

Електронний журнал «Ефективна економіка» включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Категорія «Б», Наказ Міністерства освіти і науки України № 975 від 11.07.2019). Спеціальності – 051, 071, 072, 073, 075, 076, 292.
Ефективна економіка. 2024. № 12.

DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2105.2024.12.39>

УДК 658

Г. В. Осовська,

к. е. н., професор, професор кафедри управління та адміністрування,

Житомирський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8919-227X>

А. М. Волківська,

к. е. н., доцент, доцент кафедри управління та адміністрування,

Житомирський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1254-6057>

О. А. Осовський,

к. е. н., доцент, професор кафедри управління та адміністрування,

Житомирський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0458-7454>

І. В. Горбачова,

к. е. н., доцент, доцент кафедри управління та адміністрування,

Житомирський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0254-9593>

М. В. Фігурка,

к. е. н., доцент

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9601-0400>

**ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ
ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ ЯК ГОЛОВНИЙ ЧИННИК МОТИВАЦІЇ
ВИСОКОЕФЕКТИВНОЇ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ**

G. Osovska,
PhD in Economics, Professor,
Professor of the Department of Management and Administration,
Zhytomyr Institute «Interregional Academy of Personnel Management»

A. Volkivska,
PhD in Economics, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Management and Administration,
Zhytomyr Institute «Interregional Academy of Personnel Management»

O. Osovsky,
PhD in Economics, Associate Professor,
Professor of the Department of Management and Administration,
Zhytomyr Institute «Interregional Academy of Personnel Management»

I. Horbachova,
PhD in Economics, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Management and Administration,
Zhytomyr Institute «Interregional Academy of Personnel Management»

M. Figurka,
PhD in Economics, Associate Professor

INCREASING THE LEVEL OF PAYMENT IN THE AGRICULTURAL SECTOR OF THE ECONOMY OF UKRAINE AS THE MAIN FACTOR FOR MOTIVATING HIGHLY EFFICIENT WORK AND SOCIAL SECURITY

Низький рівень заробітної плати на підприємствах аграрного сектору економіки України є основною причиною зростання рівня безробіття та трудової міграції, а також подальшого поглиблення демографічної кризи на селі. Рівень оплати праці, який встановлено на даному етапі соціально-економічного розвитку нашої держави, не гарантує та не забезпечує працівникам сільськогосподарської сфери належних умов нормальної життєдіяльності, а також не сприяє підвищенню їх продуктивності праці та

вмотивованості щодо результатів господарської діяльності. Тому, пріоритетним напрямом «соціальної політики села» має бути належне врегулювання проблем процесів організації оплати праці як головного чинника вмотивованості до високоефективної праці та соціальної безпеки.

Метою дослідження щодо врегулювання проблем процесів організації оплати праці в аграрному секторі України було обґрунтування основних тенденцій удосконалення організації оплати праці як головного чинника вмотивованості до високоефективної праці та соціальної безпеки шляхом виконання таких поставлених завдань:

1) аналізу сутності поняття «оплата праці», результатом якого стало те, що на основі об'єднання класичного, неокласичного, марксистського та інституціонального підходів економічної теорії була визначена необхідність проведення дослідження цього змісту на 2-х рівнях: зовнішньому та внутрішньому;

2) обґрунтування переліку основних негативних явищ аграрної сфери, що обумовлені саме низьким рівнем оплати праці, та які доцільно розмежовувати на економічні і соціальні;

3) формування складових основних напрямів удосконалення організації та підвищення рівня оплати праці в аграрній сфері, реалізація яких сприятиме забезпеченню стабільності, ефективності та соціальній безпеці економіки України.

Отже, процеси, які пов'язані з організацією оплати праці в аграрному секторі, пов'язані з багаторівневим їх регулюванням, тому їх удосконалення має забезпечуватися через державно-законодавче та договірне регулювання шляхом забезпечення оптимальної моделі співвідношення законодавчої бази про працю, колективних та індивідуальних трудових угод, а також принципів управління оплатою праці підприємств аграрної сфери. Підвищення вмотивованості та стимулювання до продуктивної праці працівників аграрної сфери потребує постійної розробки та вдосконалення практики управління персоналом на основі запровадження ефективних

мотиваційних механізмів, оскільки це дозволить гарантувати можливості щодо реалізації й забезпечення життєвих інтересів та потреб працівників.

The low level of wages at enterprises of the agricultural sector of the economy of Ukraine is the main reason for the increase in unemployment and labor migration, as well as the further deepening of the demographic crisis in the countryside. The level of wages established at this stage of the socio-economic development of our state does not guarantee and does not provide agricultural workers with proper conditions for normal life, and does not contribute to increasing their labor productivity and motivation regarding the results of economic activity. Therefore, the priority direction of "rural social policy" should be the proper resolution of problems of the processes of organizing labor remuneration as the main factor of motivation for highly efficient work and social security.

The purpose of the study on resolving the problems of the processes of organizing labor remuneration in the agricultural sector of Ukraine was to substantiate the main trends in improving the organization of labor remuneration as the main factor of motivation for highly efficient work and social security by fulfilling the following tasks:

1) analysis of the essence of the concept of "wages", the result of which was that, based on the combination of classical, neoclassical, Marxist and institutional approaches to economic theory, the need to conduct research on this content at 2 levels was determined: external and internal;

2) justification of the list of the main negative phenomena of the agricultural sector, which are caused by the low level of wages, and which should be divided into economic and social;

3) formation of the components of the main directions of improving the organization and increasing the level of wages in the agricultural sector, the implementation of which will contribute to ensuring the stability, efficiency and social security of the Ukrainian economy.

Thus, the processes associated with the organization of labor remuneration in the agricultural sector are associated with their multi-level regulation, therefore their improvement should be ensured through state legislative and contractual regulation by ensuring the optimal model of the ratio of the legislative framework on labor, collective and individual labor agreements, as well as the principles of wage management of agricultural enterprises. Increasing the motivation and stimulation of productive work of agricultural workers requires constant development and improvement of personnel management practices based on the introduction of effective motivational mechanisms, since this will guarantee the opportunities for the implementation and provision of vital interests and needs of employees.

Ключові слова: *аграрна сфера, оплати праці, удосконалення мотивації, високоефективна праця, соціальна безпека..*

Keywords: *agricultural sector, wages, improvement of motivation, highly effective work, social security.*

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

В Україні з метою відповідності умовам ринкової економіки були прийняті різні закони та введені у дію інші нормативно-правові акти, які створили правову основу для організації оплати праці. Проте, передача державою прав щодо організації оплати праці в умовах сільськогосподарського виробництва та ще й в умовах нестабільного стану не дала високих позитивних результатів. Рівень заробітної плати на підприємствах аграрного сектору економіки України залишається досить низьким, а це є основною причиною зростання безробіття й трудової міграції, а також ще більшого посилення демографічної кризи на селі через те, що запропонований рівень оплати праці неспроможний гарантувати та забезпечити працівникам сільськогосподарської сфери належні умови нормальної життєдіяльності, сприяти підвищенню продуктивності їх праці та вмотивованості щодо результатів господарської діяльності, тобто виконувати

базові економічні функції – відтворювальну та стимулюючу. Тому, до пріоритетних напрямів «соціальної політики села» має належати врегулювання проблем, які пов'язані з організацією та мотивацією оплати праці як головного чинника мотивації високоефективної праці та економічної безпеки. Різноманіття форм власності та господарювання аграрного сектору та специфіка праці сільськогосподарського виробництва вимагають особливих підходів до процесів організації оплати праці, які б враховували новітні наукові погляди та враховували реалії сьогодення.

АНАЛІЗ ОСНОВНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ПУБЛІКАЦІЙ

Сфера оплати праці цікавила багатьох вітчизняних науковців, серед яких Д. Богиня, О. Грішнова, Е. Лібанова, Г. Завіновська, А. Колот, А. Калина, С. Українець, О. Савицька, О. Уманський та інші. Їх наукові дослідження були присвячені проблемам удосконалення тарифної системи та реформування оплати праці в нашій державі. Проблематикою організації оплати праці аграрного сектору економіки займалися В. Вітвіцький, В. Дієсперов, В. Павленко, В. Юдіна, В. Юрчишин, Г. Шуріна, Е. Кулик, З. Метельська, І. Здоровцов, Л. Червінська, М. Малік, М. Масхма, О. Багрова, О. Бугуцький, О. Онищенко, О. Шкільов та інші, які доводили необхідність реформування оплати праці аграрного сектору і, у першу чергу, на основі посилення мотиваційної складової до підвищення трудової активності працівників. Враховуючи усю важливість та значимість проведених досліджень щодо вирішення проблем організації оплати праці та вдосконалення соціально-трудових відносин в умовах сільськогосподарського виробництва, проблеми, які пов'язані з реформуванням сфери заробітної плати, досі не вирішені, що підтверджується недостатньою вмотивованістю сільськогосподарської праці; недосконалістю нормативного, правового та колективно-договірного регулювання; низьким рівнем оплати праці на підприємствах аграрної сфери.

ФОРМУВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ (ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ)

Наукові дослідження, які присвячені проблематиці удосконалення організації оплати праці та зростання її вмотивованості в аграрній сфері, стали основою для наукового пошуку, а використання таких методів як теоретичного та емпіричного дослідження нададуть можливість щодо проведення аналізу підбраного матеріалу, опрацювання статистичної інформації та формування різних узагальнень й загальних висновків.

Метою дослідження є обґрунтування основних тенденцій удосконалення організації оплати праці аграрного сектору України як головного чинники мотивації високоефективної праці та соціальної безпеки. Завданнями дослідження при цьому є:

- 1) проаналізувати сутність поняття «оплата праці»;
- 2) визначитися з негативними явищами, які обумовлені низьким рівнем оплати праці в сільськогосподарській сфері;
- 3) сформулювати перелік основних напрямів удосконалення організації та підвищення рівня оплати праці, подальша реалізація заходів яких сприятиме забезпеченню стабільності, ефективності та соціальній безпеці економіки України.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ З ПОВНИМ ОБґРУНТУВАННЯМ ОТРИМАНИХ НАУКОВИХ РЕЗУЛЬТАТІВ

Система оплати праці належить до складних соціально-економічних явищ, яка ототожнює багатоаспектну систему відносин, що пов'язана з взаємодією різних економічних та соціальних процесів, впливом політичних та соціальних факторів на рівень, організацію та форми винагороди за трудову діяльність. Це означає, що для повного та глибокого дослідження цієї економічної категорії варто застосовувати методологію, яка є об'єднуючою щодо класичного, неокласичного, марксистського та інституціонального підходів економічної теорії. Таке застосування сприятиме проведенню дослідження змісту поняття «оплата праці» на 2-х рівнях:

1) внутрішньому, де оплата праці ототожнює дію загальних економічних законів, які пов'язані з вартістю робочої сили та її відтворенням. Варто зазначити, що відмінності між різними напрямками економічної теорії щодо сутності оплати праці не є суттєвими. Як правило, вони зводяться до встановлення «ринкового еквіваленту вартості робочої сили», тобто обсягу життєво необхідних засобів існування носія робочої сили. Крім того, відтворювальна функція оплати праці виникає першою та належить до найвагоміших функцій оплати праці;

2) зовнішньому, де оплата праці ототожнює вплив значної кількості різних факторів, серед яких: попит та пропозиція; витрати та ціни; характер взаємних відносин між найманим працівником та роботодавцем; інституційні, соціальні, суспільні та культурні фактори тощо.

Досліджуючи проблеми організації оплати праці в аграрному секторі, науковці переконливо доводили значимість їх подолання для України як для країни, що має аграрну спеціалізацію на світовому ринку. Особливої уваги, на наш погляд, заслуговують результати дослідження наступних науковців:

1) А. Спесівцева, яка переконана, що мотиваційна структура в аграрній сфері формується під впливом чинників внутрішнього та зовнішнього середовища. Мотиваційний чинник праці найбільше виявляється у забезпеченні життєвих потреб працівника. Наявність на підприємствах аграрного сектору різних категорій працівників та орендодавців сприяє можливості у створенні персоналізованих систем мотивації та стимулювання з врахуванням інтересів усіх сторін: "... засновників підприємства (власників) – отримання сталого доходу, примноження власності; найманих працівників – максимізації заробітку; орендодавців – отримання пристойної орендної плати. Причому найвищу мотивацію можна забезпечити працівникам – власникам земельних і майнових паїв, які використовуються даним підприємством" [1, с. 147];

2) О. Линник, Ю. Коробка та О. Бондаренко, які дійшли висновку про те, що "недостатня мотивація робітників у сучасних умовах часто стає

обмежувальним чинником, що, своєю чергою, призводить до зменшення потенціалу сільськогосподарського підприємства” [2. с. 139];

3) Т. Карпенко, яка зазначила, що “... важливими завданнями вдосконалення обліку оплати праці є: прискорення науково-технічного прогресу, зменшення використання «живої» праці, механізація трудомістких робіт, оптимізація використання трудових ресурсів, зменшення втрат робочого часу” [3].

Отже, аналіз публікацій, які пов’язані з удосконаленням ефективності організації оплати праці в аграрному секторі, дозволив визначитися з таким:

1) оплата праці є регулятором ринку праці та зайнятості;

2) вона є основним джерелом доходів населення та відіграє головну роль у формуванні системи мотивації праці;

3) її потрібно розглядати як з позиції працівника, так і роботодавця, оскільки для працівника вона є винагородою за виконану ним роботу та засобом задоволення власних потреб, а для роботодавця – затратами виробництва та засобом впливу на працівника.

4) рівень заробітної плати (певною мірою) характеризує можливості повноцінного відтворення робочої сили.

У розвинених країнах світу підвищення заробітної плати є найвагомішим фактором їх економічного зростання, оскільки здатна сприяти підвищенню платоспроможного попиту, створити додаткові стимули пошуку джерел конкурентоздатності та забезпечити постійне підвищення якості життя своїм громадянам. Реалії щодо підвищення заробітної плати в Україні дають можливість визнати, що рівень її зростання має бути значно більшим для забезпечення вищезазначеного і, у першу чергу, має гарантуватися на державно-нормативному рівні. Основою реформування державно-нормативного регулювання оплати праці має стати удосконалення національного та секторного регулювання оплати праці, які враховують реалії сучасного стану економічного розвитку країни, а також усунення неузгодженості та максимальне забезпечення єдності функцій державно-

законодавчого регулювання оплати праці на національному та секторному рівнях шляхом спрямованості на реалізацію соціальної складової економічної функції держави та її соціальної функції на засадах ефективності.

Крім того, до суттєвих недоліків державно-законодавчого регулювання оплати праці належать низькі рівні державного управління нормуванням праці та її ефективністю, які, у свою чергу, негативно впливають на систему організації оплати праці в цілому, тому що науково-обґрунтована норма праці слугує об'єктивною базою та умовою її справедливої винагороди. Для підвищення ефективності на національному та секторному рівнях державно-законодавчого регулювання оплати праці важливою умовою є суттєве підвищення ролі його функції контролю, функції гарантування та захисту оплати праці через законодавче визначення пріоритетності виконання зобов'язань з виплати заробітної плати.

Також, необхідні радикальні зміни пріоритетів фіскального регулювання оплати праці шляхом реального зниження податкового навантаження на доходи як найманих робітників, так і фонди оплати праці працедавців. Реформування у цьому напрямку повинно бути спрямованим на удосконалення тарифної системи, основою якої є Єдина тарифна сітка розрядів і коефіцієнтів з оплати праці, яка не повною мірою враховує внутрішньогалузеві розбіжності щодо складності праці. Це є наслідком того, що оплата праці нівелюється та зближує рівні оплати простої та складної праці.

Варто зазначити про необхідність державного регулювання при формуванні фондів оплати праці робітників шляхом встановлення оптимальних пропорцій між оплатою праці за просту та складну роботу. За такого перегляду мінімальний гарантований рівень заробітної плати має базуватися на відповідних змінах фондів оплати праці для збереження оптимального рівня диференціації оплати праці.

Проблеми у соціально-трудовій сфері аграрного сектору базуються на домінуванні відносин малоефективної узгодженості, а не на бажанні їх якісного удосконалення. Незаперечним є той факт, що соціально-трудові відносини

належать до вагомих складових системи суспільних відносин, а це означає, що саме процеси праці мають бути основою ринкових відносин. Але, в аграрному секторі вона не набула ринкового змісту та до того ж (на практиці) через втрату можливості виконання своїх функцій вона стала різновидом соціальної допомоги.

Відомо, що можливості щодо забезпечення мотиваційної функції оплати праці залежить від її рівня, обраної форми оплати, а також від внутрішньої структури виплат. Рівень оплати праці в аграрному секторі України не має бути нижчим, у порівнянні із заробітною платою працівників відповідного кваліфікаційного рівня, які зайняті іншими видами економічної діяльності. Але, дані статистики доводять протилежне (табл. 1). Так, наприклад, за період 2010-2023 рр. розмір середньомісячної заробітної плати на одного штатного працівника в сільському господарстві була максимально нижчою на 6,7% у 2016 р., а мінімально нижчою на 3,1% у 2023 р. по відношенню до розміру середньомісячної заробітної плати на одного штатного працівника галузі. Її невідповідність розмірам середньомісячної заробітної плати на одного штатного по Україні та у промисловості є ще більшою.

Таблиця 1. Середньомісячна заробітна плата в Україні

у розрахунку на одного штатного працівника, грн.

Роки	Всього	Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство,	з них сільське господарство	Промисловість
2010	2250	1467	1422	2578
2011	2648	1852	1786	3119
2012	3041	2094	2024	3497
2013	3282	2344	2269	3774
2014	3480	2556	2476	3988
2015	4195	3309	3140	4789
2016	5183	4195	3916	5902
2017	7104	6057	5761	7631
2018	8865	7557	7166	9633
2019	10497	8856	8738	11788
2020	11591	9757	9734	12759
2021	14014	12287	11733	14902
2022	14847	13061	12243	15176
2023	17442	14625	14184	18390

Джерело: [4]

Разом з цим, спостерігається стала незадовільна тенденція щодо заборгованості з заробітної плати в аграрному секторі, навіть за умов, що оплата праці виплачується у першу чергу та у визначені строки. Розмір заборгованості із зарплати залишається значним, що також знижує мотивацію працівників до високо ефективної та продуктивної праці.

Варто зазначити про ще одну важливу проблему у сфері оплати праці в аграрному секторі – протилежність інтересів у найнятих працівників та роботодавців. Якщо для перших вона є доходом за умов прагнення до постійного максимального її зростання, то для другого – вагомою складовою виробничих витрат за умов намагання постійного їх зменшення. Разом з тим, незважаючи на вищезазначені розбіжності, обидві сторони мають і спільні інтереси, які мають відношення до результату господарської діяльності та її ефективності.

Вплив організації оплати праці на господарську ефективність підприємств аграрного сектору визначається встановленням оптимальних пропорцій між рівнем продуктивності праці та величиною її оплати. Обчислювати продуктивність праці прийнято за валовим доходом, оскільки він враховує кількісні та якісні показники виробленої продукції, а також рівень матеріальних витрат на її виробництво за умов забезпечення тісного зв'язку заробітку і кількості виробленої продукції.

Також валовий дохід сприяє встановленню, а, головне, дотриманню раціональних пропорцій між нагромадженням і споживанням, бо є основою для розширеного відтворення та особистого споживання. Величина валового доходу підприємств аграрного сектору залежить від різних факторів, але особливу значимість, на наш погляд, будуть мати фактори, які пов'язані з рівнем енергоозброєності, енерго- і матеріалоємності, продуктивністю праці, використанням трудових ресурсів, спеціалізацією сільськогосподарського виробництва, якістю землі та інтенсивністю її використання.

Щодо розміру фонду оплати праці підприємств аграрної сфери, то він має бути погоджений з ефективністю виробництва, оскільки відповідно до своєї

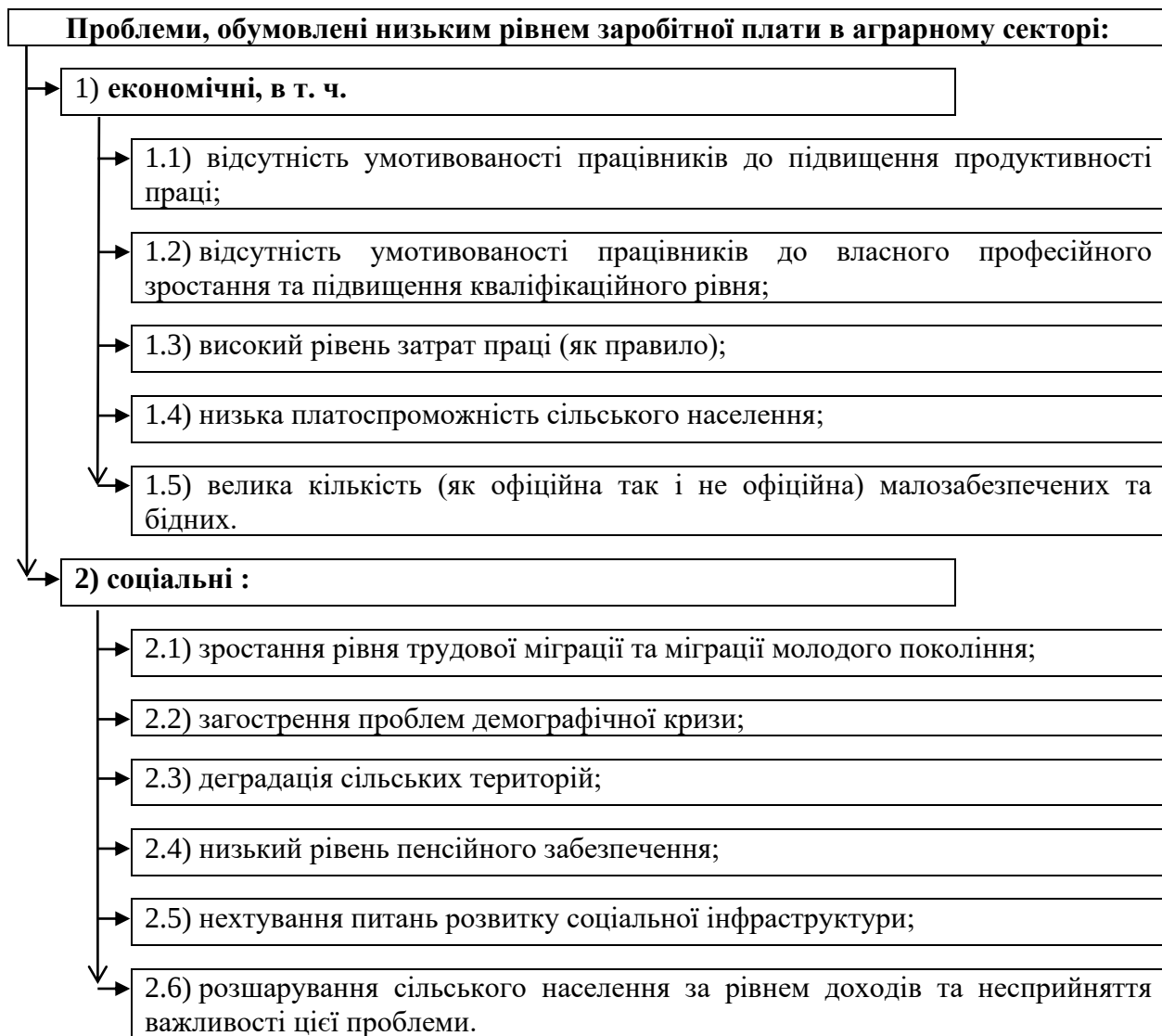
сутності ефективність праці здатна визначати результати певних функцій виробничого процесу:

- 1) по-перше, відношення ефекту, який одержано від виконання всіх функцій живої праці до її витрат;
- 2) по-друге, ефект від підвищення конкурентоспроможності виробленої продукції та її якості;
- 3) по-третє, ефект від економії засобів виробництва.

У процесах організації оплати праці важлива роль належить тарифній системі, оскільки через низку взаємопов'язаних елементів здатна забезпечити якісну оцінку результатів праці та диференціацію її оплати. Також, тарифна система здатна забезпечити матеріальну й статусну мотивацію. Тому, для вдосконалення тарифної системи в аграрному секторі існує необхідність до застосування єдиного методичного науково-обґрунтованого підходу щодо розподілу як робіт так і виконавців цих робіт за кваліфікаційними розрядами, а також встановлення оптимального співвідношення в оплаті праці виконавців з врахуванням складності та призначення виконуваної ними роботи.

На наш погляд, принципове значення щодо формування механізму мотивації праці в аграрному секторі матиме запровадження змішаної форми оплати праці (може бути у фіксованій і заохочувальній формах) шляхом впровадження обґрунтованих норм затрат праці, досконалої організації праці. Тому є необхідність у розробці варіантів тарифної сітки з метою диференціації тарифних ставок для двох форм оплати праці.

Отже, низький рівень оплати праці породжує економічні та соціальні проблеми, тому вона повинна бути достатньою і забезпечувати нормальний рівень життя працівників. В аграрному секторі ці проблеми мають свою специфіку (рис. 1), тому є необхідність в постійному їх виявленні з метою подальшого врахування для визначення рівня оплати праці не тільки на рівні галузі, а й на рівнях регіонального управління та управління в межах конкретного суб'єкту господарювання аграрного сектору.



**Рис. 1. Проблеми, обумовлені низьким рівнем заробітної плати
в аграрному секторі**

Джерело: сформовано авторами.

Оскільки оплата праці в нашій державі є об'єктом багаторівневого регулювання (національний, галузевий, регіональний, локальний державно-законодавчий, колективно-договірний, індивідуально-договірний рівні та внутрішньофірмове управління), тому удосконалення організації та підвищення рівня оплати праці в аграрному секторі має здійснюватися через державно-законодавче та договірне регулювання. На

рисунку 2 зображені основні напрями удосконалення оплати праці та підвищення рівня оплати праці в аграрному секторі України.

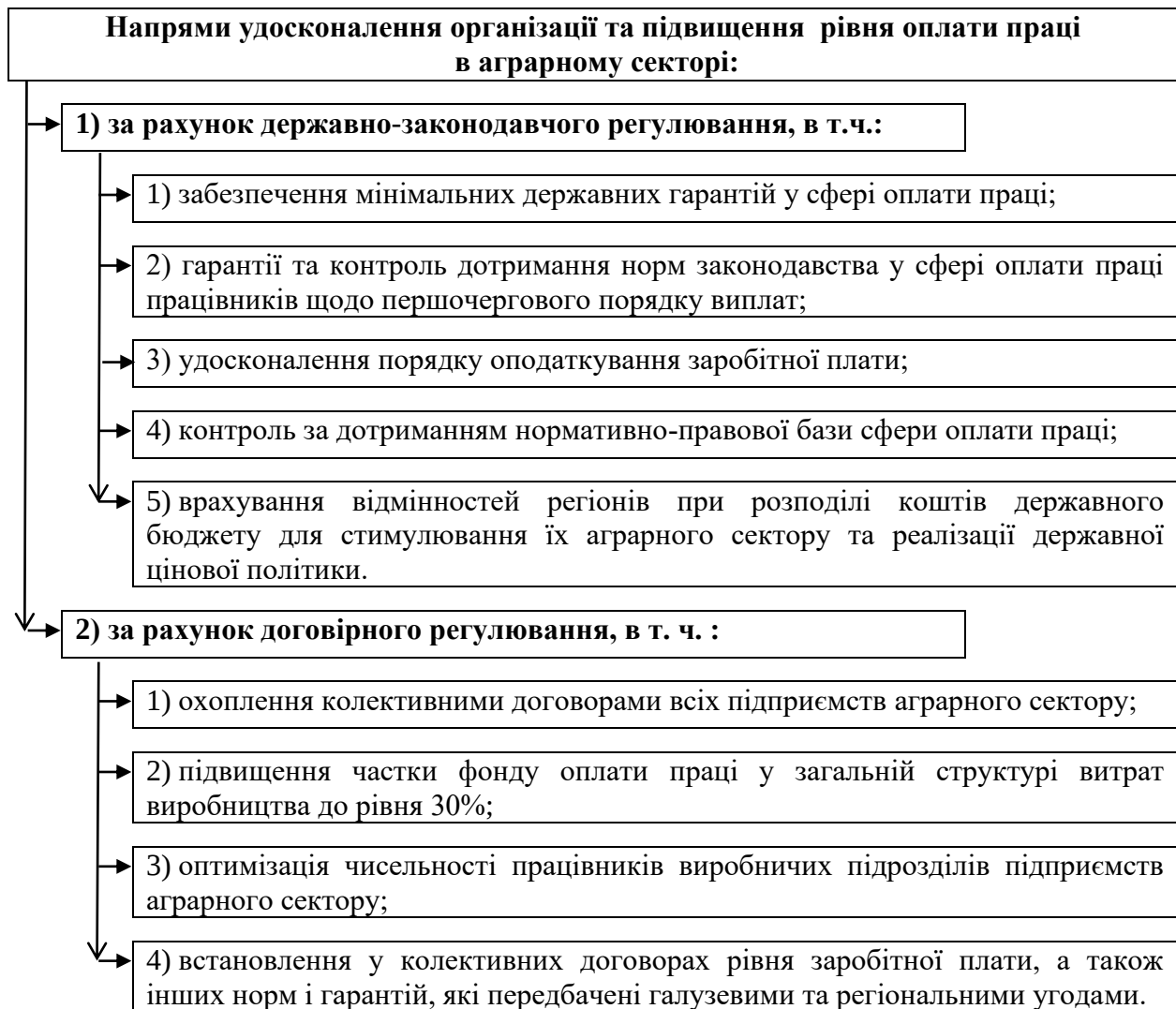


Рис. 2. Напрями удосконалення організації та підвищення рівня оплати праці в аграрному секторі

Джерело: сформовано авторами.

Таким чином, реформування організації оплати праці в цілому та в аграрному секторі в Україні повинно базуватися на удосконаленні державно-законодавчого регулювання, а також на прогресуючому розвитку колективно-договірної регулювання. Є необхідність щодо забезпечення оптимальної моделі співвідношення законодавчої бази про працю, колективних та індивідуальних трудових угод, а також принципів

управління оплатою праці для всіх суб'єктів господарювання не залежно від їх організаційно-правових форм господарювання.

ВИСНОВКИ З ДАНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМУ

Постійне удосконалення системи організації оплати праці підприємствами аграрного сектору сприятиме вирішенню їх головних виробничих завдань, серед яких найвагомішими є: забезпечення для роботодавця досягнення максимального економічного результату (після відшкодування витрат отримати прибуток, закріпити свої конкурентні переваги та позиції на ринку); забезпечення працівникам вчасної оплати праці й гідного життєвого рівня відповідно до результатів його праці (кількісних і якісних) та вартості на ринку праці заданого регіону відповідних послуг робочої сили.

Для суб'єктів господарювання аграрного сектору підвищення вмотивованості та стимулювання до продуктивної праці працівників потребують постійної розробки і вдосконалення практики управління персоналом на основі своєчасного врегулювання проблем у сфері оплати праці на рівні держави за допомогою прийняття та уточнення різного роду нормативно-правових актів. Крім того, постійне удосконалення мотиваційних механізмів праці та використання відповідної системи обліку оплати праці на основі виявлених резервів та потенціалу розвитку здатні надавати можливості щодо реалізації й забезпечення життєво необхідних інтересів та потреб працівникам цим підприємств.

Література:

1. Спесівцев А. Л. Формування системи мотивації та оплати праці в сільському господарстві. *Продуктивність агропромислового виробництва*. 2011. № 19. С. 146-148.
2. Линник О. І., Ю. А. Коробка, О. М. Бондаренко. Побудова ефективної системи мотивації праці, її оплати та обліку в аграрному секторі. *Бізнес Інформ*

2016. № 12. С. 138-143. URL:
<https://repository.kpi.kharkov.ua/server/api/core/bitstreams/4be02e87-b191-44a4-a7dc-513a723c23a7/content> (дата звернення 23.11.2024).

3. Карпенко І. Стан та перспектива обліку розрахунків з оплати праці. Шляхи вдосконалення проблем. *Технології та дизайн*. 2016. № 1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/td_2016_1_17 (дата звернення 23.01.2024).

4. Держстат України. Середньомісячна заробітна плата штатних працівників за видами економічної діяльності у 2010-2023 роках (дата останньої модифікації: 04.03.2024). URL: https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2021/gdn/szpshp/arh_szp_ed_u.html (дата звернення 24.01.2024).

References

1. Spesivtsev, A. L. (2011), "Formation of a motivation and remuneration system in agriculture", *Produktyvnist' ahropromysloвого vyrobnytstva*, vol. 19, pp. 146-148.

2. Lynnyk, O. I., Korobka, Yu. A. Bondarenko, O. M. (2016), "Building an efficient system of labor motivation, remuneration and accounting in the agrarian sector", *Biznes Inform*, vol. 12, pp. 138-143, available at: <https://repository.kpi.kharkov.ua/server/api/core/bitstreams/4be02e87-b191-44a4-a7dc-513a723c23a7/content> (Accessed 23.11.2024)

3. Karpenko, I. (2016), "Status and prospects of accounting for labor payments. Ways to improve problems", *Tekhnolohii ta dyzajn*, vol. 1, available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/td_2016_1_17 (Accessed 23.01.2024).

4. State Statistics Service of Ukraine (2024), "Average monthly salary of full-time employees by type of economic activity in 2010-2023", available at: https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2021/gdn/szpshp/arh_szp_ed_u.html (Accessed 24.11.2024).

Стаття надійшла до редакції 27.11.2024 р.