

Список використаних джерел

1. Регламент Європейського Парламенту та Ради (ЄС) № 1829/2003 від 22 вересня 2003 року щодо генетично модифікованих харчових продуктів та кормів URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/984_007-03.
2. Регламент Європейського Парламенту та Ради (ЄС) № 1830/2003 від 22 вересня 2003 року щодо відстеження і маркування генетично модифікованих організмів і відстеження харчових продуктів та кормів, вироблених з генетично модифікованих організмів, що вносить зміни до Директиви 2001/18/ЄС URL https://zakon.rada.gov.ua/go/984_011-03.
3. Регламент Комісії (ЄС) № 641/2004 від 06 квітня 2004 року щодо детальних правил для імплементації Регламенту Європейського Парламенту та Ради (ЄС) № 1829/2003 стосовно заяв на видачу дозволу на нові генетично модифіковані харчові продукти і корми, а також стосовно повідомлення про наявні продукти і випадкову або технічно невідворотну присутність генетично модифікованого матеріалу, щодо якого існує позитивна оцінка ризику URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/pubFile/1451164>.
4. Регламент Європейського Парламенту та Ради (ЄС) № 1946/2003 від 15 липня 2003 року про транскордонні переміщення генетично модифікованих організмів URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/984_014-03
5. Директива Європейського Парламенту та Ради (ЄС) 2001/18/ЄС від 12 березня 2001 року про навмісне вивільнення в навколишнє середовище генетично модифікованих організмів, що вносить зміни до Директиви 90/220/EEC URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/984_011-01
6. Директива Європейського Парламенту та Ради (ЄС) 2009/41 від 06 травня 2009 року про обмежене використання генетично модифікованих мікроорганізмів. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/984_012-09
7. Рішення Комісії (ЄС) № 2009/770 від 13 жовтня 2009 року щодо встановлення стандартних форм звіту для представлення результатів вивільнення в навколишнє середовище або в продукти, що призначені для розміщення на ринку, генетично модифікованих організмів згідно з Директивою Європейського Парламенту та Ради (ЄС) 2001/18/ЄС від 12 березня 2001 року URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dec/2009/770>.
8. Рекомендація Комісії (ЄС) № 2010/C 200/01 від 13 липня 2010 року щодо керівних настанов для розроблення національних заходів співіснування з метою уникнення ненавмисної присутності генетично модифікованих організмів в традиційних та органічних культурах URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/984_007-03.
9. Ткачик С.О., Голіченко Н.Б., Бобонич Є.Ф. Нові тенденції в правовому регулюванні реєстрації та використання ГМ сортів в Україні. Міжнародна науково-практична конференція «Екологічна безпека та збалансоване природокористування в агропромисловому виробництві» Київ 6 липня 2023. https://www.agroeco.org.ua/wp-content/uploads/Publications/zbirnyku_conferentsii/Zbirnyk%20lipen%202.pdf.

УДК 338:331.5

УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ АГРАРНИХ
ПІДПРИЄМСТВ

Ткаченко А. О., здобувач кафедри менеджменту

Лівінський А. І., д. е. н., професор кафедри менеджменту, e-mail: livinski_69@ukr.net

Телічко Н. А., к. е. н., доцент кафедри менеджменту, e-mail: sklnata@ukr.net

Одеський державний аграрний університет м. Одеса, Україна

Останнім часом управління професійним розвитком персоналу сільськогосподарських підприємств набуває особливої актуальності. Така тенденція пов'язана з впровадженням в їх діяльність нових технологій виробництва, обладнання та знарядь виробництва, що в свою чергу вимагає від керівництва таких підприємств використання прогресивних підходів в управлінні професійним розвитком персоналу. А також спонукає підприємства до розвитку своїх працівників та їх професійної кваліфікації задля підвищення рівня ефективності їх діяльності, що й обумовлює актуальність даного дослідження.

Дослідженням теорії розвитку персоналу присвячено багато праць як вітчизняних так і закордонних науковців, однак деякі питання управління розвитком персоналу аграрних підприємств ще знаходяться на етапі становлення і потребують подальшого дослідження.

Відтак, щодо розвитку персоналу, можна зазначити, що його можна розглядати і як певний комплекс заходів щодо професійного навчання починаючи від випускників шкіл до підвищення кваліфікації вже наявних кадрів, з урахуванням планування їх кар'єрного зростання персоналу аграрних підприємств, який має за свою мету сприяння розвитку персоналу підприємства задля забезпечення головної мети згідно стратегії розвитку такого підприємства [1].

Також розвиток персоналу аграрних підприємств можна розглядати як процес, за допомогою якого можна забезпечити взаємодію працівників та підприємства шляхом розширення їх знань, навичок, здібностей та настанов задля забезпечення виконання ними поточних і стратегічних завдань на підприємстві.

Тобто під управлінням професійним розвитком персоналом аграрних підприємств в сучасних економічних умовах можна розуміти підвищення рівня індивідуальних здібностей персоналу враховуючи всі зовнішні та внутрішні зміни які впливають на діяльність підприємства за його індивідуальними та виробничими цілями завдяки покращенню виробничого потенціалу кадрів.

Для забезпечення розвитку персоналу аграрних підприємств доцільно застосовувати такі варіанти, як:

- 1) навчальні заходи для підвищення рівня кваліфікації працівників;
- 2) створення нової посади з більшими обов'язками;
- 3) реорганізація чи модернізація робочих місць чи обладнання, на якому працює працівник;
- 4) перерозподіл відповідальності між більшою кількістю працівників задля досягнення ними кінцевого результату;
- 5) проектний підхід в роботі.

Як основні види для навчання персоналу можуть бути використані різні способи від підготовки персоналу та його перепідготовки до підвищення його кваліфікації за необхідним спрямуванням. Причому таке навчання може бути як короткостроковим, так і довгостроковим, а також індивідуальним чи груповим. Останнім часом завдяки діджиталізації нашого суспільства можна також додати онлайн форми підвищення кваліфікації персоналу завдяки розширення функціональних можливостей різноманітних програм та додатків, які можуть бути інтегровані в систему управління персоналом аграрного підприємства [2].

Особливістю застосування сучасних ІТ технологій і комп'ютерних інструментів є те, що вони можуть допомогти керівництву аграрних підприємств забезпечити своїм працівникам надання надійної інформації щодо навчання та підвищення кваліфікації в короткий термін та з мінімальними витратами, а також забезпечення зворотного зв'язку на всіх рівнях

організаційного процесу управління професійним розвитком персоналу в аграрних підприємствах, а також застосування електронного або віддаленого навчання.

Отже технологічні та комунікаційні ІТ технології можуть відіграти важливу роль в системі управління професійним розвитком персоналу в аграрних підприємствах, особливо при застосуванні їх для обробки інформації та використання спеціального обладнання чи створення єдиної автоматизованої мережі ПК для забезпечення взаємного обміну кадровою інформацією з використанням сучасних інструментів передачі даних [3]. Що дозволить даній системі бути гнучкою та здатною до швидких змін програм та методів навчання персоналу за умов зміну внутрішніх вимог виробничої діяльності аграрного підприємства та кон'юнктури ринку і є невід'ємною частиною стратегії управління професійним розвитком персоналу.

Список використаних джерел

1. Поліщук О.Ю., Поляк К.Ю. Управління розвитком персоналу. Інтелект XXI. 2021. № 4. С. 19-22 URL: http://www.intellect21.nuft.org.ua/journal/2021/2021_4/6.pdf
2. Кулібаба В. А., Прігунов О. В. Інформаційне забезпечення в системі управління розвитком персоналу організації. Вісник студентського наукового товариства ДонНУ імені Василя Стуса. 2019. С.160-162 URL: <https://jvestnik-sss.donnu.edu.ua/article/view/7644/7646>
3. Кучеренко С.К., Кот І.П. Сучасне управління професійним розвитком персоналу підприємства. Молодий вчений. 2019. № 11 (75). С. 521-525 URL: <https://molodyivchenyi.ua/index.php/journal/article/view/1525/1490>

УДК 631.51

МІНІМАЛЬНИЙ ОБРОБІТОК ҐРУНТУ- ВАЖЛИВИЙ НАПРЯМ РЕСУРСОЗБЕРЕЖЕННЯ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Шевченко А. А., к.е.н., доцент кафедри економічної теорії і економіки підприємства, e-mail: alisochka1978@gmail.com

Друмов А. І., здобувач факультету економіки та управління
e-mail: moosie31cs@gmail.com

**Одеський державний аграрний університет
м. Одеса, Україна**

В сучасних умовах господарювання аграрії використовують різноманітні результати науково – технічного прогресу з метою підвищення ефективності діяльності. Але це призводить до посилення негативного впливу на родючість та структуру ґрунтів, а також відображається в додаткових виробничих витратах на вирощування с.-г. культур, що знижує прибутковість виробництва. Поряд із цим підвищення рентабельності агровиробництва є головним вектором для агроринку, а особливо в умовах воєнного часу (нестабільність цін, подорожчання ресурсів, логістичні проблеми, перебої із збутом та ін.).

В такому контексті, першочерговим для можливості виживання аграріїв в сучасних складних умовах, є адаптація за рахунок впровадження політики ресурсозбереження.

Перш ніж імплементувати ресурсозбереження в управління аграрним підприємством, необхідно чітко розуміти сутність даного поняття.

Єршова А.А. в своїй науковій праці акцентує увагу на двох підходах до трактування поняття «ресурсозбереження». Перший підхід передбачає собою діяльність, яка спрямовується на охорону навколишнього середовища, а другий підхід – полягає в раціональному використанні усіх ресурсів» [2].

Ряд вчених вважають, що: «ресурсозбереження – це процес зменшення використання кількості чи обсягу ресурсів або підвищення їх ефективності з метою зменшення негативного впливу на довкілля й забезпечення показників у досягненні сталого розвитку» [7].