

ЗЕМЛЯНА Людмила Сергіївна
аспірант кафедри менеджменту, бізнесу і адміністрування
Державний біотехнологічний університет
ORCID ID: 0000-0002-4006-7053

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ЯК ЧИННИКА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРОДУКЦІЇ ПІДПРИЄМСТВ АГРАРНОЇ ГАЛУЗІ

Різні автори та дослідники по-різному описують кадровий потенціал, зазначаючи ті аспекти кадрів, які для них є актуальними. Недоліком такого підходу є те, що втрачається зміст даного потенціалу. Огляд досліджень дозволив виділити чотири підходи до дослідження змісту кадрового потенціалу: за суб'єктною складовою або характеристиками штатних працівників; ресурсний, який розглядає кадровий потенціал з точки зору наявних та потенційних можливостей персоналу, творчих, особистісних тощо; компетентнісний, який робить ставку на знання, вміння та навички, соціальні якості працівників; соціально-психологічний. Зокрема, дослідники не акцентують увагу на управлінських, лідерських та наставницьких навичках кадрів, які досліджують. Звертаючись до представників агробізнесу, то одним з суттєвих недоліків управління проектами в агросфері є неволодіння методиками проектного менеджменту, незнання предметної галузі, недостатньо розвинені комунікаційні функції. Саме тому, в ході дослідження етимології та змісту «кадрів», вважаємо важливим уточнення «кадрів» через професійно-кваліфікаційні компетентності кадрів, лідерські навички, здатність взяти на себе контроль за процесом (управлінська компетентність), здатність сформуванати навички, навчати, інструктувати, підготувати інших (наставницька компетентність), здатність об'єднувати, формувати стосунки, зв'язки, (комунікаційна компетентність). В згадуваннях про «кадри» можна почути про «кадрове» відчуття кадрів, кадрову цінність, кадровий потенціал, які і варто розкривати, щоб дослідити розвиток кадрового потенціалу аграрного підприємства.

Ключові слова: кадри, кадровий потенціал, професійно-кваліфікаційні компетентності кадрів, лідерські навички, кадровий потенціал аграрного підприємства

JEL classification: J10; I31

DOI: <https://doi.org/10.31649/ins.2022.4.207.214>

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

З розвитком теорії мотивації від ієрархії потреб Маслоу, з розвитком теорії людських ресурсів і до сьогодні не вгасає тренд про те, що «люди – найголовніший скарб», успішні компанії та світові бренди невпинно повторювали, що «ми – компанії, засновані на знаннях», «все, що ми маємо, – це наші співробітники».

Це характерно і для аграрних підприємств, де важлива предметна спеціалізація, слідування за інноваціями та новими агротехнологіями.

2. АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ПУБЛІКАЦІЙ

Різним аспектам та проблемам розвитку кадрового потенціалу, кадрового забезпечення аграрних підприємств присвятили свої праці українські дослідники-економісти: Грищенко Н. В. [1], Гуторов А. О. [2], Дашко І. М. [3], Дискіна А. А. [4], Клочан В. В., Прутян А. В. [5], Красноруцький О. О. [6], Смачило В. В. [7], Шаульська Л. [8] та багато інших [9-21].

3. ВИДІЛЕННЯ НЕВИРІШЕНИХ РАНІШЕ ЧАСТИН ЗАГАЛЬНОЇ

ПРОБЛЕМИ, КОТРИМ ПРИСВЯЧУЄТЬСЯ ОЗНАЧЕНА СТАТТЯ

Для визначення предметної області дослідження є важливим розібратися та уточнити зміст понять «кадри», «кадровий потенціал», «розвиток кадрового потенціалу» аграрного підприємства чи підприємств для визначення актуальних аспектів теми, враховуючи запити агробізнесу сьогодення.

4. ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Метою даної статті є узагальнення підходів до визначення кадрового потенціалу аграрного підприємства та уточнення змісту поняття «кадри».

5. ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ З ПОВНИМ ОБҐРУНТУВАННЯМ ОТРИМАНИХ НАУКОВИХ РЕЗУЛЬТАТІВ

Узагальнення підходів до дослідження та визначення кадрового потенціалу аграрного підприємства (бізнесу, сектору), дозволяє виділити такі підходи до розкриття сутності даного поняття.

Перший підхід – за суб'єктною складовою або характеристиками штатних працівників – коли потенціал визначають за суб'єктами, які цим потенціалом наділені. Це найбільш поширений підхід і визначення подібні один до одного.

Шаульська Л. пише, що кадровий потенціал сільськогосподарського підприємства являє собою сукупність штатних працівників, кількісні та якісні характеристики яких за відповідної мотивації та з врахуванням особливостей сільського господарства забезпечують можливість та здатність в умовах ринкового середовища здійснювати виробничо господарську діяльність з максимальною результативністю [8].

Другий підхід – ресурсний, який розглядає кадровий потенціал з точки зору наявних та потенційних можливостей персоналу, творчих, особистісних тощо.

Так, з позиції автора статті [3] кадровий потенціал підприємства (від лат. *Potentia* — можливість, потужність, сила) — це загальна (кількісна та якісна) характеристика персоналу як одного з видів ресурсів, пов'язана з виконанням покладених на нього функцій і досягненням цілей перспективного розвитку підприємства; це наявні та

потенційні можливості працівників як цілісної системи (колективу), які використовуються і можуть бути використані в певний момент часу. Отже, кадровий потенціал у реальному вигляді може бути представлений можливостями працівників, якістю їх професійно-кваліфікаційної підготовки, трудовими, особистісними, психологічними і фізіологічними якостями, а також, що найбільш важливо, творчими здібностями.

Третій підхід – компетентнісний, який робить ставку на знання, вміння та навички, соціальні якості працівників. Так, як, наприклад, автор статті [6] відмічає кадровий потенціал, як категорією, що поєднує в собі сукупність загальних і професійних знань, умінь, трудових навичок і соціальних якостей працівників. Автор відносить управління кадровим потенціалом до процесу стратегічного управління кадрами в аграрному підприємстві, який на його думку має спиратися на чітко поставлені цілі і принципи, закріплені в положеннях кадрової політики. Також розглядає джерела інвестування в сферу вищої освіти в системі формування кадрового потенціалу аграрних підприємств.

Компетентнісного підходу дотримуються, на наш погляд, і автори роботи [8], визначаючи кадровий потенціал, як сукупність висококваліфікованих працівників, що складають стабільне ядро персоналу, які володіють фізичними та інтелектуальними здібностями, необхідними для висококваліфікованої трудової діяльності, характеризуються професійною придатністю, компетентністю, досвідом роботи, особистими морально-етичними якостями, здібностями до розвитку нових навичок.

Людські ресурси, персонал, трудові ресурси – це все поняття, якими по суті користуються для опису кадрів та їх потенціалу, дотримуючись компетентнісного підходу. Так, на думку Колота А. М., людські ресурси, - це працівники, які мають певні професійні навички й знання і можуть використовувати їх у трудовому процесі [10, С. 245].

Четвертий підхід – соціально-психологічний. Як, наприклад, автор роботи [11] кадровий потенціал сільськогосподарських працівників розглядає

як зосереджений в професійній діяльності, яку можна розглядати як засіб соціально-економічної, психологічної і духовної взаємодії індивіда і трудового колективу. Це створює необхідність дослідження і оцінки тісноти зв'язку між матеріальними та соціальними (чи психологічними, чи духовними та іншими) цінностями людини в системі виробництва. А основними критеріями соціальної оцінки кадрового

потенціалу аграрного підприємства виділяють:

1. Соціальна цінність результату праці;
 2. Обов'язковість виконання отриманого завдання в заданих нормах.
 3. Свідоме використання знарядь і засобів праці для досягнення професійних цілей.
 4. Наявність міжособистих відносин.
- Узагальнені підходи наочно представлено на рис. 1.

1. За суб'єктною складовою або характеристиками штатних працівників

- в фокусі - сукупність штатних працівників, кількісні та якісні характеристики

2. Ресурсний

- з точки зору наявних та потенційних можливостей персоналу, творчих, особистісних

3. Компетентнісний

- як володіння знаннями, здібностями та навичками

4. Соціально-психологічний

- з точки зору цінностей людини в системі виробництва

Рис. 1. Підходи до визначення поняття «кадровий потенціал» стосовно сільськогосподарських та агропідприємств (узагальнено автором)

На нашу думку, можна відмітити недолік зазначених підходів в тому, що вони є обмеженими, загальними, що в такому сенсі розуміння «кадрів» нічим не відрізняються від понять «персонал» чи «працівники підприємства», а щось цінніше та відмінне від «персоналу» чи «працівників» втрачено.

Критичні точки розбіжностей щодо дефініції категорії «кадровий потенціал підприємства» через поняття «кадри»,

«персонал», «працівники» вже досліджено автором статті [7].

Тенденція розглядати та досліджувати кадровий потенціал саме за суб'єктною складовою залишається і дотепер, як переважна. Варто звернутися до етимології даного поняття та його наповнення.

Так, «кадри» активно використовується із середини 19 сторіччя, про що свідчать дані аналітики Google (рис. 2).



Рис. 2. Використання терміну «кадри» («cadre») у різні часи (за аналітикою Google)

Маємо на меті більше сфокусуватися на відновленні втраченого розуміння змісту кадрового потенціалу, що розкривається через етимологію та розуміння суті поняття кадри. Так, Академічний тлумачний словник української мови [12] говорить що кадри – це основний склад працівників якої-небудь організації, підприємства, установи тощо. Так описували, як забезпечена організація своїми кадрами, тобто основним складом працівників, привносячи таку організацію з іншою в цій сфері (медичній, агропромисловій тощо). Той самий словник описує, що під «кадрами» маються на увазі кваліфіковані робітники, керівні працівники. Організаційною одиницею по питаннях обліку, прийняття та звільнення працівників вважався відділ кадрів.

Також термін «кадри» застосовувався до військових організацій, під кадрами розуміється постійний склад військових частин, що не демобілізується в мирний час (служба в кадрах).

В Словнику іншомовних слів [13] під «кадрами» (мн. фр.) розуміються:

1. Основний (штатний) склад кваліфікованих працівників підприємств, установ, партійних, профспілкових та інших громадських організацій певної галузі діяльності; в широкому розумінні - взагалі всі постійні працівники.

2. Командний і рядовий склад збройних сил держави, що перебуває на дійсній службі.

Подібне визначення міститься і у Великому тлумачному словнику (ВТС) сучасної української мови [14].

1. Основний склад працівників якої-небудь організації, підприємства, установи тощо. Відділ кадрів.

2. Постійний склад військових частин, що не демобілізується в мирний час. Служба в кадрах.

В Економічній енциклопедії [15] «кадри» - це:

1. Склад штатних працівників підприємств, організацій, установ усіх форм власності.

2. Сукупність працівників певного рівня знань, професії, компетенції та кваліфікації, основним заняттям яких є управлінська діяльність. Вони повинні мати високий рівень професійної підготовки, володіти широким світоглядом, розумінням комплексного

характеру завдань, що стоять перед підприємницькими, виробничими чи некомерційними системами, вміти знаходити найрезультативніші оптимальні шляхи їх реалізації.

Словник із соціальної роботи описує кадри, як [16] основний (штатний) склад працівників установи, підприємства, організації тієї або іншої галузі діяльності; всі постійні працівники. Це поняття використовується для характеристики конкретного працюючого персоналу підприємства, галузі, сфери економіки в цілому, визначення нею мобільності, формування і зміни професійно-кваліфікаційного і соціально-демографічного складу. Під кадрами звичайно мають на увазі кваліфікованих працівників, що пройшли попередню професійну підготовку і мають фахову освіту, трудові навички або досвід роботи в обраній сфері діяльності. (англ. *personnel*; нім. *Kader pl / Stammpersonal n*; угор. *Káderek*).

Як бачимо, то всі наведені в словниках визначення роблять акцент на професійно-кваліфікаційній характеристиці таких працівників підприємства певної галузі.

Кембріджський словник говорить нам, що кадри – це невелика група підготовлених людей, що утворюють основну одиницю військової, політичної чи ділової організації [17].

В перекладі (англ. *cadre*, франц. *cadre*, італ. *quadro*, латин. «*quadrus* 'square'») на українську під кадрами розуміються:

- 1) кадри;
- 2) керівні кадри;
- 3) кістяк;
- 4) остов;
- 5) кадровий політичний працівник;
- 6) рамка;
- 7) кадровий склад;
- 8) особовий склад.

Тобто можна говорити, що це певна сукупність людей, окреслених рамками однієї організаційної одиниці, її склад, який розглядається за певними характеристиками.

Вéбстерський словник (англ. *Webster's Dictionary*) наводить нам тлумачення, що кадри – це ядро або основна група, особливо навченого персоналу, здатного взяти на себе контроль і навчати інших. Загалом: група людей, які мають певні об'єднуючі стосунки,

як кадровий склад юристів чи кадровий склад техніків.

В цьому ж словнику наведено застосування терміну «кадри» Гербертом Маклуеном — канадським філософом та філологом, літературним критиком, дослідником впливу медіа як засобів комунікації на аудиторію, який здобув широку популярність завдяки дослідженню впливу засобів електронної комунікації на формування людини і суспільства, зокрема, концепції глобального села. Він говорив про «поточні спеціальності та кадри наших університетських навчальних програм» [18]. Це перше відоме використання терміну «кадри» у 1763 році, в якому автор відмітив окремо певну групу фахівців, які працювали над університетськими програмами.

Доречно навести і історичну довідку з Вебстерського словника. «Щоб зрозуміти *cadre*, ми повинні спочатку привести наше розуміння латинських коренів слова. *Cadre* походить від латинського *quadrum*, що означає «квадрат». Квадрати можуть стати хорошими каркасами — факт, який полегшує розуміння, чому спочатку франкомовні, а пізніше англomовні використовували слово *cadre*, що означає «каркас». Якщо ви думаєте про основну групу офіцерів у полку як про структуру, яка тримає все разом для підрозділу, ви зрозумієте, як розвинулося «кадрове» відчуття кадрів. Воєначальники та їхні війська добре навчені та працюють разом, як єдина команда, що може пояснити, чому кадри зараз іноді використовують у більш загальному сенсі для позначення будь-якої групи людей, які мають якусь об'єднуючу характеристику, навіть якщо вони не є лідерами» [18].

Етимологія даного терміну нам дає більше простору для дослідження кадрового потенціалу аграрних підприємств, досліджувати більше характеристик та можливостей його розвитку для вирішення запитів та задоволення потреб сучасного аграрного українського бізнесу.

Визначення Вебстерського словника можна доповнити іншими. У [18] «кадри» — це:

ядро військового персоналу, здатне розширюватися; невелика група незамінних осіб чи речей;

невелика одиниця, яка є частиною або ядром більшого політичного руху.

У [17] «кадри»:

у військовій сфері — це ключова група офіцерів і рядового складу, необхідна для створення та підготовки нової військової частини;

група навченого або іншим чином кваліфікованого персоналу, здатного сформувавши, навчити або очолити розширену організацію, наприклад релігійну чи політичну фракцію, або кваліфіковану робочу силу;

осередок навчених і відданих робітників (особливо в комуністичних країнах).

член кадрового складу; особа, яка має кваліфікацію для служби в кадрах;

рамка, план або схема.

Дослідження змісту «кадрів» в українських та іноземних словниках та походження даного терміну, дозволяє сфокусувати увагу на такому:

1) це основний склад, група, команда навченого або вже досвідченого кваліфікованого персоналу підприємства чи організації;

2) таку команду об'єднують не тільки кваліфікаційні, а й лідерські навички, здатність взяти на себе контроль за процесом, інструктувати, тобто, це управлінський аспект компетентності таких фахівців;

3) дана команда має бути здатною сформувавши навички, навчати, підготувати інших, тобто є наставницький аспект;

4) це фахівці, які мають об'єднуючі стосунки, тобто здатність формувати зв'язки, це комунікаційний аспект.

Отже, на нашу думку, важливо підкреслити, що кадри окрім професійно-кваліфікаційних мають ще управлінські, наставницькі характеристики та здатність налагоджувати зв'язки (рис. 3).



Рис. 3. Змістовні характеристики (компетентності) «кадрів» (сформовано автором)

6. ВИСНОВКИ З ДАНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМКУ

Таким чином, можемо зазначити, що різні автори та дослідники по-різному описують кадровий потенціал, зазначаючи ті аспекти кадрів, які для них є актуальними. Недоліком такого підходу є те, що втрачається зміст даного потенціалу. Огляд досліджень дозволив виділити чотири підходи до дослідження змісту кадрового потенціалу: за суб'єктною складовою або характеристиками штатних працівників; ресурсний, який розглядає кадровий потенціал з точки зору наявних та потенційних можливостей персоналу, творчих, особистісних тощо; компетентнісний, який робить ставку на знання, вміння та навички, соціальні якості працівників; соціально-психологічний. Зокрема, дослідники не акцентують увагу на управлінських, лідерських та наставницьких навичках кадрів, які досліджують.

Звертаючись до представників агробізнесу, то одним з суттєвих недоліків управління проектами в агросфері є неволодіння методиками проектного менеджменту, незнання предметної галузі, недостатньо розвинені комунікаційні функції. Саме тому, в ході дослідження етимології та змісту «кадрів», вважаємо важливим уточнення «кадрів» через професійно-кваліфікаційні компетентності кадрів, лідерські навички, здатність взяти на себе контроль за процесом (управлінська компетентність), здатність сформувати навички, навчати, інструктувати, підготувати інших (наставницька компетентність), здатність об'єднувати, формувати стосунки, зв'язки, (комунікаційна компетентність). В згадуваннях про «кадри» можна почути про «кадрове» відчуття кадрів, кадрову цінність, кадровий потенціал, які і варто розкривати, щоб дослідити розвиток кадрового потенціалу аграрного підприємства.

Література

1. Грищенко Н. В. Організаційно-економічні засади формування стратегій розвитку кадрового потенціалу бізнес-суб'єктів аграрного сектору. *Економічний простір*. 2022. №180. С. 105-110.
2. Гуроров А.О., Гуроров О.І. Кадрове забезпечення формування інноваційного потенціалу розвитку аграрного сектора економіки. *Вісник ХНАУ. Серія : Економічні науки*. 2018. №2. С. 47-62. - <https://repo.btu.kharkov.ua/handle/123456789/6423>
3. Дашко І. М. Кадровий потенціал: сутність та фактори його розвитку. *Економіка та держава*. 2017. № 1. С. 65–68.

4. Дискіна А.А. Кадровий потенціал – важливий чинник економічного розвитку підприємства. *Інтелект XXI*. 2018. № 2. С. 67–74.
5. Клочан В. В., Прутян А. В. Особливості формування кадрового потенціалу сільськогосподарських підприємств братського району. *Агросвіт*. 2014. № 4. С. 35–38. - URL: <http://www.agrosvit.info/?op=1&z=1501&i=6>
6. Красноруцький О.О., Клемпарський М.М., Бершеда Є.Р. Організаційно-економічні та організаційно-правові інструменти управління розвитком кадрового потенціалу аграрного виробництва. *Актуальні проблеми інноваційної економіки*. 2016. № 4. С. 35–43.
7. Смачило В.В. Квінтесенція та понятійно-семантичний аналіз соціально-економічної категорії «кадровий потенціал підприємства». *Механізм регулювання економіки*. 2016. №3. С. 53–65.
8. Шаульська Л. Умови розвитку трудового потенціалу. *Економіст*. 2009. №2. С. 11–27.
9. Баніт О. В. Корпоративне навчання як інноваційна технологія у системі внутрішньофірмової підготовки персоналу. *Педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи*. 2014. № 1 (12). С. 94–98.
10. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко, Г. Т. Завіновська, І. Л. Петрова, В. М. Петюх, О. М. Поплавська, С. О. Цимбалюк, Л. В. Щетініна, Г. В. Осовий, Т. Б. Твердушка, А. В. Василик.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук. проф. А. М. Колота. - Київ : КНЕУ, 2009. - 711 с.
11. Хаянок Т. М. Теоретичні аспекти соціальної оцінки кадрового потенціалу аграрного підприємства. *Інвестиції: практика та досвід*. 2016. № 5. С. 46–48.
12. Академічний тлумачний словник української мови. - URL: <http://sum.in.ua/s/kadry>
13. Словник іншомовних слів. - URL: <http://slovopedia.org.ua/36/53402/240850.html>
14. Великий тлумачний словник сучасної української мови. - URL: <http://slovopedia.org.ua/93/53402/886391.html>.
15. Економічна енциклопедія. - URL: <http://slovopedia.org.ua/38/53402/380352.html>.
16. Словник із соціальної роботи. - URL: <http://slovopedia.org.ua/98/53402/1036744.html>.
17. Кембріджський словник. - URL: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/cadre>.
18. Вєбстерський словник. - URL: <https://www.merriam-webster.com/dictionary/cadre#dictionary-entry-1>.
19. Iegorov B., Kravchuk Yu., Rybalko S., Ivashkiv I., Chub A. The Methodical Approach of the Substantiation of the Evaluation Indicators System of the Agro-Industrial Complex Development. *Universal Journal of Agricultural Research*, 2021. №9(5), p. 191-199. DOI: 10.13189/ujar.2021.090506.
20. Єпіфанова І., Джеджула В., Косарук О., Сауляк А. Управління інвестиційним потенціалом підприємств харчової промисловості. *Innovation and Sustainability*, 2022. №2, С. 8–17. <https://doi.org/10.31649/ins.2022.2.8.17>.
21. Voynarenko M, Dzhezdzhula V, Yepifanova I. Modeling of the process of personnel motivation for innovation activity. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 2020. №17. p. 467-477.

References

1. Hryshchenko N. V. (2022) Organizational and economic principles of the formation of strategies for the development of personnel potential of business entities in the agrarian sector. *Economic space*. No. 180. P. 105-110.
2. Gutorov A.O., Gutorov O.I. (2018) Staff support for the formation of innovative potential for the development of the agrarian sector of the economy. *KHNAU Bulletin. Series: Economic sciences*. No. 2. P. 47-62. - <https://repo.btu.kharkov.ua/handle/123456789/6423>
3. I. M. Dashko (2017) Personnel potential: essence and factors of its development. *Economy and the state*. No. 1. P. 65–68.
4. Diskina A.A. (2018) Personnel potential is an important factor in the economic development of an enterprise. *Intelligence XXI*. No. 2. P. 67–74.
5. V. V. Klochan, A. V. Prutyanyan (2014) Peculiarities of formation of personnel potential of agricultural enterprises of the Brat district. *Agroworld* No. 4. P. 35–38. - URL: <http://www.agrosvit.info/?op=1&z=1501&i=6>
6. Krasnorutskyi O.O., Klemparskyi M.M., Bersheda E.R. (2016) Organizational-economic and organizational-legal management tools for the development of personnel potential in agricultural production. *Actual problems of innovative economy*. No. 4. P. 35-43.
7. Smachilo V.V. (2016) Quintessence and conceptual-semantic analysis of the socio-economic category "personnel potential of the enterprise". *Mechanism of economic regulation*. No. 3. P. 53–65.
8. Shaulska L. (2009) Conditions for the development of labor potential. *Economist*. No. 2. P. 11-27.

9. Banit O. V. (2014) Corporate training as an innovative technology in the system of in-house personnel training. *Pedagogical innovations: ideas, realities, perspectives*. No. 1 (12). P. 94-98.
10. *Labor economics and social and labor relations: textbook* (2009) / [A. M. Kolot, O. A. Grishnova, O. O. Gerasimenko, G. T. Zavinovska, I. L. Petrova, V. M. Petyukh, O. M. Poplavska, S. O. Tsymbalyuk, L. V. Shchedinina, H. V. Osovy, T. B. Tverdushka, A. V. Vasylyk.]; for sciences ed. Dr. Econ. of science Prof. A. M. Kolota. Kyiv: KNEU.
11. Khayanok T. M. (2016) Theoretical aspects of social assessment of personnel potential of an agrarian enterprise. *Investments: practice and experience*. No. 5. P. 46–48.
12. Academic explanatory dictionary of the Ukrainian language. - URL: <http://sum.in.ua/s/kadry>
13. Dictionary of foreign words. - URL: <http://slovopedia.org.ua/36/53402/240850.html>
14. A large explanatory dictionary of the modern Ukrainian language. - URL: <http://slovopedia.org.ua/93/53402/886391.html>.
15. Economic encyclopedia. - URL: <http://slovopedia.org.ua/38/53402/380352.html>.
16. Dictionary of social work. - URL: <http://slovopedia.org.ua/98/53402/1036744.html>.
17. Cambridge Dictionary. - URL: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/cadre>.
18. Webster's dictionary. - URL: <https://www.merriam-webster.com/dictionary/cadre#dictionary-entry-1>.
19. Iegorov B., Kravchuk Yu., Rybalko S., Ivashkiv I., Chub A. (2021) The Methodical Approach of the Substantiation of the Evaluation Indicators System of the Agro-Industrial Complex Development. *Universal Journal of Agricultural Research*, No. 9(5), pp. 191-199. DOI: 10.13189/ujar.2021.090506.
20. Yepifanova I., Dhedzhula V., Kosaruk O., Saulyak A. (2022) Management of the investment potential of food industry enterprises. *Innovation and Sustainability*, No. 2, p. 8–17. <https://doi.org/10.31649/ins.2022.2.8.17>.
21. Voynarenko M, Dhedzhula V, Yepifanova I. (2020) Modeling of the process of personnel motivation for innovation activity. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, No. 17, pp. 467-477..

Abstract

ZEMLIANA Liudmyla

Scientific and methodological basis of personnel potential of an agrarian enterprise

Different authors and researchers describe personnel potential in different ways, noting those aspects of personnel that are relevant to them. The disadvantage of this approach is that the content of this potential is lost. A review of the research made it possible to identify four approaches to the study of the content of personnel potential: according to the subject component or characteristics of full-time employees; resource, which considers personnel potential from the point of view of existing and potential personnel, creative, personal, etc.; competence, which relies on knowledge, abilities and skills, social qualities of employees; socio-psychological. In particular, researchers do not focus on the managerial, leadership and mentoring skills of the research personnel. Turning to representatives of agribusiness, one of the significant shortcomings of project management in the agricultural sector is lack of project management techniques, ignorance of the subject area, insufficiently developed communication functions. That is why, in the course of researching the etymology and content of "personnel", we consider it important to clarify "personnel" through the professional and qualification competences of personnel, leadership skills, the ability to take control of the process (management competence), the ability to form skills, teach, instruct, prepare others (mentoring competence), the ability to unite, form relationships, connections (communication competence). In the mention of "personnel" one can hear about the "personnel" feeling of personnel, personnel value, personnel potential, which should be revealed in order to investigate the development of the personnel potential of an agricultural enterprise.

Keywords: *personnel, personnel potential, professional and qualification competencies of personnel, leadership skills, personnel potential of an agrarian enterprise*

Стаття надійшла до редакції 15.12.2022 р.

Бібліографічний опис статті:

Земляна Л. С. Науково-методологічний базис кадрового потенціалу аграрного підприємства. *Innovation and Sustainability*. 2022. № 4. С. 207-214.

Zemliana L. (2022) Scientific and methodological basis of personnel potential of an agrarian enterprise. *Innovation and Sustainability*, no. 4, pp. 207-214.