

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-54-51>

УДК 338.431.84:331.108

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНСЬКОГО ІНСТИТУТУ ЕКСПЕРТИЗИ СОРТІВ РОСЛИН

PECULIARITIES OF THE FORMATION OF PERSONNEL POTENTIAL OF THE UKRAINIAN INSTITUTE FOR PLANT VARIETY EXAMINATION

Попова Оксана Павлівна

кандидат історичних наук, завідувач відділу науково-організаційної роботи,
Український інститут експертизи сортів рослин
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2587-2860>

Скубій Ольга Андріївна

старший науковий співробітник відділу науково-організаційної роботи,
Український інститут експертизи сортів рослин
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8414-9894>

Стефківська Юлія Леонідівна

старший науковий співробітник відділу науково-організаційної роботи,
Український інститут експертизи сортів рослин
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5679-0377>

Popova Oksana, Skubiii Olga, Stefkivska Yuliya
Ukrainian Institute for Plant Variety Examination

У статті здійснено узагальнення теоретичних засад визначення сутності кадрового потенціалу в Українському інституті експертизи сортів рослин при проведенні кваліфікаційної експертизи сортів рослин, охарактеризовано його організаційну структуру. Проаналізовано сучасний стан наявних трудових ресурсів Українського інституту експертизи сортів рослин за підсумками 2020–2022 років, зокрема фахівців-агронومів філій, які проводять науково-технічну експертизу. Визначено причини дефіциту кадрів на філіях інституту. За результатами аналізу штатної і фактичної чисельності працюючих в інституті встановлено, що нестача кадрових ресурсів для проведення науково-технічної експертизи становить 42 % до загальної потреби в фахівцях в цілому по мережі. За результатами досліджень освітнього рівня фактично працюючих в інституті встановлено, що позитивна динаміка спостерігається впродовж останніх трьох років в частині збільшення чисельності працівників з науковим ступенем. Визначено основні напрями відтворення кадрового потенціалу Українського інституту експертизи сортів рослин для проведення кваліфікаційної експертизи сортів рослин.

Ключові слова: кадровий потенціал, експертиза сортів рослин, трудові ресурси, працівники, фахівець.

The article summarizes the theoretical foundations of determining the essence of personnel potential at the Ukrainian Institute for Plant Varieties Examination during the qualification examination of plant varieties, and describes its organizational structure. The current state of the available labor resources of the Ukrainian Institute for Plant Varieties Examination was analyzed based on the results of 2020–2022, in particular the agronomists of the branches that conduct scientific and technical examination. The reasons for the shortage of personnel at the branches of the Ukrainian Institute for Examination of Plant Varieties have been determined (lack of infrastructure and prospects in the villages; shortage of equipment; shortage of labor force due to mobilization, which leads to an increase in the physical load of the remaining workers, an increase in costs due to the search for new workers; delays in agricultural work; demining the territories after de-occupation). According to the results of the analysis of the regular and actual number of employees at the institute, it was established that the lack of human resources for conducting scientific and technical expertise is 42 % (heads of the field research department – 2.7%, leading agronomist – 16.6%, agronomist of the 1st category – 15.3%, agronomist of the 2nd category – 7.8%) of the total need for specialists in the network as a whole. Based on the results of studies of the educational level of those actually working at the institute, it was established that positive dynamics have been observed over the past three years in



terms of increasing the number of employees with a scientific degree. The main directions of reproduction of the personnel potential of the Ukrainian Institute for Plant Varieties Examination for the qualification examination of plant varieties have been determined. They are: creation of personnel support systems; improvement of the existing system of interaction between units; interpersonal relations of employees, creation of information environment and communication system between participants; introduction of the employee training system; formation of information infrastructure human resources by attracting qualified specialists, as well as creating complex programs for training, retraining and advanced training of relevant personnel.

Keywords: personnel potential, examination of plant varieties, labor resources, employees, specialist.

Постановка проблеми. Планування, формування та аналіз чисельності працівників установи є одним із актуальних напрямів в діяльності Українського інституту експертизи сортів рослин (далі- УІЕСР). Управління кадровими ресурсами Українського інституту експертизи сортів рослин (з метою підвищення ефективності діяльності та інноваційного розвитку) і посилення його конкурентних позицій на національному і міжнародному рівнях потребують впровадження в діяльність установи системи управління персоналом. Це дозволить розробити нові підходи для мотивації трудової діяльності кожного працівника.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню проблеми формування та ефективного використання кадрового потенціалу підприємства присвячено науковій праці С. С. Гриневич, Д. П. Богині., І. Р. Бузька, Г. О. Надьона, О. В. Вартанова та ін. [1–4]. Завдяки цим та іншим ученим було дано визначення поняття кадрового потенціалу підприємства. Розкрито кількісні показники та якісні характеристики кадрового потенціалу підприємства

Зокрема, широке висвітлення сутності до визначення поняття «кадровий потенціал» знайшло відображення у працях відомих українських учених, таких як Довбенко В. І., Мельник В. М., де поняття «кадровий потенціал» розглядається як тимчасові вільні або резервні трудові місця, які потенційно можуть бути зайняті фахівцями в результаті їх розвитку і навчання [5, с. 12].

Стратегії розвитку кадрового потенціалу суб'єктів аграрного сектору, особливості формування кадрового потенціалу сільськогосподарських підприємств, організаційно-економічні та організаційно-правові інструменти управління розвитком кадрового потенціалу аграрного виробництва, розвиток кадрового потенціалу аграрних підприємств в умовах диджиталізації, результативність та ефективність праці на аграрному підприємстві – всі ці теми залишаються в центрі уваги дослідників [6, с.8].

Дослідження специфіки формування стратегії розвитку кадрового потенціалу підприємства не є принципово новим для сучасної економічної науки. Існує чимало напрацювань у даній сфері, пов'язаних з формуванням програм професійного розвитку та підготовки персоналу підприємств, забезпечення підвищення його кваліфікації відповідно до зміни технологічної бази виробництва тощо. В даному аспекті необхідно особливо відзначити вагомий внесок, який здійснено у вивчення проблем формування напрямків розвитку кадрового потенціалу підприємств, який здійснено у роботах таких дослідників: М. І. Дзямулич [7], Т. П. Збрицька [8], Ю. О. Чалюк [9], Т. О. Шматковська [10], С. Бек [11], Н. Сабат [12], Д. Спаркс [13] та багатьох інших.

Метою даної статті є вивчення особливостей формування кадрового потенціалу УІЕСР при проведенні кваліфікаційної експертизи сортів рослин.

Вклад основного матеріалу дослідження. Ефективність економіки будь-якого суспільства насамперед визначається якістю наявних трудових ресурсів та способом їх використання у виробництві, адже основною продуктивною силою є люди з їхніми здібностями та можливостями. В сучасних умовах роль людини у виробництві суттєво змінилася: людина є не тільки найважливішим елементом виробничого процесу на підприємстві, але й головним його стратегічним ресурсом. Вкладення в людські ресурси стають довгостроковим фактором конкурентоспроможності підприємства [14, с. 19–37].

Основою будь-якої організації є кадровий потенціал. Кадри є активним елементом організації і рушійною силою. Від кваліфікації персоналу, його ефективного набору, розстановки залежить результат діяльності організації, успіхи в соціальній та економічній сферах, а також місце організації на ринку праці. Кадровий потенціал знаходиться під впливом зовнішніх факторів (соціальний, технічний, економічний) і внутрішніх чинників (осо-

бистісні, статусний потенціал, мотиваційний чинник) [15, с. 322].

Відзначимо, що організаційна структура УІЕСР побудована по принципу лінійно-функціональної структури – управлінський, стратегічний та науковий потенціал установи зосереджено на рівні центрального апарату, а проведення комплексу польових досліджень сконцентровано на пунктах досліджень філій. Невиробничі функціональні підрозділи (відділ бухгалтерського обліку та фінансової звітності, відділ кадрів і діловодства, відділ науково-організаційної роботи, експлуатаційно-технічний відділ тощо) не беруть участь безпосередньо у процесі проведення науково-технічної експертизи, але співробітники виконують значне число функцій, які потрібно реалізувати для забезпечення діяльності установи.

Кадровий потенціал УІЕСР слід розглядати як загальний рівень забезпечення трудовими ресурсами можливостей сучасного стану і розвитку установи. А трудові ресурси – як працюючі в УІЕСР та його філіях робітники, які вкладають свою працю, інтелектуальні та фізичні можливості, наукові знання і практичний досвід для роботи, пов'язаної з проведенням кваліфікаційної експертизи сортів рослин. Основою їх формування виступає сільське населення у працездатному віці.

Оскільки безпосередньо люди здійснюють вплив на організацію роботи та мікроклімат у колективі, необхідно враховувати кількісні і якісні показники кадрового потенціалу. До кількісних показників кадрового потенціалу УІЕСР відносяться – фактична чисельність, статевий склад працівників, стаж роботи, розподіл за віковими категоріями співробітників;

до якісних – професійний рівень знань, досвід роботи, психологічні особливості людей.

Станом на 01 січня 2023 року організаційна структура УІЕСР налічувала 20 філій, 12 відділів, 2 лабораторії і дорадчі органи: балансову і методичну комісії, вчену раду і раду молодих вчених.

Відомо що штатна структура визначає кількісно-професійний склад персоналу, склад підрозділів і перелік посад, розміри оплати праці і фонд заробітної плати працівників. Склад посад центрального апарату УІЕСР за категоріями та їх співвідношення відображено у таблиці 1.

Із таблиці 1 видно, що протягом 2022 року планова чисельність посад, а саме: керівників складає 26 осіб (що становить 16% від загальної кількості штатних одиниць), дослідників (наукових співробітників) – 97 осіб (59,5%), допоміжного персоналу (технічних співробітників) – 40 (24%), а також що фактична кількість керівників протягом року станом на 01.01.2023 р. зменшилася на 4 особи, дослідників збільшилася на 4, а от кількість допоміжного персоналу незмінна і складає 38 осіб. Також на підставі даних наведених в таблиці 1 можна зробити висновок, що станом на 01.01.2023 забезпечення кадровими ресурсами центрального апарату УІЕСР складає: керівники – 18%, дослідники – 50%, а допоміжний персонал – 32% від загальної кількості фактично працюючих осіб.

Комплекс польових і лабораторних досліджень з кваліфікаційної експертизи сортів рослин виконує 20 філій УІЕСР, а саме: Вінницька, Волинська, Дніпропетровська, Донецька, Житомирська, Закарпатська, Івано-Франківська, Кіровоградська, Львів-

Таблиця 1

Склад посад центрального апарату УІЕСР за категоріями

№ з/п	Категорія посад	Штат			Факт			+/- фактична чисельність до штатної чисельності
		Станом на 01.01.2022	Станом на 01.01.2023	% до загальної кількості	Станом на 01.01.2022	Станом на 01.01.2023	% до загальної кількості	
1	Керівники	26	26	16	26	22	18	-4
2	Дослідники	97	97	60	54	60	50	-37
3	Допоміжний персонал	40	40	24	38	38	32	-2
	Всього:	163	163	100	118	120	100	-43

Джерело: складено автором за даними статистичної звітності УІЕСР

ська, Одеська, Полтавська, Рівненська, Сумська, Тернопільська, Харківська, Хмельницька, Черкаська, Чернівецька, Чернігівська філії УІЕСР та Київська спеціалізована філія УІЕСР. Філії УІЕСР є відокремленими структурними підрозділами, що не мають статусу юридичної особи, діють у складі УІЕСР.

В даний час важливий не тільки якісний прогноз кількості працівників, а й регулярний, своєчасний аналіз їх чисельності та складу, трудових показників в цілому, виявлення можливостей економії робочої сили шляхом її правильної розстановки і раціонального використання. Одним із важливих завдань діяльності УІЕСР є контроль за правильним використанням трудових ресурсів, що включає аналіз відповідності фактичних показників чисельності, складу працівників за посадами, рівень освіченості, за віковим поділом, тощо.

Аналіз штатної чисельності працівників УІЕСР і його філій показав, що впродовж 2020–2022 років загальна чисельність працівників по загальному фонду не змінювалась і залишилась на рівні 1215 осіб.

Розглянемо фактичну чисельність працівників УІЕСР і його філій. Станом на 01.01.2023 року фактична чисельність працівників УІЕСР по загальному фонду становить 716 осіб (або 59% до штатної чисельності працівників), збільшилась до початку року на 8 чол., за період з початку 2020 року кількість працівників збільшилась на 59 чол. (рис. 1).

Майже третина населення України проживає в сільській місцевості, однак питання дефіциту кадрів відоме багатьом агрокомпаніям. І малі і великі сільськогосподарські

підприємства України мають спільну проблему – гострий брак не тільки фахівців, але й робочих рук. Причина полягає у відсутності в селах інфраструктури та перспектив. Сільське населення постійно зменшується через погані умови проживання. Адаже на будь-які економічні та соціальні проблеми населення цих регіонів одразу ж реагує міграційним потоком у сусідню Польщу чи Німеччину. Чернігівщина і Сумщина завжди були депресивними регіонами з низьким рівнем добробуту населення. Великий відтік молоді в міста, до столиці та за кордон і зупинити ці потоки практично неможливо. Найгострішою, звичайно, є проблема з виїздом людей на заробітки, і в західному регіоні ця тенденція більш виражена. Також помітна тенденція останніх років, особливо для Західної України, коли переманюють агрономів до Таджикистану, Казахстану [16].

Проблеми, з якими стикаються підприємства АПК України, це: дефіцит техніки, яка пошкоджена/зруйнована під час війни на окупованих територіях; дефіцит робочої сили через мобілізацію, що призводить до збільшення фізичного навантаження працівників, що залишились, зростання витрат через пошук нових працівників, затримки в сільськогосподарських роботах та загрози знищення малих господарств; замінування територій після деокупації – неможливе формування безпечних умов праці для працівників аграрного сектору [17].

Ця ситуація значною мірою впливає і на забезпеченість кадрами в філіях УІЕСР. Зміни фактичної чисельності працівників УІЕСР, динаміка вакантних посад працівників філій

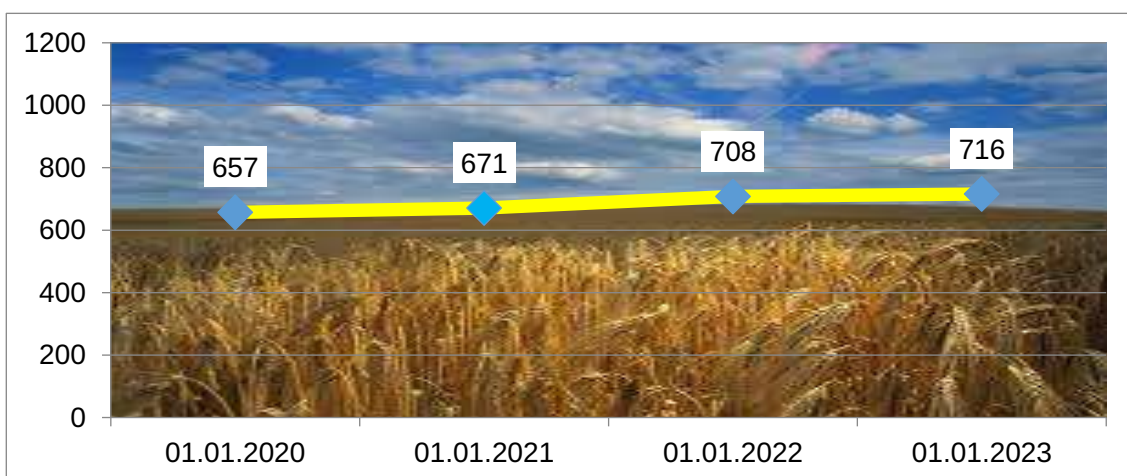


Рис. 1. Динаміка фактичної чисельності працівників УІЕСР, 2020–2022 роки, чол.

Джерело: складено автором за даними звітності філій УІЕСР

за період 2020–2022 рр. свідчить про тенденцію нестачі працівників на пунктах досліджень філій впродовж останніх років (рис. 2).

Кількість вакантних посад станом на 01.01.2023 року становить 477 чол., з яких 202 чол. (або 42%) – посади фахівців, необхідні для забезпечення проведення кваліфікаційної експертизи сортів рослин в філіях УІЕСР. Аналізуючи структуру вакантних посад на звітну дату можна зробити висновок, що в філіях спостерігається неукомплектованість такими працівниками: керівники відділу польових досліджень – 2,7%, провідний агроном – 16,6%, агроном 1 категорії – 15,3%, агроном 2 категорії – 7,8% (рис. 3).

Одним із пріоритетних завдань по забезпеченню життєдіяльності УІЕСР є раціональне використання трудових ресурсів. Протягом 2020–2022 років УІЕСР проведено оптимізацію кадрових ресурсів працівників із зосередженням робочих місць саме на територіях, де безпосередньо здійснюється проведення науково-технічної експертизи сортів рослин. Виникає потреба перерозподілу агрономів шляхом збільшення їх чисельності у філіях, де завантаженість на одного працівника складає більше 100 відсотків за рахунок зменшення кількості працюючих у філіях, де є перевищення фактичної чисельності над нормативною потребою.

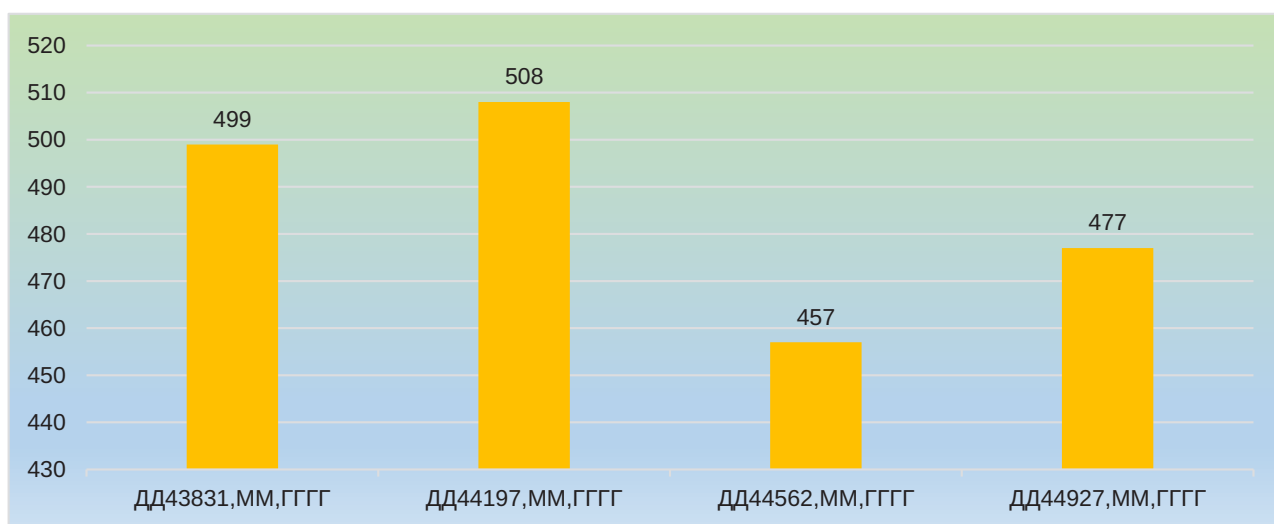


Рис. 2. Динаміка вакантних посад філій за період з 2020 р. по 2023 р.

Джерело: складено автором за даними звітності філій УІЕСР

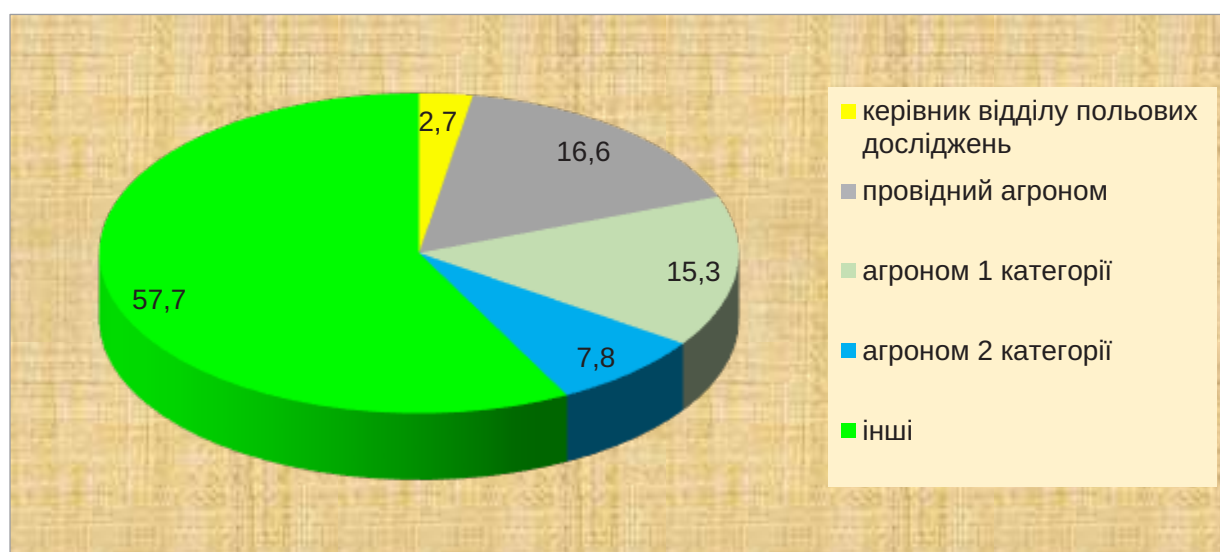


Рис. 3. Частка вакантних посад фахівців філій станом на 01.01.2023 р., чол.

Джерело: складено автором за даними звітності філій УІЕСР

Для ефективної роботи підприємства доцільно не тільки мати необхідну кількість працівників, але також вони повинні відповідати за своєю кваліфікацією вимогам діяльності підприємства. Тому аналіз професійного складу та рівня кваліфікації працівників є важливим аспектом аналізу чисельності, який доцільно здійснити в подальших дослідженнях.

Ефективність роботи будь-якого підприємства (організації) безпосередньо залежить від формування, планування та аналізу чисельності персоналу, його професійно-кваліфікаційного та освітнього рівня.

Наявність освіти є важливим показником. Рівень освіченості фактично працюючих в УІЕСР показано на рисунку 4.

Станом на 01.01.2023 року в УІЕСР із загальної чисельності фактично працюючих 29 осіб мають вчене звання та науковий ступінь, 292 – вищу освіту, решта середню, середню-спеціальну або технічну освіту. За останні 2 роки відбувались зміни по персоналу, збільшилась кількість працівників: на 3 чоловіка докторів, кандидатів наук, на 14 чоловік з вищою освітою; на 8 чоловік з середньо-спеціальною або технічною.

Станом на початок 2023 року частка працівників з науковим ступенем, вченим званням складає 4% до загальної чисельності працюючих, з вищою освітою – 41 відсотків, 39% з середньо-спеціальною або технічною, 16% працівників мають середню освіту.

Аналізуючи рух кадрів за 2020–2022 роки по мережі УІЕСР спостерігаємо, що станом

на 01.01.2023 року налічувалось 708 працівників таких вікових категорій: до 30 років – 62 особи, до 50 років – 478 особи, віком більше 50 років – 168 осіб.

З початку року відбулися значні зміни у віковій категорії працівників віком до 50 років: в порівнянні з 2020 роком збільшилась кількість осіб на 62 чоловіка, а в порівнянні з 2021 роком – на 50 чоловік (рис. 5).

Умовами раціонального використання трудових ресурсів УІЕСР є забезпечення УІЕСР та його філій реальною необхідною кількістю працівників, з відповідним рівнем кваліфікації, оптимальною завантаженістю і відповідною оплатою праці. Серед способів раціоналізації використання ресурсів на філіях УІЕСР найбільш перспективними є зацікавлення працівників в постійному пошуку та реалізації заходів із раціонального використання ресурсів на всіх етапах проведення експертизи сортів рослин, створення ефективної системи економічних санкцій та заохочень, формування стійкої мотивації працівників до раціонального використання ресурсів.

Висновки. Проведені дослідження дають змогу зробити висновок про те, що в УІЕСР важливим елементом ресурсного потенціалу є кадровий потенціал і як джерело інноваційних ідей використовують персонал. Висока частка працівників з вищою освітою, фактично працюючих кандидатів і докторів наук забезпечують якість проведення кваліфікаційної експертизи сортів рослин.

За результатами проведених досліджень нами визначено основні напрямками відтво-



Рис. 4. Рівень освіченості фактично працюючих в УІЕСР, чоловік

Джерело: складено автором за даними звітності філій УІЕСР

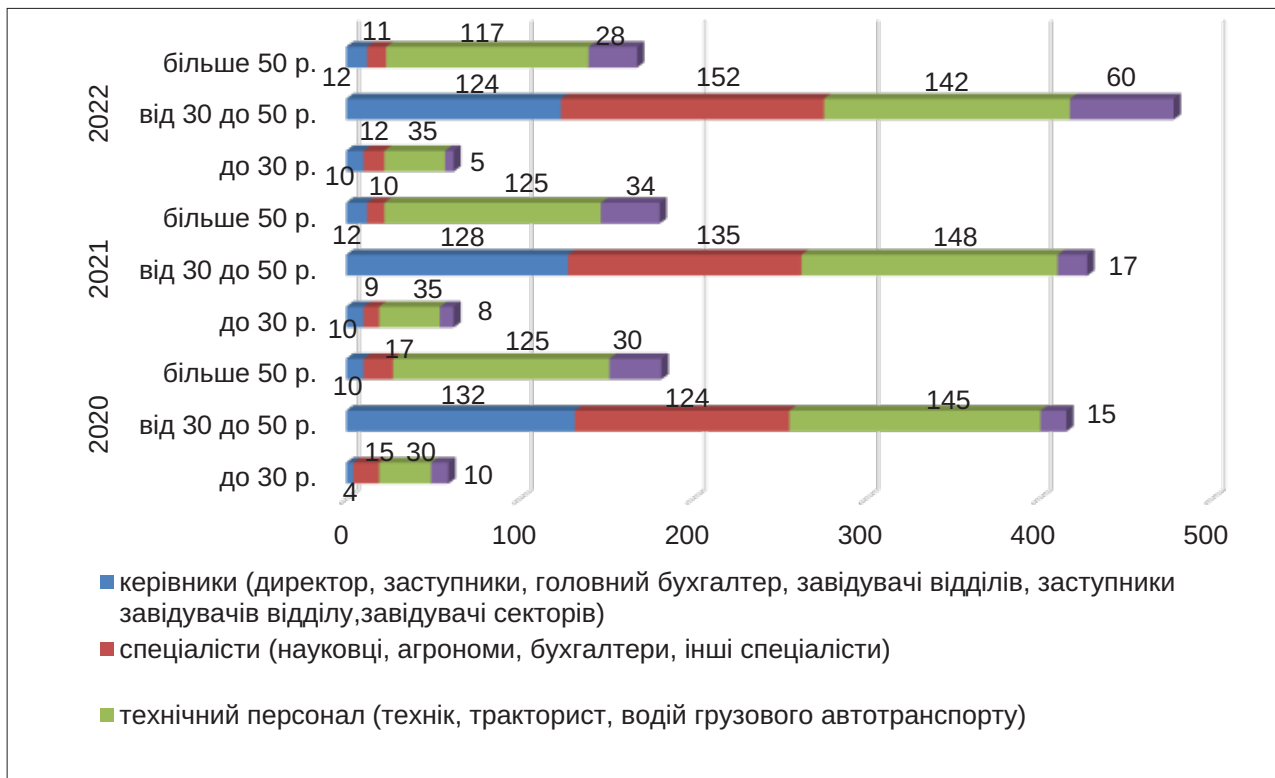


Рис. 5. Структура фактичної чисельності працівників УІЕСР за віком в розрізі посад, чоловік

Джерело: складено автором за даними звітності філій УІЕСР

рення кадрового потенціалу в діяльності УІЕСР:

- створення систем кадрового забезпечення;
- удосконалення наявної системи взаємодії між підрозділами УІЕСР;
- міжособистісні відносини працівників, створення інформаційного середовища та системи комунікацій між учасниками;
- запровадження системи навчання працівників, яка необхідна для ефективного впровадження інноваційної ідеї з урахуванням системи спільних дій;
- формування інформаційної інфраструктури та підготовка фахівців до роботи в умовах інформаційного суспільства, забезпечення доступу до інформації;
- кадрове забезпечення шляхом залучення кваліфікованих спеціалістів, а також створення комплексних програм із підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації відповідних кадрів.
- узгодження кадрової політики підрозділів, системи навчання та перепідготовки працівників;

– матеріальне стимулювання працівників, зайнятих науковими розробками;

В умовах інноваційної спрямованості економіки країни і активізації інноваційних процесів в УІЕСР особливої актуальності набуває питання формування кадрової політики, яка повинна будуватися по трьом основним напрямкам: планування персоналу з урахуванням майбутніх планів організації, система управління продуктивністю праці, система розвитку персоналу. Планування персоналу має в першу чергу сприяти вирішенню проблем нестачі компетентних фахівців. Важливим аспектом кадрової політики є система управління продуктивністю праці, яка включає рольові моделі, диференційовані критерії вимірювання ефективності праці, систему оцінки персоналу та систему стимулювання. Система розвитку персоналу – ще одне першочергове завдання. Головну роль при цьому відіграє оцінка розвитку персоналу, яка дозволяє аналізувати знання, навички та установки співробітників, а також визначити область діяльності, що вимагає поліпшення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Гринкевич С. С. Методичний інструментарій дослідження трудового потенціалу в розрізі його компонентної структури. *Соціальна економіка і політика. Економічний часопис-XXI*. 2011. № 7–8. С. 5457.
2. Богиня Д. П., Грішнова О. А. Основи економіки праці. Київ : Знання. 2000. 313 с.
3. Соціально-трудова потенція: теорія і практика. за ред. М. І. Долішнього, С.М. Злупка. Ч.1. Київ: Наукова думка. 1994. 261 с.
4. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах сучасного розвитку ринку праці : [монографія]. [Бузько І. Р., Вартанова О. В., Надьон Г. О. та ін.]. Луганськ : Вид-во СЛУ ім. В.Далія. 2009. 304 с.
5. Довбенко В. С., Мельник В. М. Потенціал і розвиток підприємства. Львів : вид-во «Львівська політехніка». 2010. 232 с.
6. Земляна Л. С. Структурно-логічна схема понять в контексті розвитку кадрового потенціалу аграрного підприємства. *Український журнал прикладної економіки та техніки*. 2022 Том 7. № 4. С. 107–110. DOI: <https://doi.org/10.36887/2415-8453-2022-4-14> (дата звернення: 19.09.2023).
7. Дзямучич М. І., Шматковська Т. О. Управління розвитком персоналу підприємства в умовах економічної глобалізації. *Економічний форум*. 2020. № 3. С. 138142. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&_S21P03=FILA=&_S21STR=ecfor_2020_3_23 (дата звернення: 19.09.2023).
8. Збрицька Т. П., Савченко Г. О., Татаревська М. С. Управління розвитком персоналу. Одеса : Атлант. 2013. 427 с. URL: <http://lib.idgu.edu.ua/wp-content/uploads/2018/12/%D0%A3%D0%A0%D0%9F.pdf> (дата звернення: 19.09.2023).
9. Чалюк Ю. О. Глобальний соціально-економічний розвиток в умовах VUCA, SPOD, DEST та BANI світу. *Економіка та суспільство*. 2022. Вип. 36. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1133> (дата звернення: 19.09.2023).
10. Шматковська Т. О., Дзямучич М. І., Стащук О. В. Особливості моделювання бізнес-процесів в умовах формування цифрової економіки. *Економіка та суспільство*. 2021. №26. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-072/2021-26-66> (дата звернення 19 вересня 2023)
11. Beck S. Skill and Competence Management as a Base of an Integrated Personnel Development (IPD). *Journal of Universal Computer Science*. 2003. Vol. 9(12). P. 1381–1387.
12. Sabat, N., Ersozoglul, R., Kanishevskal, L., Pet'ko, L., Spivak, Y., Turchynoval, G., Chernukhal, N. Staff development as a condition for sustainable development entrepreneurship. *Journal of Entrepreneurship Education*. 2019. Vol. 22. P. 1–7. URL: <https://enpuir.npu.edu.ua/handle/123456789/24342> (дата звернення: 19.09.2023).
13. Sparks, D., Loucks-Horsley, S. Five models of staff development for teachers. *Journal of staff development*. 1989. Vol. 10(4). P. 40–57. URL: <https://studylib.net/doc/5848471/five-models-of-staff-development> (дата звернення: 19.09.2023).
14. Саблук П. Т. Проблеми забезпечення дохідності агропромислового виробництва в Україні в постіндустріальний період. *Економіка АПК*. 2008. № 4. С. 19–37.
15. Козлова І. М., Давидов С. І. Кадровий потенціал: поняття, сутність, основні характеристики. *Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки та практики. XII Міжнародна науково-практична конференція (25 листопада 2022 р.)*. Харків, 2022. С. 322–325. URL: http://repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/28639/1/Козлова_І._М.%2C_Давидов_С._І._Кадровий_потенціалпоняття%2C_сутність_%2C_основні_характеристики._.pdf (дата звернення: 19.09.2023).
16. Колос Н. Ми були, були на селі. *Бізнес*. 2018 URL: <https://business.ua/economy/7885-mi-buli-buli-na-seli> (дата звернення: 19.09.2023).
17. Дідур С., Труніна І., Білик М. Трансформаційні процеси агропромислових підприємств в умовах війни та у післявоєнний період. *Економіка та суспільство*. 2023. Том 53. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-53-5> (дата звернення: 19.09.2023).

REFERENCES:

1. Hrynkevych S. (2011) Metodichnyy instrumentariy doslidzhennya trudovoho potentsialu v rozrizi yoho komponentnoyi struktury [Methodological toolkit for the study of labor potential in terms of its component structure]. *Sotsial'na ekonomika i polityka., Ekonomichnyy chasopys* – КНКНІ, 7–8, pp. 5457
2. Bohynia D., Hrishnova O. (2000) Osnovy ekonomiky pratsi [Fundamentals of labor economics]. Kyiv: Znan-nya, p. 313 (Navch. posibnik)
3. Sotsial'no-trudovyy potentsial: teoriya i praktyka [Social and labor potential: theory and practice]. (1994) [za red., M. Dolishynogo, S. Zlupka]. Kyiv: Naukova dumka, Ch. 1. P. 261.

4. Stratehichne upravlinnya personalom pidpryyemstva v umovakh suchasnoho rozvytku rynku pratsi [Strategic management of enterprise personnel in the conditions of modern labor development] (2009) [monografia]. Buzco I. Vartanova O. Nadion G. & others. Luhansk, Vyd-vo SNU im. V. Dalya. P. 304.
5. Dovbenko V., Melnyk V. (2010) Potentsial i rozvytok pidpryyemstva [Potential and development of entrepreneurship: training manual]. Lviv: vydavnytstvo «Lvivska polytechnica». P. 232.
6. Zemlyana L. (2022) Strukturno-lohichna skhema ponyat' v konteksti rozvytku kadrovoho potentsialu ahrarynoho pidpryyemstva [Structural and logical scheme of concepts in the context of the development of personnel potential of an agrarian enterprise], *Ukrayinsky zhurnal prykladnoyi ekonomiky ta tekhniky*. Tom 7. № 4. P. 107–110. DOI: <https://doi.org/10.36887/2415-8453-2022-4-14> (Accessed 19 Sep 2023).
7. Dzyamulych M., Shmatkovska T., (2020). Upravlinnya rozvytkom personalu pidpryyemstva v umovakh ekonomichnoyi hlobalizatsiyi [Management of enterprise personnel development in conditions of economic globalization]. *Economichnyy Forum*. No. 3. P. 138–142. Available at: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=ecfor_2020_3_23 (Accessed 19 Sep 2023).
8. Zbrytska T., Savchenko G., Tatarevska M. (2013) Upravlinnya rozvytkom personalu [Personnel development management]. Odessa: Atlant. P. 427. Available at: <http://lib.idgu.edu.ua/wp-content/uploads/2018/12/%D0%A3%D0%A0%D0%9F.pdf> (Accessed 19 Sep 2023).
9. Chalyuk Yu. (2022) Hlobal'nyy sotsial'no-ekonomichnyy rozvytok v umovakh VUCA, SPOD, DEST ta BANI svitu [Global socio-economic development in VUCA, SPOD, DEST and BANI conditions of the world]. *Ekonomika ta suspil'stvo*. Vyp. 36. Available at: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1133> (Accessed 19 Sep 2023).
10. Shmatkovska T., Dzyamulych M. and Stashchuk O. (2021) Osoblyvosti modelyuvannya biznes-protsesiv v umovakh formuvannya tsyfrovoyi ekonomiky [Peculiarities of modeling business processes in the conditions of the formation of the digital economy]. *Ekonomika ta suspil'stvo* [Online], vol. 26. Available at: <https://doi.org/10.3278/2/2524-0072/2021-26-66> (Accessed 19 Sep 2023)
11. Beck S. (2003) [Skill and Competence Management as a Base of an Integrated Personnel Development (IPD)]. *Journal of Universal Computer Science*. Vol. 9(12), pp. 1381–1387.
12. Sabat N., Ersozoglu R., Kanishevskaya L., Pet'ko L., Spivak Y., Turchynova G., Chernukha N. (2019) [Staff development as a condition for sustainable development entrepreneurship]. *Journal of Entrepreneurship Education*. Vol. 22. P. 1–7. Available at: <https://enpuir.npu.edu.ua/handle/123456789/24342> (Accessed 19 Sep 2023).
13. Sparks D., Loucks-Horsley S. (1989) [Five models of staff development for teachers]. *Journal of staff development*. Vol. 10(4). pp. 40–57, available at: <https://studylib.net/doc/5848471/five-models-of-staff-development> (Accessed 19 Sep 2023).
14. Sabluk P. (2008) Problemy zabezpechennya dokhidnosti ahropromyslovoho vyrobnytstva v Ukraini v postindustrial'nyy period [Problems of ensuring the profitability of agro-industrial production in Ukraine in the post-industrial period]. *Ekonomika APK*. Vol. 4. P. 1937
15. Kozlova I., Davydov S. (2022) Kadrovyy potentsial: ponyattya, sutnist', osnovni kharakterystyky [Personnel potential: concept, essence, main characteristics]. P. 322. [Online] available at: http://repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/28639/1/Козлова_І._М.%2C_Давидов_С._І._Кадровий_потенціалпоняття%2C_сутність_%2C_основні_характеристики._.pdf (Accessed 19 Sep 2023).
16. Kolos N. (2018) My buli, buli na seli [We were, were in the village]. *Biznes* [Online]. Available at: <https://business.ua/economy/7885-mi-buli-buli-na-seli>
17. Didur S., Trunina I., Bilyk M. (2023) Transformatsiyni protsesy ahropromyslovykh pidpryyemstv v umovakh viyny ta u pisl'yavoyennyi period [Transformational processes of agro-industrial enterprises in the conditions of war and in the post-war period]. *Ekonomika ta suspil'stvo* (53). DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-53-5> (Accessed 19 Sep 2023).