

УДК 331.108.2

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ТА КЛАСИФІКАЦІЇ КАДРОВОЇ СТРАТЕГІЇ В КОНТЕКСТІ СТРАТЕГІЧНОГО ВИБОРУ ПІДПРИЄМСТВА

ХАУСТОВА К. М., КОЗАР М. І.
Мукачівський державний університет

У статті розглядаються теоретичні підходи до визначення та класифікації кадрової стратегії підприємства. Актуальність теми зумовлена зростанням ролі персоналу підприємства в процесі реалізації стратегії та підвищенні його конкурентоспроможності на ринку. Метою дослідження є уточнення сутності поняття «кадрова стратегія» та аналіз теоретичних підходів до її структури та розвитку класифікаційних ознак.

На основі дослідження наукових праць уточнено дефініцію «кадрова стратегія підприємства» та систематизовано основні її складові: ресурсну, функціональну, економічну та соціально-психологічну. Встановлено, що кадрова стратегія підприємства повинна розроблятися в тісному взаємозв'язку із загальною стратегією та сприяти її реалізації. Досліджено та систематизовано теоретичні підходи до класифікації кадрових стратегій, окреслено їх переваги і недоліки. Визначено, що основними факторами, які впливають на вибір стратегії управління персоналом є: зміст стратегічних цілей підприємства, особливості кадрової політики, рівень трудового потенціалу працівників підприємства, стадія життєвого циклу організації та особливості маркетингової політики. Доповнена класифікація кадрових стратегій, що передбачає їх вибір в залежності від напрямку стратегічного розвитку підприємства, визначено механізми їх реалізації.

Ключові слова: кадрова стратегія, загально корпоративна стратегія, ресурсна стратегія, функціональна стратегія, ключові компетенції, система мотивації, стратегія розвитку, стратегія реорганізації, стратегія скорочення.

Сучасні умови, що характеризуються швидкими змінами в зовнішньому середовищі, вимагають нових підходів до формування та реалізації стратегій підприємства. При цьому, персонал є найважливішим ресурсом, який здатний забезпечити досягнення стратегічних цілей підприємства в умовах змін та стати основою стратегічного розвитку. Відповідно, виникає потреба у створенні ефективних механізмів управління персоналом в тісному взаємозв'язку із загальною стратегією, що визначає актуальність теоретичних та практичних досліджень щодо процесів формування ефективної кадрової стратегії.

Об'єкти та методи дослідження. Підходи до визначення сутності та процесів формування кадрової стратегії всебічно розглянуто такими вченими, як: Л.В. Балабанова, С.О. Апенько, В.М. Данюк, В.О. Москаленко, О.В. Потьомкіна та багато інших вітчизняних та зарубіжних науковців. Авторські підходи до класифікації стратегій управління персоналом містяться у працях О.М. Потишняка, Г.О. Селезневої, С.А. Шапіро, Л.В. Балабанової. Науковцями досліджено різноманітні фактори, що впливають на вибір типу кадрової стратегії та її структуру.

Разом з цим, недостатньо вивченими залишаються питання сутності, основних складових та класифікації кадрової стратегії, що відповідає особливостям господарської діяльності та напрямку стратегічного розвитку підприємства в сучасних умовах.

Постановка завдання. Метою написання статті є дослідження наукових підходів до визначення сутності, структури та класифікації кадрової стратегії в контексті стратегічного вибору підприємства.

Результати та їх обговорення. Функціонування та розвиток підприємства в сучасних умовах має різносторонній характер, що обумовлює необхідність розробки певного переліку взаємопов'язаних стратегій різних типів і рівнів, які складають «Стратегічний набір». При цьому, загально корпоративна стратегія визначає вибір підприємства загального курсу діяльності на довгостроковий період із таких

альтернатив, як: розвиток (передбачає розширення обсягів діяльності), стабілізація (закріплення досягнутих позицій), скорочення (відсікання непродуктивних видів діяльності та концентрація на прибуткових), реорганізація (зміна видів діяльності, форми власності тощо) та ліквідація.

Основним інструментом реалізації корпоративної стратегії є функціональні та ресурсні стратегії, що визначають відповідну орієнтацію функціональних систем на залучення та ефективне використання ресурсів, необхідних для досягнення стратегічних цілей. Кадрова стратегія підприємства в контексті стратегічного вибору розвитку, на нашу думку, являється органічним поєднанням ресурсної та функціональної стратегії з управління персоналом підприємства і ієрархічно підпорядкована загально корпоративній стратегії.

Проведені дослідження наукових праць дозволили зробити висновок, що на даний час немає єдиного підходу до визначення сутності та місця кадрової стратегії в «стратегічному наборі», проте всі науковці відводять визначальну роль персоналу, як основній рушійній силі та конкурентній перевазі підприємства в умовах стратегічного розвитку.

Сучасні наукові теорії розглядають працівників та їх ключові компетенції як життєво важливий і унікальний ресурс, який необхідно формувати, мотивувати та розвивати у відповідності зі стратегічними пріоритетами підприємства. Відповідно, правильно обрана кадрова стратегія знаходиться в тісному взаємозв'язку з іншими стратегіями підприємства й стає своєрідним акумулятором синергічного ефекту в розвитку підприємства, забезпечуючи адаптивність стратегій між собою та до змін у зовнішньому середовищі.

У наукових працях розглядається багато підходів до визначення дефініції «кадрова стратегія» та її синонімів: «стратегія управління персоналом», «стратегія використання трудових ресурсів». та інші.

Зокрема, Апенько С. і Коршунова А. під кадровою стратегією розуміють формування конкурентоспроможного трудового потенціалу організації з урахуванням змін, що відбуваються зараз і майбутньому, в її зовнішньому і внутрішньому середовищі, яке дозволяє організації виживати, розвиватися і досягати своєї мети в довгостроковій перспективі [1].

Автори [11] звертають увагу передусім на практичні аспекти кадрової стратегії, які виражаються у прийнятті системи управлінських і організаційних рішень з питань управління кадрами, спрямованих на реалізацію місії, цілей і задач фірми.

В.О. Москаленко [7, с. 23], в свою чергу, вважає кадрову стратегію інструментом реалізації кадрової політики: «Кадрова стратегія – система методів і засобів управління персоналом, які застосовуються протягом певного часу з метою реалізації кадрової політики».

Розглядаючи кадрову стратегію в контексті стратегічного вибору підприємства, погоджуємося з думкою С. Шапіро, який визначає кадрову стратегію як розроблений керівництвом організації пріоритетний, якісно визначений напрямок дій, які необхідні для досягнення довгострокових цілей зі створення високопрофесійного, відповідального і згуртованого колективу і враховують стратегічні завдання організації та її ресурсні можливості [12, с. 210].

Отже, кадрова стратегія лежить на перетині ресурсної і функціональної стратегії підприємства та залежить від обраної загальної, ділової та інноваційної стратегії. За результатами дослідження наукових праць [2, 3, 5,7,8] визначено основні складові кадрової стратегії підприємства (Рис.1.).

Обираючи кадрову стратегію, керівництво повинно прийняти рішення щодо змістового наповнення та ефективного співвідношення окремих складових кадрової

стратегії, що лягає в основу довгострокового плану розвитку використання трудового потенціалу. Окремі аспекти удосконалення кадрового складу та розвитку працівників відображаються в різного роду програмах.

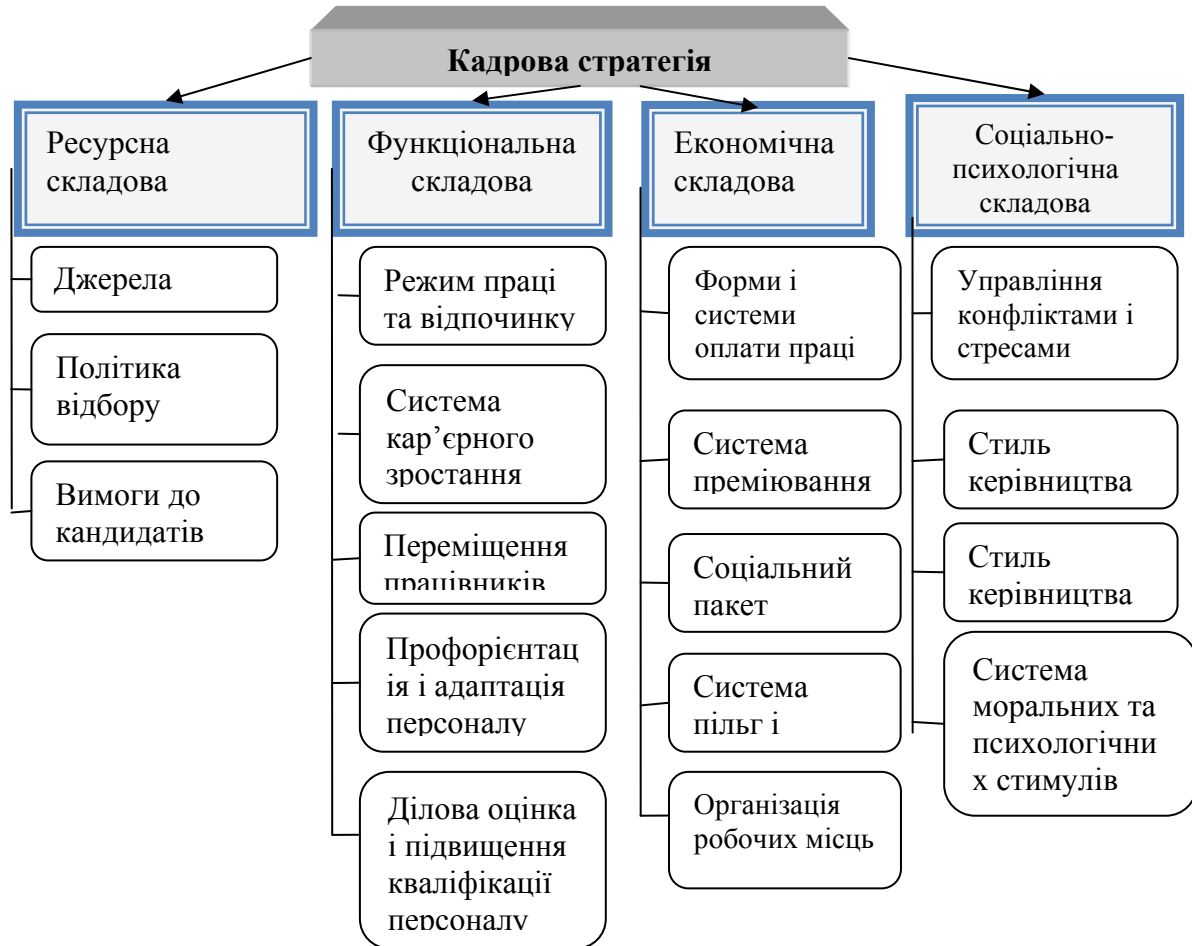


Рис.1. Складові кадрової стратегії підприємства (авторська розробка)

Підсумовуючи наукові підходи, можна сформулювати наступне визначення досліджуваної дефініції: «кадрова стратегія – це система ресурсних, функціональних, економічних та соціально-психологічних заходів, спрямованих на формування та управління трудовим потенціалом підприємства у відповідності до поставлених цілей».

Інструментами реалізації кадрової стратегії є кадрова політика а також відповідні їй процедури і правила.

Разом з тим, надзвичайно важливим завданням є вибір такого типу кадрової стратегії, що найповніше відповідає обраним стратегіям розвитку підприємства в цілому і орієнтує персонал на ефективну роботу в рамках встановлених пріоритетів. Тому, важливим аспектом формування кадрової стратегії є дослідження альтернативних підходів до її класифікації та вибір найбільш актуальних критеріїв у відповідності до сучасного стану та цілей підприємства.

Існує низка підходів до класифікації кадрової стратегії організації, заснованих на різних ключових елементах. Дослідження наукових праць дозволило виділити наступні класифікаційні ознаки кадрових стратегій, які згруповано в таблицю 1.

Таблиця 1.

Підходи до класифікації кадрової стратегії організації

Назва підходу	Автори	Класифікаційні ознаки
1. Проблемно-цільовий	Потьомкіна О.В.[9], Дж. Іванцевич, А.А. Лобанов [6]	- стратегія підприємництва; - стратегія динамічного зростання; - стратегія прибутку; - стратегія ліквідації; - стратегія зміни курсу підприємства.
2. Підхід, заснований на взаємодії співробітника і організації	Москаленко В.О.[7]	- споживча стратегія ; - партнерська стратегія; - ідентифікаційна стратегія; - ідеалістична стратегія
3. Підхід з позицій життєвого циклу	Гурков І.Б.[4], Шапіро С.А.[12]	- стратегія на стадії зародження організації; - стратегія на стадії розвитку організації; - стратегія на стадії зрілості; - стратегія на стадії старіння.
4. Маркетинговий підхід	Ожиганова М.І., Хорошко В.О.[11], Балабанова Л.В., Сардак О.В.[3]	- наступальна; - наступально-оборонна (стратегія стабілізації); - оборонна (стратегія виживання).
5. Підхід з позицій кадрової політики	Данюк В.М, Петюх В.М.[5].	- активна; - пасивна ; - реактивна; - превентивна.

Проблемно-цільовий підхід передбачає чітке визначення цілей, формування і здійснення програми дій, спрямованих на досягнення цих цілей та взаємозв'язок у часі і просторі завдань та їх виконавців, оперативне управління ними і контроль отриманих результатів на кожному етапі розвитку [9, с.255]. Кожним з авторів запропоновано свій перелік класифікаційних ознак та ключових компетенцій персоналу, необхідних для реалізації кожного типу стратегії а також систему мотиваційних факторів. Проте, в даній класифікації недостатньо уваги приділено особливостям кадрової політики в залежності від стратегічного вибору підприємства.

Двомірний підхід запропонований у [5, с. 140], заснований на взаємодії працівника і організації передбачає, що відношення співробітників до організації проявляється в таких характеристиках, як ділова активність і особливості організаційної поведінки, а відношення до персоналу керівників всіх рівнів управління підприємством. Співвідношення різних пропорцій даних якостей породжують чотири типи стратегій, що проявляються в процесі реалізації кадрової політики організації. Разом з цим, основним недоліком даного підходу є те, що стратегія управління персоналом розробляється без врахування загальної стратегії підприємства і орієнтується виключно на формування відносин всередині організації.

За ознакою життєвого циклу організації чотири види кадрових стратегій: на стадії зародження, росту, зрілості та спаду. Ці автори на кожній стадії життєвого циклу підприємства концентрують увагу на певних (визначених) функціях управління

персоналом. Проте, в даному підході не описано інструменти реалізації пропонованих стратегій через сукупність функцій управління персоналом, а також мотиваційних заходів.

Науковці [11, с. 68-75] та [2, с. 49] вважають, що кадрова стратегія повинна розроблятися у тісній взаємодії із маркетинговою та конкурентною стратегією підприємства. При цьому, основна увага концентрується на залученні та використанні працівників певної спеціалізації (вузької, широкої) та рівня їх кваліфікації (максимально високого, високого, середнього).

У процесі розробки стратегії управління персоналом компетентної організації необхідно враховувати її ключові компетенції, тобто здібності, які формують відмінні риси організації, що важко піддаються копіюванню та задовольняють першочергові потреби споживачів і дають можливість виходу на різні ринки. Розробляючи стратегію розвитку, компетентна організація повинна спиратися не тільки на ті компетенції, які вже має, але й передбачати їх подальший розвиток або оволодіння новими компетенціями [10, с. 232].

Дослідження основних методів класифікації кадрових стратегій дозволили зробити висновок, що різні науковці звертають увагу на різні аспекти управління персоналом. Зокрема, можна виділити наступні фактори, які лежать в основі класифікаційних ознак: зміст стратегічних цілей підприємства, особливості кадрової політики, рівень трудового потенціалу працівників підприємства, стадія життєвого циклу організації та особливості маркетингової політики.

Кожний з поглядів доповнює інші, а багатомірність підходів дозволяє підприємству зробити вибір стратегії за декількома критеріями, які найповніше відповідають стратегічній позиції та стану виробничого потенціалу підприємства.

У процесі дослідження встановлено, що кадрова стратегія підприємства є одним з найвагоміших інструментів реалізації загально корпоративної стратегії. Кожна загальна стратегія передбачає чіткі відмінності по відношенню до системи формування та використання потенціалу підприємства, важливою частиною якого є саме кадровий потенціал. Тому, вважаємо за доцільне доповнити класифікацію кадрових стратегій ознакою залежності від загальної стратегії організації:

1. Стратегія розвитку, яка передбачає розширення обсягів діяльності підприємства та зростання його потенціалу. Обираючи стратегію розвитку підприємство потребує збільшення чисельності працівників та підвищення їх якісних ознак. Ресурсна складова даної стратегії спрямована на формування системи ефективного підбору та відбору кадрів. Ключовими компетенціями є орієнтація на результат та розвиток професійних якостей. Функціональна складова стратегії характеризується активним підходом до адаптації, навчання та розвитку. Розширення сфери діяльності дає можливість щодо розвитку системи кар'єрного зростання. Матеріальне стимулювання спрямовано на винагороду індивідуальних результатів, переважає відрядна та відрядно-прогресивна система плати праці. Ефективність роботи трудового колективу в цілому стимулюється за рахунок системи преміювання. Стратегія розвитку також передбачає довгострокове закріплення працівників на підприємстві, що стимулює розвиток системи соціального забезпечення.

2. Стратегія стабілізації спрямована на захист ринку та збереження досягнутих результатів у довгостроковій перспективі. Захист наявної частки ринку при цьому, як правило, передбачає підвищення якості, зниження витрат, удосконалення маркетингової діяльності. Ресурсна стратегія спрямовується на ефективне використання наявного потенціалу та підвищення продуктивності праці. Найм працівників здійснюється з використанням стандартних процедур і правил, при цьому відбираються тільки ті фахівці, компетенцією яких зацікавлена організація на даний

період. Функціональна складова управління персоналом орієнтується на бюрократичні процедури, правила та жорсткий контроль. Мотивація працівників здійснюється за стандартними процедурами, переважає проста погодинна та відрядна оплата праці. Система преміювання існує, проте немає чіткої прив'язки до кінцевих результатів діяльності підприємства.

3. Стратегія реорганізації – це стратегія кардинальних змін у діяльності підприємства, що можуть стосуватися як зміни виду діяльності чи ринку, так і кардинальних змін в корпоративній культурі. Дана стратегія вимагає набору молодих фахівців, здатних і маючих бажання змінюватися та швидко розвиватися. Ключовими компетенціями при відборі кандидатів є ініціативність, креативність, орієнтація на результат та вміння навчатися. Функціональна складова спрямовується на формування робочих груп та розширення професійних здібностей. Мотиваційна система передбачає стимулювання за індивідуальними результатами та результатами командної роботи. Широко використовується мотивація цілями та нетрадиційні системи компенсації. Вагому роль приділяють соціально-психологічним методам управління. Кар'єрна стратегія передбачає можливості стрімкого кар'єрного зростання.

4. Стратегія скорочення вимагає більш традиційного підходу до управління персоналом. У таких умовах не проводиться наймання нових працівників. Ресурсна стратегія спрямована на вибір елементів чисельної або функціональної адаптації. Функціональна стратегія передбачає переміщення працівників у відповідності з потребами та умовами скорочення окремих посад чи підрозділів. Економічна мотивація обмежена у зв'язку з потребою скорочення витрат. Винагорода робітників здійснюється виключно відповідно до посадових окладів, жодних інших форм стимулювання не використовується. Для оцінки працівників використовуються критерії, розроблені з урахуванням необхідності скорочення ряду напрямів діяльності, при цьому відбираються найбільш кваліфіковані працівники для підтримки обсягів діяльності, що залишаються. З часом дана стратегія призводить до ліквідації підприємства, або реорганізації, що передбачає запуск відповідних кадрових механізмів.

5. Комбінація стратегій використовується в умовах диверсифікованої діяльності підприємства, коли для кожного напрямку плануються різні напрямки розвитку. Кадрова стратегія в таких випадках базується на використанні важелів впливу, характерних для різних стратегій на тих ділянках підприємства, де це є необхідно.

Таким чином, наведена класифікація кадрових стратегій доповнює існуючі і дає можливість керівникам обирати найбільш актуальні важелі управління персоналом у відповідності зі стратегічними планами розвитку підприємства на довгострокову перспективу.

Висновки. Ефективна кадрова стратегія є однією з рушійних сил стратегічного розвитку підприємства, оскільки персонал розглядається як найбільш дієвий капітал в умовах ринкової економіки. Встановлено, що кадрова стратегія являє собою систему ресурсних, функціональних, економічних та соціально-психологічних заходів, спрямованих на формування та управління трудовим потенціалом підприємства у відповідності до поставлених цілей. Доповнена класифікація кадрових стратегій в контексті обраної загально корпоративної стратегії дозволить систематизувати важелі та елементи управління персоналом в напрямку досягнення довгострокових цілей підприємства.

Аналіз наукових підходів, розглянутих у статті, дозволив уточнити дефініцію «кадрова стратегія», систематизувати її складові та розвинути підходи до класифікації. Подальший науковий пошук буде спрямовано на дослідження методів формування кадрової стратегії, як складової «стратегічного набору» підприємства.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Апенько С., Коньшунова А. Миссия, цель и стратегия управления персоналом / С. Апенько, А.Коньшунова //«Кадровик. Кадровый менеджмент».- 2007.– № 1 [Электронный ресурс].– Режим доступа : <http://www.vkaznu.ru/index.php?showtopic=8100>
2. Балабанова Л. В. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах ринкової економіки : [монографія] / Л. В. Балабанова, О. В. Стельмашенко. –Донецьк : Дон НУЕТ, 2010. – 238 с.
3. Балабанова Л.В. Управління персоналом : навч. посіб. / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. – К. : Видав. Дім «Професіонал», 2006. – 512 с.
4. Гурков И.Б. Бизнес-стратегии и социально-кадровая политика российских предприятий : учебно-методическое пособие / И.Б. Гурков, О.И. Зеленова, А.А. Мутовин. – М. : ГУ-ВШЭ, 2007. – 81 с.
5. Данюк В.М. Менеджмент персоналу : навч. посіб / В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк. – К. : КНЕУ, 2006. – 398 с.
6. Иванцевич Дж. Человеческие ресурсы управления / Дж. Иванцевич, А.А. Лобанов. – М. : Дело, 1993. – 33 с. Гусарова М.С. Стратегия управления персоналом: понятие и класс-
7. Москаленко В. О. Теоретичні аспекти вибору кадрової стратегії на підприємствах / В. О. Москаленко // Агросвіт. – 2009. – № 14. – С. 23–27.
8. Потишняк О. М. Сучасна стратегія управління персоналом підприємства / О. М. Потишняк // Сталий розвиток економіки. - 2013. - № 2. - С. 82-85.
9. Потьомкіна О.В. Управління персоналом у забезпеченні стратегічних цілей підприємства / О. В. Потьомкіна // Економічний форум. - 2014. - № 1. - С. 253-258.
10. Селезньова Г. О. Роль стратегії управління персоналом у стратегічному наборі компетентної організації // Бізнес Інформ. – 2012. – №3. – С. 231–233.
11. Управління персоналом : навч. посіб. / М. І. Ожиганова, В. О. Хорошко, Ю. Є. Яремчук, В. В. Карпінєць. - Вінниця : ВНТУ, 2014. - 187 с.
12. Шапиро С.А. Управление человеческими ресурсами : справочник руководителя / С.А. Шапиро. – М. : ГроссМедиа, 2007. – 314 с.

АННОТАЦИЯ

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ И КЛАССИФИКАЦИИ КАДРОВОЙ СТРАТЕГИИ В КОНТЕКСТЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ВЫБОРА ПРЕДПРИЯТИЯ

В статье рассматриваются теоретические подходы к определению и классификации кадровой стратегии предприятия. Актуальность темы обусловлена возрастанием роли персонала предприятия в процессе реализации стратегии и повышением его конкурентоспособности на рынке. Целью исследования является уточнение сущности понятия «кадровая стратегия», анализ теоретических подходов к определению ее структуры и развитие классификационных признаков.

На основе исследования научных работ уточнено определение «кадровая стратегия предприятия» и систематизированы основные ее составляющие: ресурсная, функциональная, экономическая и социально-психологическая. Установлено, что кадровая стратегия предприятия должна разрабатываться в тесной взаимосвязи с общей стратегией и способствовать ее реализации. Исследованы и систематизированы теоретические подходы к классификации кадровых стратегий, определены их преимущества и недостатки. Определено, что основными факторами, которые влияют на выбор стратегии управления персоналом, являются: содержание стратегических целей предприятия, особенности кадровой политики, уровень трудового потенциала работников предприятия, стадия жизненного цикла организации и особенности маркетинговой политики. Дополненная классификация кадровых стратегий, предусматривающая их выбор в зависимости от направления стратегического развития предприятия, определены механизмы их реализации.

Ключевые слова: кадровая стратегия, общекорпоративная стратегия, ресурсная стратегия, функциональная стратегия, ключевые компетенции, система мотивации, стратегия развития, стратегия реорганизации, стратегия сокращения.

SUMMARY

THEORETICAL APPROACHES TO THE DEFINITION AND CLASSIFICATION OF PERSONNEL STRATEGY IN THE CONTEXT OF STRATEGIC CHOICE OF ENTERPRISE

In the article the theoretical approaches to the definition and classification of personnel strategy in the enterprise have been considered. Actuality is due to the increasing role of enterprise staff in the implementation of the strategy and enhancing its competitiveness in the market. The study aims is to clarify the nature of the term "personnel strategy" and analyze the theoretical approaches to its structure and development of classifications.

The definition of "personnel strategy of enterprise" that has based on the research of scientific papers has been considered and the main components of strategy have been systematized as: the resource, functional,

economic and psychosocial. It has been established that the personnel strategy of enterprise should be developed in close relationship with the general strategy and facilitate its implementation. The theoretical approaches to the classification of personnel strategies have been researched and systematized, their advantages and disadvantages have been outlined. It has been defined that the main factors affecting the choice of personnel management strategy are: the content of the strategic goals of the enterprise, features of the personnel policy, the level of employment potential employees, stage of life cycle of features and marketing policy. The classification of personnel strategies which providing the choice by depending on the direction of strategic the company development has been added and the mechanisms of their implementation have been defined.

Keywords: *personnel strategy, general corporate strategy, resource strategy, functional strategy, core competencies, motivation system, development strategy, the strategy of reorganization, reduction strategy.*

УДК 641.5:664.683.7

АНАЛІЗ ІСТОРИЧНИХ ПЕРЕДУМОВ ТА ОСОБЛИВОСТЕЙ ТЕХНОЛОГІЇ ПРИГОТУВАННЯ МЛИНЦІВ

ЧОРІЙ М. В., БАСАРАБ М. І.
Мукачівський державний університет

*Асортимент борошняних кондитерських виробів, що виробляють в Україні, дуже різноманітний і має близько 1000 найменувань, відмінних рецептурою, формою, оздобленням, смаком і технологією приготування. Кожен вид виробів має свої особливості приготування під час технологічного процесу виробництва. Необхідно більше уваги приділяти якості продукції, безпечності, необхідно виявляти вади при діяльності кондитерських підприємств. Особливого значення у цьому набувають професіоналізм та рівень знань працівників, технології, контроль якості сировини, напівфабрикатів і готових виробів. Млинці відомі людству з найдавніших часів і мають родичів по всьому світу. Це і найтонші французькі млинці *crêpe*, і англійські *pancakes*, і індійська *dosa*, і багато інших кулінарних виробів з рідкого тіста. Однак саме «млинці» по праву здобули світову славу, любов і визнання. Не даремно, у багатьох європейських мовах слово «млинець» використовується без перекладу і означає саме традиційні слов'янські млинці. На Русі млинці пекли споконвіку, спочатку з вівсяного борошна, а потім і з пшеничного, житнього та навіть гречаного борошна. Вкрай популярні були в російській домашній кухні млинці з різними начинками: цибулею, грибами, м'ясом, яйцями, птицею. Начинок для млинців годі злічити. До млинців подавали масло і сметану, ікру і солону рибку, варення і сир. І сьогодні млинці залишаються однією з найулюбленіших страв багатьох етнічних кухонь. Навряд чи знайдеться хоч одна родина, де хоча б раз на рік, на Масляну, не пекли б млинців. Скільки сімей - стільки є й різних та улюблених рецептів. Деякі рецептури приготування млинців тримаються в таємниці. Чи то тонкі, пишні, дріжджові, заварні чи з начинкою - всі млинці вимагають уміння і вправності в приготуванні. Але будучи правильно і з любов'ю приготованими вони дарують дому затишок і радість.*

Ключові слова: *млинець, технологія приготування, борошняні вироби з рідкого тіста*

Слово «млинець» має явний зв'язок з давньослов'янським "млин" – це виріб з меленого зерна. В українській мові слово «млин» існує і сьогодні. З давніх часів борошняні вироби з рідкого тіста широко використовувалися у харчуванні слов'ян. Вважають, що перші вироби з рідкого тіста, щось на зразок млинців, почали пекти в Єгипті 4-5 тисяч років тому. Млинці, можливо, були першою стравою, яку почали готувати з борошна. Їх різновиди зустрічаються практично у всіх народів: російські млинці, французькі млинчики *crêpes*, англійські *pancakes*, індійська *dosa* та інші.

«Об'єкти та методи дослідження»

Сімейство млинців та млинчиків дуже популярні у всіх без виключення країнах. Важко сказати, хто в цьому млинцевому сімействі головний. На сьогоднішній день розроблені численні варіанти рецептур млинців, які відрізняються один від одного