

# ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ СХЕМИ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ЕЛЕКТРОПОСТАЧАННЯ З ВИКОРИСТАННЯМ ДИСПЕРСІЙНОГО АНАЛІЗУ БАЗИ ДАНИХ SAIDI

Демидов О. О.

Науковий керівник – к.т.н., доцент Трунова І.М.

Харківський національний технічний університет сільського господарства  
імені Петра Василенка

(61052, Харків, вул. Різдва (Енгельса) 19, каф. Електропостачання та енергетичного менеджменту, +380956645785)

E-mail: eror205@gmail.com

Для стимулювання підвищення якості електропостачання споживачів також використовують методи контролю та стимулювання досягнення кращих результатів діяльності як підрозділів підприємства, так і кожного працівника. Наприклад, застосовують ключові показники результатів діяльності - Key Performance Indicators (KPI). На основі KPI створюється мотиваційна схема матеріального заохочення працівників, їх враховують в щорічній оцінці діяльності працівників, в тому числі працівників компаній, що забезпечують електричною енергією споживачів. Наприклад, така схема була запропонована у статті The Incentive Scheme for Maintaining or Improving Power Supply Quality (O. Miroshnyk, O. Savchenko, I. Trunova).

Метою досліджень є дослідження практичної реалізації мотиваційної схеми підвищення якості електропостачання з використанням дисперсійного аналізу бази даних значень SAIDI.

Були проведені практичні дослідження мотиваційної схеми з використанням ANOVA для аналізу бази даних SAIDI. Результатом аналізу є наступні рекомендації:

- досліджувана мотиваційна схема підвищення якості електропостачання з використанням дисперсійного аналізу бази даних SAIDI може бути реалізована як у широко доступному інтерфейсі, наприклад, в електронних таблицях Microsoft Excel, так і в автоматизованій системі керування розподільною компанією;

- застосування однофакторного ANOVA доцільно на першому етапі визначення шляхів підвищення надійності електропостачання, для більш поглибленого дослідження питання можливий багатокритеріальний аналіз із залученням інформації щодо SAIFI, щодо розподілу та освоєння інвестиції по кожному РЕМ, щодо питомої кількості обслуговуючого персоналу тощо;

- досліджувана мотиваційна схема може використовуватися повністю або частково, в схемі можливо використовувати тільки результати ANOVA для розрахунку коефіцієнта  $X$ , що визначає, яка частина основної заробітної плати використовується для розрахунку щорічної премії. Або можливе використання SAIDI тільки як KPI. Також може бути різні питомі ваги  $i$ -тих KPI.