

ТЕОРЕТИКО-ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ АГРАРНОГО ПІДПРИЄМСТВА У СУЧАСНИХ УМОВАХ**ОСТАХОВ Олександр¹, ЛАРИНА Тетяна², ГАЛИЦЬКИЙ Олександр³**¹ Інститут тваринництва Національної академії аграрних наук України<https://orcid.org/0009-0000-5861-7482>oleksandrostakhov@gmail.com² Державний біотехнологічний університет<https://orcid.org/0000-0003-3149-8430>ltf-2010@ukr.net³ Одеський державний аграрний університет<https://orcid.org/0000-0001-9549-7627>

Стаття присвячена дослідженню теоретико-практичних аспектів управління кадровим потенціалом аграрних підприємств у сучасних умовах.

Доведено, що кадровий потенціал аграрного підприємства є важливим стратегічним ресурсом, від якого залежить ефективність діяльності компанії. Його складовими є професійні знання, досвід, навички, а також особисті якості працівників, їхня мотивація та здатність до розвитку.

З'ясовано, що у сучасних умовах управління кадровим потенціалом аграрного підприємства вимагає застосування системного, стратегічного та інноваційного підходів.

Встановлено, що ефективна система управління кадровим потенціалом в аграрному секторі включає планування кадрових потреб, навчання та розвиток працівників, мотивацію, оцінку їхньої діяльності, а також підтримку сезонних працівників і формування кадрового резерву.

Обґрунтовано, що сучасне управління кадровим потенціалом аграрного підприємства має базуватися на комплексному підході, що поєднує планування, розвиток, мотивацію, оцінку та технологічні інновації. Це дозволяє підвищувати ефективність виробництва, знижувати плинність кадрів та адаптуватися до швидкозмінних умов ринку.

Ключові слова: аграрне підприємство, аграрні технології, кадровий потенціал, кваліфіковані кадри, мотивація, управління персоналом.

<https://doi.org/10.31891/mdes/2024-13-47>

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

Актуальність управління кадровим потенціалом аграрного підприємства в сучасних умовах визначається в необхідності адаптації до стрімких змін, що відбуваються в сільському господарстві та на ринку праці. Сільськогосподарський сектор стикається з низкою викликів, які вимагають ефективного використання кадрових ресурсів для збереження та покращення конкурентоспроможності.

Один із ключових факторів, що актуалізує тему дослідження, – це кліматичні зміни. Сільське господарство значною мірою залежить від погодних умов, а непередбачувані кліматичні явища змушують аграрні підприємства бути гнучкими та оперативно реагувати на зміну обставин. Це вимагає наявності кваліфікованих працівників, здатних швидко освоювати нові технології та методи роботи для адаптації до складних умов.

Другою важливою причиною є дефіцит кваліфікованих кадрів. Багато сільських регіонів стикаються з відтоком населення, зокрема молоді, до міст. Це створює проблему нестачі кваліфікованих фахівців у галузях агрономії, механізації, тваринництва тощо. У такій ситуації підприємства змушені приділяти особливу увагу розвитку й утриманню наявного персоналу, пропонуючи конкурентні умови праці, соціальні гарантії та можливості для професійного зростання.

Третім аспектом є швидкий розвиток аграрних технологій. Сучасне сільське господарство все більше орієнтується на інновації: точне землеробство, автоматизацію процесів, використання дронів та GPS-технологій. Управління кадровим потенціалом стає критичним для того, щоб працівники не лише вміли користуватися цими новими інструментами, але й розуміли їхню важливість для підвищення продуктивності.

Крім того, значною проблемою є сезонність робіт у сільському господарстві. Підприємства змушені організувати роботу з огляду на пікові періоди, як-от посівна та жнива, коли потреба в робочій силі значно зростає. Це вимагає ефективного управління не тільки постійними працівниками, а й тимчасовим персоналом, який часто залучається на короткострокову роботу.

Також варто враховувати фактори соціальної відповідальності та екологічної стійкості. У сучасних умовах аграрні підприємства все частіше стикаються з вимогами щодо екологічно відповідального ведення господарства. Це включає не тільки впровадження нових, більш

екологічних технологій, але й навчання працівників принципам сталого землеробства, що зменшує негативний вплив на довкілля.

З огляду на всі ці фактори, ефективне управління кадровим потенціалом стає визначальним чинником для забезпечення стабільного розвитку аграрних підприємств. Воно дозволяє підвищити ефективність роботи, знизити витрати, запровадити нові технології та зміцнити позиції підприємства на ринку.

АНАЛІЗ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ПУБЛІКАЦІЙ

Особливості управління персоналом підприємств, зокрема аграрної сфери, відображені в наукових працях: Т. Буди, Т. Білик, В. Вороніної, І. Застрожнікової, К. Козак, Н. Корсікової, Н. Носань, Ю. Плуґіної, О. Сороки, О. Харчишиної, Г. Чабан, Н. Чернікової та ін.

Не зважаючи на значну кількість наукових доробок щодо теми дослідження, проте теоретико-практичні аспекти управління кадровим потенціалом аграрних підприємств у сучасних умовах в цілому потребують подальшого дослідження.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Мета статті полягає у дослідженні теоретико-практичних аспектів управління кадровим потенціалом аграрних підприємств у сучасних умовах.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Кадровий потенціал підприємства – це сукупність можливостей і здібностей працівників, які можуть бути використані для досягнення цілей організації [5, 6]. Він має певні особливості, зумовлені специфікою сільськогосподарської галузі. Серед основних складових кадрового потенціалу такого підприємства доцільно виокремити:

1. Кількісні характеристики, а саме:

– чисельність працівників, яка є важливою для виконання сезонних робіт, таких як посівна, жнива, обробка ґрунту тощо;

– віковий склад – на сільськогосподарських підприємствах часто працюють як молоді працівники, так і більш досвідчені фахівці. Важливо підтримувати такий баланс для передачі знань та досвіду.

2. Якісні характеристики, в тому числі:

– освітній рівень – кваліфікація агрономів, механіків, інженерів, ветеринарів та інших фахівців є ключовою для успішної роботи підприємства. Відомий факт, що серед видів економічної діяльності найнижчим є рівень освіти у працівників, які зайняті в сільському господарстві, що не найкращим чином впливає на економічні результати здійснення господарської діяльності [7];

– професійні навички та досвід – вміння працювати з сучасними технологіями в аграрній сфері (трактори, комбайни, системи зрошення тощо), а також практичний досвід роботи у рослинництві або тваринництві.

3. Специфічні професійні компетенції, що включають:

– знання сучасних агро технологій, вміння застосовувати сучасні методи обробки ґрунту, використання добрив, засобів захисту рослин та управління тваринництвом;

– володіння технологіями механізації – в аграрному підприємстві велика роль відведена механізаторам, здатним працювати на сучасній техніці, проводити ремонт та обслуговування обладнання.

4. Мотивація та організаційні фактори, які складаються з:

– мотивації працівників – матеріальної винагороди, соціальних пільг, комфортних умов праці та ін. Оскільки сільське господарство часто пов'язане з важкою працею в сезонні пікові періоди, мотивація є важливим фактором;

– кар'єрний ріст і навчання – можливість для розвитку та підвищення кваліфікації через курси, семінари, що стимулюють інновації та підвищують продуктивність праці.

5. Адаптація до сезонності, що передбачає:

– гнучкість у плануванні робочого часу. Оскільки сільське господарство має виражену сезонність, важливою є здатність працівників адаптуватися до нерівномірного розподілу навантаження протягом року;

– залучення тимчасових працівників. У пікові періоди, такі як збір урожаю, часто необхідне наймання додаткової робочої сили.

6. Соціальні та психологічні аспекти, а це:

– соціальна згуртованість колективу. Особливо в аграрних підприємствах, розташованих у сільській місцевості, важливим є формування хороших міжособистісних стосунків, адже працівники часто взаємодіють поза межами робочого часу;

– психологічна стійкість до складних умов. Праця в аграрному секторі може бути фізично і психологічно важкою, тому працівники мають бути здатні працювати в умовах стресу або при змінних погодних умовах.

7. Потенціал розвитку та інновацій, в тому числі:

– готовність до впровадження інновацій. У сучасному сільському господарстві впровадження нових технологій (автоматизація, IT-технології тощо) є важливим для підвищення продуктивності;

– співпраця з науковими установами, тобто підтримка зв'язків з аграрними інститутами для впровадження нових технологій та досліджень.

Ці складові визначають ефективність і конкурентоспроможність кадрового потенціалу аграрного підприємства, що впливає на його здатність досягати виробничих і економічних цілей.

В управлінні кадровим потенціалом аграрного підприємства використовуються різні підходи, які враховують специфіку сільськогосподарської галузі. Основні підходи можна поділити на кілька категорій, а саме:

1. Стратегічний підхід, орієнтований на довгострокове планування та розвиток кадрового потенціалу підприємства. Він включає такі складові:

– планування кадрових ресурсів – визначення потреби в працівниках на найближчі роки з урахуванням змін у технологіях, обсягах виробництва та ринкових умов;

– формування кадрового резерву – підготовка молодих спеціалістів або внутрішніх працівників до зайняття ключових посад у майбутньому;

– інтеграція стратегії управління кадрами з загальною стратегією розвитку підприємства – кадри повинні відповідати потребам та цілям бізнесу.

2. Функціональний підхід, який передбачає управління кадрами через основні функції, пов'язані з персоналом, а це:

– рекрутинг і підбір персоналу (залучення кваліфікованих працівників із необхідними знаннями та досвідом, особливо в аграрних спеціальностях);

– навчання і розвиток (постійне підвищення кваліфікації працівників через спеціалізовані курси, тренінги, семінари. Особлива увага повинна приділятися навчанню новим технологіям та методам агро виробництва);

– мотивація і винагорода (формування ефективних систем матеріального і нематеріального стимулювання для підвищення продуктивності працівників);

– оцінка результатів праці (регулярне оцінювання ефективності роботи працівників для виявлення сильних та слабких сторін, планування кар'єрного росту).

3. Проектний підхід, який полягає у вирішенні конкретних завдань підприємства через впровадження проєктів з управління кадровим потенціалом, в тому числі:

– створення команд для проєктів – на кожен сезон (посівна, жнива) формуються спеціалізовані команди з відповідними компетенціями;

– аутсорсинг і тимчасове наймання – у пікові періоди можуть залучатися додаткові тимчасові працівники для вирішення сезонних задач;

– впровадження нових технологій і оптимізація процесів – управління працівниками через спеціальні проєкти з автоматизації або впровадження нових агротехнологій.

4. Мотиваційний підхід, який акцентує увагу на мотивації працівників для досягнення максимальної ефективності, а саме:

– фінансова мотивація – система гнучкої оплати праці, що включає основну зарплату та премії за досягнення певних результатів (врожайність, ефективність використання ресурсів тощо);

– нефінансова мотивація – створення комфортних умов праці, соціальних пільг, кар'єрного зростання, що особливо важливо для залучення та утримання кваліфікованих працівників у сільській місцевості;

– психологічна підтримка – організація заходів для зниження стресу, побудова командного духу, забезпечення психологічної стабільності в колективі.

5. Інноваційний підхід, зосереджений на впровадженні нових технологій та методів управління, в тому числі:

- впровадження цифрових технологій - використання сучасних ІТ-рішень для управління персоналом, наприклад, автоматизовані системи управління кадрами (HRM-системи), які допомагають відстежувати продуктивність, планувати робочі зміни та оптимізувати процеси;

- навчання інноваційним технологіям - працівники навчаються роботі з сучасною технікою (GPS-системи для обробки полів) та методам точного землеробства.

6. Соціально-психологічний підхід, який фокусується на міжособистісних відносинах та психологічному кліматі в колективі. А це про:

- зміцнення командної роботи - розвиток культури співпраці між працівниками, що підвищує загальну ефективність підприємства;

- підтримка соціальних ініціатив - організація спільних заходів, що сприяють згуртуванню колективу (наприклад, святкування, спортивні заходи);

- управління конфліктами - своєчасне вирішення конфліктних ситуацій та створення сприятливого психологічного клімату на підприємстві.

7. Компетентнісний підхід, який передбачає управління на основі розвитку компетенцій працівників, а саме:

- визначення ключових компетенцій - підприємство визначає основні навички, які необхідні для виконання різних функцій. Наприклад, агрономи повинні володіти знаннями про нові методи обробки ґрунту та захисту рослин тощо.

- розвиток компетенцій - проведення навчання, тренінгів та курсів для розвитку цих навичок і підвищення професійної майстерності працівників.

8. Організаційно-правовий підхід, як один з головних принципів, що дозволяє аграрним підприємствам ефективно керувати кадровим потенціалом в умовах сучасних викликів. Усі дії в рамках системи управління кадрами повинні відповідати законодавчим нормам, а саме:

- дотримання трудового законодавства - забезпечення дотримання норм праці, відпусток, заробітної плати та інших законодавчих вимог;

- правова захищеність працівників - підприємство має забезпечувати працівникам юридичний захист у рамках трудових відносин.

Використання цих підходів дозволяє аграрним підприємствам ефективно керувати кадровим потенціалом, забезпечуючи високу продуктивність, стабільність та інноваційний розвиток у галузі.

Система управління розвитком кадрового потенціалу в аграрному підприємстві має свої специфічні особливості, враховуючи особливості галузі. Оскільки аграрне виробництво залежить від сезонності, технологічних процесів та умов навколишнього середовища, управління кадрами тут повинно забезпечувати безперерйну роботу підприємства і його розвиток.

Аналіз наукових праць щодо теми дослідження [1, 3, 4, 5] дає можливість виокремити основні складові системи управління розвитком кадрового потенціалу в аграрному секторі включають, в тому числі:

1. Аналіз кадрових потреб:

- визначення потреб у фахівцях різних рівнів (агрономах, техніках, механізаторах, працівниках на сезонні роботи);

- планування чисельності персоналу з урахуванням сезонності сільськогосподарських робіт (посівна, збір урожаю і та ін.).

2. Навчання та підвищення кваліфікації:

- організація навчальних програм з нових агротехнологій, методів управління врожайністю та екологічно безпечного виробництва;

- підвищення кваліфікації механізаторів, агрономів, ветеринарів та інших спеціалістів, що працюють з сучасними технологіями та обладнанням;

- впровадження програм безперервного навчання для менеджерів і працівників з управління фермерськими господарствами.

3. Мотивація персоналу:

- системи оплати праці, які враховують сезонні коливання та досягнення підприємства;

- додаткові винагороди за результативну роботу в періоди підвищеного навантаження, як, наприклад, під час збирання врожаю;

- програми соціальної підтримки, такі як житло, транспорт, харчування, що можуть мати велике значення для працівників в аграрній галузі.

4. Підтримка сезонних працівників:

– оскільки сільське господарство часто потребує залучення сезонних працівників, важливо мати добре організовану систему підбору, навчання і соціальної адаптації таких кадрів;
– запровадження механізмів для залучення сезонних робітників на постійній основі, щоб забезпечити більш тривалий термін співпраці.

5. Оцінка та розвиток лідерів:

– формування кадрового резерву для керівних посад серед працівників, які показують високу результативність;

– оцінка компетенцій персоналу, розробка планів розвитку для найбільш перспективних співробітників з акцентом на специфіку агробізнесу.

6. Використання сучасних технологій у кадровому управлінні – впровадження цифрових рішень для управління персоналом (HR-систем), що дозволяють автоматизувати процеси підбору кадрів, оцінки їх ефективності та організації навчання.

Ця система допомагає аграрному підприємству зберігати і розвивати свій кадровий потенціал, підвищувати ефективність праці, знижувати плинність кадрів і забезпечувати стабільний розвиток виробничих процесів.

ВИСНОВКИ З ДАНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

В ході дослідження встановлено:

1. Кадровий потенціал аграрного підприємства є важливим стратегічним ресурсом, від якого залежить ефективність діяльності компанії. Його складовими є професійні знання, досвід, навички, а також особисті якості працівників, їхня мотивація та здатність до розвитку. Управління цим потенціалом є вирішальним фактором у досягненні конкурентних переваг у сучасному агробізнесі.

2. У сучасних умовах управління кадровим потенціалом аграрного підприємства вимагає застосування системного, стратегічного та інноваційного підходів. Системний підхід дозволяє враховувати всі аспекти кадрової політики підприємства, взаємозв'язки між підрозділами та процесами. Стратегічний підхід спрямований на довгострокове планування розвитку кадрів, враховуючи майбутні потреби ринку та тенденції галузі. Інноваційний підхід полягає в застосуванні сучасних технологій, методів управління і мотивації персоналу, що забезпечує підвищення ефективності діяльності.

3. Ефективна система управління кадровим потенціалом в аграрному секторі включає планування кадрових потреб, навчання та розвиток працівників, мотивацію, оцінку їхньої діяльності, а також підтримку сезонних працівників і формування кадрового резерву. Особливу увагу слід приділити підвищенню кваліфікації співробітників у сфері нових агротехнологій, що дозволить аграрним підприємствам відповідати сучасним викликам ринку.

4. Аграрні підприємства мають специфіку, пов'язану із сезонністю робіт, тому управління кадровим потенціалом повинно враховувати гнучкість у залученні та підтримці сезонних працівників. Це включає швидке навчання, забезпечення належних умов праці та мотиваційних стимулів, що сприяють утриманню кваліфікованих кадрів на довгострокову перспективу.

5. Цифрові HR-системи та інноваційні підходи до управління персоналом дозволяють оптимізувати процеси підбору, оцінки та розвитку кадрів. Автоматизація кадрових процесів дозволяє підвищити ефективність роботи, зменшити час на рутинні операції та краще управляти ресурсами підприємства.

6. Мотивація працівників залишається важливим чинником для забезпечення стабільності та продуктивності. В аграрному секторі особливо важливо створювати сприятливі умови праці, зважаючи на специфіку сільського господарства, і формувати корпоративну культуру, орієнтовану на розвиток та взаємодію з працівниками на всіх рівнях.

Тож, сучасне управління кадровим потенціалом аграрного підприємства має базуватися на комплексному підході, що поєднує планування, розвиток, мотивацію, оцінку та технологічні інновації. Це дозволяє підвищувати ефективність виробництва, знижувати плинність кадрів та адаптуватися до швидкозмінних умов ринку.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Бондаревська К.В. Ефективність використання персоналу аграрних підприємств : [монографія]. Дніпропетровськ : ДДФА, 2017. 165 с.
2. Грищенко Н.В. Теоретичні основи формування та використання кадрового потенціалу суб'єктів аграрного бізнесу в нестабільних умовах зовнішнього середовища. *Український журнал*

прикладної економіки та техніки. Західноукраїнський національний університет. № 2. 2022. DOI: <https://doi.org/10.36887/2415-8453-2022-2-7>

3. Застрожнікова І. Структурні зрушення в кадровій політиці аграрних підприємств в умовах діджиталізації. *Актуальні проблеми інноваційної економіки*. № 4. 2020. С. 59-66.

4. Застрожнікова, І. В. Управління розвитком кадрового потенціалу аграрних підприємств в умовах діджиталізації : автореф. дис. ... д-ра екон. наук : спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)»; Одес. нац. акад. харч. технологій, [Харків. нац. техн. ун-т сіл. госп-ва ім. П. Василенка]. Одеса : ОНАХТ, 2021. 38 с. URL: <https://card-file.ontu.edu.ua/handle/123456789/17717>

5. Курепін В.М. Управління розвитком кадрового потенціалу підприємств аграрного профілю. URL: <https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/8907/1/730-732.pdf>

6. Носань Н., Артеменко С. Управління кадровим потенціалом аграрної сфери. *Економіка та суспільство*, № 26. 2021. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-26-38>

7. Харчишина О. В. Формування кадрового потенціалу сільськогосподарських підприємств в умовах транзитивної економіки. *Вісник Державного агроєкологічного університету* №. 1. С. 227-232. <https://core.ac.uk/download/pdf/12087059.pdf>

8. Чернікова Н.М., Вороніна В.Л., Чеботарьов К.Г. Інноваційні підходи в управлінні HR-процесами на вітчизняних підприємствах. *Трансформаційна економіка*. № 3 (03), 2023. С. 70-75. DOI: <https://doi.org/10.32782/2786-8141/2023-3-12>

REFERENCES:

1. Bondarevska K.V. Efektyvnist vykorystannia personalu ahrarnykh pidpriemstv : [monohrafiia]. Dnipropetrovsk : DDFA, 2017. 165 s.

2. Hryshchenko N.V. Teoretychni osnovy formuvannia ta vykorystannia kadrovoho potentsialu subiektiv ahrarnoho biznesu v nestabilnykh umovakh zovnishnoho seredovyshcha. *Ukrainskyi zhurnal prykladnoi ekonomiky ta tekhniky. Zakhidnoukrainskyi natsionalnyi universytet*. № 2. 2022. DOI: <https://doi.org/10.36887/2415-8453-2022-2-7>

3. Zastrozhnikova I. Strukturni zrushennia v kadrovii politytsi ahrarnykh pidpriemstv v umovakh didzhytalizatsii. *Aktualni problemy innovatsiinoi ekonomiky*. № 4. 2020. S. 59-66.

4. Zastrozhnikova, I. V. Upravlinnia rozvytkom kadrovoho potentsialu ahrarnykh pidpriemstv v umovakh didzhytalizatsii : avtoref. dys. ... d-ra ekon. nauk : spets. 08.00.04 «Ekononika ta upravlinnia pidpriemstvamy (za vydamy ekonomichnoi diialnosti)»; Odes. nats. akad. kharch. tekhnolohii, [Kharkiv. nats. tekhn. un-t sil. hosp-va im. P. Vasylenka]. Odessa : ONAKhT, 2021. 38 s. URL: <https://card-file.ontu.edu.ua/handle/123456789/17717>

5. Kurepin V.M. Upravlinnia rozvytkom kadrovoho potentsialu pidpriemstv ahrarnoho profiliiu. URL: <https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/8907/1/730-732.pdf>

6. Nosan N., Artemenko S. Upravlinnia kadrovym potentsialom ahrarnoi sfery. *Ekononika ta suspilstvo*, № 26. 2021. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-26-38>

7. Kharchyshyna O. V. Formuvannia kadrovoho potentsialu silskohospodarskykh pidpriemstv v umovakh tranzhytynoi ekonomiky. *Visnyk Derzhavnoho ahroekolohichnoho universytetu* №. 1. S. 227-232. <https://core.ac.uk/download/pdf/12087059.pdf>

8. Chernikova N.M., Voronina V.L., Chebotarov K.H. Innovatsiini pidkhody v upravlinni HR-protsesamy na vitchyznianskykh pidpriemstvakh. *Transformatsiina ekonomika*. № 3 (03), 2023. S. 70-75. DOI: <https://doi.org/10.32782/2786-8141/2023-3-12>

THEORETICAL AND PRACTICAL ASPECTS OF MANAGEMENT OF PERSONNEL POTENTIAL OF AN AGRICULTURAL ENTERPRISE IN MODERN CONDITIONS

OSTAKHOV Oleksandr¹, LARINA Tetiana², HALYTSKYI Oleksandr³

¹ Livestock Farming Institute of National Academy of Agrarian Sciences of Ukraine

² State Biotechnological University

³ Odessa State Agrarian University

The article is devoted to studying the theoretical and practical aspects of managing the personnel potential of agrarian enterprises in modern conditions.

It has been firmly established that the personnel potential of an agricultural enterprise is not just a resource, but a strategic one. The company's efficiency hinges on this resource, which comprises professional knowledge, experience, skills, personal qualities, motivation, and the ability to develop. Effectively managing this potential is a decisive factor in gaining competitive advantages in today's agribusiness landscape.

It was found that, in modern conditions, managing an agrarian enterprise's personnel potential requires the use of systemic, strategic, and innovative approaches.

It has been established that an effective system of personnel potential management in the agricultural sector includes planning personnel needs, training and development of employees, motivation, evaluation of their performance, support of seasonal employees, and formation of a personnel reserve.

It was analyzed that agricultural enterprises have specifics related to the seasonality of work. Therefore, the management of personnel potential should take into account flexibility in attracting and supporting seasonal workers. This includes rapid training, provision of appropriate working conditions, and motivational incentives that contribute to the long-term retention of qualified personnel.

It was emphasized that digital HR systems and innovative approaches to personnel management allow optimizing personnel selection, evaluation, and development processes. Automating personnel processes increases work efficiency, reduces time for routine operations, and better manages company resources.

It is argued that the modern management of the personnel potential of an agrarian enterprise should be underpinned by a comprehensive approach. This approach, which integrates planning, development, motivation, evaluation, and technological innovations, is essential for increasing production efficiency, reducing staff turnover, and adapting to rapidly changing market conditions.

Key words: *agricultural enterprise, agricultural technologies, personnel potential, qualified personnel, motivation, personnel management.*