

сектору України, сільськогосподарські та агропромислові підприємства потребують запровадження фінансово-кредитної підтримки для їх розвитку та дієвої роботи. Механізми державної підтримки мають бути взаємоузгодженими і не перешкоджати вільній діяльності суб'єктів ринку та його функціонування. Економічний механізм аграрної політики повинен спрямовуватись на узгодження бюджетної, податкової, митної, кредитної, цінової політики та системи страхування в АПК.

## **НАУКОВІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ**

*Баценко Л.М.*

*Сумський національний аграрний університет (м. Суми)*

Для української практики нинішнього періоду вироблення комплексного підходу до людського фактору, включаючи економічні, соціальні, психологічні, організаційні, правові та інші заходи, що дозволяють забезпечити залучення працівника і зробити причетним його до справ організації, є особливо актуальними.

Ефективність АПК лише на третину обумовлена вкладеннями в техніку і обладнання, а в іншому забезпечується людським фактором. Відсутність регіональних програм розвитку сільських територій призвела до значного погіршення демографічної ситуації на селі, причому внаслідок економічних негараздів кількість працюючих у сільському господарстві за останні чотири роки зменшилася вдвічі.

Скорочення чисельності працівників сільськогосподарських підприємств, низька оплата праці, відсутність заходів з розвитку персоналу, значна його плінність – тільки окремі факти, що свідчать про недостатню увагу до управління персоналом.

Динамічність змін в аграрній сфері, постійне оновлення існуючих знань зумовлюють потребу в удосконаленні управління персоналом відповідно до вимог ринкового середовища.

Важливими науковими засадами управління персоналом сільськогосподарських підприємств є низький рівень випускників ВУЗів, які йдуть працювати в АПК, велика плінність кадрів, усвідомлення потреби в управлінні персоналом; врахування ролі керівника в управлінні персоналом; єдність суб'єкта та об'єкта управління персоналом; взаємозв'язок організаційних та функціональних заходів управління персоналом; одночасна орієнтація на потреби й інтереси працівника і підприємства; відповідність та обґрунтованість процесів управління персоналом; дотримання принципів соціального партнерства; державна підтримка управління персоналом; результативність управління персоналом; поточне, тактичне й стратегічне спрямування управління персоналом; врахування особливостей сільськогосподарської діяльності.

Нами розглянуті причини низької частки випускників сільськогосподарських ВНЗ, які йдуть працювати в АПК, і витоку кадрів з АПК.

Через приниження громадської думки про сільськогосподарську працю страждає престиж сільськогосподарських навчальних закладів. Третина студентів відзначають, що престижність вишу та переконання, що диплом університету забезпечить хорошу роботу, показник, на який варто звернути увагу. Отже досить велика частина випускників хотіла би мати престижну роботу. Таким чином, перша причина витоку кадрів з сільського господарства – спочатку нецільова аудиторія.

Друга причина пов'язана зі складнощами працевлаштування. Відсутність плану з працевлаштування студентів, а також контактів і чітких домовленостей з агрохолдингами, сільськогосподарськими підприємствами і фермерськими господарствами створюють невизначеність з працевлаштуванням студентів або випускників сільськогосподарських ВНЗ.

Третя причина пов'язана з навчанням «по-старинці», а саме: застарілі умови, методи і принципи навчання. Студенти, які навчаються їздити і обслуговувати трактори 60-річної давності, не потрібні сучасним роботодавцям, так як їх потрібно переучувати, відправляючи на платне підвищення кваліфікації.

Четверта причина полягає в невідповідності умов роботи вимогам здобувача. Маємо на увазі невисокі середні заробітні плати в АПК, відсутність соціальних пільг і гарантій для молодих фахівців, а також особливі умови праці в АПК. Звичайно, виходячи на ринок праці, молодий фахівець бажає знайти престижну і цікаву роботу з нормованим графіком, гідною заробітною платою, прийнятними умовами роботи, соціальним пакетом. А в реальності всі ці чинники рідко збігаються в АПК.

П'ята причина полягає в тому, що випускники ВНЗ, потрапляючи працювати на більшість сільськогосподарські підприємства, не мають можливості професійно розвиватися. Для вирішення даного аспекту необхідна реалізація комплексних заходів і дій всіх суб'єктів управління, що забезпечують умови для формування високопрофесійного, відповідального і зацікавленого працівника, який прагне до безперервного оновлення знань і застосування їх на практиці.

Серед цих заходів і дій виділимо наступні:

- по-перше – забезпечення розвитку творчих здібностей індивіда;
- по-друге – створення атмосфери затребуваності творчого потенціалу і його результатів;
- по-третє – гарантія захисту інтелектуальної власності;
- по-четверте – стимулювання економічної, соціально-трудової та творчої діяльності та прагнення працівника працювати в інтересах своєї організації;
- по-п'яте – випускник, який має професійні знання і здібності, повинен отримувати гідну і справедливую оплату своєї праці і заохочення творчої діяльності.

Перераховані нами причини призводять до того, що лише кожен третій випускник сільськогосподарського інституту йде працювати за фахом.

Вважаємо, що необхідно боротися за престижність сільськогосподарських професій, якість освіти, кваліфіковані кадри і гідні умови праці в АПК.

#### **Джерела і література**

1. *Ксенофонтова М. М.* Актуальные проблемы управления персоналом в сфере АПК / М. М. Ксенофонтова, А. В. Филоненко // Материалы Международной научно-практической конференции молодых ученых / Белорус. гос. с.-х. акад. – Горки, 2013. – Ч. 4.

2. *Баценко Л. М.* Інноваційний розвиток людських ресурсів в нових економічних умовах / Л. М. Баценко, Р. В. Галенін // Вісн. наук. пр. Луган. нац. аграр. ун-ту. – Луганськ : Кн. світ, 2011. – Вип. 16, т. 1. – С. 133–141.

## **АГРОЕКОЛОГІЧНЕ ОБГРУНТУВАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ЗРОШЕННЯ В УМОВАХ ПІВДЕННОГО СТЕПУ УКРАЇНИ**

**Біляєва І.М.**

*Інститут зрошуваного землеробства НААН (м. Херсон)*

У результаті вивчення матеріалів метеорологічних спостережень, що проведені на різних континентах Землі, встановлено, що клімат планети постійно змінюється під впливом космічних та антропогенних чинників як в напрямку похолодання, так і потепління. Разом з цими факторами на глобальні кліматичні умови чинить істотний вплив господарська діяльність людини, зокрема промислове виробництво та сільське господарство.

За останні 10 тис. років розповсюдження землеробства обумовило різке скорочення площ лісів, що також приводило до змін клімату та має безпосередній вплив на сільське господарство, в тому числі на продуктивність зрошення в аридних регіонах. Існуючі моделі глобальної зміни клімату свідчать, що глобальне зростання середньорічної температури можливо за чотирма сценаріями.

Після вводу даних в CROPWAT по кожному року в розрізі місяців разом з іншими досліджуваними показниками були отримані розраховані дані сонячної радіації.

Разом з отриманою формою розрахунку сонячної радіації програмою сформовано ряд імітаційних моделей-діаграм, в яких можна простежити взаємозалежності радіації від багатьох кліматичних факторів, наприклад, сонячної радіації від тривалості сонячного сйва, евапотранспірації тощо.

Сонячна радіація є основним джерелом енергії, здатним перетворити воду в значних обсягах у пар і тим самим спричинити процес евапотранспірації. Після розрахунків встановлено тісний взаємозв'язок між показниками сонячної радіації та евапотранспірацією посівів польових культур зрошуваної сівозміни. Так, в липні 2015 р. , коли сонячна радіація була на найвищому рівні – 30,3 МДж/м<sup>2</sup>/доб, показники евапотранспірації були 6,83 мм на добу, в грудні, коли