

Електронне наукове фахове видання "Ефективна економіка" включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Категорія «Б», Наказ Міністерства освіти і науки України від 11.07.2019 № 975) [www.economy.nayka.com.ua](http://www.economy.nayka.com.ua) | № 11, 2021 | 25.11.2021 р.

DOI: [10.32702/2307-2105-2021.11.18](https://doi.org/10.32702/2307-2105-2021.11.18)

УДК 331.1

*К. О. Бояринова,  
д. е. н., професор, професор кафедри менеджменту підприємств,  
Національний технічний університет України  
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»  
ORCID ID: 0000-0001-5879-2213*

*А. Л. Дем'ян,  
магістрант кафедри менеджменту підприємств,  
Національний технічний університет України  
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»  
ORCID ID: 0000-0003-4352-0551*

*Т. В. Лазоренко,  
к. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту підприємств,  
Національний технічний університет України  
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»  
ORCID ID: 0000-0001-7895-1306*

## **КОМПЕТЕНТІСНИЙ ПІДХІД ДО РОЗВИТКУ ІНЖЕНЕРНОГО ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ АГРАРНО- ПРОМИСЛОВОГО КОМПЛЕКСУ**

*К. Boiarynova  
Doctor of Economic Sciences, Professor, Professor of the Department of Management of  
enterprises, National Technical University of Ukraine «Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute»  
A. Demian*

*Master's student of the Department of Management of enterprises,  
National Technical University of Ukraine «Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute»*

*T. Lazorenko  
PhD in Economics, Associate Professor,  
Assistant Professor of the Department of Management of enterprises,  
National Technical University of Ukraine «Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute»*

## **COMPETENCE APPROACH TO THE DEVELOPMENT OF ENGINEERING PERSONNEL OF ENTERPRISES OF AGRICULTURAL AND INDUSTRIAL COMPLEX**

Статтю присвячено розгляду особливостей компетентнісного підходу до розвитку персоналу підприємства та розробленню, на його основі, спеціалізованого профілю компетенцій для інженерного персоналу підприємств аграрно-промислового комплексу. Обґрунтовано, необхідність такого підходу. Розроблено комплекс компетенцій для посади головного механіка сільськогосподарського підприємства у межах «Hard skills» та «Soft skills». До перших віднесено компетенції спеціалізованого професіоналізму: досвід роботи на підприємствах агропромислового комплексу, знання технологічних та конструкторських особливостей сільськогосподарської техніки, кваліфікований підхід до забезпечення

дієздатності, збалансованість у ремонтних роботах та рекомендаціях з закупівлі нового обладнання. До других – компетенції професійної комунікації та особистісні компетенції. Сформовано оцінну модель для кожної групи компетенцій посади головного механіка сільськогосподарського підприємства у розрізі слабого, базового, середнього та сильного рівнів володіння нею.

*The article is devoted to the consideration of the features of the competence-based approach to the development of the personnel of the enterprise. The specialized competency profile for engineering personnel of enterprises of the agro-industrial complex has been developed on its basis. The agriculture employs a significant share of the human potential of Ukraine, which tends to grow were revealed. There is a lack of proper technical and technological support for automation, manual labor, an increase in the wear and tear of tangible assets in all areas. The development of engineering personnel at enterprises of the agro-industrial complex requires a competence-based approach were substantiated. A set of competencies for the position of chief mechanic of an agricultural enterprise as a key position in ensuring the working condition of agricultural machinery and equipment of the enterprise was developed. In particular, competencies related to Hard skills as a competence of specialized professionalism: work experience at enterprises of the agro-industrial complex; knowledge of technological and design features of agricultural machinery; a qualified approach to ensuring operational capacity, a balance in repair work and recommendations for the purchase of new equipment. A number of Soft skills were formed: 1) professional communication (the ability to carry out mentoring activities in a team of subordinate mechanics, the ability to establish internal and external communication both between employees and representatives of enterprises, the formation of an organizational culture of creativity and professionalism); 2) personal competencies (expediency in their own activities and in the activities of a subordinate team, the ability to make decisions in solving problems of the area of responsibility, initiative in the development of technical and technological support of the enterprise, creativity in making changes at the enterprise). The assessment model for each group of competencies of the position of the chief mechanic of an agricultural enterprise in the context of weak, basic, medium and strong levels of competence was formed.*

**Ключові слова:** розвиток персоналу; персонал сільськогосподарського підприємства; компетентнісний підхід; посадові обов'язки.

**Keywords:** personnel development; agricultural enterprise personnel; competence approach; job responsibilities.

**Постановка проблеми.** Людські ресурси є ключовими у функціонуванні та розвитку підприємств. Рівень кваліфікації, інтелектуальний потенціал, м'які та тверді навички визначають спроможність працівників внести вклад у підвищення ефективності господарської діяльності. Інженерний персонал підприємств аграрно-промислового комплексу є визначальним у його технологічному та техніко-технологічному забезпеченні. Реалізація професійного розвитку на засадах компетентнісного підходу сприятиме забезпеченню таких підприємств кадрами вищої кваліфікації.

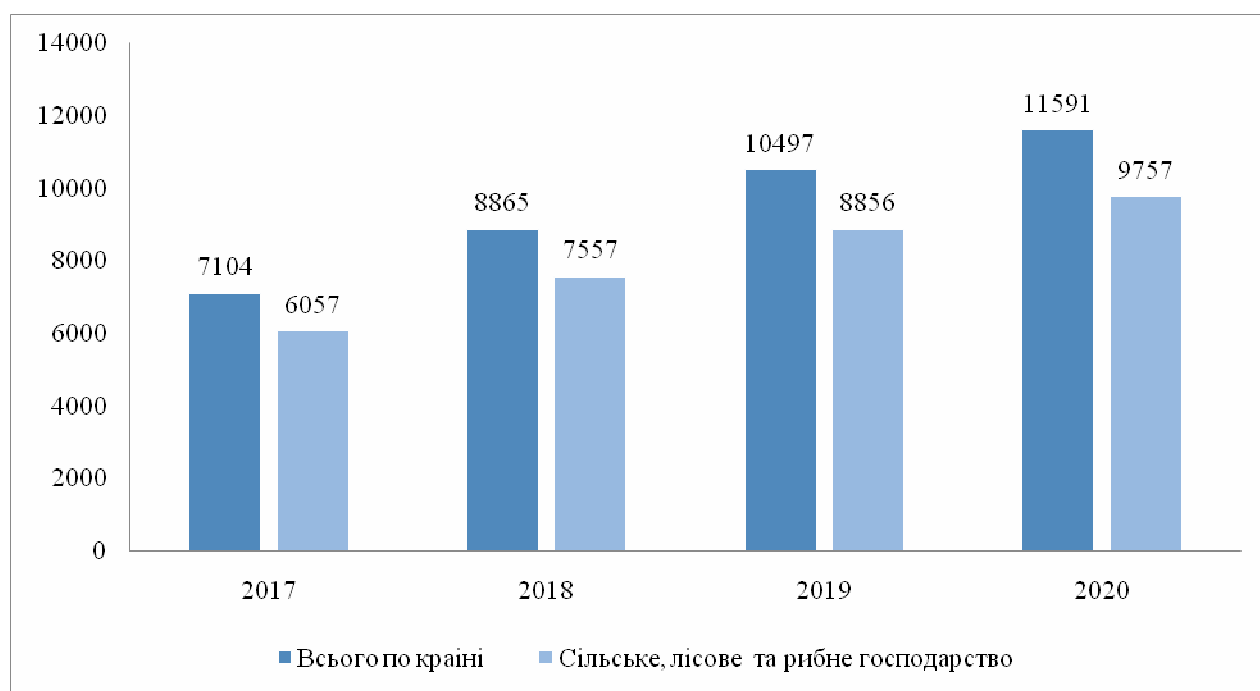
**Аналіз досліджень і публікацій.** Компетентнісний підхід розвитку персоналу є важливим аспектом, що перебуває у площині сучасних досліджень. Так, С. Прохоровська зазначає, що компетенції персоналу перетворилися на стратегічний чинник розвитку організації, а успішні організації створюють нові знання, навички, здібності, передають їх усередині компанії і швидко оновлюють асортимент товарів та послуг [1]. М. Адаменко розкриває компетентність як здатність/готовність працівника ефективно здійснювати професійну діяльність [2]. К. Ковальська, Р. Солодаренко-Літківська оцінку та розвиток компетенцій робітників вважають актуальним стратегічним напрямком управління розвитком персоналу, їх оцінювання має здійснюватись щоквартально, за результатами чого повинен проводитись моніторинг стану реалізації ППР для робітників та стратегії розвитку персоналу [3]. Компетентнісний підхід має застосовуватись і під час мотивування персоналу, як зазначає І. Ощипок, компетентнісний підхід до винагороди за виконану роботу не тільки логічно аргументований, але максимально наближує досягнення соціальної справедливості для будь-яких випадків, де мають місце умови невід'ємного характеру, непрозорого ринку праці, оскільки оцінка результатів діяльності працівника через компетентність враховує як поточний, так і попередній результат роботи особи – минулі

зусилля дозволили особистості досягти необхідного рівня компетенції, якими вона зараз володіє, в той час як поточні зусилля створюють теперішні результати виконання поставлених завдань [4]. Приділення значної уваги компетентнісному підходу в управлінні персоналом свідчить про його перспективність та ефективність. Проте слід зазначити, що кожна сфера діяльності підприємства, належність до певної промисловості визначають свій набір компетенцій. Зважаючи на це дослідження компетенцій інженерного персоналу підприємств агропромислового комплексу потребує уваги.

**Постановка завдання.** Метою дослідження є розгляд особливостей компетентнісного підходу, розроблення спеціалізованого профілю компетенцій для інженерного персоналу підприємств аграрно-промислового комплексу.

**Вклад основного матеріалу.** Необхідність розвитку інженерного персоналу підприємств агропромислового комплексу на засадах компетентнісного підходу визначається спеціалізованою діяльністю, потребою розуміння особливостей реалізації діяльності таких підприємств. Як визначають науковці мета розвитку персоналу організації полягає у збільшенні її сукупного конкурентоспроможного потенціалу та поліпшення якості роботи персоналу за допомогою освоєння нових знань, техніки і технології, методів управління, з огляду на інтереси майбутнього розвитку, але при цьому мають враховуватись нові вимоги і потреби виробництва, а також узгоджувались особисті схильності працівників, і зберігалася їх привабливість для роботодавців [5]. Важливим аргументом у розвитку персоналу підприємства є набуття досвіду, що також, разом з професійними навичками, набутими в процесі освіти формує конкурентні компетентності працівників. Набуття досвіду, знань, навичок, умінь визначається пізнавальними мотивами і цілями, а навчання є процесом передачі такого досвіду [6]. Компетентність вважається здатністю, необхідною для виконання поставлених завдань і результатів, це знання тонкощів виконання своїх обов'язків, методів ефективного досягнення поставлених цілей, умінь і навичок, необхідних у трудовій діяльності, інтегральна характеристика можливостей і здібностей реалізації трудового потенціалу працівника за допомогою професійних знань та досвіду трудової діяльності, до неї входять і компетенції [7].

Підприємства агропромислового комплексу України є провідним не тільки у забезпечення продуктами харчування внутрішнього ринку, але й в експорті. Людські ресурси таких підприємств включають різні спеціалізації, поєднані для забезпечення ефективної діяльності. У сільському, лісовому та рибному господарстві, згідно із статистичними даними, зайнята значна частка людського потенціалу України, що має тенденцію до зростання (рис. 1).



**Рис. 1. Співвідношення зайнятого населення у 2017-2020 рр.**

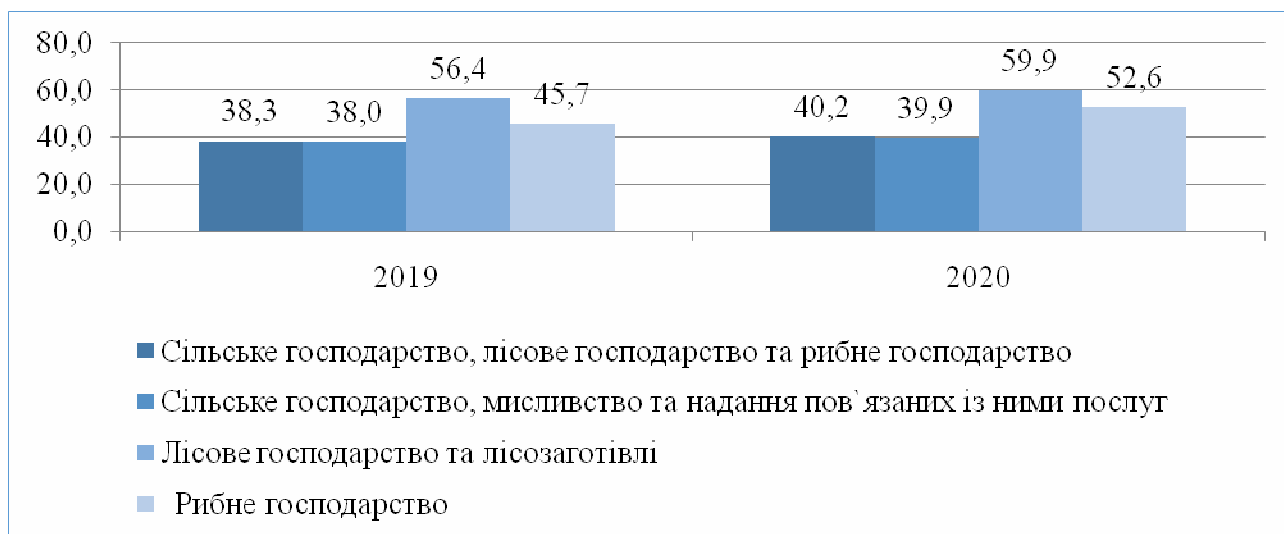
*Джерело: складено на основі [8]*

На підприємствах сільськогосподарської діяльності простежується зниження продуктивності праці (рис. 2), що зумовлено як кризою COVID-19, так і відсутністю належного техніко-технологічного забезпечення автоматизації на багатьох підприємства, наявністю ручної праці.



**Рис. 2. Продуктивність праці на підприємствах сільськогосподарської діяльності, % до попереднього року**  
*Джерело: складено на основі [9]*

Крім зазначеного у сільськогосподарському секторі спостерігається зростання зносу матеріальних активів за усіма напрямками (рис. 3). Це свідчить про необхідність запровадження їх оновлення, що зумовлює пошук, навчання та підвищення кваліфікації саме інженерного персоналу.



**Рис. 3. Наявність і рух матеріальних активів на підприємствах сільськогосподарської діяльності, %**  
*Джерело: складено на основі [10]*

Розвиток інженерного персоналу на підприємствах агропромислового комплексу потребує компетентнісного підходу. При цьому варто розуміти, що діяльність таких підприємств має певні специфічні властивості. Слід урахувати і залежність від природно-кліматичних умов; сезонність господарської діяльності; особливий характер сільськогосподарського виробництва [11]. Можливість застосування людських ресурсів інженерного спрямування як елемента розвитку підприємств агропромислового комплексу залежить від різних чинників, серед яких: наявність на ринку праці кадрів відповідної кваліфікації; склад кадрів на підприємствах, обізнаних з інструментами залучення та впровадження нових технологій та обладнання сільськогосподарського виробництва. Безпосередньо на підприємствах має запроваджуватись система компетенцій для інженерного персоналу, яка б відповідала потребам та завданням. З цією метою сформовано склад компетенцій для головного механіка сільськогосподарського підприємства – посади, за якою закріплена одна з ключових функцій на підприємстві агропромислового комплексу: підтримка в робочому стані сільськогосподарської техніки та обладнання, від чого залежить своєчасність виконання робіт (табл.1).

**Таблиця 1.**  
**Компетенції для посади головного механіка сільськогосподарського підприємства**

Вид	Склад компетенцій
<i>Hard skills</i>	
Компетенції спеціалізованого професіоналізму	Досвід роботи на підприємствах агропромислового комплексу
	Знання технологічних та конструкторських особливостей сільськогосподарської техніки
	Кваліфікований підхід до забезпечення дієздатності, збалансованість у ремонтних роботах та рекомендаціях з закупівлі нового обладнання
<i>Soft skills</i>	
Компетенції професійної комунікації	Вміння здійснювати наставницьку діяльність у команді підпорядкованих механіків
	Здатність налагоджувати внутрішню та зовнішню комунікацію як між працівниками, так і з представниками підприємств, які забезпечуватимуть сільськогосподарською технікою
	Формування організаційної культури креативності та професіоналізму для техніко-технологічного розвитку підприємства
Особистісні компетенції	Цілепокладання у власній діяльності та у діяльності підпорядкованого колективу
	Спроможність прийняття рішень у вирішенні проблем зони відповідальності
	Ініціативність у розвитку техніко-технологічного забезпечення підприємства
	Креативність у впровадженні змін на підприємстві

*Джерело: складено авторами*

На думку науковців, суть компетентнісного підходу з точки зору оцінювання трудових ресурсів підприємства зводиться до порівняння якості, рівня складності та ефективності праці з існуючими еталонними характеристиками – компетенціями конкретної посади [7]. Тому важливо, щоб у підприємства був сформований набір таких компетенцій, який може досить точно описати вимоги до знань, умінь, навичок, здібностей і поведінки в межах конкретної посади або групи споріднених посад [7]. З цією метою сформовано оцінну модель компетенцій спеціалізованого професіоналізму для посади головного механіка сільськогосподарського підприємства у чотирьох рівнях володіння нею – слабкий, базовий, середній і сильний. Таку модель для компетенцій спеціалізованого професіоналізму наведено в табл. 2.

**Таблиця 2.**  
**Оцінна модель компетенцій спеціалізованого професіоналізму для посади головного механіка сільськогосподарського підприємства (Hard skills)**

Компетенція	Рівень володіння компетенцією			
	Слабкий	Базовий	Середній	Сильний
Досвід роботи на підприємствах агропромислового комплексу	Досвід роботи на підприємства агропромислового комплексу від 3 до 5 років	Досвід роботи на підприємства агропромислового комплексу від 5 до 10 років	Досвід роботи на підприємства агропромислового комплексу від 10 до 20 років	Досвід роботи на підприємства агропромислового комплексу понад 20 років
Знання технологічних та конструкторських особливостей сільськогосподарської техніки	Поверхнєве знання техніко-технологічного забезпечення роботи підприємств сільськогосподарського виробництва та АПК	Має спеціалізовані знання щодо певної частини технологічного процесу або роботи техніки підприємства	Має спеціалізовані знання щодо технологічного процесу або роботи техніки підприємства	Має спеціалізовані знання не тільки щодо технологічного процесу або роботи техніки підприємства, але й до їх організації/впровадження
Кваліфікований підхід до забезпечення дієздатності, збалансованість у ремонтних роботах та рекомендаціях з закупівлі нового обладнання	Часткове осмислення можливостей збереження техніко-технологічного забезпечення підприємства та його оновлення	Свідоме розуміння можливостей збереження техніко-технологічного забезпечення підприємства та його оновлення	Розуміння можливостей збереження техніко-технологічного забезпечення підприємства та його оновлення, наявність досвіду, навичок такої діяльності	Глибоке розуміння, наявність досвіду у забезпеченні дієздатності техніко-технологічної бази підприємства, збалансованість пропозицій щодо ремонту та закупівлі нового обладнання

*Джерело: складено авторами*

До компетенцій спеціалізованого професіоналізму віднесено:

- досвід роботи на підприємствах агропромислового комплексу, що дозволяє зрозуміти ступінь апробації набутих знань професійної діяльності на практиці;
- знання технологічних та конструкторських особливостей сільськогосподарської техніки, що на найвищому рівні володіння даною компетентністю передбачає знання не тільки технологічного процесу або роботи техніки підприємства, але й до організації і впровадження таких процесів;

- кваліфікований підхід до забезпечення дієздатності, збалансованість у ремонтних роботах та рекомендаціях з закупівлі нового обладнання. Така компетенція дозволить у подальшому працівнику кваліфіковано укомплектувати матеріально-технічну базу підприємства та оптимізовано використовувати кошти на її забезпечення.

Працівник інженерного профілю має володіти не тільки твердими навичками (Hard skills), але й м'якими (Soft skills). Останні нами сформовано як компетенції професійної комунікації та особистісні компетенції для головного механіка сільськогосподарського підприємства (табл. 3). Компетенції професійної комунікації включають:

- вміння здійснювати наставницьку діяльність у команді підпорядкованих механіків, що дозволяє через наставницьку діяльність навчити працівників професійної практики, враховуючи при цьому системність цього процесу;

- здатність налагоджувати внутрішню та зовнішню комунікацію як між працівниками, так і з представниками підприємств, які забезпечуватимуть сільськогосподарською технікою. Така здатність дозволить як забезпечити належний рівень професійної комунікації між підлеглими, так і дозволить використати професійні якості працівника у підборі нового обладнання для техніко-технологічного оновлення підприємства;

- формування організаційної культури, креативності для техніко-технологічного розвитку підприємства, що створить атмосферу прагнення працівників до техніко-технологічних удосконалень.

До особистісних компетенцій, якими має володіти головний механік сільськогосподарського підприємства визначено:

- цілепокладання у власній діяльності та у діяльності підпорядкованого колективу, тобто працівник інженерного профілю має ставити перед собою цільові орієнтири, відповідні як цілям підприємства, так і організувати підпорядкований колектив до досягнення таких цілей;

- спроможність прийняття рішень у вирішенні проблем зони відповідальності, яка повинна засвідчити, що головний механік має здатність вирішувати проблеми за межами визначених обов'язків, дотримуватись балансу у самостійному прийнятті рішень та колективних рішеннях, оскільки на нього покладається відповідальність за належний стан машин та обладнання сільськогосподарського підприємства;

- ініціативність у розвитку техніко-технологічного забезпечення підприємства, яка засвідчує, що працівник може самостійно визначає проблеми та пропонує напрями розвитку техніко-технологічного забезпечення підприємства;

- креативність у провадженні змін на підприємстві визначає наявність здатності проявляти креативність у розвитку матеріально-технічного забезпечення підприємства, його спроможність не тільки впровадити зміни у технологічному процесі чи автоматизувати роботу обладнання, але й організувати навчання працівників для забезпечення їх підготовки до роботи на оновленій сільськогосподарській техніці.

Таблиця 3.

## Оцінна модель професійної комунікації та особистісних компетенцій для посади головного механіка сільськогосподарського підприємства

Компетенція	Рівень володіння компетенцією			
	Слабкий	Базовий	Середній	Сильний
Вміння здійснювати наставницьку діяльність у команді підпорядкованих механіків	Рівень володіння знаннями та вміннями механіка висока, однак практики їх передавання не має	Рівень володіння знаннями та вміннями механіка висока, мав певну нетривалу практику їх передавання	Має досвід та практику передавання знань, має навички наставника, застосовує ці навички	Має навички наставника, досвід у передаванні знань, навчання персоналу. Бачить системність цього процесу, розуміє яким чином підвищити кваліфікацію працівників
Здатність налагоджувати внутрішню та зовнішню комунікацію як між працівниками, так і з представниками підприємств, які забезпечуватимуть сільськогосподарською технікою	Практики у налагодженні комунікації не має, працює тільки у межах повноважень як виконавець	Має високий рівень відповідальності, вміння налагоджувати внутрішню та зовнішню комунікацію, однак для зовнішньої надає перевагу вищому керівництву	Має високий рівень відповідальності, вміння налагоджувати внутрішню та зовнішню комунікацію, у налагодженні зовнішніх комунікацій бере участь разом з вищим керівництвом	Має високий рівень відповідальності, налагоджує командну роботу у колективі, ініціює та здійснює пошук підприємств-партнерів щодо оновлення матеріально-технічної бази підприємства
Формування організаційної культури, креативності для техніко-технологічного розвитку підприємства	Професійну допомогу надає робочим бригадам, намагається налагодити взаємодію	Намагається сформувати колективну підтримку, корпоративну культуру між підлеглими, однак тільки на рівні робочої атмосфери	Налагоджує організаційну культуру, однак креативність стосується тільки раціоналізаторства	Налагоджує організаційну культуру, креативність та професіоналізм для техніко-технологічного розвитку підприємства, формує зворотній зв'язок, створює бригади якості
Цілепокладання у власній діяльності та у діяльності підпорядкованого колективу	Ставить особисті цілі професійного та інтелектуального розвитку	Ставить особисті цілі професійного та інтелектуального розвитку, враховує цілі підпорядкованого колективу частково	Ставить поряд з власними цілями цілі розвитку відділу механіки	Ставить перед собою цілі розвитку підприємства. Погоджує їх з особистими цілями та цілями підрозділу
Спроможність прийняття рішень у вирішенні проблем зони відповідальності	Проблеми, що виникали не вирішувались, не має досвіду самостійного вирішення проблем підрозділу	Проблеми, що виникали вирішувались професійно, однак самостійно без залучення колективу	Під час вирішення проблем рішення приймає самостійно, колектив сприймається як дорадчий орган	Має здатність вирішувати проблеми за межами обов'язків, дотримується балансу у самостійному прийнятті рішень та колективних рішень
Ініціативність у розвитку техніко-технологічного забезпечення підприємства	Визначає техніко-технологічні проблеми та завдання, але не ініціює їх вирішення, виконує тільки професійні обов'язки	Визначає техніко-технологічні проблеми та завдання, але їх вирішення перекладає на вище керівництво	Бере участь у прийнятті рішень розвитку техніко-технологічного забезпечення підприємства, проявляє ініціативу	Самостійно визначає проблеми та пропонує напрями розвитку техніко-технологічного забезпечення підприємства
Креативність у провадженні змін на підприємстві	Не проявляє креативності у розвитку матеріально-технічного забезпечення, нових технологічних процесів	Проявляє креативність у розвитку матеріально-технічного забезпечення на рівні раціоналізм-торських пропозицій, однак не ініціює їх впровадження	Проявляє креативність у розвитку матеріально-технічного забезпечення підприємства, частково намагається впровадити зміни	Проявляє креативність у розвитку матеріально-технічного забезпечення підприємства, частково намагається не тільки впровадити зміни у технологічний процес чи автоматизувати роботу обладнання, але й організовує навчання працівників

Джерело: складено авторами

**Висновки.** На підприємствах агропромислового комплексу працює значна чисельність працівників, однак ряд проблем, в тому числі ручна праця, зростання зносу матеріальних активів визначили необхідність

розгляду розвитку інженерного персоналу. Враховуючи, що саме компетентнісний підхід зарекомендував себе як вдалий у багатьох промисловостях, його використано і для підприємств сільськогосподарської діяльності. На основі зазначеного підходу розроблено спеціалізований профіль компетенцій головного механіка сільськогосподарського підприємства як ключової посади у забезпеченні робочого стану сільськогосподарської техніки та обладнання. Сформовано групи та конкретизовано компетенції відповідно до « Hard skills» – компетенції спеціалізованого професіоналізму, Soft skills – професійної комунікації та особистісні компетенції. Запропонована оцінна модель для кожної групи компетенцій, що дозволить як визначати їх наявність, так і рівень володіння ними.

#### Список літератури.

1. Прохоровська С. Компетентнісний підхід в управлінні персоналом. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. 2018. № 23. С. 86-90. DOI: 10.35774/rarrpsu2018.23.086.
2. Адаменко М. В. Розвиток інноваційного потенціалу персоналу підприємства на основі компетентнісного підходу. *Інвестиції: практика та досвід*. 2021. № 16. С. 51–57. DOI: 10.32702/2306-6814.2021.16.51.
3. Ковальська К. В., Солодаренко-Літковська Р. А. Організаційно-методичні аспекти реалізації стратегії розвитку персоналу підприємства. *Економіка та держава*. 2020. № 7. С. 150–154. DOI: 10.32702/2306-6806.2020.7.150.
4. Ощипок І. М. Компетентнісний підхід в стимулюванні працівників за інноваційну діяльність. *Вісник ЛТЕУ. Економічні науки*. 2020. № 61. С. 43-50. DOI: 10.36477/2522-1205-2020-61-06.
5. Плугіна Ю.А. Розвиток персоналу підприємства: підходи, сутність, моделі. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2013. № 42. 2013. С. 323-327.
6. Воскобийник С. Я. Управління персоналом у сільськогосподарських підприємствах різних організаційно-правових форм господарювання. *Економіка АПК*. 2018. № 9. С. 86-92.
7. Тимошик В. Компетентнісний підхід в оцінюванні трудових ресурсів підприємства. *Галицький економічний вісник*. 2019. № 6 (61). С. 155-163.
8. Статистичний збірник «Сільське господарство України» 2020 / Державна служба статистики. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/2021/zb/09/zb\\_sg\\_20.pdf](http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2021/zb/09/zb_sg_20.pdf) (дата звернення: 20.10.2021)
9. Продуктивність праці в підприємствах, які здійснювали сільськогосподарську діяльність (2010-2019) / Державна служба статистики. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2020/sg/pp\\_sgp/Arch\\_pp\\_sgp\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2020/sg/pp_sgp/Arch_pp_sgp_u.htm) (дата звернення: 25.10.2021).
10. Наявність і рух матеріальних активів за видами економічної діяльності (2019-2020) / Державна служба статистики. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 25.10.2021).
11. Сливка О.А. Формування моделі розвитку персоналу на основі концепції людського розвитку. *Торгівля і ринок*. 2010. Вип. 29. С. 109-114.

#### References.

1. Prokhorovs'ka, S. (2018), "Competence approach in personnel management". *Rehional'ni aspekty rozvytku produktyvnykh syl Ukrayiny*, vol. 23, pp. 86-90. DOI: 10.35774/rarrpsu2018.23.086.
2. Adamenko, M. V. (2021), "Development of enterprise personnel innovative potential on the basis of the competence approach", *Investytsiyi: praktyka ta dosvid*, vol. 16, pp. 51-57. DOI: 10.32702/2306-6814.2021.16.51.
3. Kovalska, K., Solodarenko-Litkovska, R. (2020), "Organizational and methodological aspects of implementation of the enterprise human resources development strategy", *Ekonomika ta derzhava*, vol. 7, pp. 150–154. DOI: 10.32702/2306-6806.2020.7.150.
4. Oshchypok, I. M. (2020), "Competence approach in encouraging employees for innovative activity", *Visnyk LTEU. Ekonomichni nauky*, vol. 61, pp. 43-50. DOI: 10.36477/2522-1205-2020-61-06.
5. Pluhina, Yu. A. (2013), "Enterprise staff development: approaches, essence, models", *Visnyk ekonomiky transportu i promyslovosti*, vol. 42, pp. 323-327.
6. Voskobiinyk, S. Ya. (2018), "Personnel management at agricultural enterprises of different organizational and legal forms of management", *Ekonomika APK*, vol. 9, pp. 86-92.
7. Tymoshyk, V. (2019), "Competence approach in the enterprise labor resources estimation", *Halys'kyi ekonomichnyy visnyk*, vol. 6 (61), pp. 155-163.
8. State Statistics Service (2020), "Statistical collection "Agriculture of Ukraine", available at: [http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/2021/zb/09/zb\\_sg\\_20.pdf](http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2021/zb/09/zb_sg_20.pdf) (Accessed 20 October 2021).
9. State Statistics Service (2010-2019), "Labor productivity in enterprises engaged in agricultural activities", available at: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2020/sg/pp\\_sgp/Arch\\_pp\\_sgp\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2020/sg/pp_sgp/Arch_pp_sgp_u.htm) (Accessed 25 October 2021).
10. State Statistics Service (2019-2020), "Availability and movement of tangible assets by type of economic activity", available at: <http://www.ukrstat.gov.ua> (Accessed 25 October 2021).
11. Slyvka, O.A. (2010), "Formation of a model of personnel development based on the concept of human development", *Torhivlya i rynek*, vol. 29, pp. 109–114.