

фективной трансформации массивов данных в привычные, удобные и легкие для восприятия и анализа формы.

Литература

1. Хенди Ч. Время безрассудства/Пер. с англ. под ред. Ю.Н. Каптуревско-го. – СПб: Питер, 2001.-288с.
2. Гегель Г. // Энциклопедия философских наук. Т.1: Наука логики. -М.: Наука. – 1974. –484с.
3. Маркс К., Энгельс Ф. –2-е изд. – Соч. Т.23
4. Платонов К.К. Краткий словарь системы психологических понятий – М.: Высш. шк., 1984. – 174с.
5. Мильман В.Э. Компоненты и уровни в функциональной структуре деятельности // Вопросы психологии. – 1991. – №1.

6. Конопкин О.А. Психическая саморегуляция произвольной активности человека // Вопросы психологии. – 1995. – №1.

7. Чуприкова Н.И. Принцип дифференциации когнитивных структур в умственном развитии, обучение и интеллект // Вопросы психологии. – 1990. – №5.

8. Леонтьев А.Н. Анализ деятельности // Вестник Московского университета. Сер. 14. Психология. –1983. – №2.

9. Леонтьев А.Н. Проблемы развития психики. – М.: Прогресс, 1981. –671с.

10. Якиманская И.С. Направление исследований образного мышления // Вопросы психологии. – 1985. – №5.

11. Теплов Б.М. Проблемы индивидуальных различий. – М.: 1961. – 535с.

Статья поступила в редакцию 08.06.2005

О.Ю. СЛАВГОРОДСЬКА,

В.Г. ЩЕРБАК к.е.н., доцент,

Харківський національний економічний університет

КЛАСИФІКАЦІЯ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Одним з найважливіших завдань діяльності підприємства є досягнення та утримання ним такого рівня конкурентоспроможності, який дозволяє зайняти стійку конкурентну позицію на ринку і здійснити мету та місію, що плануються підприємством на даному етапі його розвитку. Персонал, будучи одним із основних складових елементів діяльності підприємства, поряд з іншими, забезпечує його конкурентоспроможність. Конкурентоспроможність будь-якої структурної одиниці визначається її конкурентною позицією, а конкурентна позиція, в свою чергу, - наявністю конкурентних переваг чи конкурентної переваги. Конкурентоспроможність персоналу, на нашу думку, можна визначити як його здатність реалізувати наявні в нього конкурентні переваги таким чином, щоб сприяти просуванню підприємства на кращу в

порівнянні з іншими суб'єктами конкуренції на даному ринку конкурентну позицію. У зв'язку з цим конкурентна позиція самого персоналу повинна розглядатися як невід'ємна ланка ланцюжка цінностей підприємства, а конкурентні переваги, що лежать в основі формування конкурентної позиції персоналу підприємства, стають відповідним положенням розробки стратегічних управлінських рішень щодо використання персоналу з метою реалізації загальної стратегії організації.

Таким чином, можна зробити висновки про те, що однією з передумов належного розвитку підприємства на фоні гострої конкурентної боротьби є формування стратегії управління персоналом, адекватної загальній стратегії організації, а

© О.Ю. Славгородська, В.Г. Щербак, 2005

однією з основних передумов створення адекватної конкурентної стратегії управління персоналом підприємства є наявність конкурентних переваг персоналу, їхнє виявлення чи здобуття, розвиток та закріплення. За одним з визначень [10], конкурентна перевага – це наявність у системі якої-небудь ексклюзивної цінності, що дає їй (системі) переваги перед конкурентами.

Концепція досягнення і утримання конкурентних переваг є одним з ключових елементів теорії конкуренції та конкурентоспроможності, яка досліджується сьогодні такими видатними вітчизняними та зарубіжними вченими-економістами як Ж.-Ж. Ламбен [5], М.Портер[8], Р.Фатхутдінов[10], О.А. Грішнова[1] та інші. Останнім часом у вітчизняних журналах з'являється велика кількість публікацій, присвячених, зокрема, проблемі виявлення, розвитку та посилення конкурентних переваг [наприклад, 2, 3, 6, 11]. Більшість авторів, які розглядають поняття конкурентоспроможності та конкурентних переваг (наприклад, Г.Л. Азоев, І. Ансофф, А.П.Градов, Ю.Б.Іванов, О.М.Тищенко, Ж.-Ж. Ламбен, В.Д.Немцов, Л.Є.Довгань, М.Портер, А.Ю. Юданов), висвітлюють їх на прикладі країни або підприємства [також, наприклад, 2, 3, 6, 11, 12]. Здобуття, розвиток та утримання конкурентних переваг як підґрунтя досягнення конкурентоспроможності підприємства пропонується розглядати в трьох напрямках:

- для досягнення конкурентоспроможності продукції підприємства;
- для досягнення конкурентоспроможності самої організації підприємства;
- для досягнення конкурентоспроможності персоналу підприємства.

Метою дослідження авторів даної статті є конкурентні переваги персоналу підприємства, які сприяють досягненню конкурентоспроможності персоналу, і, в кінцевому підсумку, конкурентоспроможності підприємства в цілому. Кінцевою метою автори ставлять створення сумісної із загальною стратегією підприємства, що націлена на досягнення конкурентоспроможності, конкурентної стратегії управ-

ління персоналом, яка базується на використанні конкурентних переваг кадрового складу організації. О.А.Грішнова та О.Шпирко [1] зазначають, що “ні у вітчизняній, ні в доступній нам зарубіжній економічній літературі поки ще не висвітлювались питання комплексної методології чисельного оцінювання конкурентоспроможності персоналу”. Ці слова можна віднести також до концепції конкурентних переваг персоналу. Проблема конкурентних переваг персоналу порушується в роботах О.Я. Кібанова, Р.А.Фатхутдінова [10], деяких журнальних публікаціях [наприклад, О. Грішнова та О.Шпирко], частіше всього у зв'язку з конкурентними перевагами підприємства [наприклад, 9]. Автори даної статті ставлять своєю метою запропонувати класифікацію конкурентних переваг персоналу як допоміжний засіб при створенні стратегії управління персоналом. Існує цілий ряд класифікацій конкурентних переваг підприємства або будь-якого об'єкта взагалі [5, 8] та відносно деяких конкурентних переваг персоналу підприємства зокрема [10]. Але нам відомо про дуже невелику кількість спроб конкретної класифікації саме конкурентних переваг персоналу. Деякі з загальних класифікацій конкурентних переваг не враховують низки факторів впливу на конкурентні переваги персоналу, які дають підставу для чисельного оцінювання конкурентної переваги. Наприклад, Р.А. Фатхутдінов [10] поділяє конкурентні переваги персоналу на ті, що успадковуються (здібності, темперамент, фізичні дані), та здобуті (наприклад, ділові якості, культуру, емоційність, комунікабельність і таке інше). Класифікація конкурентних переваг підприємства, подана в дисертаційній роботі Є.О. Полтавської «Управління конкурентними перевагами підприємства» [7], на нашу думку, носить дещо фрагментарний характер, оскільки пропонує розподіл конкурентних переваг будь-якої системи тільки за формами виникнення та прояву.

Тому, на нашу думку, найменш дослідженим елементом вищезгаданої тріади застосування конкурентних переваг є концепція досягнення конкурентоспромож-

сті персоналу підприємства і, в зв'язку з нею, концепція побудови, розвитку та постійного посилення конкурентних переваг персоналу, однією з цілей втілення якої є формування адекватної умовам конкурентної ринкової боротьби стратегії управління персоналом, що узгоджується із загальною стратегією організації.

В зв'язку з цим автори статті ставлять перед собою ціль визначити класифікацію конкурентних переваг персоналу, яка призначена сприяти розробці стратегії управління персоналом.

Не викликає сумніву те, що в основі формування стратегії управління персоналу повинна знаходитись концепція управління персоналом, яка включає в себе загальні принципи діяльності персоналу, підпорядковані організаційній стратегії підприємства, потенціалу персоналу, а також типу кадрової політики [4]. Для визначення цієї концепції з метою створення стратегії управління персоналом автори цього дослідження пропонують розроблену ними класифікацію конкурентних переваг персоналу.

Основою розробки класифікації конкурентних переваг персоналу, що пропонується авторами, є класифікації конкурентних переваг М. Портера і Ж.-Ж. Ламбена, які використовуються в даний час.

М.Портер [8] запропонував як класифікаційний критерій відтворюваність конкурентних переваг конкурентами. Даний критерій припускає наявність показників, поєднаних у дві групи:

- витрати, пов'язані з відтворенням конкретної переваги конкурентами;
- витрати, пов'язані з тривалістю тимчасового періоду, протягом якого таку перевагу може бути відтворено.

У рамках даної концепції М. Портер виділяє два класи конкурентних переваг:

- конкурентні переваги „низького порядку”;
- конкурентні переваги „високого” порядку.

Переваги „низького порядку” не являють собою результат діяльності підприємства і створюються за рахунок вартості або доступності факторів виробництва, до

яких відносяться, наприклад, дешева або надлишкова робоча сила, достатня або навіть надлишкова забезпеченість сировиною і матеріалами, перевага на масштабі виробництва. Конкуренти підприємства можуть порівняно легко відтворити переваги „низького порядку”, що не забезпечують стабільності підприємства на ринку.

Створення конкурентних переваг другого класу („високого порядку”) є наслідком цілеспрямованої діяльності підприємства і припускають істотні витрати. Як результат, відтворення цих конкурентних переваг важко або навіть неможливо для конкурентів. До конкурентних переваг „високого порядку” відносяться, наприклад, спеціалізовані програми науководослідних і дослідно-конструкторських розробок, спеціалізовані програми відтворення робочої сили, „ноу-хау” підприємства.

Ж.-Ж. Ламбен [5] виділив дві групи конкурентних переваг: зовнішні і внутрішні. Зовнішньою конкурентна перевага є тоді, коли вона заснована на відмінній якості визначеної послуги, що створює цінність для покупця в результаті зниження витрат виробництва і реалізації або підвищення ефективності роботи підприємства в цілому. Зовнішня конкурентна перевага збільшує ціну продажів підприємства в порівнянні з його пріоритетним (тим, що займає найкращу позицію на ринку товару або в сегменті ринку) конкурентом, що не забезпечує відповідної відмінної якості послуги (об'єкту).

Внутрішня конкурентна перевага заснована на лідерстві підприємства у відношенні витрат, менеджменту, більш високої продуктивності праці, рентабельності праці та інших факторів конкурентоспроможності.

Обидві класифікації конкурентних переваг (за М.Портером і за Ж.-Ж. Ламбеном) пропонуються їхніми авторами як основа створення конкурентної стратегії підприємства або галузі в цілому, тому в них розглядаються конкурентні переваги загальної спрямованості (для підприємства).

Автори статті розглядають виявлення, розвиток та утримання і посилення

конкурентних переваг персоналу підприємства як основу формування і реалізації стратегії управління персоналом. Узявши за основу ідеї М.Портера і Ж.-Ж. Ламбена, автори цього дослідження пропонують наступну класифікацію конкурентних переваг персоналу підприємства (рис.1). Конкурентні переваги персоналу класифіку-

ються за шістьма основними критеріями: джерела створення конкурентних переваг, ступінь стійкості конкурентних переваг, витрати на реалізацію стратегії з урахуванням використання конкурентних переваг, кваліфікація персоналу, досвід і стаж роботи персоналу, компетентність персоналу.



Рис.1. Класифікація конкурентних переваг персоналу підприємства

На думку авторів цього дослідження, перші три групи конкурентних переваг формуються під впливом факторів макрорівня, тобто таких, які забезпечують конкурентоспроможність підприємства на макрорівні. Ці конкурентні переваги сприяють формуванню конкурентної стратегії персоналу, спрямованої на забезпечення реалізації загальної стратегії розвитку підприємства. Наступні три групи конкурентних переваг, що включають кваліфікацію персоналу, досвід і стаж його роботи, компетентність персоналу, створюються під впливом факторів мікрорівня, тобто факторів, що діють в межах самого підприємства.

Конкурентні переваги персоналу, що формуються під впливом факторів макрорівня, створюють передумови для реалізації глобальних цілей підприємства за допомогою використання персоналу як одного з компонентів діяльності підприємства. Конкурентні переваги, які формуються на основі дії цих факторів, дозволяють утримувати досягнуті макрорівневі переваги протягом необхідного періоду часу.

Класифікаційна ознака „Джерела створення конкурентних переваг”, що відноситься до макрорівневих переваг, використовує концепції М. Портера та Ж.-Ж. Ламбена стосовно до формування стратегії управління персоналом підприємства.

Конкурентні переваги персоналу можуть бути сформовані за рахунок джерел, заснованих на факторах внутрішнього середовища підприємства, факторах зовнішнього середовища і комбінації цих двох джерел формування конкурентних переваг.

Перша група факторів містить у собі переваги, забезпечувані внутрішніми ресурсами самого підприємства. До цієї групи можуть бути віднесені висококваліфіковані кадри, підготовлені за рахунок ресурсів самого підприємства, висока компетентність працівників, сформована в процесі роботи на підприємстві. Конкурентні переваги цієї групи створюються на самому підприємстві за рахунок його внутрішніх ресурсів і впливають на розвиток і реалізацію обраної на даному етапі підприємством стратегії управління персоналом.

У свою чергу, формування нової стратегії управління персоналом для наступного етапу розвитку підприємства повинне передбачати створення й утримання конкурентних переваг цієї групи, що відповідають новому рівню розвитку підприємства. Підприємство значно впливає на формування і розвиток цієї групи конкурентних переваг персоналу.

Конкурентні переваги персоналу, що відносяться до групи створених за рахунок факторів зовнішнього середовища (перелічених нижче), можуть бути, у свою чергу, розділені на дві підгрупи: конкурентні переваги, створення яких практично не залежить від діяльності самого підприємства, і конкурентні переваги, що привносяться ззовні, на удосконалення яких підприємство може вплинути. До першої підгрупи відносяться переваги персоналу, що набирається ззовні, наприклад, досить високий рівень кваліфікації, досвіду, стажу, компетентності працівників, що відповідає обраній підприємством стратегії. Друга підгрупа конкурентних переваг включає потенційні можливості уже працюючих або знов найманих на підприємство працівників. Найявна на підприємстві стратегія управління персоналом впливає на удосконалення і розвиток цих переваг.

Комбіновані джерела конкурентних переваг являють собою сполучення внутрішніх і зовнішніх джерел. У цьому випадку підприємство використовує два джерела для створення конкурентних переваг: як для підготовки власних кадрів відповідної кваліфікації, так і для прийому персоналу необхідної кваліфікації ззовні.

Наступною класифікаційною ознакою конкурентних переваг, що формуються за рахунок факторів макрорівня, є ступінь стійкості конкурентних переваг персоналу підприємства. Ступінь стійкості конкурентних переваг персоналу підприємства можна визначити відповідно до двох критеріїв: стійкі і нестійкі. Стійкими варто визнати ті конкурентні переваги персоналу, що підлягають зміні у випадку виникнення такої необхідності, тобто у випадку зміни загальної стратегії розвитку підприємства або зміни стратегії управління

персоналом підприємства. Ступінь стійкості залежить від внутрішнього середовища підприємства: умов праці, режиму роботи, рівня оплати праці, стилю керівництва, ступеня відповідності рівня кваліфікації і досвіду роботи працівника необхідному і, у першу чергу, залежності від тривалості застосування загальної стратегії розвитку підприємства. З іншого боку, стійкість конкурентних переваг залежить від рівня розвитку подібних переваг персоналу конкуруючих підприємств, тобто від рівня розвитку зовнішнього середовища. Отже, у такому аспекті, стійкими є конкурентні переваги персоналу (кваліфікація, досвід, стаж роботи, компетентність), що забезпечують підприємству протягом тривалого часу кращу конкурентну позицію на ринку в порівнянні з підприємством-конкурентом.

Нестійкими та слабкоформалізованими конкурентними перевагами персоналу є такі переваги, що піддаються слабкому контролю з боку керівників та менеджерів підприємства при зміні загальної стратегії або стратегії управління персоналом, або переваги короткочасного характеру, що не забезпечують підприємству кращої конкурентної позиції на ринку в порівнянні з конкурентами.

Наступний класифікаційний критерій за факторами макрорівня „Витрати на реалізацію стратегії” припускає систематизацію конкурентних переваг персоналу за ознаками економії на витратах, зосередженні на витратах, диференціації витрат. Економія на витратах на підтримку конкурентних переваг може проявитися в такий спосіб. При певних варіантах стратегії (наприклад, стратегія концентрації на певній частині сегмента ринку, стратегії диференціації) підприємство може мати потребу в такому рівні кваліфікації персоналу, при якому наймання і утримання персоналу дозволяє скорочувати виробничі витрати цього напрямку. Досягнуте підприємством зниження собівартості продукції також може вплинути на політику економії на витратах у відношенні персоналу. Суть цього виду конкурентних переваг полягає в забезпеченні досить низьких або найнижчих

витрат на наймання і утримання персоналу.

Зосередження на витратах на підтримку конкурентних переваг персоналу покликано забезпечити реалізацію стратегій, що передбачають наймання і утримання висококваліфікованої, іноді навіть унікальної по своїх професійних якостях робочої сили. Це найчастіше відповідає таким загальним стратегіям розвитку підприємства, як розширення і підтримки досягнутого рівня своєї присутності на ринку.

Диференціація витрат на підтримку конкурентних переваг персоналу покликана доцільно дислокувати витрати на забезпечення діяльності персоналу (умови наймання, заробітна плата, умови праці і т.д.) у залежності від рівня кваліфікації персоналу, необхідного для реалізації обраної стратегії. Наявність цієї групи конкурентних переваг припускає одночасну необхідність наймання й утримання персоналу різної кваліфікації (від низькою до високої) з метою реалізації обраної підприємством стратегії (стратегії диференціації або концентрації).

Класифікаційні критерії конкурентних переваг персоналу „Класифікація персоналу”, „Досвід і стаж роботи персоналу”, „Компетентність персоналу” відносяться до ознак класифікації, що створюються на основі дії факторів мікрорівня.

Одним з основних компонентів успішної реалізації стратегії діяльності підприємства і стратегії управління персоналом є кваліфікація персоналу. За рівнем кваліфікації персонал можна розділити на висококваліфікований, середньої кваліфікації і низької кваліфікації. У залежності від спрямованості розробленої стратегії підприємство формує і використовує один з цих факторів створення конкурентних переваг або їхню комбінацію. У разі потреби підприємство при розробці і реалізації стратегії управління може використовувати персонал різного рівня кваліфікації на конкретних ділянках виробничого процесу.

Для досягнення цілей підприємства у відношенні реалізації обраної стратегії управління персоналом, і, отже, в остаточному підсумку, загальної стратегії, необ-

хідне формування наступної групи конкурентних переваг: „Досвід і стаж роботи персоналу”. До складу цієї групи переваг входять наступні складові елементи: працівники, що мають великий стаж і досвід роботи, і диференціація працівників за стажем і досвідом роботи. Конкурентні переваги першої підгрупи направляються на здійснення цілей підприємства, пов'язаних з використанням кадрів високого рівня підготовки. Використання конкурентних переваг другої підгрупи припускає розподіл працівників у різні сфери діяльності підприємства відповідно до рівня їхнього стажу і досвіду з метою реалізації обраної стратегії.

Не менш важливим для здійснення обраної стратегії є конкурентна перевага „Компетентність персоналу”. Відповідно до рівня компетентності персоналу дана конкурентна перевага може включати високий ступінь компетентності і низький ступінь компетентності. Обидва рівні компетентності можуть бути використані в різних сферах діяльності підприємства відповідно до цілей, поставлених при розробці і реалізації обраної стратегії, і за умови необхідності приймати адекватні ситуації відповідальні управлінські рішення.

Належне вивчення, виявлення, розвиток та посилення конкурентних переваг підприємства, що лежать в основі його конкурентної позиції, дозволяють сформулювати адекватну конкурентну стратегію управління організацією. За аналогією можна зробити висновок, що конкурентні переваги персоналу, які лежать в основі його конкурентної позиції, дозволяють сформулювати адекватну конкурентну стратегію управління персоналом, що відповідає загальній стратегії розвитку підприємства. Запропонована авторами дослідження класифікація конкурентних переваг персоналу підприємства (рис. 1) призначена бути основою формування і реалізації стратегії управління персоналом. Ця класифікація дає можливість всі управлінські дії відносно кадрового складу підприємства розподілити за такими підсистемами, як „Кількісна забезпеченість персоналом” „Якісна забезпеченість персоналом”, „Ефектив-

ність використання персоналу”, „Витрати на утримання та діяльність персоналу”. Такий розподіл, на нашу думку, надає можливість чисельної оцінки конкурентних переваг персоналу та створення на цій основі адекватної стратегії управління персоналом, яка дозволить здійснювати більш ефективно управління персоналом підприємства. Саме цей аспект вивчення конкурентних переваг персоналу підприємства розглядається авторами статті як перспектива подальшого дослідження в напрямку дослідження використання персоналу для досягнення конкурентоспроможності підприємства.

Література

1. Грішнова О., Шпирко О. Конкурентоспроможність персоналу підприємства: критерії визначення та показники вимірювання // Україна: аспекти праці. – 2004. - № 3. – С.3 - 9.
2. Задорожна Н. Поняття конкурентних переваг // Підприємництво, господарство і право. – 2005.- № 1. – С. 100 - 103.
3. Зозульов О. Про посилення конкурентних переваг підприємства // Економіка України. – 2003. - № 8 (501). – С. 33 - 38.
4. Кириченко О.А. Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності: Навч. посіб. – 3-тє вид., перероб. і доп. – К.: Знання-Прес. 2002. – 384 с.
5. Ламбен Ж. Ж. Стратегический маркетинг. Европейская перспектива. Пер. с французского. – Спб.: Наука, 1996. – 588 с.
6. Мартиненко М.М., Чернеча В.В. Конкурентні переваги як шлях до розвитку підприємницької діяльності // Актуальні проблеми економіки. – 2004. - № 3 (33). – С. 88 - 95.
7. Полтавська Є.О. Управління конкурентними перевагами підприємства. Автореф. дис. ... канд. економічних. наук: 08.06.01 – економіка, організація і управління підприємствами. – Харківський державний економічний університет. - Харків, 2004. - 19 с.
8. Портер Майкл Е. Стратегія кон-

курентції. /Пер. З англ.. Олійник А., Скіпський Р. – К.: Основи, 1997. – 390 с.

9. Смірнов О.О. Інноваційна активність персоналу як джерело зростання конкурентних переваг підприємства // Актуальні проблеми економіки. – 2004. - № 11 (41). – С. 116 - 125.

10. Фатхутдинов Р.А. Стратегический менеджмент: Учебник. – 5-е изд., пер. и доп. М.: Дело, 2002. – 448с.

11. Шандова Н.В. Ключові елементи

системи забезпечення конкурентних переваг підприємства // Актуальні проблеми економіки. – 2004. - № 11 (41). – С. 48 - 53.

12. Day G.S., Wensley R. Assessing Advantage: A Framework for Diagnosing Competitive Superiority. “Journal of Marketing”, April, 1988.

Статья поступила в редакцию 14.06.2005

Е.В. АМЕЛЬНИЦКАЯ,
ДонНТУ

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ЛОКАЛЬНЫМИ ЭЛЕКТРИЧЕСКИМИ СЕТЯМИ КАК СУБЪЕКТАМИ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ

Общая энергетическая ситуация в мире характеризуется нестабильностью и ростом негативного действия производства электроэнергии на окружающую среду и здоровье человека на глобальном и личном уровне. Энергетический кризис, во всем его многообразии, носит действительно общепланетарный характер и затрагивает интересы всех людей мира. В Украине он протекает острее и противоречивее, чем в развитых странах: сказываются ошибки реформ и результаты дезинтеграции экс-советского единого энергетического пространства. Простое перенимание западной системы управления энергохозяйством для Украины не является целесообразным.

Современное состояние украинской энергетики может быть идентифицировано как кризисное по следующим признакам:

- спад производства во всех отраслях топливно-энергетического комплекса;
- низкий технический уровень производительных сил;
- чрезвычайно расточительное потребление энергоресурсов, высокая энергоемкость произведенной продукции;
- значительные потери энергии на всех этапах ее транспортировки;
- большое негативное влияние энергопредприятий на окружающую сре-

ду;

- значительная и быстро растущая изношенность основных фондов энергетики;

- низкая экономическая эффективность предприятий топливно-энергетической отрасли и обусловленная этим высокая стоимость произведенных энергоресурсов;

- резкое снижение инвестиционной активности в энергетику;

- частые нарушения в отдельных регионах нормального энергоснабжения, в первую очередь из-за неплатежей и недопоставки топлива, невзирая на значительные в целом по стране резервные энергетические мощности.

Местные (локальные) электрические сети играют достаточно значительную роль в обеспечении непрерывного электроснабжения потребителей регионов. Местная (локальная) электрическая сеть – электрическая сеть, предназначенная для передачи электрической энергии от магистральной электрической сети к потребителю, то есть к локальным электрическим сетям в Украине относят сети напряжением 0,38 – 154 кВ. Поскольку именно эти элементы единой электроэнергетической

© Е.В. Амелиницкая, 2005