

приємства галузі отримали чистий прибуток в обсязі 3575,1 млн грн. Частки прибуткових і збиткових підприємств становлять відповідно 59,1 та 40,9 %. Слід також зазначити, що частка збиткових підприємств майже на 10 % нижча за загальну по промисловості.

Оскільки більшість досліджуваних підприємств характеризуються низькими показниками фінансової стійкості та високим коефіцієнтом заборгованості, боргове фінансування капітальних інвестицій повинне забезпечувати максимальну їх ефективність з метою покращення показників операційної діяльності. Це, в свою чергу, позитивно вплине на фінансовий стан досліджуваних підприємств. Капітальні інвестиції повинні бути спрямовані на досягнення стабільної прибуткової діяльності підприємства задля забезпечення можливості погашення довгострокового кредиту. Всі ці умови, на нашу думку, виконуються лише при інноваційному характері капітальних інвестицій.

**Висновки.** У ході проведеного дослідження було виявлено, що протягом 2004–2007 рр. спостерігалися значні темпи приросту власного капіталу підприємств, тоді як у 2008 р. скорочення становило 4,4 %. Це пояснюється отриманням збитку частини досліджуваних підприємств у 2008 р. В той же час брак обігових коштів підприємства компенсували за рахунок нарощення обсягів кредиторської заборгованості. У структурі капіталу досліджуваних підприємств харчової промисловості України частка позикового капіталу з 2004 р. по 2008 р. зростає з 61 % до 83,1 %, здебільшого за рахунок нарощення обсягів довгострокових кредитів банку, кредиторської заборгованості за товари, роботи, послуги, інших поточних зобов'язань.

Така структура капіталу свідчить про зниження ефективності функціонування досліджуваних підприємств, що ускладнюється браком обігових коштів. Розраховані показники кредитоспроможності, рекомендовані НБУ, у 2004–2008 рр. були значно нижчими від нормативних значень. Зокрема низькими є показники ліквідності, показники рентабельності, а у 2007–2008 рр. були від'ємними. Коефіцієнт незалежності виявляє значне перевищення позикового капіталу над власним. З іншого боку, приріст обсягу банківських кредитів у 2007–2008 рр. свідчить про те, що банки при ухваленні рішення про кредитування підприємства керуються скоріш якісними, ніж кількісними показниками. Для підприємств харчової промисловості якісними показниками, які позитивно впливають на кредитоспроможність, є короткий операційний цикл, стабільний попит на продукцію.

#### Література

1. Геєць В. Макроекономічна оцінка грошово-кредитної та валютно-курсової політики України до і під час фінансової кризи // Економіка України. – 2009. – № 2. – С. 5–23.
2. Луців Б.Л., Стецишин Т.Б. Інвестиційний потенціал банківської системи України // Фінанси України. – 2009. – № 9. – С. 67–77.
3. Прядко В.В., Островська Н.С. Кредитний потенціал комерційних банків у період економічної кризи // Фінанси України. – 2009. – № 11. – С. 73–77.
4. Базилевич В.Д. Розвиток фінансового ринку в сучасних умовах // Фінанси України. – 2009. – № 12. – С. 5–12.
5. Постанова Національного банку України “Про затвердження Положення про порядок формування та використання резерву для відшкодування можливих втрат за кредитними операціями банків”. Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=z0474-00>

УДК 331.522.4(477.43)

І. М. КРАВЕЦЬ, В. Л. ФОМІН  
Хмельницький національний університет

### ЯКІСТЬ РОБОЧОЇ СИЛИ ЯК СКЛАДОВА ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ ПІДПРИЄМСТВА (на прикладі ДП “Подільський експертно-технічний центр”)

*У статті розкрито поняття якості робочої сили, наголошено на значущості підвищення рівня якості робочої сили. Більш детально розглянута об'єктивна необхідність у підвищенні професійно-кваліфікаційного рівня працівників на прикладі ДП “ПЕТЦ”. Також у статті висвітлений новий підхід до підбору кадрів, який може отримати більш широке впровадження його на практиці.*

*In the article a concept is exposed quality of labour force, it is marked meaningfulness of increase of level of quality of labour force. An objective necessity is more in detail considered for an increase professionally qualification level of workers on the example of DP “PETC”. Also in this article the new going is lighted up near the selection of shots, which can get more wide introduction him in practice.*

**Ключові слова:** робоча сила, економічне зростання, професійно-кваліфікаційний рівень, психофізіологічний стан.

**Постановка проблеми.** Розвиток науково-технічного прогресу, більш широке впровадження техніки, технологій, механізації, автоматизації, оптимізації праці у виробничий процес вимагає оволодіння праців-

никами новими знаннями, досвідом роботи, професійними навичками. Це, в свою чергу, передбачає перехід до нового рівня праці працівників під час виробничого процесу. На більш повну реалізацію трудового потенціалу персоналу впливає психофізіологічний стан працівника.

**Аналіз останніх досліджень.** Цю проблему широко досліджують такі науковці як Богиня Д.П., Грیشнова О.А., Петрова І.Л., Лісогор Л.Е., Шалувська Л.В. та інші.

**Метою даної статті** є обґрунтування необхідності підвищення якості робочої сили, як запоруки економічного зростання будь-якого виробництва; висвітлення "психофізіологічного" методу підбору персоналу підприємств, установ, організацій.

**Виклад основного матеріалу.** Virізніють дві групи факторів економічного зростання: екстенсивні та інтенсивні [1].

Об'єктом нашого розгляду є другий фактор – інтенсивний, який входить до сукупності людських характеристик, що проявляються в процесі праці, та являє собою якість праці, а саме якість робочої сили.

Якість робочої сили – це сукупність людських характеристик, що проявляються в процесі праці й включають в себе кваліфікацію та особисті якості працівника: стан здоров'я, розумові (інтелектуальні) здібності, здатність адаптуватися, гнучкість, мобільність, мотивованість, інноваційність, професійну придатність, моральність тощо.

Кваліфікація працівника – це сукупність його загальної і спеціальної професійної освіти, необхідних знань, умінь, професійних навичок та виробничого досвіду для виконання в даних організаційно-технічних умовах певних видів робіт певної складності.

Професійні знання визначаються рівнем розвитку людини, що базується на її розумових здібностях, досвіді, освіті, необхідних для виконання конкретного виробничого завдання. Сюди належать, зокрема, здібності думати і розмірковувати, знання про способи дії і можливості застосування необхідних для виконання роботи методів, процесів і засобів виробництва або засобів праці, їх вірний вибір, досвід використання або поводження з ними, а також знання виробничих зв'язків та співвідношень. При цьому не має великого значення те, на чому більшою мірою ґрунтуються необхідні знання – на освіті чи на досвіді [2]. Знання кожного працівника із плином часу повинні удосконалюватися та накопичуватись, відповідно до змін тенденцій сучасного світу. На практиці, працівник котрий намагається удосконалювати та накопичувати власні знання, повинен займатися самоосвітою та брати участь у заходах із підвищення професійно-кваліфікаційного рівня. Ініціатива щодо даного навчання, може бути проявлена як із сторони роботодавця так із власне сторони працівника. Доволі серйозно і організовано підходять до цього питання на підприємствах із доволі специфічним видом діяльності. Одним із таких підприємств є – державне підприємство "Подільський експертно-технічний центр". На даному підприємстві протягом 2006–2008 рр. підвищення рівня кваліфікації, постійно проводиться підвищення рівня кваліфікації працівників (табл. 1).

Таблиця 1

#### Підвищення рівня кваліфікації персоналу ДП "ПЕТЦ" (2006–2008 рр.)

Показник	Рік			Відсоток	
	2006	2007	2008	2007/2006	2008/2007
Керівники	2	2	2	100	100
Професіонали	17	20	22	117,65	110
Всього	19	22	24	115,79	109,09

Як бачимо, загальна кількість працівників даного підприємства, які пройшли щорічне підвищення кваліфікації протягом досліджуваного періоду – зростає. Це при тому, що середньооблікова чисельність працівників даного підприємства – зменшилась, протягом досліджуваного періоду. Дане співвідношення оформимо у вигляді графіка (гістограми) та представимо у рис. 1.

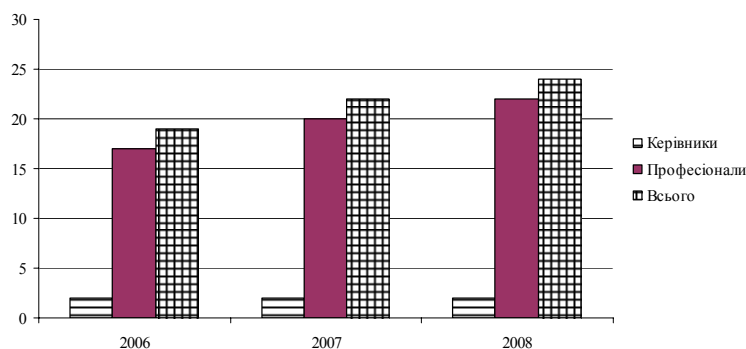


Рис. 1. Співвідношення середньооблікової чисельності працівників ДП "ПЕТЦ" до чисельності працівників, які підвищили рівень кваліфікації (2006–2008 рр.)

Разом із змінами якісного складу робочої сили даного підприємства відбулися зміни у величині чистого прибутку даного підприємства. Так чистий прибуток даного підприємства у 2006–2008 рр. – відповідно склав 443,9, 361 та 372 тис. грн.

Слід відмітити що у 2007 році, спостерігається специфічну та доволі таки унікальна для даного підприємства економічна ситуація, коли відбулось значне падіння об'єму чистого прибутку при збільшенні чисельності працівників, котрі пройшли щорічне підвищення рівня кваліфікації. Дана ситуація зумовлена впливом цілого ряду зовнішніх факторів, а саме світової фінансової кризи. Проте вже у 2008 році відмічається зростання величини чистого прибутку на підприємстві. На зростання величини чистого прибутку вплинуло і збільшення чисельності працівників підприємства, які пройшли щорічне підвищення рівня кваліфікації. Саме тому необхідних є проведення заходів щодо підвищення професійно-кваліфікаційного рівня працівників на підприємствах, установах, організаціях.

Значний вплив на підвищення якісного рівня робочої сили здійснює підбір кадрів на підприємствах, установах, організаціях, який має назву метод “психофізіологічного відбору” кадрів. В деяких країнах заходу, даний метод почали використовувати вже з другої половини ХХ ст. В Україні даний метод – широкого використання так і не набув. Разом з тим, на державному підприємстві “Подільський експертно-технічний центр”, психофізіологічний підбір кадрів використовується на доволі високому рівні.

У розвиток цього важливого напрямку діяльності центром започатковано проведення спеціального навчання робітників та посадовців, які виконують роботи підвищеної небезпеки, а також впроваджується проведення психофізіологічного відбору працівників, які допускаються до виконання робіт підвищеної небезпеки у відповідності до вимог ст. 17 та 18 Закону України “Про охорону праці”. У центрі почав роботу регіональний відділ, метою якої є встановлення психофізіологічної придатності працівника під час вступу на роботу і в процесі трудової діяльності.

У основу цієї системи був встановлений узагальнений досвід міжнародної практики, а так само особливість сучасного підходу до рішення проблем професійної безпеки. За ст. 5 Закону України “Про охорону праці” до виконання робіт підвищеної небезпеки і тих робіт, які вимагають професійного відбору допускаються особи за наявності у них висновки психофізіологічної експертизи. Види робіт, які вимагають професійного відбору і психофізіологічної експертизи затверджені сумісним наказом № 102/85 Мінохоронздоров'я України і Держнаглядохоронпраці від 6 червня 1995 р.

При проведенні психофізіологічної експертизи оцінюються індивідуальні психофізіологічні якості людини при екстремальних ситуаціях, що викликають у нього стани стресу або психічної напруженості. У ДП “ПЕТЦ” працівнику видається документ щодо виконання конкретного виду робіт підвищеної небезпеки, який має рекомендаційний характер.

Саме за наслідками висновку психофізіологічної експертизи, роботодавець зможе виявити особливі якості працівників, які дозволяють професійно виконувати роботи підвищеної небезпеки, зокрема роботи, що вимагають напруженості і відповідальності. Ритм життя має стійку тенденцію до прискорення, це стосується і виробничої сфери. Еволюція суспільства супроводжується постійним розвитком економіки, промисловості, сільського господарства, інших галузей. Разом з ним зростає необхідність введення новітніх технологій, вдосконалення та збільшення кількості технічних та технологічних засобів, стратегічних об'єктів, тощо. Як наслідок цього підвищується навантаження на людину, зростає напруження робочого процесу формується стресовий характер праці, а це призводить до потенційної небезпеки як для працівників, так і для оточуючих. Тому працювати на таких об'єктах повинні добре обізнані у сфері фахівці. Але лише глибоких знань замало. Успішна робота обладнання, зниження ризику виникнення аварійних ситуацій багато в чому залежить і від індивідуальних властивостей працівників.

По-перше, в роботах з підвищеною небезпекою повинна бути задіяна фізично здорова людина. Більшість роботодавців розуміють необхідність виконання цієї вимоги. Але є ще одна умова, яку слід враховувати перед тим, як залучати працівника до певних видів діяльності – його психофізіологічні якості.

Навіть зовні здорова людина в екстремальній ситуації може поводити себе неадекватно, розгубитись, злякатись. Страх кардинально змінює звичайну поведінку людей. Людина може заціпеніти або стати буйною, оніміти або навпаки стати надзвичайно говірливою, проявити неабияку силу або відчутти надзвичайну слабкість. При цьому, в кожній конкретній ситуації може бути декілька варіантів поведінки, котрі визначаються її нервовою діяльністю, виробленими рефлексами та життєвими установками. В результаті реакція на почуття страху може виявитись непередбачуваною, як і наслідок такої поведінки.

Таким чином, забезпечення якості робочої сили на підприємствах, установах, організаціях повинно бути пов'язано з вирішенням цілого комплексу завдань з підбору кадрів, постійного підвищення рівня кваліфікації, професійної мобільності працівників.

**Висновки.** Зміна якісного складу робочої сили являється постійним процесом. Відповідно одним із завдань роботодавця повинно бути сприяння максимізації гнучкості та відповідності змін якісного складу робочої сили до змін тенденцій, знань у світі. Роботодавці повинні всіляко сприяти тому, щоб працівник був зацікавлений у підвищенні: власного професійно-кваліфікаційного рівня; особистого розумового, фізичного та психофізіологічного станів організму; власної інноваційності, мобільності, моральності.

Разом із тим відділи кадрів на підприємствах, установах, організаціях повинні внести зміни в кадрову політику щодо підбору кадрів. А саме враховувати психофізіологічний стан потенційного працівника. Практика свідчить, що людина може бути фізично здоровою зовні, геніальним спеціалістом у своїй галузі, але виявитись безпорадною у нових екстремальних умовах.

Багато країн світу вже переконались у дієвості психофізіологічного відбору працівників, адже він дозволяє знизити рівень виробничого травматизму на 70 %. Залежність успішності трудового процесу працівника від стабільності його психофізіологічного стану безперечна.

### Література

1. <http://readbookz.com/book/42/1883.html>
2. <http://www.library.if.ua/book/40/2670.html>

УДК 338.242

Н. О. КУРЯТНИК, П. В. БРІНЬ

Національний технічний університет "Харківський політехнічний інститут"

## УПРАВЛІНСЬКІ РІШЕННЯ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЕЛЕКТРОЕНЕРГЕТИЧНОЇ СФЕРИ УКРАЇНИ

*У роботі розкриваються особливості прийняття управлінських рішень на підприємствах електроенергетичної галузі України. Особлива увага приділена стратегічним рішенням підприємства. Проаналізований вплив кожної з виділених особливостей на якість та швидкість прийняття управлінського рішення. Запропоновані рекомендації щодо підвищення ефективності прийняття управлінських рішень з урахуванням окреслених в роботі особливостей процесу.*

*In this article features of decision making process in sphere of Ukraine's electric power industry are opened. Influence of each feature on quality and speed of decision-making is analyzed. Recommendations to increase efficiency of the process according to proposed features are offered.*

**Ключові слова:** управлінське рішення, методи прийняття рішення, централізація, ефективність.

На сучасному етапі розвитку світової та вітчизняної економіки швидкість та якість прийняття управлінського рішення стають ключовими факторами успіху організації на ринку. Відповідно, висуваються певні вимоги до процесу прийняття рішень менеджерами різних рівнів ієрархічної структури підприємства. Ці вимоги стосуються не лише ефективності процесу прийняття рішення особою, що приймає рішення (далі – ОПР), але й обґрунтування вибору, тобто методів та моделей, за допомогою яких була обрана результуюча альтернатива. Особливо ця проблема є актуальною для економіки України, яка за останні роки динамічно розвивається, але залишається нестабільною, тому що процес адаптації новітніх методик прийняття рішень на підприємствах є достатньо повільним. Саме тому доцільним є аналіз та виокремлення особливостей прийняття управлінських рішень в залежності від сфери їх реалізації, зокрема, як пропонується авторами, за галузевим принципом, оскільки проведення подібного аналізу дозволить не лише виділити особливості прийняття рішення ОПР, але і в подальшому допоможе звузити коло методик та моделей, що можуть використовуватися на підприємствах окремої галузі.

Проблемам виділення особливостей прийняття управлінських рішень приділяють увагу як закордонні, так і вітчизняні вчені, тому ця проблема не є новою, але не втрачає своєї актуальності. Так, наприклад, Л. Лукічевою, Д. Єгоричевим [1] вже були проведені дослідження стосовно виокремлення особливостей прийняття управлінських рішень, однак вони провадили розподіл за областями економіки та сферами діяльності; галузевий аспект ними врахований не був. Смирнов Е.А. та Голубков Е.П. [2, 5] приділяли увагу більш практичному підходу, а не узагальнюючим особливостям прийняття управлінських рішень. Також були проведені дослідження стосовно використання методів та моделей прийняття рішення в залежності від виду менеджменту [3, 4].

Нерозглянутим залишається питання особливостей прийняття рішення в окремих галузях, зокрема в електроенергетичній сфері, тому авторами пропонується розглянути наступні особливості цього процесу в умовах української економіки. Таким чином, метою поданої роботи є аналіз особливостей прийняття управлінських рішень на підприємствах електроенергетичної галузі України та розробка рекомендацій щодо підвищення ефективності процесу прийняття рішення з урахуванням цих особливостей.

Однією з основних особливостей прийняття рішення в електроенергетиці є те, що вони будуються переважно на прогностичних даних, що отримують шляхом аналізу тренду чи динаміки розвитку окремих показників за минулі роки. Ймовірнісний характер рішення, що приймається, призводить до необхідності не лише застосування найбільш сучасних систем підтримки прийняття рішень, але й точних методик прогнозу. До того ж слід зазначити, що у зв'язку з низьким ступенем конкуренції енергоринку на підприємствах галузі