

В. В. ВІТВИЦЬКИЙ, доктор економічних наук, професор
І. М. БЕЖЕНАР, кандидатка економічних наук
О. В. ДЕМЧЕНКО

Інституційні фактори розвитку продуктивності праці в аграрному підприємстві

Мета статті – оцінити стан розвитку продуктивності праці аграрного підприємства на основі інституційних факторів її формування.

Методика дослідження. Використано загальнонаукові й економічні методи аналізу праць українських і зарубіжних учених з питань продуктивності праці, аналітико-статистичний інструментарій та дані Державної служби статистики України, інші джерела. Застосовано діалектичний і логічний методи наукового пізнання, систематичний підхід до вивчення процесів та низка прийомів абстрактно-логічного інструментарію, що дозволили сформулювати проміжні й прикінцеві висновки.

Результати дослідження. Розглянуто суть економічної категоризації продуктивності праці як процесу ціленаправленої виробничої діяльності на основі соціального партнерства та вплив інституційних факторів на задоволення потреб найманих працівників і підприємців. Проаналізовано розвиток продуктивності праці за останнє десятиліття та визначено тенденції формування і розвитку інституційних факторів та їх вплив на аграрне підприємство. Визначено класифікацію інституційних факторів продуктивності праці аграрного підприємства.

Елементи наукової новизни. Набули подальшого розвитку методичні підходи щодо оцінювання інституційних факторів продуктивності праці, таких як трудове законодавство, соціальне партнерство, трудові відносини, якість трудового життя, організаційна культура та діяльність профспілок.

Практична значущість. Наведеними матеріалами дослідження концептуально обґрунтовано економічну суть інституційних факторів та їх системну взаємодію на продуктивність праці як одного з головних чинників зростання економіки. Табл.: 3. Рис.: 2. Бібліогр.: 22.

Ключові слова: продуктивність праці; інституційні фактори; трудове законодавство; характер трудових відносин; діяльність профспілок; якість трудового життя; соціальне партнерство; організаційна культура підприємства.

Вітвицький Володимир Валентинович – доктор економічних наук, професор, головний науковий співробітник відділу підприємництва, кооперації та агропромислової інтеграції, Національний науковий центр «Інститут аграрної економіки» (03127, м. Київ, вул. Героїв Оброни, 10)

E-mail: v.v.vitvitskiy@gmail.com

Беженар Інна Миколаївна – кандидатка економічних наук, старша наукова співробітниця відділу підприємництва, кооперації та агропромислової інтеграції, Національний науковий центр «Інститут аграрної економіки» (03127, м. Київ, вул. Героїв Оброни, 10)

E-mail: Inna_Bezhenar@ukr.net

ORCID iD <https://orcid.org/0000-0002-4584-9062>

Демченко Олена Віталіївна – наукова співробітниця відділу підприємництва, кооперації та агропромислової інтеграції, Національний науковий центр «Інститут аграрної економіки» (03127, м. Київ, вул. Героїв Оброни, 10)

E-mail: helrus@ukr.net

Постановка проблеми. В умовах активізації євроінтеграційних процесів України нагальною постає проблема підвищення продуктивності. Продуктивність праці являє собою один із найзагальніших показників, що характеризує рівень розвитку економічної системи країни.

На макrorівні підвищення продуктивності праці належить до найважливіших факторів економічного зростання. На мікрорівні зростання продуктивності праці дозволяє підприємцям підвищувати рівень конкурентоспро-

можності продукції та підприємства в цілому, що значною мірою впливає на ефективність підприємництва й реальні доходи населення. Тому дослідженню факторів, пов'язаних із продуктивністю праці, менеджери підприємств та науковці надають вагомого значення. Серед низки чинників, що впливають на продуктивність праці, особливу увагу привертають інституційні фактори, які відображають стан та розвиток нових ринкових виробничих відносин. Усе зазначене зумовлює актуальність наукових досліджень за цією темою.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження в аграрному секторі економіки з продуктивності праці набувають у

сучасних умовах пріоритетності, в тому числі аналіз чинників, що здатні прямо впливати на її значення. У вітчизняній науці серед останніх публікацій на згадану тему варто виокремити: В. О. Єременко [7]; О. Г. Шпикуляк, М. Й. Малік [21]; А. Андрющенко [1]; О. В. Довгаль [4]; Ю. О. Лупенко [8]; Є. І. Чернявська, О. В. Стрижко [20].

Проте, незважаючи на доволі глибокі опрацювання окремих факторів, що впливають на розвиток продуктивності праці, описані питання та проблеми продовжують залишатися далекими від вирішення. Також на недостатньому рівні охарактеризовано системний підхід до аналізу інституційних факторів. Підтвердженням слугує хаотичне застосування цих знань на практиці, низький темп зростання продуктивності, невисокий рівень оплати праці в сільському господарстві, міграція та демографічна динаміка сільських територій, що у свою чергу потребує подальших досліджень.

Мета статті – оцінити стан розвитку продуктивності праці аграрного підприємництва на основі інституційних факторів її формування.

Виклад основних результатів дослідження. Економічна система України має характеризуватися розвинутим агропромисловим комплексом як гарантом продовольчої безпеки країни. На сьогодні частка аграрного сектору в сукупному виробництві України становить понад 10% (табл. 1).

Наведені дані свідчать про тенденцію до позитивного розвитку у зростанні обсягу валової продукції. Разом із тим спостерігається зниження чисельності найманих працівників в аграрному виробництві та її частки у загальній кількості в цілому по економіці, нестійкий фінансовий стан діяльності аграрних підприємств та незначний ріст капітальних інвестицій у сільське господарство. Це вказує на пріоритетність політичних процесів над економічними, недосконалість законодавчої бази, зовнішні впливи та загальну нестабільність, що негативно позначається на розвитку агропромислового комплексу України. Теперішня ситуація вимагає інноваційних підходів до пізнання і впровадження нових методів розвитку економіки, в тому числі системних розробок у галузі продуктивності праці.

1. Основні показники розвитку сільського господарства України*

Рік	Валова додана вартість (сільське, лісове та рибне господарство)		Кількість найманих працівників (сільське, лісове та рибне господарство)		Фінансовий результат до оподаткування, млн грн	Капітальні інвестиції (сільське, лісове та рибне господарство)	
	у фактичних цінах, млн грн	до загального підсумку, %	тис. осіб	до загальної кількості працівників, %		у фактичних цінах, млн грн	до загального підсумку, %
2010	82948	8,4	724,8	9,0	17320,5	11568	6,1
2011	109961	9,4	711,0	9,2	25267,0	17039	6,5
2012	113245	9,0	697,8	9,2	26728,4	19411	6,6
2013	132354	9,9	652,1	9,0	15012,7	19059	7,1
2014	161145	11,7	596,0	9,6	21495,9	18796	8,6
2015	239806	14,2	569,4	9,6	101996,1	30155	11,0
2016	279701	13,8	583,4	10,0	90122,1	50484	14,1
2017	303419	12,1	558,1	9,5	68606,5	64243	14,3
2018	360998	12,0	545,7	9,1	70770,2	66104	11,4
2019	356563	10,4	535,0	8,4	93553,6	59130	9,5
2020	388428	10,8	499,9	8,0	81596,7	50680	10,0

* Дані наведено без урахування тимчасово окупованої території АР Крим, м. Севастополя та частини тимчасово окупованих територій Донецької та Луганської областей.

Джерело: Побудовано авторами на підставі даних ДССУ [13-18].

В умовах трансформаційних перетворень, активізації процесів євроінтеграції України нагальною постає проблема підвищення продуктивності праці як одного із найважливіших показників зростання економічної системи як на макрорівні, забезпечуючи загальний розвиток економіки країни, так і на мікрорівні, стимулюючи результативність праці та ефективність підприємництва.

На сучасному етапі в Україні надто важливим стає вирішення стратегічної проблеми стосовно зростання продуктивності праці. Так, продуктивність праці у 2019 р. становила лише 23,05% від рівня США. Водночас у найближчих до нас країнах згаданий показник такий: Росія – 44,60%, Білорусія – 29,81%, Польща – 55,92%, Румунія – 52,62%, Угорщина – 55,17%, Словаччина – 54,30%, Болгарія – 39,06%, Литва – 59,60%, Туреччина – 64,30% від рівня США. Ці країни здатні поновити ВНП у 2-3 рази швидше, ніж Україна та мають можливість для прискореного розвитку. Єдина країна з найближчих сусідів, у якої показник менший від України – це Молдова з 20,35%, тоді як у Грузії він майже близький за значенням – 24,45% [22].

Варто зауважити, що поняття продуктивності праці залишається дискусійним. За визначенням Мінекономрозвитку продуктивність праці виступає узагальнюючим показником результативності праці, що характеризує ефективність її витрат у виробництві товарів та послуг [11]. За наведеним в економічній енциклопедії за редакцією С. В. Мочерного трактуванням, продуктивність праці – це ефективність виробничої діяльності людей у процесі створення матеріальних благ і послуг [6, с. 118]. На переконання В. Ю. Нестеренко та І. І. Токар, продуктивність праці – це показник, який, з одного боку, характеризує ефективність використання персоналу підприємства, тоді як з іншого – показує здатність працівника

випускати певну кількість продукції за одиницю часу [9, с. 36]. При цьому В. О. Єременко описує продуктивність як міру ефективності використання наявних виробничих ресурсів (праці, капіталу, сировини, енергії, часу, землі, інформації тощо) для виробництва необхідної споживчої продукції певного асортименту, кількості та якості або надання послуг [7, с. 56]. Ряд учених, серед яких Є. П. Качан, О. П. Дяків та їхні однодумці, вважають, що продуктивність праці – це ефективність витрат конкретної праці, яка визначається кількістю продукції, виробленої за одиницю робочого часу, або кількістю часу, витраченого на одиницю продукції» [5, с. 150]. На даний момент немає уніфікованого визначення продуктивності праці, а лише існує велика кількість понять, де науковці трактують її на власний розсуд.

Кожне з наведених визначень виокремлює тільки певні моменти змісту поняття продуктивності праці. Виходячи з проведених досліджень можна стверджувати, що продуктивність праці – це показник результативності та ефективності певної праці, на який впливає ряд пов'язаних між собою факторів щодо процесу виробництва, кваліфікації працівників та мотивації праці.

Одними з найважливіших чинників, що впливають на продуктивність праці, слід вказати інституційні фактори, пов'язані з управлінням і регулюванням окремих сфер, складових частин, економічних та суспільних відносин [21]. До них можна віднести організаційно-економічні, техніко-економічні, науково-технічні, фінансові, власницькі, інвестиційні, соціальні, правові та заходи щодо поліпшення і трансформування інститутів (норм права, правил, постанов, звичаїв та ін.), управління цими сферами й установами управління [6]. Серед основних інституційних факторів, які можуть значно впливати на продуктивність праці, наступні (рис. 1).



Рис. 1. Інституційні фактори продуктивності праці

Джерело: Побудовано авторами.

Головну мету трудового законодавства становить адаптація до сучасних умов господарювання, що може сприяти підвищенню продуктивності праці на мікро- та макрорівнях. У трудовому законодавстві як основний нормативно-правовий акт визнано Кодекс законів про працю України, прийнятий 10.12.1971 р., і поправки до законів про працю, внесені в процесі ринкової трансформації економіки, які визначають загальні умови ефективності праці на макроекономічному і національному рівнях. І хоча за останні 30 років можна нарахувати понад 120 законів про внесення змін до Кодексу законів про працю України, проте підхід до його реформування залишається несистемним, точковим і хаотичним.

Сучасні умови праці настільки змінилися за останні роки, що застаріле трудове законодавство знижує ефективність і результативність праці, а також взагалі не враховує нові види трудової діяльності, такі як дистанційна праця, гнучкі графіки роботи чи фріланс. Подібна невідповідність призводить до негативних наслідків для продуктивності праці, а подекуди значною мірою її знижує. Отже, цей підхід не дозволяє розвиватися новим формам трудових відносин, впливає на реальні доходи населення та послаблює введення інноваційних змін в економіку країни.

Детальніше аналізуючи окремі положення згаданого Кодексу, можна виокремити основні проблеми, серед яких:

- відсутність міжнародних стандартів праці, що негативно впливає на процес адаптації до принципів європейського трудового права і можливість інтеграції України в європейську спільноту;
- дискримінація у сфері праці (найчастіше за статевою ознакою);

- несучасна система органів представництва трудового колективу;
- недосконала система розв'язання трудових спорів;
- велика кількість святкових та вихідних днів;
- однобічний підхід до форм оплати праці;
- невстановлення фонду робочого часу для певних категорій працівників тощо.

Системний підхід до вирішення зазначених вище питань може позитивно вплинути на підвищення продуктивності праці та добробуту населення країни.

Однією з найвагоміших проблем постає застарілий підхід до оплати праці, адже в сучасних реаліях економічного розвитку аграрних підприємств вона є основним стимулом для персоналу. Консерватизм у підході, нестабільність розвитку, низький рівень доходів працівників та недостатній темп зростання заробітної плати значно впливають на продуктивність праці в цій галузі економічної діяльності. Різні погляди на форми оплати праці повинні бути закріплені в законодавстві, що підвищить ефективність соціально-трудова відносин між працедавцем і найманим працівником.

Стабільне підвищення продуктивності праці неможливе без якісних змін у трудовому законодавстві та кількісних змін у трудових доходах працівників.

Середньомісячна номінальна заробітна плата в сільському господарстві протягом останніх 10 років залишається найнижчою серед галузей економічної діяльності, на яку у 2020 р. припадало лише 84% у середньому по економіці. Аналіз даних за останні 20 років засвідчив відсутність стабільної позитивної тенденції до збільшення темпу зростання оплати праці в цьому секторі економіки і приведення її хоча б до рівня середньої по країні (табл. 2).

2. Продуктивність праці та розмір середньомісячної номінальної заробітної плати штатних працівників у сільськогосподарських підприємствах*

Показник / Рік	Середньомісячна номінальна заробітна плата штатних працівників**			Продуктивність праці в сільськогосподарських підприємствах	
	грн	до попереднього року, %	до середньомісячної номінальної заробітної плати штатних працівників у цілому по економіці, %	на одного зайнятого у сільськогосподарському виробництві у постійних цінах 2016 р., тис. грн	до попереднього року, %
2010	1430	-	63,9	380,4	101,0
2011	1791	125,2	68,0	472,4	124,2
2012	2026	113,1	67,0	458,1	97,0

2013	2270	112,0	69,5	583,2	127,3
2014	2476	109,1	71,2	635,6	109,0
2015	3140	126,8	74,8	624,0	98,2
2016	3916	124,7	75,6	765,0	122,6
2017	5761	147,1	81,1	755,4	98,7
2018	7166	124,4	80,8	867,7	114,9
2019	8738	121,9	83,2	928,6	107,0
2020	9734	111,4	84,0	857,2	92,3

* Дані наведено без урахування тимчасово окупованої території АР Крим, м. Севастополя та частини тимчасово окупованих територій Донецької і Луганської областей.

** Дані наведено по юридичних особах та відокремлених підрозділах юридичних осіб із кількістю найманих працівників 10 осіб і більше.

Джерело: Побудовано авторами за даними ДССУ [10, 12].

Серед основних проблем на селі варто відзначити відсутність дієвої мотивації праці, безробіття, трудову міграцію, стагнацію соціальної сфери, поглиблення негативних тенденцій демографічного розвитку.

У сфері економічної діяльності нижчі показники заробітної плати лише в освітян і медиків, що вказує на глибоку соціально-економічну кризу, яка вразила найбільш важливі для виживання сфери.

Аналіз витрат на оплату праці у структурі витрат виробництва продукції сільського господарства протягом останніх 20 років засвідчує різке зниження частки заробітної плати в загальних витратах.

У структурі витрат на виробництво сільськогосподарської продукції витрати на оплату праці за три десятиріччя знизилися більше ніж у 4 рази, а за останні 10 років майже в 1,3-1,5 рази [2].

За такого зниження витрат на оплату праці відповідного підвищення продуктивності праці не відбувалося. Дослідження економістів - аграріїв показують [1, 4], що при зростанні продуктивності праці на 1% середньомісячна заробітна плата штатних працівників у сільському господарстві зростає на 0,3%. У 2020 р. середньомісячна заробітна плата штатних працівників у сільському господарстві була на 16% менша за середню по країні. Отже, для того щоб вона хоча б зрівнялася із цим показником, продуктивність праці в сільськогосподарських підприємствах повинна зрости на 56%.

У 2010-2020 рр. середній темп зростання продуктивності праці в сільському господарстві становив 8,57%. При цьому

простежується дуже нестійка динаміка згаданого показника.

За збереження існуючої тенденції рівня заробітної плати в середньому по країні практично неможливо досягти в середньостроковій перспективі, оскільки показники, на які зазвичай орієнтуються, тобто продуктивність і оплата праці, в економіці в цілому також зростають. Крім того, це означає, що без ціленаправленої державної політики та техніко-технологічної модернізації аграрного виробництва, відставання таких показників може залишатися нескінченно тривалим у часі [8].

Не менш важливим висновком щодо розвитку сільськогосподарського підприємництва необхідно визнати знаходження в «тіні» в аграрному секторі та в економіці країни значної частини ринку праці. Тобто, крім формальної заробітної плати наймані працівники отримують неформальні доплати, що часто перевищують офіційний оклад. Унаслідок цього держава отримує збитки від несплати відповідних податків, а наймані працівники втрачають через зниження своїх майбутніх пенсій.

Один із різновидів трудових відносин між найманими працівниками і підприємцями це соціальне партнерство, яке безпосередньо впливає на продуктивність праці. Соціальне партнерство може бути як інститутом, так і типом трудових відносин. За його метою як інституту визнано узгодження інтересів у зв'язку з розвитком соціально-економічного стану підприємства та підвищення продуктивності праці, тоді як за метою як типу трудових відносин виступає формування

колективних договорів генеральної та галузевих угод. В Україні широко застосовуються саме колективні договори між працедавцями та найманими працівниками. Однак таким притаманний формальний характер і їх ефективність дуже незначна. Подібний стан колективно-договірних процесів означає відсутність збалансованої оцінки та врахування інтересів обох зацікавлених сторін, а також довгострокової стратегії розвитку трудових відносин, правового захисту як працівників, так і роботодавців, що у свою чергу негативно впливає на продуктивність праці. Лише в процесі переговорів партнерів через узгодження інтересів можливо вирішити таку складну проблему, як підвищення продуктивності праці та врегулювання соціально-економічного розвитку.

У цьому контексті підприємці повинні використовувати досягнення науково-технічного прогресу для заміни застарілих технологій, які не здатні гарантувати необхідного прогресу в соціально-економічному розвитку підприємства і відповідного рівня продуктивності праці.

Держава має формувати і стимулювати розвиток підприємництва через розробку сучасної законодавчої бази, створення нових робочих місць, забезпечення стабільності економічного зростання.

Якість трудового життя це реагування суспільства, господарської системи на соціальні й техніко-технологічні аспекти життя та розвитку працівників. Відомо, що психологічна реакція людей на умови праці в організації постає важливим фактором впливу на ефективність. Проте теоретики управління і менеджери недостатньою мірою його враховують. Однак у певних ситуаціях він має вирішальне значення.

Необхідне всебічне вивчення цієї проблеми і впровадження результатів у процес виробництва, оскільки характер реакції суспільства, господарської системи на соціально-технічні аспекти слугують важливим критерієм ефективності функціонування систем.

При цьому Б. М. Генкін пропонує якість трудового життя класифікувати системою показників із позиції працівника, підприємства і суспільства (табл. 3).

3. Показники якості трудового життя

Рівень оцінок з позиції		
<i>працівника</i>	<i>підприємства</i>	<i>суспільства</i>
1. Задоволеність працею	1. Ефективність праці	1. Рівень життя (вартість спожитого кошика)
2. Наявність (відсутність) стресових ситуацій на виробництві	2. Професійна адаптація	2. Поліпшення якості робочої сили
3. Можливості кар'єрного зростання	3. Плинність кадрів	3. Соціальний захист працівників і їхніх родин
4. Умови праці	4. Відчуження праці	4. Споживча поведінка
5. Можливість професійного росту і самовираження	5. Трудова дисципліна	5. Соціальна адаптація
6. Соціально-психологічний клімат	6. Ототожнення цілей працівника з цілями підприємства	6. Відчуження від суспільства
7. Змістовність праці	7. Кількість конфліктів	7. Показники задоволеності життям
	8. Наявність чи відсутність випадків виробничого саботажу, страйків	8. Страйковий рух

Джерело: [3].

Важливим інституційним фактором виробничих відносин на підприємстві є організаційна або корпоративна культура. Так, Є. І. Чернявська окреслює її як систему поглядів та ідей, пов'язаних з управлінням

організацією, стратегією і розвитком, способами та методами досягнення цілей, серед котрих й економічні інтереси і цілі персоналу [20, с. 352].

Організаційна культура насамперед формується етичною системою принципів, пріоритетів та норм поведінки персоналу, а також встановлює соціальні цінності підприємства. Вона відображається в місії підприємства і виступає орієнтиром в ухваленні управлінських рішень, впливає на відносини із зовнішніми партнерами та споживачами. На продуктивність праці корпоративна культура може виявляти як позитивний, так і негативний вплив.

Негативна організаційна культура здатна призвести до того, що працівник не матиме бажання розвиватися і вдосконалюватися у своїй праці, проте не полишить підприємство через якийсь інший фактор, зокрема, наповнений соціальний пакет чи високий рівень заробітної плати. У цьому випадку продуктивність праці не зростатиме, навіть може знизитися, оскільки працівник не

вбачатиме необхідності використовувати весь свій потенціал.

Позитивна корпоративна культура формує професійно-трудова якість кожного працівника і допомагає самореалізуватися повною мірою, підвищує мотивацію до праці, а також надає комфортні умови для розвитку професійних навичок. Вона забезпечує високі темпи зростання продуктивності праці та можливості для максимальної реалізації потенціалу кожного працівника [19].

Формування умов для належної організаційної культури не потребує значних витрат. Разом із тим ефективну позитивну корпоративну культуру можна створити лише в оптимальному поєднанні матеріального добробуту працівників з реалізацією їх професійного потенціалу. З метою забезпечення високоєфективної праці всього колективу на кожному підприємстві необхідно чітко окреслити його місію та орієнтири розвитку (рис. 2).

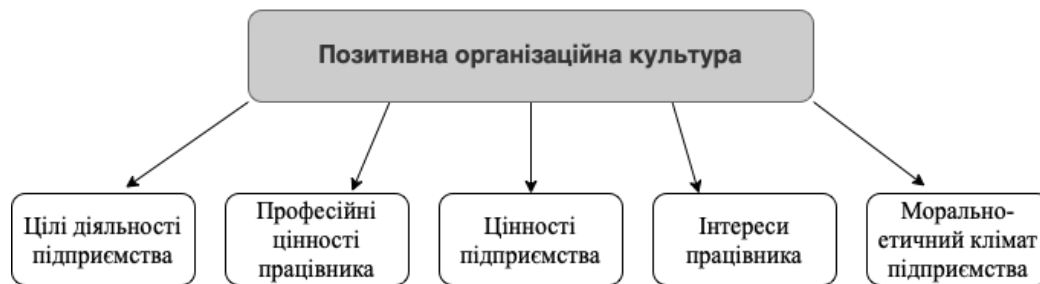


Рис. 2. Орієнтири позитивної організаційної культури

Джерело: Побудовано авторами.

Діяльність профспілок як фактор впливу на продуктивність праці слугує інструментом, що об'єднує громадян за професійними ознаками, а також здійснює представництво й захист соціально-економічних прав і трудових інтересів. Така громадська організація за допомогою захисту прав, інтересів та свобод найманих працівників формує і реалізує механізми соціального партнерства. В Україні не до кінця законодавчо сформований статус профспілок, так само як і колективних договорів та соціального партнерства.

У західних країнах профспілки – це організації найманих працівників; в Україні – громадські організації, де членами профспілок можуть бути роботодавці, а офіси профспілок знаходяться на територіях підприємств.

Таким чином, профспілки не завжди самостійні та незалежні організації, що може негативно впливати на формування безпечних умов праці, недостатньою мірою сприяти соціальному захисту найманих працівни-

ків, що в свою чергу знижує продуктивність праці.

Висновки. В умовах трансформаційних перетворень та активізації євроінтеграційних процесів в Україні нагальною постає проблема росту продуктивності праці, як одного з найзагальніших показників, що характеризує рівень розвитку економічної системи і виступає одним з головних факторів ефективності підприємництва та реальних доходів населення. Відставання України від сусідніх держав за показником підвищення продуктивності праці призводить до значного уповільнення поновлення ВВП. Продуктивність праці – це показник ефективності конкретної праці, в якому відбиваються взаємопов'язані фактори умов економічної діяльності. Серед низки чинників, що впливають на продуктивність праці, особливу роль відіграють інституційні фактори. Інститути – це організаційні форми виробничих відносин. У контексті вирішення проблеми підвищення продуктивності праці принципове

значення мають такі фактори: трудове законодавство, характер трудових відносин, діяльність профспілок, якість трудового життя, соціальне партнерство, організаційна культура підприємства. Згадані інститути становлять основу колективних угод і потребують удосконалення на шляху гармоні-

зації інтересів найманих працівників, підприємців, держави як представника суспільства, соціуму та їх чіткої цільової направленості. За таких умов проблема підвищення продуктивності та зростання економіки буде ефективно вирішуватися.

Список бібліографічних посилань

1. Андрущенко А. Оплата праці в сільському господарстві: стан, тенденції, причини. *Аграрна економіка*. 2014. Т. 7. № 1-2. С. 65-73.
2. Вітвіцький В. В., Беженар І. М. Оплата праці в дво-направленому розвитку аграрного підприємництва. *Економіка АПК*. 2021. № 8. С. 79-90.
3. Генкин Б. М. Основания экономической теории и методы организации эффективной работы. Москва : Норма, 2009. 448 с.
4. Довгаль О. В. Оплата праці в аграрному секторі економіки: стан, причини, наслідки. *Вісник ХНАУ ім. В. В. Докучаєва. Серія: Економічні науки*. 2020. № 2. С. 196-209.
5. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч. посіб. / [Є. П. Качан, О. П. Дяків, В. М. Островерхов та ін.]; за ред. Є. П. Качана. Київ : Знання, 2008. 407 с.
6. Економічна енциклопедія / відп. ред. С. В. Мочерний. Київ : ВЦ «Академія», 2002. Т. 3. 952 с.
7. Єременко В. О. Підвищення продуктивності: теорія, світовий досвід, шлях України. Краматорськ : Вид. Центру продуктивності Мін-ва праці та соц. політики України, 2000. 397 с.
8. Лупенко Ю. О. Сучасні тенденції доходів сільського населення. *Фінанси України*. 2006. № 5. С. 32-38.
9. Нестеренко В. Ю., Токар І. І. Конспект лекцій з дисципліни «Економіка виробництва». Харків : ХНАДУ, 2012. 58 с.
10. Продуктивність праці в підприємствах, які здійснювали сільськогосподарську діяльність (2010-2020, у постійних цінах 2016 р.). Держстат України. URL : http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2020/sg/pp_sgp/Arch_pp_sgp_u.htm.
11. Продуктивність праці та продуктивність капіталу за 2018 рік. Звіт Міністерства економічного розвитку і торгівлі України. Київ, 2019.
12. Середньомісячна заробітна плата штатних працівників за видами економічної діяльності у 2010-2020 роках. Держстат України. URL : http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2021/gdn/szpsph/arh_szp_ed_u.html.
13. Сільське господарство України за 2010 рік. Стат. зб./ відп. за вип. Прокопенко О. М. Київ: Держстат України, 2011.
14. Сільське господарство України за 2012 рік. Стат. зб./ відп. за вип. Прокопенко О. М. Київ: Держстат України, 2013.
15. Сільське господарство України за 2014 рік. Стат. зб./ відп. за вип. Прокопенко О. М. Київ: Держстат України, 2015.
16. Сільське господарство України за 2016 рік. Стат. зб./ відп. за вип. Прокопенко О. М. Київ: Держстат України, 2017.
17. Сільське господарство України за 2018 рік. Стат. зб./ відп. за вип. Прокопенко О. М. Київ: Держстат України, 2019.
18. Сільське господарство України за 2020 рік. Стат. зб./ відп. за вип. Прокопенко О. М. Київ: Держстат України, 2021.
19. Тихомирова О. Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка. Санкт-Петербург : СПб ГУ ИТМО, 2008, 156 с.
20. Чернявська Є. І., Стрижко О. В. Сутність та структура корпоративної культури підприємства в контексті економічного підходу. *Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля*. 2012. № 7(178). С. 349-353.
21. Шпикуляк О. Г., Малік М. Й. Інституціональний аналіз розвитку підприємництва в аграрному секторі економіки: методичний аспект. *Економіка АПК*. 2019. № 6. С. 73-82.
22. International Labour Organization. URL : <https://ilostat.ilo.org/topics/labour-productivity/>.

References

1. Andriushchenko, A. (2014). Oplata pratsi v sil'skomu hospodarstvi: stan, tendentsii, prychyny. [Wages in agriculture: status, trends, causes]. *Ahrarna ekonomika*, vol. 7 (1-2), pp. 65-73 [In Ukrainian].
2. Vitvitskiy, V.V. & Bezhenar, I.M. (2021). Oplata pratsi v dvonapravlenomu rozvytku ahrarnoho pidpriemnystva [Remuneration in the two-way development of agricultural entrepreneurship]. *Ekonomika APK*, 1, pp. 79-90 [In Ukrainian]. <https://doi.org/10.32317/2221-1055.202108079/>.
3. Genkin, B.M. (2009). Osnovaniya jekonomicheskoy teorii i metody organizacii jeffektivnoy raboty [Fundamentals of economic theory and methods of organizing effective work]. Moskva : Norma [In Russian].
4. Dovhal, O.V. (2020). Oplata pratsi v ahrarnomu sektori ekonomiky: stan, prychyny, naslidky. [Wages in the agricultural sector of the economy: status, causes, consequences]. *Visnyk KhNAU im. V.V. Dokuchaieva. Seriya «Ekonomichni nauky»*, 2, pp. 196-209 [In Ukrainian].
5. Kachan, Ye.P., Diakiv, O.P. & Ostroverkhov, V.M. (2008). Ekonomika pratsi ta sotsialno-trodivi vidnosyny: navch. posib [Labor economics and social-labor relations: textbook manual]. E.P. Kachan (Ed.). Kyiv : Znannia [In Ukrainian].
6. Mochernyi, S.V.m et al. (2002). Ekonomichna entsyklopediia [Economic encyclopedia]. (Vol. 3). Kyiv : Akademiia [In Ukrainian].
7. Yeremenko, V.O. (2000). Pidvyshchennia produktyvnosti: teoriia, svitovyi dosvid, shliakh Ukrainy [Increasing productivity: theory, world experience, the way of Ukraine]. Kramatorsk: Vydavnytstvo tsentru produktyvnosti Ministerstva pratsi ta sotsialnoi polityky Ukrainy [In Ukrainian].
8. Lupenko, Yu.O. (2006). Suchasni tendentsii dokhodiv silskoho naselennia. [Current trends in rural incomes]. *Finansy Ukrainy*, 5, pp. 32- 38 [In Ukrainian].
9. Nesterenko, V.Yu. & Tokar, I.I. (2012). Ekonomika vyrobnytstva : konspekt lektsii [Economics of production: lecture notes]. Kharkiv: KhNADU [In Ukrainian].
10. Produktyvnist pratsi v pidpriemstvakh, yaki zdiisniuvay silskohospodarsku diialnist 2010-2020 (u postiiynykh tsinakh 2016 roku) [Labor productivity in enterprises engaged in agricultural activities 2010-2020 (at constant 2016 prices)]. Retrieved from: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2020/sg/pp_sgp/Arch_pp_sgp_u.htm [In Ukrainian].
11. Produktyvnist pratsi ta produktyvnist kapitalu [Labor productivity and capital productivity for 2018]. (2019). Zvit Ministerstva ekonomichnoho rozvytku i torhivli Ukrainy za 2018 rik. Retrieved from: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=d5f5b5a2-7689-488d-afab-6420bb349679&title=ProduktyvnistPratsiTaProduktyvnistKapitaluU2015-Rotsi> [In Ukrainian].
12. Serednomisiachna zarobitna plata shtatnykh pratsivnykiv za vydamy ekonomichnoi diialnosti u 2010-2020 rokakh [Average monthly wages of full-time employees by type of economic activity in 2010-2020]. (2021), Retrieved from: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2021/gdn/szpsph/arh_szp_ed_u.html [In Ukrainian].
13. Silske hospodarstvo Ukrainy : Statystychnyi zbirnyk za 2010 rik [State Statistics Service of Ukraine]. (2011). Retrieved from: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/Arhiv_u/07/Arch_sg_zb.htm [In Ukrainian].
14. Silske hospodarstvo Ukrainy : Statystychnyi zbirnyk za 2012 rik [State Statistics Service of Ukraine]. (2013). Retrieved from: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/Arhiv_u/07/Arch_sg_zb.htm [In Ukrainian].

15. Silske gospodarstvo Ukrainy : Statystychnyi zbirnyk za 2014 rik [State Statistics Service of Ukraine]. (2015). Retrieved from: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/Arhiv_u/07/Arch_sg_zb.htm [In Ukrainian].
16. Silske gospodarstvo Ukrainy : Statystychnyi zbirnyk za 2016 rik [State Statistics Service of Ukraine]. (2017). Retrieved from: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/Arhiv_u/07/Arch_sg_zb.htm [In Ukrainian].
17. Silske gospodarstvo Ukrainy : Statystychnyi zbirnyk za 2018 rik [State Statistics Service of Ukraine]. (2019). Retrieved from: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/Arhiv_u/07/Arch_sg_zb.htm [In Ukrainian].
18. Silske gospodarstvo Ukrainy : Statystychnyi zbirnyk za 2020 rik [State Statistics Service of Ukraine]. (2021). Retrieved from: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publ7_u.htm [In Ukrainian].
19. Tihomirova, O.G. (2008). Organizacionnaja kultura: formirovanie, razvitie i ocenka [Organizational culture: formation, development and evaluation]. Sankt-Peterburg: SPb GU ITMO [In Russian].
20. Cherniavska, Ye.I. & Stryzhko, O.V. (2012). Sutnist ta struktura korporatyvnoi kultury pidpriemstva v konteksti ekonomichnoho pidkhodu [The essence and structure of corporate culture of the enterprise in the context of the economic approach]. *Visnyk Skhidnoukrajnskoho natsionalnoho universytetu imeni Volodymyra Dalia*, 7 (178), pp. 349-353 [In Ukrainian].
21. Shpykuliak, O.H. & Malik, M.Yo. (2019). Instytutsionalnyi analiz rozvytku pidpriemnytstva v ahromomu sektori ekonomiky: metodychnyi aspekt. [Institutional analysis of business development in the agricultural sector of the economy: methodological aspect]. *Ekonomika APK*, 6, pp. 73-82. [In Ukrainian]. <https://doi.org/10.32317/2221-1055.201906073>.
22. Statistics on labour productivity. Retrieved from : <https://ilostat.ilo.org/topics/labour-productivity/> [In English].

Vitvitskyi V. V., Bezhenar I. M., Demchenko O. V. Institutional factors in the development of labour productivity in agricultural entrepreneurship

The purpose of the article is to assess the state of development of labour productivity of agricultural entrepreneurship based on institutional factors of its formation.

Research methods. *General scientific and economical methods of analysis of works of Ukrainian and foreign scientists on labour productivity, analytical and statistical tools and data of the State Statistics Service of Ukraine, other sources are used. Dialectical and logical methods of scientific cognition, a systematic approach to the study of processes and several techniques of abstract-logical tools were used, which allowed forming intermediate and conclusions.*

Research results. *The essence of economic categorization of labour productivity as a process of purposeful production activity based on social partnership and the influence of institutional factors on meeting the needs of employees and entrepreneurs are considered. The development of labour productivity over the last twenty years is analyzed, and the tendencies of formation and development of institutional factors and their influence on agricultural entrepreneurship are determined. The classification of institutional factors of labour productivity of an agricultural enterprise is determined.*

Scientific novelty. *Methodological approaches to assessing institutional factors of labour productivity, such as labour legislation, social partnership, labour relations, quality of working life, organizational culture and trade union activities, have been further developed.*

Practical significance. *The given materials of the research conceptually substantiate the economic essence of institutional factors and their systemic interaction on labour productivity as one of the main factors of economic growth. Tabl.: 3. Figs.: 2. Refs.: 22.*

Keywords: *productivity; institutional factors; labour legislation; the nature of labour relations; activity of trade unions; quality of working life; social partnership; organizational culture of the enterprise.*

Vitvitskyi Volodymyr Valentynovych - doctor of economic sciences, professor, chief research fellow of the department of entrepreneurship, cooperation, and agro-industrial integration, National Scientific Centre "Institute of Agrarian Economics" (10, Heroiv Oborony st., Kyiv, 03127)

E-mail: v.v.vitvitskiy@gmail.com

Bezhenar Inna Mykolaivna - candidate of economic sciences, senior research fellow of the department of entrepreneurship, cooperation and agro-industrial integration, National Scientific Centre "Institute of Agrarian Economics" (10, Heroiv Oborony St., Kyiv, 03127)

E-mail: Inna_Bezhenar@ukr.net

ORCID iD <https://orcid.org/0000-0002-4584-9062>

Demchenko Olena Vitaliivna - research fellow of the department of entrepreneurship, cooperation and agro-industrial integration, National Scientific Centre "Institute of Agrarian Economics" (10, Heroiv Oborony St., Kyiv, 03127)

E-mail: helrus@ukr.net

Витвицкий В. В., Беженар И. Н., Демченко Е. В. Институциональные факторы развития продуктивности труда в аграрном предпринимательстве

Цель статьи - оценить состояние развития производительности труда аграрного предпринимательства на основе институциональных факторов его формирования.

Методика исследования. Используются общенаучные и экономические методы анализа работ украинских и зарубежных ученых по производительности труда, аналитико-статистический инструментарий и данные Государственной службы статистики, другие источники. Применены диалектический и логический методы научного познания, систематический подход к изучению процессов и ряд приемов абстрактно-логического инструментария, позволивших сформировать промежуточные и заключительные выводы.

Результаты исследования. Рассмотрена сущность экономической категоризации производительности труда как процесса целенаправленной производственной деятельности на основе социального партнерства и влияние институциональных факторов на удовлетворение потребностей наемных работников и предпринимателей. Проанализировано развитие производительности труда за последнее двадцатилетие и определены тенденции формирования и развития институциональных факторов и их влияние на аграрное предпринимательство. Определена классификация институциональных факторов производительности труда аграрного предприятия.

Элементы научной новизны. Приобрели дальнейшее развитие методические подходы к оценке институциональных факторов производительности труда, таких как трудовое законодательство, социальное партнерство, трудовые отношения, качество трудовой жизни, организационная культура и деятельность профсоюзов.

Практическая значимость. Приведенными материалами исследования концептуально обоснованы экономическая сущность институциональных факторов и их системное взаимодействие на производительность труда как одного из главных факторов роста экономики. Табл.: 3. Илл.: 2. Библиогр.: 22.

Ключевые слова: производительность труда; институциональные факторы; трудовое законодательство; характер трудовых отношений; деятельность профсоюзов; качество трудовой жизни; социальное партнерство; организационная культура предприятия.

Витвицкий Владимир Валентинович - доктор экономических наук, профессор, главный научный сотрудник отдела предпринимательства, кооперации и агропромышленной интеграции, Национальный научный центр «Институт аграрной экономики» (03127, г. Киев, ул. Героев Оборона, 10)

E-mail: v.v.vitvitskiy@gmail.com

Беженар Инна Николаевна - кандидат экономических наук, старший научный сотрудник отдела предпринимательства, кооперации и агропромышленной интеграции, Национальный научный центр «Институт аграрной экономики» (03127, г. Киев, ул. Героев Оборона, 10)

E-mail: Inna_Bezhenar@ukr.net

ORCID iD <https://orcid.org/0000-0002-4584-9062>

Демченко Елена Витальевна - научный сотрудник отдела предпринимательства, кооперации и агропромышленной интеграции, Национальный научный центр «Институт аграрной экономики» (03127, г. Киев, ул. Героев Оборона, 10)

E-mail: helrus@ukr.net

Статья надійшла до редакції 18.09.2021 р.

Фахове рецензування: 25.10.2021 р.

Бібліографічний опис для цитування:

Вітвіцький В. В., Беженар І. М., Демченко О. В. Інституційні фактори розвитку продуктивності праці в аграрному підприємстві. *Економіка АПК*. 2021. № 11. С. 83 – 92. <https://doi.org/10.32317/2221-1055.202111083>

Vitvitskiy, V.V., Bezhenar, I.M. & Demchenko, O.V. (2021). Instytutsiini faktory rozvytku produktyvnosti pratsi v ahrarnomu pidpriemnystvii [Institutional factors in the development of labour productivity in agricultural entrepreneurship]. *Ekonomika APK*, 11, pp. 83 – 92 [In Ukrainian]. <https://doi.org/10.32317/2221-1055.202111083>

* * *