

ПРОБЛЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЭНЕРГОИСПОЛЬЗОВАНИЯ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

В связи с постоянным удорожанием энергоносителей издержки производства промышленных предприятий постоянно растут за счет энергозатрат, а конкурентоспособность продукции отечественных предприятий по критерию «цена—качество» снижается как на внешнем, так и внутреннем рынках.

В конечном итоге это влечет за собой вынужденное снижение объемов производства (за счет потери конкурентоспособности) и дополнительный рост энергоемкости продукции (в связи с падением загрузки неэффективно используемых производственных мощностей).

Поэтому политика повышения эффективности энергоиспользования является важным фактором экономического роста предприятия.

Можно выделить следующие основные направления энергоэффективной политики промышленного предприятия.

- Оптимизация структуры выпускаемой продукции, ее качества. Увеличение удельного веса новой продукции в выпуске, снижение ее энергоемкости и материалоемкости за счет совершенствования конструкции изделия, повышения качества, долговечности энергетической экономичности изделия, повышение качества энергоснабжения.

- Оптимальное развитие и техническое перевооружение энергетического хозяйства. Внедрение энергосберегающей техники и технологий, модернизация устаревшего оборудования, автоматизация, применение экономичных материалов, заготовок, топливно-энергетических ресурсов (ТЭР), использование вторичных ресурсов.

- Совершенствование организации производства и его энергетической базы. Специализация основных и вспомогательных производств, централизация тепло-, воздухо- и кислородоснабжения, создание промузлов, энерготехническое комбинирование.

- Совершенствование управления энергетическим хозяйством. Улучшение планирования развития и функционирования энергетического хозяйства, совершенствование организационных структур и материального стимулирования за экономное использование ТЭР, подготовка и переподготовка кадров.

Большинство предприятий не имеют возможности в настоящее время организовать целенаправленную энергосберегающую политику из-за отсутствия свободных денежных средств. Однако многие мероприятия по энергосбережению могут быть осуществлены с весьма незначительными затратами. Это, в частности, мониторинг расхода ТЭР, нормирование энергопотребления, планирование потребления ТЭР, экономи-

ческий анализ энергоиспользования, обеспечение специалистов предприятия информацией и материалами о новейших методах и средствах повышения эффективности использования ТЭР.

Для реализации данного перечня мероприятий значительных средств не требуется, а срок их окупаемости практически не превышает 0,5—1 года.

Чтобы достичь максимального объема продаж, прочно завоевать рынок сбыта и повысить конкурентоспособность продукции, необходимы наименьшие затраты на производство и сбыт. Поэтому промышленному предприятию необходимо сосредоточить экономическую работу на учете и снижении энергозатрат как важнейшей статье издержек.

Б.С. Бурыхин

ТГУ (Томск)

МОТИВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ: ПОНЯТИЕ, СТРУКТУРА, НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ

В настоящее время актуализируется проблема формирования эффективной мотивации на предприятии. По мнению автора, кризисное состояние многих предприятий в немалой степени объясняется плохо организованной мотивацией деятельности персонала. Мотивация так и не стала «ядром» управления. Например, такая мотивация, как мотивация производительного труда развита недостаточно.

Перспективным является рассмотрение управленческого аспекта мотивации. Повышение потенциала системы управления не требует особых доказательств. В поле зрения руководителей предприятия должны постоянно находиться экономический, технический, трудовой и производственный потенциалы и другие элементы. В литературе встречаются рассуждения о соотношении указанных элементов. Все они отражают различные возможности предприятия и по содержательной основе являются взаимодополняющими. Было бы больше ясности в характеристике элементов при наличии объединяющего начала в структуре потенциала. Таким, по мнению автора, является мотивационный потенциал.

Поэтому целесообразно выделять мотивационный потенциал системы управления. Это позволит более последовательно работать над улучшением мотивационных процессов на предприятии. При этом необходимо выстраивать приоритеты в мотивационных воздействиях. Так, важна направленность мотивационного потенциала на осуществление миссии предприятия, а следовательно, достижения стратегических целей предприятия.

Миссия, стратегические цели являются предметами мотивации, а персонал — объектом мотивационного воздействия. В общем понимании можно считать, что объектами и предметами мотивации является