

насамперед із ефективністю виробництва. Тобто зниження собівартості однієї тонни цукру за рахунок стабільності процесу постачання сировиною і матеріалами, контролю якості на вході в систему та виході з неї, забезпечення реалізації продукції, скорочення термінів зберігання на складах. І як результат, зменшуються загальні витрати, забезпечується конкурентоспроможність і стабільність на ринку.

### **Література.**

1. Жидовська Н.М. Обґрунтування концепції виробництва та інтеграційних процесів у бурякоцукровій підгалузі / Н. М. Жидовська // Стратегія ресурсозберігаючого використання аграрно-економічного потенціалу на основі активізації інноваційно-інвестиційної діяльності – об'єктивна передумова інтеграції країни в світове співтовариство : тези доп. міжн. наук.-практ. конф., 18 травня 2007 р. – Тернопіль : ТНЕУ, 2007. – Ч. 2. – С. 74-75 (0,1 друк. арк.)
2. Bogatyrenko A.S.(1996):The Future Policy on the Ukrainian Sugar Industry. Consultative Meeting on Policy of the Ukrainian Sugar Beet Production and Processing Industry, Kyiv June 18-20.
3. Гончарук Т.І. Агропромисловий комплекс у контексті національної ідеї конкурентоспроможності // Вісник Української академії банківської справи. – 2003. –№ 1. –С101-105.
4. Губені Ю.Є. Стратегічні напрямки сільського господарства України // Економіка АПК. – 2006. – № 11. – с. 18-27.

## **ОСОБЛИВОСТІ СУЧАСНОГО КАДРОВОГО РЕЗЕРВУ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

**Кір'ян О.І., к.е.н., доцент,  
Українська інженерно-педагогічна академія,  
Кір'ян І.С., Харківський національний економічний університет**

В сучасних умовах постійно зростаючого безробіття в більшості керівників вітчизняних підприємств склалося хибне уявлення про те, що персонал підприємства може бути оновлено та поповнено в будь-який момент за будь-якими професіями. Тому для них діяльність щодо формування та оновлення кадрового резерву, навчання наявного персоналу не тільки перестала бути одною з першочергових задач кадрової служби підприємства, а взагалі поступово звелася нанівець.

Тобто, вітчизняні підприємства зараз умовно можна поділити на дві групи: ті, що включають процес формування кадрового резерву в пріоритетні напрямки кадрової стратегії підприємства; та ті, що вважають цей процес в сучасних умовах кризи необґрунтованими витратами часу та коштів.

Визначимо, чому вітчизняним підприємствам кадровий резерв потрібен саме в умовах кризи та чим він повинен відрізнятися від загальноприйнятого кадрового резерву.

На наш погляд, на зміст кадрового резерву в сучасних умовах суттєво впливає, як це не парадоксально, саме криза в економіці. Під її впливом потрібно не зменшувати, а збільшувати, розширювати його обсяг та зміст. Це обґрунтовується наступними об'єктивними чинниками.

Саме в умовах кризи підприємство може втрачати наявні ринки збуту продукції, що буде вимагати позапланової зміни номенклатури, суттєвого переобладнання виробництва, а інколи і значної реорганізації діяльності. Більшість підприємств, стикаючись зі складностями на одному ринку, розглядає можливості освоєння інших. Це, в свою чергу, потребує швидких змін якісного та кількісного складу персоналу. В той же час потенційні кандидати на робочі місця не мають можливості очікувати пропозицій щодо зайнятості на підприємстві, та обирають роботу з невеликим, але відносно постійним заробітком. І тому більшість кандидатів кадрового резерву, особливо зовнішня його частина, вже не бажають працювати на виробництві.

В той же час більшість підприємств при відсутності кадрового резерву стикається з наступними проблемами:

— відсутність достатньої інформації про наявний персонал як потенційний кадровий резерв підприємства (виникає необхідність термінового здійснення оцінки наявного персоналу, що прогнозуємо не дає можливості визначити всі здібності робітників; виникає цейтнот у зв'язку з відсутністю часу (і коштів) на поступове перенавчання робітників; виникають додаткові необґрунтовані витрати на переукомплектування штату (звільнення одних робітників та прийом інших) та інші незручності та витрати);

— відсутність інформації про наявність кадрового резерву на ринку праці (виникає необхідність термінового ознайомлення з інформацією в службах зайнятості, на ринку вакансій, що залишає підприємство на деякий час у невизначеному стані щодо штату та, відповідно, процесу

планування номенклатури та обсягів виробництва. Навіть при наявності претендента на ринку вакансій він може бути задіяним в іншому трудовому процесі, що також буде потребувати час на перехід його з іншої організації до зацікавленого підприємства);

— відсутність достатньої кількості коштів, щоб реалізувати процес переформування штату (як вказувалось вище, одночасно звільнити робітників, найняти, адаптувати, реорганізувати структуру підприємства без попередньої інформації про дійсні можливості робітників оновленого штату, без випробувального терміну досить складно. Це провокує підприємство здійснювати не зовсім конструктивні витрати, яких можна було уникнути при використанні кандидатів з кадрового резерву).

Та навіть при наявності на підприємстві стандартного кадрового резерву можуть виникнути труднощі в формуванні штату, а саме:

— об'єктивна відсутність на ринку праці робітників необхідних спеціальностей в достатній кількості та повне небажання штатних працівників засвоювати ці функційні навички;

— неповний перелік професій, необхідних підприємству, в кадровому резерві (не було спрогнозовано потреби при можливих реорганізаціях виробничого процесу, при введенні в штат нових штатних одиниць);

— високі вимоги робітників, що потенційно знаходяться в кадровому резерві, до місця роботи (рівень оплати праці або механізація та автоматизація робочого місця можуть не відповідати вимогам кандидата, і підприємство отримає від нього відмову);

— не порядні дії конкурентів (перехоплення на деякий час потрібних осіб з метою вповільнити процес роботи даного підприємства).

Тому, на наш погляд, формування сучасного кадрового резерву повинно, по-перше, спиратися на наявний персонал та відбір молодих фахівців потрібних напрямків ще на стадії їх навчання. Підприємство повинно як ніколи задіювати навчання, перенавчання та ротацию кадрів для закріплення вказаних навичок в своїх робітників, тим самим розширюючи кадровий резерв без суттєвого збільшення його чисельності. По-друге, підприємство повинне формувати перелік можливих потреб в персоналі, виходячи з різноманітних напрямків стратегічного розвитку, особливо з урахуванням антикризових програм та стратегії різкої зміни курсу. Саме тоді зміст пропозицій кадрового резерву буде достатній для будь-яких перетворень, персонал

отримає можливість зберегти робоче місце в умовах будь-яких змін. Та й підприємство зможе зберігати персонал, пропонуючи більш вигідні та різноманітні умови його лізингу. Це, в свою чергу, збільшить не тільки стійкість підприємства, але й впевненість працівників в своєму майбутньому. Тому створення сучасного кадрового резерву буде ефективним мотиваційним чинником і для керівництва підприємства, і для кожного задіяного в ньому робітника.

## **СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ ПОНЯТТЯ «ЯКІСТЬ»**

***Кобелева А.О., слухачка магістратури\*,  
Академія ВВ МВС України***

У сучасних ринкових умовах, які характеризуються загостренням конкуренції та зміною споживчих вимог до продукції саме підприємства, що виробляють якісні товари, мають шанси на успіх.

У ринкових умовах проблема якості виступає найважливішим чинником підвищення рівня життя, економічної, соціальної та екологічної безпеки, і є комплексним поняттям, що характеризує ефективність господарської діяльності підприємства, розробку стратегії, організацію виробництва, прийняття управлінських рішень, маркетингу тощо. Разом з тим, світовий досвід свідчить, що саме якість є підґрунтям для подолання кризової ситуації та забезпечення ефективності функціонування та розвитку підприємства [2].

У зв'язку із актуальністю дослідження проблем забезпечення якості продукції все більше уваги з боку науковців приділяється вивченню поняття "якість". Найбільш значний внесок у створення теоретичних основ та методологічних підходів до визначення соціально-економічного змісту терміну "якість" та питань управління якістю зробили зарубіжні та вітчизняні вчені: Ф. Котлер, М. Портер, Ж. Дуфала, Г. Мінцберг, Г. Гельдель, О.С. Віханський, А.І. Наумов, І.О. Бланк та ін.

Важливість цих положень визначає постійний інтерес до проблем дослідження якості як вітчизняних, так і закордонних

---

\* Науковий керівник – Гоц А.М., к.е.н., доцент