз-251, (КузГТУ)
Научный руководитель – ГАЛАНИНА Т. В., к.с.-х.н., доцент, (КузГТУ)
г. Кемерово

**ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ФАКТОР В РЕСУРСОСБЕРЕЖЕНИИ: РОЛЬ
ПЕРСОНАЛА В ПОВЫШЕНИИ ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТИ
ПРЕДПРИЯТИЯ**

В современных условиях развития промышленности вопросы ресурсосбережения и энергоэффективности становятся ключевыми направлениями стратегического развития предприятий. Но даже самые передовые технические решения и инновационные технологии не способны обеспечить максимальную эффективность без активного участия квалифицированного персонала и внедрения комплексной системы управления энергосбережением [1]. Ресурсосбережение – это не только экономное и бережливое использование ресурсов, не только технологический процесс, но и результат осознанного поведения каждого сотрудника.

Успешная реализация ресурсосберегающих технологий невозможна без внедрения эффективной системы мотивации персонала. Современные предприятия используют различные подходы к стимулированию сотрудников:

Материальное стимулирование:

- Бонусные системы за достижение показателей экономии энергоресурсов;
- Премии за рационализаторские предложения;
- Материальная поддержка проектов по оптимизации ресурсов;
- Распределение процента от экономии между участниками процесса (в некоторых компаниях).

Нематериальное стимулирование:

- Публичное признание достижений;
- Карьерный рост за внедрение энергосберегающих инициатив;
- Участие в профессиональных конкурсах и программах развития.

Развитие компетенций работников в сфере ресурсосбережения начинается с продуманной системы обучения. Основные направления образовательного процесса таковы:

Базовое обучение:

- Основы идеологии бережливого производства;
- Основные инструменты и методы;
- Виды потерь и способы их устранения;
- Принципы определения ценности продукта.

Специализированное обучение:

- Практические навыки оптимизации потребления ресурсов;
- Работа с энергосберегающим оборудованием;

- Методы анализа эффективности использования ресурсов;
- Стандартизация рабочих процессов[2].

Формирование основ ресурсосберегающей культуры в рамках корпоративной среды предполагает системный подход и охватывает следующие ключевые компоненты:

Ценности и принципы:

- Осознанное отношение к ресурсам;
- Ответственность за результаты;
- Инициативность в поиске решений.

Коммуникационные каналы:

- Обмен опытом между подразделениями;
- Формирование общественного мнения о важности бережливости;
- Корпоративные мероприятия.

Традиции и ритуалы:

- Внедрение практики ежедневных улучшений, создание банка идей сотрудников;
- Организация кросс-функциональных проектов, регулярные совместные мероприятия, система взаимопомощи между подразделениями, отделами;
- Ежеквартальные конкурсы;
- Подведение итогов энергосберегающей деятельности.

Рассмотрим несколько успешных практик внедрения ресурсосберегающих инициатив.

ПАО «Роснефть»:

- Организация корпоративного обучения по углеродному менеджменту;
- Проведение информационных сессий;
- Развитие компетенций в области экологической безопасности.

ПАО «Кокс»:

Создание корпоративного учебного центра:

- Организация регулярных тренингов по энергоэффективному производству;
- Проведение мастер-классов от ведущих специалистов отрасли;
- Внедрение системы наставничества для новых сотрудников.

Внедрение системы мотивации:

- Премии за предложения по энергосбережению;
- Конкурс рационализаторских предложений;
- Система бонусов за достижение целевых показателей.

ПАО «Газпром»:

Программа «Энергосбережение 2.0»

- Внедрение системы энергоменеджмента;
- Создание энергопатрулей из числа сотрудников;
- Регулярный мониторинг потребления ресурсов.

ПАО «Сибур холдинг»:**Проект «Бережливое производство»:**

- Создание системы предложений по улучшению;
- Обучение персонала методам оптимизации;
- Материальное стимулирование рационализаторских предложений.

Для успешного внедрения программ ресурсосбережения рекомендуются следующие мероприятия:

- Разработка дорожной карты внедрения ресурсосберегающих мероприятий с четкими сроками и этапами реализации;
- Определение целевых показателей эффективности и критериев оценки результатов;
- Анализ текущего состояния использования ресурсов и выявление точек неэффективного расхода;
- Создание рабочей группы из представителей всех подразделений по управлению программой ресурсосбережения;
- Модернизация оборудования с использованием энергоэффективных технологий;
- Внедрение автоматизированных систем контроля и управления ресурсами;
- Внедрение обучающих программ по принципам ресурсосбережения;
- Создание системы мотивации сотрудников, их поощрения за рационализаторские предложения;
- Организация регулярных тренингов по эффективному использованию ресурсов;
- Создание фонда для финансирования ресурсосберегающих проектов [3.5].

Человеческий фактор играет решающую роль в формировании эффективной системы ресурсосбережения на предприятии. Именно компетентность, вовлеченность и мотивация персонала определяют успех реализации энергосберегающих мероприятий.

Ключевым фактором повышения энергоэффективности становится комплексное развитие кадрового потенциала предприятия, включающее как производственный, так и управленческий персонал. Особую значимость приобретает формирование у сотрудников понимания важности энергосбережения для развития компании и их личного профессионального роста.

Успешная реализация ресурсосберегающих инициатив возможна только при условии создания эффективной системы управления человеческими ресурсами, включающей:

- Систему непрерывного обучения;
- Механизмы мотивации и поощрения инициатив;
- Систему информирования и обмена опытом;
- Культуру энергосбережения на всех уровнях.

Практика показывает, что максимальный эффект достигается при условии формирования у персонала осознанного подхода к рациональному использованию ресурсов и понимания своей роли в общем процессе энергосбережения. При этом важно обеспечить баланс между материальным стимулированием и развитием корпоративной культуры энергоэффективности [6].

Таким образом, только при активном участии каждого сотрудника возможно достижение максимальной эффективности в области энергосбережения и ресурсосбережения. Современные предприятия должны рассматривать персонал не как пассивный элемент производственного процесса, а как активного участника в создании энергоэффективного будущего [4]. Именно поэтому инвестиции в развитие персонала, формирование культуры энергосбережения и создание эффективной системы мотивации следует рассматривать как приоритетные направления повышения энергоэффективности производства.

Список литературы:

1. Акимова Л.А., Мельник Е.Д. Управление энергоэффективностью промышленных предприятий: монография. – СПб.: СПбГЭТУ «ЛЭТИ», 2023. – 168 с.
2. Бабкин А.В., Гусаков А.А. Цифровая трансформация промышленности: формирование экосистемы взаимодействия предприятий и образовательных организаций // Экономика, предпринимательство и право. – 2023. – № 12. – С. 3083–3100.
3. Белоусов К.Ю., Белоусова М.Н. Энергосбережение и энергоэффективность в промышленности: современные подходы и решения // Промышленная энергетика. – 2023. – № 8. – С. 2–8.
4. Галявиева М.С., Закирова О.В. Роль человеческого капитала в реализации энергосберегающей политики предприятия // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2023. – № 7. – С. 123–129.
5. Дятлова Н.А., Иванов А.Е. Энергоэффективность и энергосбережение в промышленности: современные тенденции // Энергетик. – 2023. – № 5. – С. 18–23.
6. Соловьев Д.А., Тихонов А.Н. Развитие человеческого капитала как фактор повышения энергоэффективности производства // Управление экономическими системами. – 2023. – № 7. – С. 112–119.