

Найвищий вміст жиру (22,0 %) в зерні сої встановлено у варіанті без внесення добрив. Покращення умов мінерального живлення за рахунок внесення азотних добрив сприяло зниженню його вмісту до 20,1 %.

За результатами досліджень нами рекомендується за відсутності передпосівної інокуляції насіння сої вносити під час вирощування бобової культури азотні добрива на фоні фосфор-калійних, що дозволить забезпечити високу урожайність.

Щорічні зміни природно-кліматичних умов потребують збереження вологості ґрунту для вирощування сої, отже актуальними є дослідження внесення азотних добрив під насіння сої з різними строками стиглості.

Бібліографічний список

1. Lotysh, I. I. (2017). Formuvannia ploshchi lystkovoї poverkhni posiviv soi zalezno vid sortu, sposobu sivby ta normy vysivu v umovakh nedostatnoho zvolozhennia Lisostepu. *Visnyk PDAA*, 1–2, 167–171. doi: 10.31210/visnyk2017.1-2.33 [In Ukrainian].
2. Selektysia y henetyka soy: Napravlenyia y metody selektsyy. Retrieved from: http://www.agromage.com/stat_id.php?id=487 [In Russian].
3. Shevnikov, M. Ya., Lotysh, I. I., & Halych, O. P. (2015). Osoblyvosti rozvytku soi zalezno vid strokiv sivby v umovakh livoberezhnoho Lisostepu Ukrainy. *Visnyk PDAA*, 4, 14–17. doi: 10.31210/visnyk2015.04.03 [In Ukrainian].
4. Yasnolob, I. O., Pysarenko, V. M., Chayka, T. O., Gorb, O. O., Pestsova-Svitalka, O. S., Kononenko, Zh. A., & Pomaz, O. M. (2018). Ecologization of tillage methods with the aim of soil fertility improvement. *Ukrainian Journal of Ecology*, 8 (2), 280–286. doi: 10.15421/2018_339.
5. Yasnolob, I. O., Chayka, T. O., Galych, O. A., Kolodii, O. S., Moroz, S. E., Protsiuk, N. Y., & Lotych, I. I. (2019). Stimulating the increasing of natural soil fertility: economic and environmental aspects. *Ukrainian Journal of Ecology*, 9 (3), 267–271. doi: 10.15421/2019_89.

Білявський Валентин Миколайович

канд. екон. наук, доцент

Мовчан Тетяна Сергіївна

магістрант

Національний авіаційний університет

м. Київ

СУЧАСНИЙ СТАН ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙ В ДИСТАНЦІЙНЕ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

В сучасних умовах господарювання все більше підприємств переводять свої бізнес-процеси у онлайн-середовище. В зв'язку з чим постає багато запитань, а саме: як без особистого контакту поставити співробітнику

завдання? Як мотивувати співробітника до трудової діяльності? Як контролювати виконання роботи? Як зробити так, щоб співробітник, який працює дистанційно, відчував себе членом трудового колективу?

Сучасні інформаційні системи дозволяють вирішувати управлінські завдання майже будь якої складності, у тому числі і в такій сфері, як дистанційне управління персоналом. Однак, як і в будь якому стилі управління, цей елемент управління має свої переваги й недоліки. Приблизно 40 % всіх підприємств світу в тій чи іншій мірі використовують компоненти дистанційної роботи [1, с. 41]. Проблеми та успіхи дистанційне управління персоналом проявляються з часом, тому дуже важливо звернути увагу на деякі деталі цього процесу.

Так, робота на дому нерідко є необхідністю для людей інтелектуальної праці. Бухгалтери, інженери, викладачі й керівники, а також представники багатьох інших професій зазвичай постійно беруть роботу додому, тому фахівець, який працює віддалено, повинен виконувати певні умови.

Всім новим співробітникам, що працюють дистанційно, потрібна допомога його керівника чи наставника, тобто останньому слід ґрунтовно інструктувати нових працівників і детально відповідати на всі їхні запитання. На цьому етапі управлінець має стати для співробітника наставником, тому що інформація, яка подана через засоби комунікації, засвоюється набагато важче, аніж при особистому контакті. Співробітники повинні правильно сприйняти місію підприємства і те, що хоче бачити від них керівник. В цьому криється основний елемент успіху всіх подальших взаємин працівника і підприємства. Але не варто занадто пильно контролювати те, яким чином працівник організовує свою працю. Управлінцю слід зосередитися на результатах і способах поліпшення продуктивності праці працівника.

Керівник повинен особисто дозріти для дистанційного управління. Дозріти – означає почати довіряти підлеглим. Вказуючи на необхідність контролю і своєчасну постановку завдань, слід визначити, конкретні строки виконання завдань.

На практиці відомі ситуації, коли без дистанційного управління персоналом неможливо обійтися. В цьому випадку слід зазначити деякі рекомендації, яких варто дотримуватися, для побудови ефективної системи дистанційного управління персоналом, а саме [2, с. 687]: правильно побудувати систему мотивації праці для всіх співробітників підприємства (офісні працівники – на тих же умовах); не дозволяти тимчасово працювати на дому (або завжди «з дому», або завжди у офісі); правильний вибір технологій; не перевантажувати дистанційних працівників; постійна підтримка зі сторони менеджера; контроль виконання роботи; довіра та повага; правильний вибір працівників.

Незважаючи на деякі «підводні течії», дистанційне управління персоналом продовжує розвиватися. Найважливішими передумовами дистанційної зайнятості є наявність комп'ютерної техніки та вільного доступу до мережі Інтернет (для передачі великих обсягів інформації) у працівника, який працює поза офісом.

Існує ряд обставин які впливають на поширення дистанційної роботи, а саме: високі витрати на постійно присутнього у офісі співробітника; наявність сильно розгалуженої і регіональної мережі; керівник може бути тимчасово відсутнім – бути у відрядженні, у відпустці, адже навіть на відпочинку багато керівників прагнуть бути в курсі того, що відбувається на підприємстві; наявність форс-мажорних обставин чи загроза їх виникнення.

Важливою відмінністю дистанційної зайнятості від інших форм зайнятості є те, що працівники віддалені від місця роботи, де дані роботи зазвичай виконуються. Переваги такого виду зайнятості для працівників і роботодавців представлені у табл. 1.

Таблиця 1. Переваги дистанційного управління персоналом

<i>Переваги для працівників</i>	<i>Переваги для роботодавців</i>
<ul style="list-style-type: none"> - можливість розподіляти робочий час на свій розсуд; - можливість працювати у домашніх або інших комфортних умовах при наявності вільного доступу до мережі Інтернет; - можливість вибору роботи самостійно; - зміцнення здоров'я, це дозволяє працівникові організувати свій робочий час з урахуванням власного біологічного ритму; - участь на ринку праці інвалідів; заміжніх жінок і жінок, які мають дітей; студентів і пенсіонерів; - усунення неефективної залежності працівника від бюрократії тощо. 	<ul style="list-style-type: none"> - відсутність оренди офісних приміщень; - відсутність витрат на обладнання робочого місця; - оплата роботи тільки після її виконання (отримання результату); - гнучкість у встановленні робочого графіка.

Джерело: складено авторами.

Слід зазначити, що існують також чинники, які гальмують розвиток дистанційного управління. Основною проблемою, яка стримує розвиток, вважається відсутність належної нормативної бази.

Таким чином, підбиваючи підсумок усього вище сказаного, слід відзначити, що дистанційне управління активно розвивається, як популярна форма зайнятості. Саме зростання дистанційної зайнятості дозволить безболісно пройти шлях трансформації стандартних форм зайнятості та соціально-трудова відносин.

Бібліографічний список

1. Білявський В. М. Розробка клієнтоорієнтованої стратегії обслуговування споживачів підприємства. *Вісник Львівської комерційної академії*. 2015. Вип. 49. С. 41–44.
2. Biliavskiy V., Biliavska J. Evaluation of personal career management efficiency of trade enterprise employees. *Canadian Journal of Science and Education*. 2014. № 2 (6). P. 684–695.

Василишина Олена Володимирівна

канд. с.-г. наук, доцент

Уманський національний університет садівництва

м. Умань

ВПЛИВ ПІСЛЯЗБИРАЛЬНОЇ ОБРОБКИ ПОЛІСАХАРИДНИМИ КОМПОЗИЦІЯМИ НА ОСОБЛИВОСТІ ТЕХНОЛОГІЇ ЗБЕРІГАННЯ ПЛОДІВ ВИШНІ

Плоди вишні швидко псуються вже на етапі збору та реалізації врожаю [1, 2]. Тому розробка нових технологій їх зберігання, які сприяють підвищенні якості та подовжують термін зберігання продукції є актуальною. Останнім часом значної уваги набули технології зберігання плодів з використанням екоінновацій, зокрема обробки плодів перед зберіганням екологічно чистими речовинами, які є безпечними для обробки продукції та навколишнього середовища [3, 4, 5].

Нами розроблено технологію зберігання плодів вишні з використанням полісахаридних композицій перед зберіганням. Плоди вишні за попередньої обробки розчином хітозану з саліциловою кислотою після зберігання мали вищі показники товарної якості, менші втрати маси, вищий вміст сухих розчинних речовин, цукрів, титрованих кислот, аскорбінової кислоти, дубильних і барвних речовин. Вони мають вищу твердість та антиоксидантну активність, нижчу інтенсивність дихання, тому проходження фізіолого-біохімічних процесів протягом зберігання сповільнюється разом із зміною активності ферментів.

Для технологічного процесу зберігання, плоди вишні обприскують за 2–3 дні до настання споживчої стадії стиглості розчином до складу якого входить 1 % хітозану та 100 мг/л саліцилової кислоти (рис. 1). Після висихання, плоди споживчого ступеня стиглості, одного товарного та помологічного сорту, розвинуті, цілі, свіжі, чисті, без надлишкової зовнішньої вологи та стороннього запаху за розміром по найбільшому поперечному діаметру не менше 16 мм для 1 сорту закладають в ящики № 5 вагою не менше 5 кг (за ГОСТ 10131).

Здійснюють пакування та маркування з наклеюванням етикетки, що містить відомості про назву і адресу відправника, дату збирання, пакування, відвантаження, маси нетто плодів.