

реалізацією молочної продукції. Вони, як і інші, мають застосовувати принципи стратегічного менеджменту організаційних змін для досягнення більш ефективних результатів своєї виробничо-господарської діяльності.

Серед особливостей функціонування підприємств, що займаються виробництвом та реалізацією саме молочної продукції необхідно виділити такі:

- достатньо велика загальна кількість конкурентів на ринку;
- достатньо велика кількість конкурентів, які є власниками приватних сільськогосподарських підприємств;
- достатньо великий попит на молочну продукцію;
- необхідно враховувати, що молочна продукція є швидкопсувною, що потребує спеціальних технологій для її виробництва, зберігання, транспортування та реалізації;
- продукція має бути якісною та мати необхідні сертифікати, які підтверджують її відповідність встановленим стандартам і нормам.

Усі ці особливості необхідно враховувати при розробці та впровадженні в життя заходів щодо проведення організаційних змін. Найголовніше, що потребують підприємства цієї галузі, це постійне оновлення та покращення технологій і обладнання для виробництва і зберігання молочної продукції.

Використання принципів організаційних змін та правильне їх застосування може вивести будь-яке підприємство на інший рівень розвитку та значно підвищити ефективність його діяльності. Для цього необхідно визначити всі слабкі сторони підприємства та особливості його діяльності, розробити план дій та чітко дотримуватись його в своїй діяльності.

О.В. НАЗАРЕНКО, студентка, г. Харків, НТУ «ХПИ»

ПРОБЛЕМА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА РЫНКЕ ТРУДА В УКРАИНЕ

В Украине, а ранее в СССР достаточно долго считалось, что человек должен выбирать профессию, а затем и место работы один раз на всю жизнь. Иметь единственную запись в трудовой книжке считалось почетным. В наше время такое положение не актуально. Даже при наличии постоянной, стабильной работы

необходимо владеть информацией о том, какие специальности и профессии пользуются спросом на ранке труда, где их можно приобрести, каковы требования предъявляемые работодателями.

Людям мобильным, энергичным, готовым осваивать новое и при необходимости менять направление профессиональной деятельности вряд ли грозит безработица. Поэтому, если есть возможность посещать какие-либо дополнительные курсы, то ею обязательно стоит воспользоваться. Тем более в большинстве случаях по окончании выдается диплом или удостоверение. Так же повышению конкурентоспособности на рынке труда способствует приобретение различных дополнительных знаний - языковых, компьютерных, знаний по конкретным специальностям, в различных отраслях.

Лучше, когда новая специальность сочетается с прежним профессиональным опытом, это дает дополнительное преимущество на рынке труда. Так, имея базовое медицинское образование, можно овладеть навыками массажа или мануальной терапии, повысив тем самым свою ценность как многопрофильного специалиста. Главное, чтобы посещение курсов не стало самоцелью, а способствовало последующему трудоустройству.[1]

Проблема конкурентоспособности молодежи на рынке труда заключена не только в качестве выпускаемых специалистов, но и в том, насколько профиль их подготовки соответствует запросам сегодняшнего рынка труда. Эта проблема порождена инерцией индустрии образования, которая не придает должного внимания трудоустройству выпускников, не способна гибко реагировать на постоянно изменяющиеся потребности рынка труда в тех или иных специалистах. До сих пор в стране не создана эффективная система профориентации и трудоустройства студентов – каждое учебное заведение самостоятельно трудоустраивает своих выпускников.

Удовлетворенность будущей работой во многом зависит от правильности выбора профессии, который происходит, как правило, в школьном возрасте. Парадоксальность ситуации в том, что этому не учат в школе и молодые люди, зачастую, вынуждены интуитивно определять тип профессии, который наиболее полно соответствует их психологическим особенностям и способностям.

На рынке труда высоко ценятся специалисты профессионально подготовленные, грамотные и, несмотря на молодость, опытные. Это, конечно, трудно. Учитывая, что для получения опыта, в любом случае приходится в той или иной степени жертвовать учебной практикой. На данный момент это одна из главных проблем будущих специалистов. Работодатель требует по окончании ВУЗа опыт работы 1-2 года, а учебное заведение - посещение всех лекций и практик. Хотя это может быть не устройство на работу, а практика, волонтерская работа, стажировка и многое другое.[2]

Имея собственное желание совершенствоваться, рынок труда, и рынок образовательных услуг предоставляют широкие возможности для повышения квалификации и освоения новых профессий. Поэтому человек активный, желающий трудиться успешно и эффективно вряд ли останется без работы.

Список литературы: 1. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. **А.Я. Кибанова**. - М.: ИНФРА-М, 2005. 2. **Белкин В.Н., Белкина Н.А., Владыкина Л.Б.** Формирование конкурентоспособного человеческого капитала предприятия. – Институт экономики УрО РАН, 2010

А.Э.Ю. ПЕРЕДРИЙ, г. Харьков, НТУ «ХПИ»

Ю.Ю. ТЮТЧЕНКО, магистрант, г. Харьков, НТУ «ХПИ»

С.А. ЮЩЕНКО, магистрант, г. Харьков, НТУ «ХПИ»

ДОСТОИНСТВА И НЕДОСТАТКИ АУТСТАФФИНГА

Количество компаний и предприятий, прибегающих к использованию заемного труда, растет с каждым годом.

Лизинг персонала – это одно из направлений работы агентств занятости. Лизинг персонала (от англ. *personal-leasing*) — это управленческая технология, позволяющая обеспечить бизнес-процесс компании необходимыми трудовыми ресурсами, используя услуги сторонней организации. «Аутстаффинг» (*outstaffing* – буквально перевод – внештатный: *out* – из; вне; наружу; вон; *staff* – штат, персонал; кадры). Компания-аутстаффер предоставляет сотрудников требуемой квалификации и несет ответственность за качество выполняемых персоналом услуг, если качество клиента не