

продукції, забезпечить отримання високих і якісних врожаїв, збільшення прибутків та мінімізує антропогенний тиск на навколишнє середовище.

Джерела та література

1. Балюк С. А. Проблеми зрощення в Україні в контексті зарубіжного досвіду / С. А. Балюк, М. І. Ромашенко // Вісн. Харк. держ. аграр ун-ту. – 2000. – № 1. – С. 27–35.
2. Richard J. Soffe. The Agricultural Notebook 20th Edition. Seale-Hayne University of Plymouth UK. Blackwell / J. Richard // Science. – 2003. – P. 100–102.
3. Asfaw S. Gender integration into climate-smart agriculture / S. Asfaw, G. Maggio // Food and Agriculture Organization of the UN Rome, 2016. – 20 p.
4. Айдаров И. П. Экологические принципы в формировании окружающей среды / И. П. Айдаров, А. И. Корольков, В. Х. Хачатурьян. – Вроцлав, 1997. – С. 59–61.
5. Будыко М. И. Глобальная экология / М. И. Будыко. – М. : Мысль, 1977. – С. 23–25.

АДАПТАЦІЯ ПЕРСОНАЛА: НАУКОВО-ПРАКТИЧНИЙ ПІДХІД

Бойко О.В.

Планово-економічне управління ПАО «Сумське НВО» (м. Суми)

У сучасних умовах господарювання більшості підприємств АПК доведеться вирішувати проблеми кадрового менеджменту, пов'язані з організацією відбору і найму персоналу, процесом вивільнення, з системою навчання і підвищення кваліфікації кадрового складу, з механізмом повного використання людського потенціалу працівників та з їх адаптацією.

Адаптація персоналу в організації є необхідною ланкою кадрового менеджменту. Дійсно, стаючи працівником конкретного підприємства, новачок виявляється перед необхідністю прийняття організаційних вимог: режим праці та відпочинку, положень, посадові інструкції, накази, розпорядження адміністрації тощо.

На жаль, важливість заходів щодо адаптації працівників у нашій країні недостатньо серйозно сприймається кадровими службами протягом довгого періоду.

Впровадження системи управління адаптацією на підприємстві являє собою досить складну задачу, але від неї залежить вирішення таких важливих завдань для підприємства, як: зменшення стартових витрат, зменшення плинності кадрів; можливо більш швидке досягнення робочих показників, прийнятних для організації; входження працівника в робочий колектив, у його неформальну структуру і відчуття себе членом команди; зниження тривожності і невпевненості, які долають новим працівником.

Успішність адаптації залежить від цілого ряду умов, головними з яких є:

- якісний рівень роботи з професійною орієнтацією потенційних співробітників;
- об'єктивність ділової оцінки персоналу (як при відборі, так і в процесі трудової адаптації працівників);
- престиж і привабливість професії, роботи з певної спеціальності саме в даній організації;
- особливості організації праці, що реалізують мотиваційні установки

співробітника;

- наявність відпрацьованої системи впровадження нововведень;
- гнучкість системи навчання персоналу, що діє всередині організації;
- особливості соціально-психологічного клімату, що склався в колективі;
- особистісні властивості співробітника, пов'язані з його психологічними

рисами, віком, сімейним станом тощо.

За даними досліджень, проведених західними компаніями, якісна програма адаптації здатна зменшити плинність кадрів на 10–20% у рік.

Всього 30% топ-менеджерів, згідно з глобальним дослідженням executive search компанії Korn / Ferry International, задоволені процесом адаптації та асиміляції в новій компанії. Найбільший відсоток відповіли (38%), що оцінюють перші місяці свого переходу як середньоєфективні, 22% опитуваних – нижче середнього, а 10% стверджують, що адаптація в компанії перебувала на дуже низькому рівні.

Крім того, більше половини топ-менеджерів (54%) вважають, що досягли максимуму своєї продуктивності тільки через 3–5 років після того, як прийшли в компанію. 33% стверджують, що керівники найбільш ефективні через 1–2 роки роботи в компанії, 8% називають термін 5–10 років, 4% говорять про шестимісячний період і 2% – більш, ніж про десятирічний.

На адаптаційний процес можуть вплинути наступні фактори:

1. Розмір підприємства.

2. Глибина дружнього спілкування в колективі і морально-психологічний клімат.

3. Характер і зміст нової посади.

4. Соціально-особисті якості особистості.

З метою якнайшвидшої адаптації нових кадрів запропонуємо для суб'єктів кадрового менеджменту підприємства індивідуальний план адаптації персоналу, який повинен забезпечити і скоротити термін входження нових співробітників у життя організації.

Пропонується процес адаптації умовно розділити на чотири етапи:

- На першому етапі з'ясувати ступінь підготовленості нового співробітника до роботи і сформувати план знайомства його з організацією, комунікативними мережами, корпоративними локальними актами тощо;

- На другому етапі проводиться орієнтація і практичне знайомство молодого фахівця з його функціональними обов'язками, організуються інструктивно-навчальні бесіди, практикуми на робочих місцях з використанням технічних засобів і реалізацію інших питань, включених в програму орієнтації;

- На третьому, дієвому етапі адаптації відбувається за сприяння наставника (керівника) пристосування нового співробітника до своїх обов'язків і налагодження міжособистісних відносин з колегами, проводячи аналіз і оцінку ефективності діяльності;

І на завершальному четвертому етапі, етапі функціонування, завершується процес адаптації, який характеризується поступовим подоланням виробничих і міжособистісних проблем і переходом до стабільної роботи. У

дореформений період фахівець після закінчення вузу три роки вважався молодим фахівцем, що дозволяло йому наступати після 1–1,5 років роботи. При регульованому процесі адаптації етап ефективного функціонування може настати в два рази швидше, що буде мати і соціальний, і економічний ефект.

Джерела та література

1. *Баценко Л. Н.* Эффективность использования человеческих ресурсов в сельскохозяйственных предприятиях Сумской области / Л. Н. Баценко // Агропромышленный комплекс : контуры будущего : материалы Междунар. научн.-практ. конф. студ., асп. и молодых ученых, (Курск, 14–16 нояб. 2012 г.). – Курск : изд-во Курск. гос. с.-х. акад., 2012. – Ч. 1. – С. 54–57.

2. *Куц В. А.* Підвищення привабливості сільської праці, як елемент інновацій в аграрній освіті / Л. М. Баценко, В. А. Куц // Професійний менеджмент в сучасних умовах розвитку ринку : матеріали III наук.-практ. конф., (4 листоп. 2014 р.). – Х. : ФОП Шейніна О. В., 2014. – 26 с.

ПЕРСПЕКТИВИ ВИКОРИСТАННЯ ПЛОДООВОЧЕВИХ ПРОДУКТІВ У ТЕХНОЛОГІЇ ХЛІБА

Воробйова Н.В.

Уманський національний університет садівництва (м. Умань)

Хліб був і залишається одним із основних продуктів харчування населення нашої країни. Оскільки хліб виступає одним із наймасовіших продуктів харчування, то його доцільно використовувати для корекції харчової та біологічної цінності харчового раціону при використанні функціональних інгредієнтів. Наявний асортимент хліба, що випускається в Україні, досить широкий, проте, хлібобулочних виробів дієтичного, лікувально-профілактичного, спеціального призначення для різних груп населення випускається недостатньо, їх частка в загальному обсязі виробництва не перевищує 1...2 %.

Перспективним у технології хліба є використання плодовоочевих пектиновмісних продуктів, тому що збагачують його пектином, клітковиною, мінеральними речовинами, що підвищує ступінь забезпечення добової потреби організму людини в цих біологічно активних речовинах, надає виробам функціональних властивостей. При дозуванні 3% порошку до маси борошна 250 г хліба, забезпечує покриття добової потреби організму в пектині на 25–35 %.

В.І. Дробот, шляхом визначення мікроструктури тіста з пектиновмісними порошками, встановлено, що клейковина тіста і пектинові речовини порошоків утворюють єдиний каркас, що зумовлює укріплення структури тіста і знижує його здатність до розвитку об'єму в процесі бродіння і вистоювання. Доведено, що пектиновмісні порошки в оптимальних дозах підвищують тривалість збереження виробами свіжості. Показано, що причиною цього явища є зміна співвідношення форм зв'язку вологи в хлібі в бік підвищення вмісту міцнозв'язаної води. Вміст зв'язаної води в хлібі через 48 год зберігання більше, ніж в хлібі без добавок.