

В. О. Саєнко,

аспірант, Полтавський державний аграрний університет, м. Полтава, Україна

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0008-0822-0485>

DOI: 10.32702/2306-6814.2024.8.152

АРХІТЕКТОНІКА КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА АГРОПРОДОВОЛЬЧОЇ СФЕРИ

V. Saienko,

PhD student, Poltava State Agrarian University, Poltava, Ukraine

ARCHITECTURE OF PERSONNEL POTENTIAL IN THE MANAGEMENT SYSTEM OF AN AGRO-FOOD ENTERPRISE

В даній статті досліджено архітектуру кадрового потенціалу в системі менеджменту підприємства агропродовольчої сфери. Актуальність даного дослідження розвитку кадрового потенціалу в системі менеджменту підприємства агропродовольчої сфери пов'язані із змінами в агропродовольчій сфері, зокрема через війну, впровадження нових технологій, зміні структури ринку, зміні державної політики; викликами для підприємств агропродовольчої сфери, зокрема нестачі кваліфікованих кадрів, відтоку кадрів, низькій продуктивності праці; перевагами розвитку кадрового потенціалу, зокрема підвищенням конкурентоспроможності, зростанням продуктивності праці, зниженням витрат, підвищенням інноваційності: напрямками дослідження, зокрема аналізом потреб підприємств у кадрах, розробці програм розвитку персоналу, створенні мотиваційної системи, використанні нових методів управління персоналом; очікуваними результатами, зокрема щодо підвищення кваліфікації кадрів, зростання продуктивності праці, підвищення конкурентоспроможності. Дослідження розвитку кадрового потенціалу в системі менеджменту підприємства агропродовольчої сфери є актуальним завданням, яке може допомогти підприємствам вирішити ряд проблем та досягти успіху в умовах динамічного розвитку. Розвиток кадрового потенціалу є ключовим фактором успішного розвитку агропродовольчої сфери. Впровадження нових технологій, підвищення мотивації та залучення, розвиток кар'єри, збільшення привабливості агропродовольчої сфери для молоді та співпраця з навчальними закладами — це лише деякі з перспективних напрямків розвитку кадрового потенціалу в системі менеджменту підприємства агропродовольчої сфери. Важливо зазначити, що розвиток кадрового потенціалу — це постійний процес, який потребує систематичного вдосконалення; необхідно враховувати специфіку агропродовольчої сфери та потреби конкретного підприємства; успішний розвиток кадрового потенціалу можливий лише за умови співпраці керівництва, працівників та навчальних закладів.

This article examines the architecture of personnel potential in the management system of an agro-food enterprise. The relevance of this research on the development of personnel potential in the management system of agri-food enterprises is related to changes in the agri-food sector, in particular due to the war, the introduction of new technologies, changes in the market structure, changes in state policy; challenges for enterprises in the agro-food sector, in particular, the lack of qualified personnel, the outflow of personnel, low labor productivity; the advantages of developing personnel potential, in particular, increasing competitiveness, increasing labor productivity, reducing costs, increasing innovation: research directions, in particular, analyzing the needs of enterprises in personnel, developing personnel development programs, creating a motivational system, using new methods of personnel management; expected results, in particular, regarding the improvement of personnel qualifications, growth of labor productivity, and improvement of competitiveness. The study of the development of personnel potential in the management system of an agro-food enterprise is an urgent task that can help enterprises solve a number of problems and achieve success in the conditions of dynamic development. The development of personnel potential is a key factor in the successful development of the agro-food sector. Introducing new technologies, increasing motivation and involvement, career development, increasing the attractiveness of the agri-food sector for young people, and cooperation with educational institutions are just some of the promising directions for the development of personnel potential in the management system of agri-food enterprises. It is important to note that the development of personnel potential is a continuous process

that requires systematic improvement; it is necessary to take into account the specifics of the agro-food sector and the needs of a specific enterprise; successful development of personnel potential is possible only if management, employees and educational institutions cooperate.

Ключові слова: архітектура, кадровий потенціал, система, менеджмент, підприємства агропродовольчої сфери.

Key words: architecture, personnel potential, system, management, agro-food enterprises.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

Актуальність дослідження розвитку кадрового потенціалу в системі менеджменту підприємства агропродовольчої сфери пов'язані із змінами в агропродовольчій сфері, зокрема впровадженням нових технологій, зміні структури ринку, зміні державної політики; викликами для підприємств агропродовольчої сфери, зокрема нестачі кваліфікованих кадрів, відтоку кадрів, низькій продуктивності праці; перевагами розвитку кадрового потенціалу, зокрема підвищенням конкурентоспроможності, зростанням продуктивності праці, зниженням витрат, підвищенням інноваційності: напрямками дослідження, зокрема аналізом потреб підприємств у кадрах, розробці програм розвитку персоналу, створенні мотиваційної системи, використанні нових методів управління персоналом; очікуваними результатами, зокрема щодо підвищення кваліфікації кадрів, зростання продуктивності праці, підвищення конкурентоспроможності. Дослідження розвитку кадрового потенціалу в системі менеджменту підприємства агропродовольчої сфери є актуальним завданням, яке може допомогти підприємствам вирішити ряд проблем та досягти успіху в умовах динамічного розвитку.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ, В ЯКИХ ЗАПОЧАТКОВАНО РОЗВ'ЯЗАННЯ ДАНОЇ ПРОБЛЕМИ І НА ЯКІ СПИРАЄТЬСЯ АВТОР, ВИДІЛЕННЯ НЕ ВИРІШЕНИХ РАНІШЕ ЧАСТИН ЗАГАЛЬНОЇ ПРОБЛЕМИ, КОТРИМ ПРИСВЯЧУЄТЬСЯ ОЗНАЧЕНА СТАТТЯ

Кадровий потенціал — це сукупність знань, навичок, досвіду, вмінь, талантів та потенціалу персоналу підприємства чи організації, які можуть бути використані для досягнення стратегічних цілей та успішного функціонування організації. Сутність кадрового потенціалу полягає в його важливості для конкурентоспроможності та стійкості організації на ринку.

Основні аспекти сутності кадрового потенціалу включають:

знання та компетенції — кадровий потенціал включає в себе знання і навички, які працівники можуть використовувати в своїй роботі. Це можуть бути технічні знання, професійні компетенції, м'які навички та інші аспекти, які сприяють виконанню завдань організації.

досвід — досвід працівників є важливим елементом кадрового потенціалу, оскільки він може впливати на їхню ефективність та здатність розв'язувати проблеми.

Досвід може бути отриманий через робочі проекти, тренінги, робочі відносини тощо.

таланти та потенціал — кадровий потенціал також охоплює таланти та потенціал працівників для подальшого розвитку та досягнення організаційних цілей. Це може включати лідерські якості, творчий потенціал, здатність до інновацій тощо.

ефективність управління персоналом — кадровий потенціал також пов'язаний з ефективністю управління персоналом, включаючи процеси найму, розвитку, мотивації та утримання працівників [1—11].

Загальна сутність кадрового потенціалу полягає в його здатності створювати конкурентні переваги для організації через максимізацію використання знань, навичок, досвіду та потенціалу персоналу.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Формулювання цілей статті (постановка завдання) — дослідити архітектуру кадрового потенціалу в системі менеджменту підприємства агропродовольчої сфери.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ З ПОВНИМ ОБГРУНТУВАННЯМ ОТРИМАНИХ НАУКОВИХ РЕЗУЛЬТАТІВ

Розвиток кадрового потенціалу в агропродовольчій сфері важливий для забезпечення сталого розвитку підприємств і в цілому галузі. Особливості цього процесу включають:

- навчання і розвиток;
- менторство та кар'єрний розвиток;
- впровадження інновацій;
- технологічна грамотність;
- стратегічне планування розвитку кадрів.

Враховуючи швидкі зміни технологій та вимог ринку, підприємства повинні інвестувати у навчання своїх працівників. Це може включати тренінги з сільського господарства, новітні методи вирощування чи технологій консервації. Створення системи менторства може сприяти передачі знань і досвіду від старших співробітників до новачків. Крім того, створення можливостей для кар'єрного росту та розвитку може стимулювати працівників до збереження в компанії.

Кадровий потенціал також пов'язаний з інноваціями. Сприяючи створенню стимулюючого середовища та підтримки ідей з боку персоналу, підприємства можуть стимулювати розвиток нових підходів до агропродовольчого виробництва. В сучасному світі агропродовольчі підприємства повинні володіти не лише агрономічними знаннями, але й розуміти використання технологій. Тому важливо забезпечити персонал підприємств необхідними комп'ютерними та інформаційними навичками.

Планування потреб у персоналі на майбутнє є ключовим елементом управління кадровими ресурсами. Врахування динаміки ринку праці, демографічних змін та технологічних тенденцій допоможе забезпечити підприємство достатньою кількістю та якістю робочої сили.

Розвиток кадрового потенціалу в агропродовольчій сфері має стратегічне значення для забезпечення конкурентоспроможності підприємств і усього галузі, а також для збереження природних ресурсів та забезпечення продовольчої безпеки.

Розвиток кадрового потенціалу в системі менеджменту підприємства агропродовольчої сфери має свої особливості, які відображають специфіку цієї галузі. Робота в агропродовольчому секторі часто пов'язана зі змінними умовами, сезонністю та природними факторами. Розвиток кадрового потенціалу повинен враховувати ці особливості, забезпечуючи працівників необхідними знаннями та навичками для ефективної роботи в таких умовах.

Сучасне сільське господарство стає все більш технологізованим. Розвиток кадрового потенціалу повинен включати навчання персоналу використанню новітніх сільськогосподарських технологій, включаючи використання дронів, сільськогосподарських роботів, систем автоматизації тощо. З урахуванням сезонності та природних факторів, важливо забезпечити сталість персоналу. Це може вимагати розробки програм збереження персоналу, створення стимулюючих умов праці та інших заходів, спрямованих на збереження та розвиток талантів.

Врахування екологічних аспектів є важливим елементом розвитку кадрового потенціалу в агропродовольчій сфері. Працівники повинні мати розуміння екологічних викликів та навички у впровадженні екологічно чистих методів виробництва. Врахування стратегічних потреб у персоналі, які впливають з міжнародних та внутрішніх тенденцій розвитку агропродовольчої галузі, є ключовим елементом розвитку кадрового потенціалу. Це включає в себе аналіз динаміки ринку, технологічних змін, демографічних та екологічних факторів.

Загалом, розвиток кадрового потенціалу в системі менеджменту підприємства агропродовольчої сфери потребує комплексного підходу, який враховує специфіку галузі та її основні виклики.

Оцінка ефективності розвитку кадрового потенціалу в системі менеджменту підприємства агропродовольчої сфери може здійснюватися за допомогою різних методик:

— аналіз компетенцій. Оцінка компетенцій працівників важлива для визначення їхньої готовності виконувати поточні та майбутні завдання. Методи аналізу компетенцій можуть включати оцінку навичок, знань, досвіду та особистісних якостей працівників. Аналіз компетенцій — це процес оцінки навичок, знань, досвіду та особистісних якостей працівників з метою визначення їхньої готовності виконувати робочі завдання та досягати стратегічних цілей підприємства. Перший крок — це визначення необхідних компетенцій для різних посад на підприємстві. Це може включати технічні навички, професійні знання, м'які навички, лідерські якості та інші аспекти, необхідні для успішної роботи. Наступним кроком є збір інформації про компетенції праців-

ників. Це може бути здійснено шляхом анкетування, спостереження на робочому місці, обговорень з керівництвом та колегами. Після збору інформації проводиться оцінка компетенцій працівників. Це може включати порівняння їхніх навичок та знань з вимогами посади, а також визначення їхньої потенціальної здатності до виконання нових завдань. Після оцінки компетенцій проводиться аналіз результатів для визначення сильних та слабких сторін працівників, а також для ідентифікації можливих потреб у навчанні та розвитку. На основі результатів аналізу розробляються індивідуальні плани розвитку для працівників. Це може включати навчання, тренінги, менторство та інші заходи для підвищення їхньої ефективності та професійного зростання. Компетенції працівників підлягають зміні відповідно до зміни вимог роботи та ринку. Тому важливо проводити постійний моніторинг та оновлення компетенційного профілю персоналу. Аналіз компетенцій допомагає підприємствам ефективно управляти своїм кадровим потенціалом, визначати потреби у розвитку та забезпечувати відповідність навичок та знань працівників стратегічним цілям організації.

— оцінка результативності. Аналіз результатів роботи підприємства відображає ефективність розвитку кадрового потенціалу. Це може включати оцінку виробничих показників, якості продукції, показники використання ресурсів тощо. Оцінка результативності розвитку кадрового потенціалу в системі менеджменту підприємства агропродовольчої сфери є важливим етапом для визначення ефективності вкладених зусиль і досягнення стратегічних цілей. Оцінка ефективності може включати аналіз виробничих показників, таких як обсяг виробництва, якість продукції, витрати на виробництво тощо. Порівняння цих показників з початковими даними або цілями дозволяє зробити висновки про досягнення результатів. Ефективність розвитку кадрового потенціалу може бути відображена у фінансових показниках підприємства, таких як прибуток, витрати на оплату праці, рентабельність тощо. Аналіз цих показників допомагає зрозуміти ефективність вкладених зусиль у персонал. Важливим аспектом ефективності є задоволеність клієнтів продукцією або послугами підприємства. Оцінка задоволеності клієнтів може бути здійснена за допомогою опитувань, зворотнього зв'язку та аналізу ринкових даних. Ефективність розвитку кадрового потенціалу також може бути оцінена через аналіз показників збереження персоналу, рівня задоволеності працівників, результатів навчання та розвитку тощо. Важливо оцінити взаємовідносини між працівниками, рівень комунікації та співпраці в організації. Це може відображати ефективність розвитку кадрового потенціалу з точки зору побудови ефективних робочих груп та команд. Оцінка результативності повинна також враховувати відповідність досягнених результатів стратегічним цілям підприємства та його місії. Це може включати аналіз досягнень у контексті розвитку ринкової позиції, створення конкурентних переваг тощо. Аналіз результативності розвитку кадрового потенціалу є важливим інструментом для підприємств, оскільки він дозволяє визначити ефективність вкладених ресурсів та вчасно коригувати стратегії розвитку персоналу для досягнення стратегічних цілей.

Таблиця 1. Методики для оцінки задоволеності працівників

Методика	Зміст методики
Анкетування	Проведення анкетного опитування серед працівників, яке містить запитання про різні аспекти їхнього досвіду роботи, включаючи культуру організації, керівництво, комунікацію, можливості для розвитку, компенсацію та інші аспекти.
Групові обговорення та фокус-групи	Організація групових обговорень або фокус-груп з працівниками, щоб дізнатися їхній вигляд на різні аспекти роботи та життя в організації. Це може допомогти виявити тенденції та загальні погляди.
Оцінка текучості кадрів	Аналіз рівня текучості кадрів (відомо також як оборотність персоналу) може служити показником задоволеності працівників. Високий рівень текучості може свідчити про проблеми з задоволеністю на роботі.
Індивідуальні співбесіди	Проведення індивідуальних співбесід з працівниками для обговорення їхніх особистих досвідів та проблем на роботі. Це може дати можливість працівникам висловити свої думки та побажання без страху перед відвертістю.
Аналіз відповідей та прийняття заходів	Після отримання відповідей важливо аналізувати їх для виявлення паттернів, тенденцій та проблемних зон. На основі цього аналізу можна прийняти конкретні заходи для вдосконалення умов праці та підвищення задоволеності працівників.

Джерело: складено автором на основі [5, 10].

— оцінка задоволеності працівників. Задоволеність працівників є важливим показником ефективності кадрового потенціалу. Методи оцінки можуть включати анкетування, співбесіди з працівниками, аналіз показників текучості кадрів. Оцінка задоволеності працівників є важливим інструментом для визначення того, наскільки працівники задоволені своєю роботою та умовами праці, що, в свою чергу, може впливати на їхню продуктивність, відданість та збереження на робочому місці. Актуальними є методики для оцінки задоволеності працівників (табл. 1).

Таблиця 2. Методики для внутрішньої оцінки ефективності розвитку кадрового потенціалу

Методика	Зміст методики
Аналіз навчальних програм	Оцінка ефективності навчальних програм, тренінгів та інших форм навчання, які спрямовані на розвиток кадрового потенціалу. Це може включати аналіз змін у знаннях, навичках та практичній застосовуваності отриманих знань.
Оцінка результатів роботи	Порівняння результатів роботи після впровадження програми розвитку кадрового потенціалу з попередніми показниками. Це може включати аналіз змін у виробничих показниках, якості продукції та інших метрик продуктивності.
Анкетування та опитування	Проведення анкетних опитувань серед працівників для оцінки їхньої задоволеності роботою, відношення до програм розвитку кадрового потенціалу та сприйняття їх ефективності.
Оцінка кадрового руху	Аналіз кадрового руху, включаючи просування по службі, переміщення на інші посади, рівень збереження персоналу та текучість кадрів, може служити показниками ефективності програм розвитку кадрового потенціалу.
Оцінка лідерського потенціалу	Визначення та оцінка лідерського потенціалу серед працівників з метою ідентифікації та розвитку майбутніх лідерів організації.
Зворотний зв'язок від менеджменту та колег	Організація процесів збору зворотного зв'язку від керівників та колег щодо ефективності програм розвитку кадрового потенціалу та їх впливу на робочий процес.

Джерело: складено автором на основі [5, 10].

Оцінка задоволеності працівників є важливою складовою управління персоналом, оскільки задоволені працівники більш схильні до високої продуктивності, лояльності та збереження на робочому місці.

— внутрішня оцінка: Регулярне проведення внутрішньої оцінки розвитку кадрового потенціалу дозволяє виявляти сильні та слабкі сторони програм та заходів. Це може включати моніторинг впровадження навчальних програм, тренінгів, програм розвитку кар'єри тощо. Внутрішня оцінка ефективності розвитку кадрового потенціалу проводиться в межах самої організації і включає в себе оцінку різних аспектів, пов'язаних з персоналом та його розвитком (табл. 2).

Внутрішня оцінка є важливим інструментом для постійного вдосконалення та коригування програм розвитку кадрового потенціалу, оскільки вона дозволяє отримувати об'єктивну інформацію про їхню ефективність та відповідність потребам організації.

— зовнішня оцінка. Порівняння ефективності розвитку кадрового потенціалу зі схожими підприємствами у галузі може бути корисним для визначення конкурентних переваг та недоліків. Зовнішня оцінка ефективності розвитку кадрового потенціалу включає залучення зовнішніх сторін, таких як експерти, консультанти, клієнти, конкуренти та інші зацікавлені сторони, для оцінки та надання об'єктивної думки щодо рівня компетентності та ефективності персоналу. Актуальним є проведення аудитів або оглядів зовнішніми агентствами або консультантами, спеціалізованими в галузі управління персоналом. Ці аудити можуть включати аналіз компетенцій, системи управління персоналом, ефективності програм розвитку кадрів тощо. Важливий також збір зворотного зв'язку від клієнтів, партнерів та інших зацікавлених сторін стосовно рівня обслуговування, якості продукції та послуг, що може бути прямим наслідком розвитку кадрового потенціалу. Сюди ж можна віднести порівняння рівня компетентності та ефективності персоналу з конкурентами на ринку. Це може включати аналіз структури персоналу, навичок та знань, а також рівня задоволеності працівників. Можна також брати участь у різних рейтингах та рейтингових програмах, які оцінюють ефективність управління персоналом та розвиток кадрового потенціалу. Оцінка у таких програмах може надати важливий зовнішній відгук та підтвердження успішності програми. Залучення громадськості та партнерів до оцінки також важливо для підтримки програм розвитку кадрового потенціалу. Це може включати співпрацю з університетами, професійними організаціями та іншими сторонами. Зовнішня оцінка доповнює внутрішню перспективу та дозволяє отримати об'єктивний вигляд на ефективність програм розвитку кадрового потенціалу, а також порівняти результати з іншими організаціями та відповідати змінам у вимогах ринку.

— використання ключових показників продуктивності. Розробка та використання ключових показників продуктивності, які прив'язані до стратегічних цілей розвитку кадрового потенціалу, дозволяє об'єктивно оцінювати досягнення поставлених цілей.

Використання комбінації цих методик дозволить отримати комплексну оцінку ефективності розвитку кадрового потенціалу в системі менеджменту підприємства агропродовольчої сфери.

ВИСНОВКИ З ДАНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

Розвиток кадрового потенціалу є ключовим фактором успішного розвитку агропродовольчої сфери. Впровадження нових технологій, підвищення мотивації та залучення, розвиток кар'єри, збільшення привабливості агропродовольчої сфери для молоді та співпраця з навчальними закладами — це лише деякі з перспективних напрямків розвитку кадрового потенціалу в системі менеджменту підприємства агропродовольчої сфери. Важливо зазначити, що розвиток кадрового потенціалу — це постійний процес, який потребує постійного вдосконалення; необхідно враховувати специфіку агропродовольчої сфери та потреби конкретного підприємства; успішний розвиток кадрового потенціалу можливий лише за умови співпраці керівництва, працівників та навчальних закладів.

Література:

1. Бойківська Г. М., Дончак Л. Г. Механізм формування кадрового потенціалу підприємства. Інфраструктура ринку. 2019. Випуск 28. С. 88—93.
2. Дашко І. М. Кадровий потенціал: сутність та фактори його розвитку. Економіка та держава. 2017. № 1. С. 65—68.
3. Дергачова В. В., Зіма Д. І. Стратегія забезпечення кадрового потенціалу підприємства та його розвиток в умовах військового стану. Матеріали IV МНПК "Бізнес, інновації, менеджмент: проблеми та перспективи" 20 квітня 2023 р., м. Київ. URL: <http://confmanagement.kpi.ua/proc/article/view/279576> (дата звернення 28.09.2023).
4. Дискіна А. А. Кадровий потенціал — важливий чинник економічного розвитку підприємства. Інтелект XXI. 2018. № 2. С. 67—71.
5. Котельникова Ю. М. Управління кадровим забезпеченням галузі рослинництва сільськогосподарських підприємств. Дис. ... наук. ступ. докт. екон. наук за спец. 08.00.04 — економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). Поліський національний університет, Житомир, 2021. 276 с.
6. Малтиз В. В., Тонких І. О., Кардашевська М. А. Методи підвищення кадрового потенціалу. Економіка і суспільство. 2018. Випуск 19. С. 898—902.
7. Мосійчук І. В. Проблеми кадрового потенціалу соціальної сфери та шляхи їх вирішення. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/20572213.pdf> (дата звернення 28.09.2023).
8. Рязанов М. Р. Теоретико-методологічні засади визначення сутності кадрового потенціалу закладу вищої освіти. Економіка і організація управління. 2020. № 4 (40). С. 336—345.
9. Сень О. В., Коваленко М. В., Книш В. В. Розвиток кадрового потенціалу підприємства в сучасних умовах: теоретичні та практичні аспекти. Інфраструктура ринку. Випуск 70. 2023. С. 107—113.
10. Смачило В. В. Теоретико-методологічні засади управління кадровим потенціалом транспортних підприємств. Дис. ... наук. ступ. докт. екон. наук за спец. 08.00.04 — економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). ХНУБА. Харків, 2021. 562 с.
11. Zos-Kior M., Buchniev M., Naholiuk O., Starodubtseva I. Strengthening the motivation of enterprise personnel by knowledge management measures in the context of change management. Вісник Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького. Серія "Економічні науки". 2020. Випуск 3. С. 10—15.

References:

1. Boykivska, G. M. and Donchak, L. G. (2019), "Mechanism of forming the personnel potential of the enterprise", *Market infrastructure*, vol. 28, pp. 88—93.
2. Dashko, I. M.. (2017), "Personnel potential: essence and factors of its development", *Economy and State*, vol. 1, pp. 65—68.
3. Dergachev, V. V. and Zima, D. I. (2023), "Strategy of ensuring the personnel potential of the enterprise and its development in the conditions of martial law", *Zbirka dopovidej na IV Mizhnarodnoyi naukovopraktychnoyi konferentsiyi. Biznes, innovatsiyi, menedzhment: problemy ta perspektyvy* [Conference Proceedings of the IV International Scientific and Practical Conference. Business, Innovations, Management: Problems and prospects], National University, Kyiv, Ukraine, available at: <http://confmanagement.kpi.ua/proc/article/view/279576> (Accessed 28.03.2024).
4. Diskina, A. A. (2018), "Personnel potential is an important factor in the economic development of an enterprise", *Intellect XXI*, vol. 2, pp. 67—71.
5. Kotelnikova, Y. M. (2021), "Management of human resources in the field of crop production of agricultural enterprises", *Abstract of Doctor dissertation*, Economy, Zhytomyr, Ukraine.
6. Maltiz, V. V., Tonkikh, I. O. and Kardashevskaya, M. A. (2018), "Methods of increasing personnel potential", *Economy and Society*, vol. 19, pp. 898—902.
7. Mosiichuk, I. V. (2013), "Problems of personnel potential in the social sphere and ways to solve them", available at: <https://core.ac.uk/download/pdf/20572213.pdf> (Accessed 28.02.2024).
8. Ryazanov, M. R. (2020), "Theoretical and methodological principles of determining the essence of the personnel potential of a higher education institution", *Economics and management organization*, vol. 4 (40), pp. 336—345.
9. Sen, O. V., Kovalenko, M. V. and Knysh, V. V. (2023), "Development of the personnel potential of the enterprise in modern conditions: theoretical and practical aspects", *Market infrastructure*, vol. 70, pp. 107—113.
10. Smachilo, V. V. (2021), "Theoretical and methodological principles of managing personnel potential of transport enterprises", *Abstract of Doctor dissertation*, Economy, Kharkiv, Ukraine.
11. Zos-Kior, M., Buchniev, M., Naholiuk, O. and Starodubtseva, I. (2020), "Strengthening the motivation of enterprise personnel by knowledge management measures in the context of change management", *Bulletin of the Cherkasy National University named after Bohdan Khmelnytskyi. Series "Economic sciences"*, vol. 3, pp. 10—15.

Стаття надійшла до редакції 03.04.2024 р.