

■ ДУМКА МОЛОДОГО ВЧЕНОГО

УДК 331.101.262:334.722:338.432

DOI: 10.37128/2411-4413-2019-10-16

**КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК ІНСТРУМЕНТ  
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ  
ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В  
АГРАРНІЙ СФЕРІ ©**

**ОХОТА Ю.В.,**  
аспірантка кафедри  
адміністративного менеджменту  
та альтернативних джерел енергії,  
Вінницький національний  
аграрний університет  
(м. Вінниця)

*У статті детально розкрито сутність поняття «кадровий потенціал сільськогосподарського підприємства», окреслено систему ключових факторів розвитку кадрового потенціалу. Здійснено аналіз динаміки зміни кількості зайнятого населення у сільському господарстві та потреби роботодавців у працівниках аграрної сфери за останні 5 років на основі офіційних даних Державної служби статистики України. Досліджено ряд гострих проблем пов'язаних з рівнем кваліфікації випускників закладів вищої освіти, рівнем заробітної плати, механізацією та автоматизацією виробничих процесів в сільському господарстві, які, в свою чергу, безпосередньо впливають на розвиток кадрового потенціалу та підприємницької діяльності агропромислового комплексу (АПК) країни в цілому. На основі проведеного дослідження сформувано висновки щодо необхідності прямої участі держави у вирішенні питань зміцнення та розвитку кадрового потенціалу АПК, забезпечення сталого розвитку.*

**Ключові слова:** кадри, кадровий потенціал, сільське господарство, зайняте населення, практична підготовка, кваліфікація, заробітна плата, автоматизація, соціальна інфраструктура.

**Табл.: 2. Рис: 3. Літ.: 10.**

**PERSONNEL POTENTIAL AS A TOOL FOR THE DEVELOPMENT OF  
ENTREPRENEURIAL ACTIVITY IN THE AGRARIAN SECTOR**

**OKHOTA Yuliia,**  
Postgraduate student of the Department of Administrative  
Management and Alternative Energy Sources,  
Vinnytsia National Agrarian University  
(Vinnytsia)

*The article describes in detail the essence of the concept of "personnel potential of agricultural enterprise", outlines a system of key factors for the development of personnel potential. The dynamics of changes in the number of employed population in agriculture and employers' needs for agricultural workers over the last 5 years have been analyzed based on official data of the State Statistics Service of Ukraine. A number of acute problems related to the level of qualification of graduates of higher education institutions, the level of wages, mechanization and automation of production processes in agriculture, which, in turn, directly affecting the development of personnel potential and business activity of agro-industrial complex (AIC) in the country as a whole. On the basis of the conducted research, conclusions were drawn on the need for direct involvement of the state in addressing the issues of strengthening and developing the personnel potential of the agroindustrial complex, ensuring sustainable development.*

**Key words:** personnel, human resources, agriculture, occupied population, practical training, qualifications, wages, automation, social infrastructure.

**Tabl.: 2. Fig.: 3. Lit.: 10.**

**КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ КАК ИНСТРУМЕНТ ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАЗВИТИЯ  
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В АГРАРНОЙ СФЕРЕ**

**ОХОТА Ю.В.,**  
аспірантка кафедри адміністративного менеджменту  
и альтернативных источников энергии,  
Винницкий национальный аграрный университет  
(г. Винница)

*В статье подробно раскрыта сущность понятия «кадровый потенциал сельскохозяйственного предприятия», определено систему ключевых факторов развития кадрового потенциала. Осуществлен анализ динамики изменения количества занятого населения в сельском хозяйстве и потребности работодателей в работниках аграрной сферы за последние 5 лет на основе официальных данных Государственной службы статистики Украины. Исследован ряд острых проблем, связанных с уровнем квалификации выпускников высших учебных заведений, уровнем заработной платы, механизацией и автоматизацией производственных процессов в сельском хозяйстве, которые, в свою очередь, непосредственно влияют на развитие кадрового потенциала и предпринимательской деятельности агропромышленного комплекса (АПК) страны в целом. На основе проведенного исследования сформировано выводы о необходимости прямого участия государства в решении вопросов укрепления и развития кадрового потенциала АПК, обеспечения устойчивого развития.*

**Ключевые слова:** кадры, кадровый потенциал, сельское хозяйство, занятое население, практическая подготовка, квалификация, заработная плата, автоматизация, социальная инфраструктура.

**Табл.: 2. Рис.: 3. Лит.: 10.**

**Постановка проблеми.** В сучасних умовах ринкових перетворень в аграрній сфері України особливо важливе значення має формування та використання працівників та спеціалістів, які є основою кадрового потенціалу сільськогосподарського (с.-г.) підприємства. Від того, наскільки вдало будуть сформовані рівні управління кадрового ресурсу та наскільки ефективно буде функціонувати кадровий ресурс як провідник новітніх виробничих відносин, залежатиме стан соціально-економічного розвитку аграрної сфери взагалі та позитивний фінансовий результат діяльності с.-г. підприємств зокрема.

Сьогодні важливо-актуальною проблемою є низький рівень забезпечення сільськогосподарських підприємств висококваліфікованими кадрами. Упродовж останніх десятиліть відбулися значні зміни у формуванні та використанні трудових ресурсів села. Після розпаду колишніх колгоспів втратили робочі місця сотні тисяч висококваліфікованих спеціалістів. Відсутність робочих місць і культурно-побутових умов життя сільського населення, занепад соціальної інфраструктури на селі зумовлюють занепад сільських територій, відтік сільської молоді у міста. У сільській місцевості відбувається активний процес скорочення сільського населення і погіршення його кількісних і якісних характеристик. Значна частина населення складається з людей пенсійного віку, з нижчим рівнем освіти ніж у промисловому секторі, без належної мотивації до праці. Відбувається масове переміщення трудових ресурсів до особистих селянських господарств з переважанням важкої ручної праці та низьким рівнем її продуктивності [1].

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання формування кадрового потенціалу та його безпосередній вплив на розвиток сільськогосподарських підприємств досліджується багатьма вітчизняними і зарубіжними вченими. Результати досліджень з цього питання викладено в працях Г.М. Калетніка [6], В.М. Булгакова [6], О.М. Гнибіденко [1], А.А. Дискіної [10], О.М. Ковальової [7], П. Лахая [8], Т.М. Хаянок [2], О.В. Харчишиної [9] та інших. Проте можна стверджувати, що цьому питанню для ґрунтовнішого вивчення необхідні нові дослідження, що пояснюється його відносною новизною у зв'язку із трансформацією сільського господарства до умов ринкової економіки.

**Метою статті** є дослідження теоретичних та практичних аспектів кадрового потенціалу як інструменту забезпечення розвитку підприємницької діяльності в аграрній сфері, його сучасного стану та проблем, які виникають під час формування кадрового потенціалу, а також проведення аналізу динаміки змін кількості працівників сільського господарства, які безпосередньо формують кадровий потенціал аграрної сфери.

**Виклад основних результатів дослідження.** За часів класиків економічної науки трудовий ресурс знаходиться в центрі уваги дослідників. А. Сміт, Т. Шульц і Г. Беккер, які поклали початок теорії людського капіталу, рекомендували включати кваліфікованих спеціалістів в склад національного багатства. При розгляді думок одних науковців можна зустріти визначення, які ототожнюють кадровий потенціал з трудовим потенціалом. В інших наукових поглядах поняття кадровий і трудовий потенціали відрізняються один від одного, але не можливо їх розглядати один без одного. Т.М. Хаянок, вважає, що поняття «трудовий потенціал» як елемент людського фактору виробництва, тобто як соціально-економічне явище, несе в собі можливість накопичення людського капіталу та його реалізації, в тому числі у вигляді використання трудових ресурсів. Тоді

як, категорія «кадровий потенціал» розглядає працівника не просто як учасника виробництва, а як невід’ємний і рушійний початок всіх стадій виробничого процесу, як носія суспільних потреб та як творця стратегічних і тактичних цілей розвитку економіки [2, с. 67].

Для глибшої конкретизації даного питання, варто розглянути поняття кадрового потенціалу сільськогосподарського підприємства в контексті з поняттями «потенціал» взагалі та «кадри» (рис. 1).

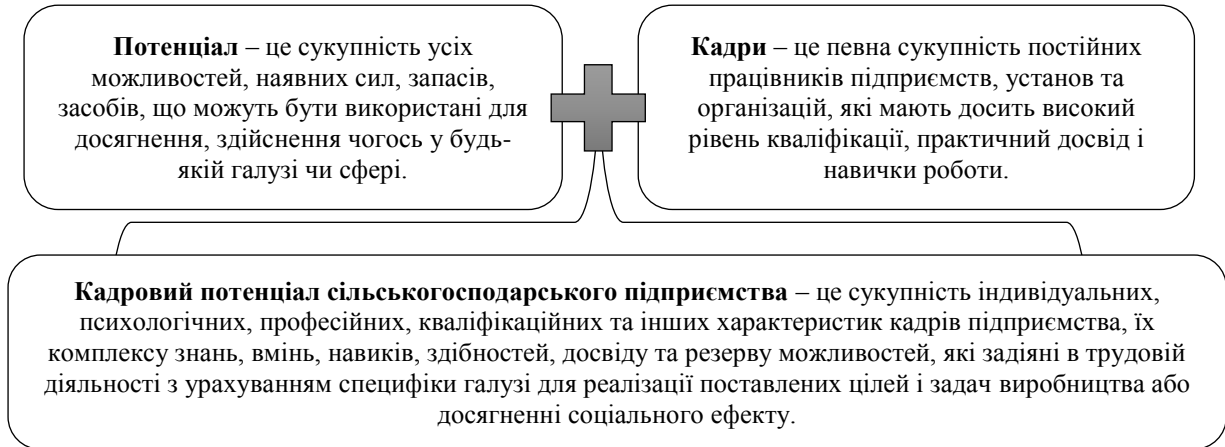


Рис. 1. Визначення поняття «кадровий потенціал с.-г. підприємства»

Джерело: сформовано автором за [3]

В умовах формування сучасного аграрного виробництва, його кадровий потенціал повинен розвиватися гармонійно на різних рівнях управління з урахуванням специфіки галузі. Тому для більш детального вивчення питання щодо оцінки та використання кадрового потенціалу, необхідно проаналізувати фактори, які впливають на його формування та розвиток на різних рівнях управління (рис. 2).

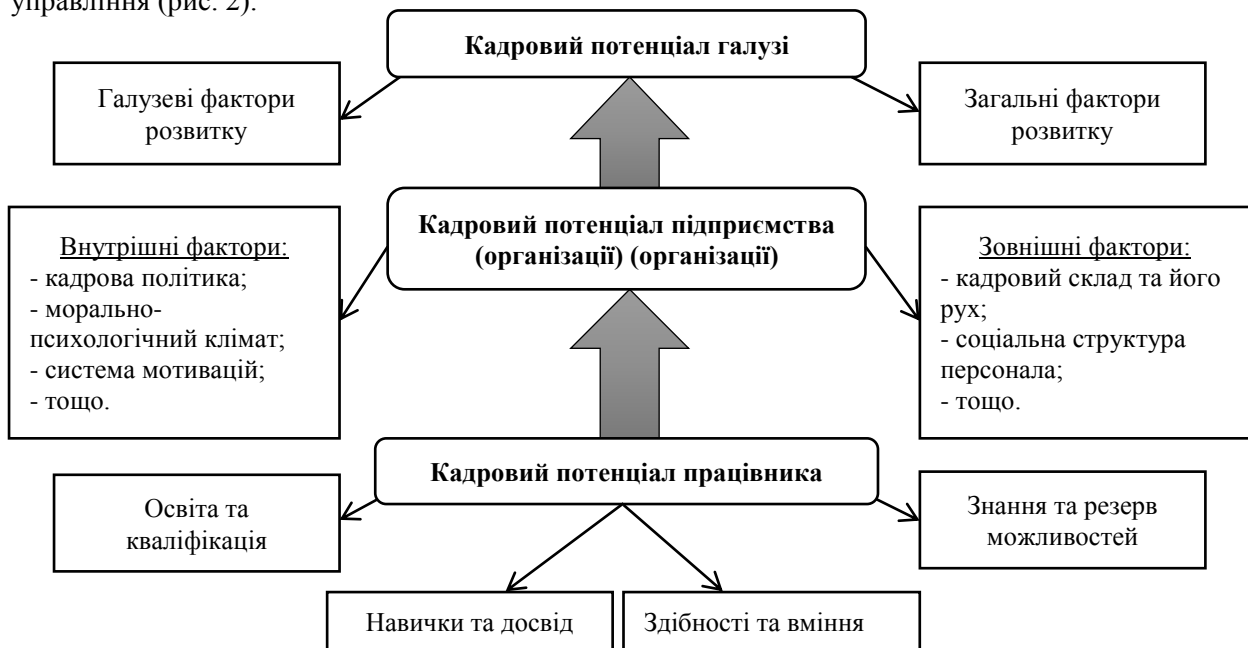


Рис. 2. Система ключових факторів розвитку кадрового потенціалу сільськогосподарського підприємства

Джерело: сформовано за [2, с. 67]

Така система ключових факторів розвитку кадрового потенціалу аграрної сфери групується за об’єктом їх розвитку:

- на кадровий потенціал працівника в залежності від форми реалізації та рівня розвитку можна відзначити наступні фактори впливу: рівень освіти та кваліфікації, навички та досвід, здібності та вміння, рівень знань та здатність до навчання і розвитку. Дані фактори дозволяють визначити ступінь відповідності рівня розвитку складових кадрового потенціалу працівника вимогам конкретного робочого місця в конкретний момент часу та в майбутньому;

- кадровий потенціал підприємства, як правило, розвивається під впливом внутрішніх та зовнішніх факторів. Внутрішні фактори пов'язані з покращенням його якісних характеристик та використанням кадрів в процесі трудової діяльності. Зовнішні фактори більше впливають на кількісну характеристику кадрового потенціалу підприємства, які пов'язані з його чисельністю, соціальною структурою (розподіл за віком, статтю), використанням робочого часу і формуються у зовнішньому середовищі організації;

- кадровий потенціал галузі залежить від факторів, які умовно можна поділити на дві групи: загальні фактори розвитку та специфічні галузеві фактори розвитку, що мають різний організаційно-технологічний інструментарій функціонування (наприклад, специфіка виробництва продукції рослинництва та тваринництва). Загальні фактори розвитку (економічні, політичні, соціальні, екологічні тощо) направляють і формують галузеві фактори відповідно до загальних положень соціально-економічного розвитку країни в цілому [2, с. 67].

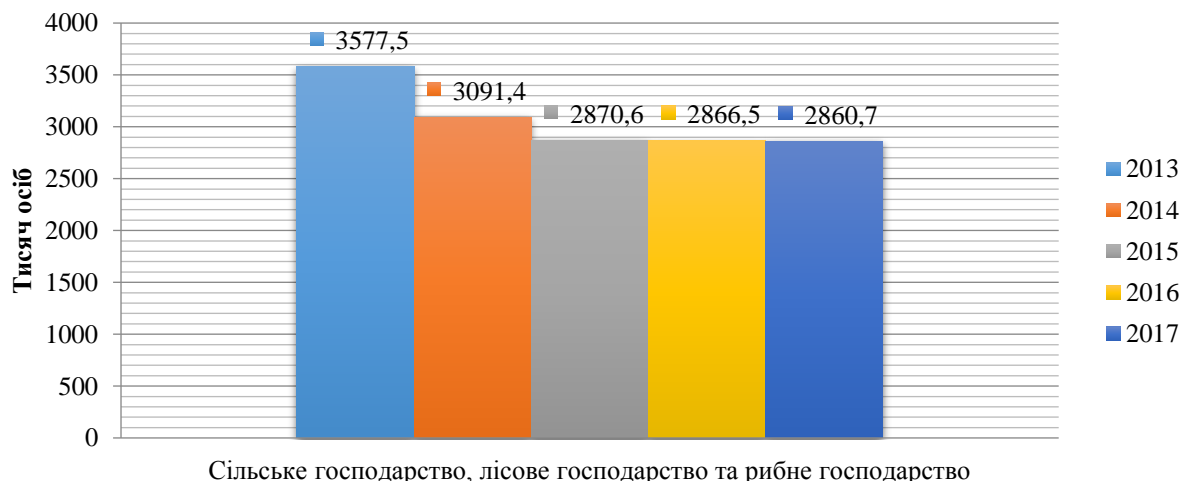
Роглянувши фактори, які мають безпосередній вплив на розвиток кадрового потенціалу, для детальнішого вивчення сучасного стану кадрового потенціалу в аграрній сфері, проведемо аналіз зміни чисельності населення, зайнятого у сільському господарстві та виокремимо ряд причин, які ці зміни провокують (табл. 1, рис. 3).

Таблиця 1

**Кількість зайнятого населення за видами економічної діяльності, тис. осіб**

	2013 р.	2014 р.	2015 р.	2016 р.	2017 р.	Відхилення (-/+), 2017 р. до 2013 р.
Усього	20404,1	18073,3	16443,2	16276,9	16156,4	- 4247,7
<b>Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство</b>	<b>3577,5</b>	<b>3091,4</b>	<b>2870,6</b>	<b>2866,5</b>	<b>2860,7</b>	<b>- 716,8</b>
Промисловість	3274,8	2898,2	2573,9	2494,8	2440,6	- 834,2
Будівництво	888,8	746,4	642,1	644,5	644,3	- 244,5
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	4556,2	3965,7	3510,7	3516,2	3525,8	- 1030,4
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	1221,2	1113,4	998,0	997,2	991,6	- 229,6
Тимчасове розміщення й організація харчування	357,8	309,1	277,3	276,7	276,3	- 81,5
Інші види економічної діяльності	6527,8	5949,1	5570,6	5481,0	5417,1	- 1110,7

Джерело: сформовано автором за даними статистичного збірника «Сільське господарство України 2017» [5]



Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство

**Рис. 3. Динаміка зміни кількості зайнятого населення у сільському господарстві**

Джерело: сформовано автором за даними статистичного збірника «Сільське господарство України 2017» [5]

Провівши аналіз динаміки зміни кількості зайнятих у сільському господарстві впродовж 2013-2017 рр., було виявлено, що відбувається стабільне зменшення кількості кадрів аграрної сфери. Порівнявши показники 2017 року з 2013 роком, кількість працівників зменшилась на 716,8 тис. осіб. А якщо врахувавши показник зайнятих у сільському господарстві 1991 року, який становив близько 5 млн. осіб, то скорочення відбулось колосальне.

Наслідком такого значного зменшення кількості зайнятого населення у сільському господарстві є відповідно збільшення потреби в цих працівниках, які безпосередньо беруть участь в аграрному виробництві, що відображено в таблиці 2.

Таблиця 2

**Потреба роботодавців у працівниках сільського господарства  
впродовж 2014-2018 рр., тис. од.**

	2014 р.		2015 р.		2016 р.		2017 р.		2018 р.		Відхилення (-/+), 2018 р. до 2014 р.
Усього за усіма видами економічної діяльності, в т.ч.:	35,3	100%	25,9	100%	36,0	100%	50,4	100%	58,4	100%	23,1
<b>- сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство</b>	<b>1,6</b>	<b>4,5%</b>	<b>1,2</b>	<b>4,6%</b>	<b>1,5</b>	<b>4,2%</b>	<b>2,2</b>	<b>4,4%</b>	<b>2,5</b>	<b>4,3%</b>	<b>0,9</b>

*Джерело: узагальнено на основі даних Державної служби статистики України [4]*

Отже, проаналізувавши показники кількості зайнятого населення у сільському господарстві та виявивши активну тенденцію до зменшення даних показників впродовж 5 останніх років, варто звернути увагу на проблеми, через які склалася така ситуація.

В сучасних умовах існує ряд проблем, які провокують «кадровий голод» у сільському господарстві та збільшують з кожним роком потребу у відповідних працівниках. Досліджуючи детально дане питання, було виявлено ряд основних проблеми, зокрема:

1. Рівень кваліфікації випускників закладів вищої освіти в аграрному секторі не зовсім відповідає потребам ринку, недостатній рівень практичної підготовки дипломованого фахівця. Адже сьогодні трьома найбільш необхідними професійними навичками у сільському господарстві, які частково або взагалі не надаються, є знання у сфері новітніх технологій та техніки, практичні навички та навички управління і ведення бізнесу.

Як зазначає вітчизняний науковець Г.М. Калетнік, відсутність відповідних умов та фінансування на здійснення практичної підготовки майбутніх фахівців, яка раніше здійснювалась шляхом проходження численних навчальних та виробничих практик (на машинобудівних заводах, районних сільгосптехніках, ремонтних майстернях, у звичайних колективних господарствах), зараз зведена до мінімуму. А помічена в останні роки тенденція «примусового банкрутства» учбових господарств і дослідних станцій, що належать аграрним вузам, і «переведення» їх в іншу власність, взагалі позбавляє студентів навіть побачити працюючий у полі сучасний трактор, не те, що самим бути за його кермом і виконувати якийсь механізований технологічний процес. Широко розповсюджена у минулі роки серед студентів аграрних вузів щорічна робота на цілих землях, яка була міцною школою трудового змушнення майбутніх агрономів та інженерів-механіків с.-г. виробництва, зараз, на жаль, відсутня. А тому, в країні фактично взагалі майже відсутні умови для ґрунтовної практичної підготовки майбутніх фахівців сільського господарства, які б мали не тільки міцне університетське навчання, але й умови для надбання навичок його конкретного вмілого застосування і реалізації [6, с. 29].

2. Низький рівень заробітної плати. Рівень оплати праці на с.-г. підприємстві залежить від кінцевого результату його роботи, тобто від валового прибутку. Взаємозв'язок міри праці та її оплати здійснюється через форми і системи оплати праці, які залежать від особливостей с.-г. виробництва.

За даними Державної служби статистики України у 2018 році середньомісячна заробітна плата у сільському господарстві склала 7 166 грн (у розрахунку на одного штатного працівника), що на 24,4% більше, ніж за аналогічний період минулого року. А середньомісячна зарплата в Україні у 2018 році становила 8 865 грн, що на 24,8% більше, ніж у 2017 році [7]. Хоч підвищення заробітної плати і відбулось, але з розвитком кризи, це зростання не є відчутним та потребує більшого зростання, враховуючи специфіку даної галузі.

3. Відкриття безвізового режиму між Україною та ЄС має значний вплив на ринок праці в аграрній сфері в тому числі. Так як значна частка працівників покидає свої робочі місця з метою пошуку більш оплачуваного робочого місця в країнах ЄС. Зокрема, як зазначає Міністерство

соціальної політики, на постійній основі за кордоном працюють 3,2 млн громадян України, а тимчасово – від 7 до 9 млн українців.

4. Механізація та автоматизація виробничих процесів у сільському господарстві скорочує потребу підприємств у низькокваліфікованих робітниках, натомість підвищує потребу в спеціалістах середньої та високої кваліфікації. Дефіцит кадрів відчувається на всіх ланках виробництва. Однак, якщо на посади, які вимагають низького рівня професіоналізму, ще можна знайти кандидатів, то за кваліфікованих спеціалістів ведеться запекла боротьба серед підприємств. Відповідно, компанії, намагаючись вибудувати професійну команду, готові платити більше наявним професіоналам та переманювати інших вищою заробітною платною та кращими умовами праці. Така ситуація сприяє швидкому скороченню відставання заробітної плати в сільському господарстві від інших галузей [8].

5. Соціальна інфраструктура у сільській місцевості, розвиток якої – це одна з найактуальніших проблем реформування економічних відносин в аграрному секторі. Значні втрати кваліфікованих кадрів як фахівців, так і робітників, зумовлені нерозвинутою соціальною інфраструктурою на селі. Від розвитку соціальної інфраструктури значною мірою залежить рівень життя і соціальна захищеність населення, забезпечення умов для формування та відтворення людського капіталу.

**Висновки.** Сьогодні проблема формування кадрового потенціалу як інструменту забезпечення розвитку підприємницької діяльності в аграрній сфері та кадрового забезпечення сільськогосподарських підприємств цілком є надзвичайно гострою. Адже кадровий потенціал – це впершу чергу наявність кваліфікованих фахівців та спеціалістів відповідної галузі з прекрасною соціальною інфраструктурою та гідним рівнем життя. Проте, існує ряд проблем, які цьому суперечать та загострюють питання безробіття в агропромисловому комплексі (АПК).

Потреби, умови життєдіяльності селян та сталий розвиток повинні бути в центрі уваги при вирішенні проблем АПК, в першу чергу, з допомогою держави та значних приватних інвестицій.

Отже, врахуючи результати нашого дослідження, існує нагальна потреба вирішення вищезгаданих проблем, прийняття в АПК невідкладних та ефективних заходів з метою припинення подальшого розвитку негативних тенденцій і забезпечення сталого розвитку с.-г. виробництва та добробуту селян. Вирішення питань кадрового забезпечення у сільському господарстві має бути серед першочергових пріоритетних завдань, оскільки це в першу чергу загрожує продовольчою кризою, посиленням економічної нестабільності, а також втратою однієї з основних галузей країни.

#### Список використаних джерел

1. Гнибіденко О.М. Проблеми забезпечення кадрами сільськогосподарських підприємств. С. 239-246. URL: <http://ir.kneu.edu.ua/bitstream/2010/12256/1/239-246.pdf>
2. Хаянок Т.М. Формування кадрового потенціалу сільськогосподарського підприємства. Агросвіт. № 9. 2015. С. 65-68.
3. Словник української мови. Академічний тлумачний словник. URL: <http://sum.in.ua/>
4. Потреба підприємств у працівниках за видами економічної діяльності. Офіційний сайт Державної Служби Статистики України. URL: [https://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2007/rp/sz\\_br/sz\\_br\\_u/arh\\_pp\\_g\\_u.htm](https://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2007/rp/sz_br/sz_br_u/arh_pp_g_u.htm)
5. Сільське господарство України 2017. Статистичний щорічник Державної Служби Статистики України. Київ. 2018. С. 245. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/2018/zb/09/zb\\_sg2017\\_pdf.pdf](http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/zb/09/zb_sg2017_pdf.pdf)
6. Калетнік Г.М., Булгаков В.М. Сучасний стан та перспективи кадрового і наукового забезпечення галузі механізації сільського господарства. Механізація та електрифікація сільського господарства. Вип. 97. 2013. С. 24-35.
7. Середньомісячна заробітна плата у сільському господарстві. УКРІНФОРМ. Економіка. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/2630964-zarplata-u-silskomu-gospodarstvi-torik-zrosla-na-244-minagro.html>
8. Лахай П. Заробітна плата у сільському господарстві. Agroportal. 2018. URL: <http://agroportal.ua/ua/views/blogs/zarabotnaya-plata-v-selskom-khozyaistve-dvoinoi-rost-za-2-goda/#>
9. Харчишина О.В. Формування кадрового потенціалу сільськогосподарських підприємств в умовах транзитивної економіки. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/12087059.pdf>
10. Дискіна А.А. Кадровий потенціал – важливий чинник економічного розвитку підприємства. Національна економіка. Інтелект XXI № 2. 2018. С. 67-70.

### References

1. Hnybidenko, O.M. Problemy zabezpechennia kadramy [Problems of providing agricultural enterprises with personnel], 239-246. URL: <http://ir.kneu.edu.ua/bitstream/2010/12256/1/239-246.pdf> [in Ukrainian].
2. Khaianok, T.M. (2015). Formuvannia kadrovoho potentsialu silskohospodarskoho pidpriemstva [Formation of personnel potential of an agricultural enterprise]. *Ahrosvit – Agrarian world*, 9, 65-68 [in Ukrainian].
3. Slovyk ukrainskoi movy. Akademichnyi tлумachnyi slovyk [Dictionary of the Ukrainian language. Academic Explanatory Dictionary]. URL: <http://sum.in.ua/> [in Ukrainian].
4. Potreba pidpriemstv u pratsivnykakh za vydamy ekonomichnoi diialnosti [The need for enterprises in workers by types of economic activity]. *Ofitsiyni sait Derzhavnoi Sluzhby Statystyky Ukrainy – Official site of the State Service of Statistics of Ukraine*. URL: [https://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2007/rp/sz\\_br/sz\\_br\\_u/arh\\_pp\\_g\\_u.htm](https://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2007/rp/sz_br/sz_br_u/arh_pp_g_u.htm) [in Ukrainian].
5. Silske hospodarstvo Ukrainy 2017 [Agriculture of Ukraine 2017]. *Statystychnyi shchorichnyk Derzhavnoi Sluzhby Statystyky Ukrainy. Kyiv – Statistical Yearbook of the State Service of Statistics of Ukraine. Kiev*, 245. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/2018/zb/09/zb\\_sg2017\\_pdf.pdf](http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/zb/09/zb_sg2017_pdf.pdf) [in Ukrainian].
6. Kaletnik, H.M., Bulhakov, V.M. (2013). Suchasnyi stan ta perspektyvy kadrovoho i naukovooho zabezpechennia haluzi mekhanizatsii silskoho hospodarstva [Current state and perspectives of personnel and scientific support of the agricultural mechanization industry]. *Mekhanizatsiia ta elektryfikatsiia silskoho hospodarstva – Mechanization and electrification of agriculture*, 97, 24-35 [in Ukrainian].
7. Serednomisiachna zarobitna plata u silskomu hospodarstvi [Average monthly wages in agriculture]. *UKRIFORM. Ekonomika – UKRIFORM. Economy*. URL: <https://www.ukriform.ua/rubric-economy/2630964-zarplata-u-silskomu-gospodarstvi-torik-zrosla-na-244-minagro.html> [in Ukrainian].
8. Lakhai, P. (2018). Zarobitna plata u silskomu hospodarstvi hospodarstvi [Wages in agriculture]. *Agroportal – Agroportal*. URL: <http://agroportal.ua/ua/views/blogs/zarobitnaya-plata-v-selskom-khozyaistve-dvoynoi-rost-za-2-goda/#> [in Ukrainian].
9. Kharchyshyna, O.V. Formuvannia kadrovoho potentsialu silskohospodarskykh pidpriemstv v umovakh tranzytyvnoi ekonomiky [Formation of personnel potential of agricultural enterprises in the conditions of a transitory economy]. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/12087059.pdf> [in Ukrainian].
10. Dyskina, A.A. (2018). Kadrovi potentsial – vazhlyvyi chynnyk ekonomichnoho rozvytku pidpriemstva [Personnel potential – an important factor in the economic development of the enterprise]. *Natsionalna ekonomika. Intellect XXII – National economy. Intellect XXII*, 2, 67-70 [in Ukrainian].

### Інформація про автора

**ОХОТА Юлія Володимирівна** – аспірантка другого року денної форми навчання кафедри адміністративного менеджменту та альтернативних джерел енергії, Вінницький національний аграрний університет (вул. Сонячна, 3, Вінниця, 21008, Україна, e-mail: [yuliaokhota2017@gmail.com](mailto:yuliaokhota2017@gmail.com))

**OKHOTA Yuliia** – postgraduate student of the Department of Administrative Management and Alternative Energy Sources, Vinnytsia National Agrarian University (21008, 3 Sonyachna str, Vinnytsia, e-mail: [yuliaokhota2017@gmail.com](mailto:yuliaokhota2017@gmail.com))

**ОХОТА Юлия Владимировна** – аспирантка второго года дневной формы обучения кафедры административного менеджмента и альтернативных источников энергии, Винницкий национальный аграрный университет (ул. Солнечная, 3, Винница, 21008, Украина, e-mail: [yuliaokhota2017@gmail.com](mailto:yuliaokhota2017@gmail.com))

