

УДК 331.2. 334.7

JEL Classification: D31; J3; M2

DOI: <https://doi.org/10.32317/2221-1055.202104076>

**В. В. ВІТВИЦЬКИЙ**, доктор економічних наук, професор  
**В. А. МАМЧУР**, кандидат економічних наук

## Оцінка мотиваційних чинників у розвитку аграрного підприємництва

*Мета статті* – оцінити сучасний стан мотиваційних чинників, зокрема трудових відносин у розвитку аграрного підприємництва на основі системи чинників його формування.

*Методика дослідження.* У процесі дослідження використано діалектичний метод пізнання для аналізу наукових праць відносно проблеми розвитку соціально-трудова відносин, метод емпіричного дослідження для оцінки та опису сучасного стану й розвитку об'єкта дослідження.

*Результати дослідження.* Встановлено основні тенденції формування мотиваційних чинників у розвитку аграрного підприємництва, вплив трансформаційних процесів на розвиток соціально-трудова відносин, рівня економічної активності, заробітної плати, безробіття. Розглянуто інституційні чинники, трудове законодавство, характер трудових відносин, кваліфікацію працівників, мотивацію праці. Обґрунтовано, що організаційним чинником формування трудових відносин є колективні угоди і договори, їх удосконалення за напрямками, узгодження та гармонізація інтересів найманих працівників і роботодавців, держави як представника суспільства, соціуму.

*Елементи наукової новизни.* На основі комплексного дослідження мотиваційних чинників, які стимулюють розвиток аграрного підприємництва, окреслено напрями їх вирішення, запропоновано практичні заходи стосовно реалізації наукового і ринкового потенціалу на рівні галузі та підприємств.

*Практична значущість.* Запропоновані заходи дозволяють реалізувати потенціальні можливості формування і розвитку соціально-трудова відносин аграрної галузі, зокрема аграрного підприємництва. Табл.: 3. Рис.: 4. Бібліогр.: 18.

*Ключові слова:* оцінка; мотиваційні чинники; розвиток; трудові відносини; заробітна плата; аграрне підприємство.

**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](mailto:v.v.vitvitskiy@gmail.com)

**Мамчур Володимир Анатолійович** – кандидат економічних наук, заступник завідувача відділу підприємництва, кооперації та агропромислової інтеграції, Національний науковий центр «Інститут аграрної економіки» (03127, м. Київ, вул. Героїв Оброни, 10)

E-mail: [mamchur111@ukr.net](mailto:mamchur111@ukr.net)

ORCID iD <https://orcid.org/0000-0003-1300-3633>

**Постановка проблеми.** В умовах трансформаційних перетворень, активізації євроінтеграційних процесів в Україні, становлення єдиного простору глобалізації економічних процесів формування та розвиток мотиваційних чинників ефективності аграрного підприємництва, серед яких зокрема і трудові відносини, залишаються найбільш актуальною проблемою сьогодення, оскільки вони характеризують стан і розвиток цілісності економічної системи.

Трудові відносини являють собою багатозначний елемент як економіки, так і кожного

суб'єкта ринкових відносин, оскільки тут переплітаються інтереси працівників і роботодавців, а також відображаються всі соціально-економічні, політичні, демографічні та інші процеси суспільства, зокрема ефективність господарських формувань [14].

Стан трудових відносин дослідники вважають кризовим і таким, що породжує трудову бідність, зниження економічної активності працездатного населення, розшарування населення на соціально вразливі групи, неузгодженість із ринком освітніх послуг і зниження якості трудового потенціалу та мотивації до продуктивної діяльності [18].

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Вивчення інституційного розвитку

трудова відносина має давню історію, викладене в працях цілого ряду зарубіжних науковців і постійно висвітлюється вітчизняними дослідниками. Серед таких: Д. П. Богиня [2], Б. М. Генкін [3], О. А. Грішнова [4], С. Діденко [5, 6], Е. М. Лібанова [10], М. Й. Малік [17], Т. Г. Соляник [11], Л. Г. Федунчик [14], Є. І. Чернявська [15], В. І. Шпекторенко [16], У. Б. Юрчик [18]. Інституціональний розвиток соціально-трудова відносина потребує більш глибоких, якісних досліджень, адже в умовах їх глобалізації певні проблемні питання досконало не вивчені. Необхідно розробити таку стратегію трудова відносина в країні, яка допоможе досягти позитивних змін у цій сфері.

**Мета статті** - оцінити сучасний стан мотиваційних чинників, зокрема трудова відносина у розвитку аграрного підприємництва на основі системи чинників його формування.

**Виклад основних результатів дослідження.** Інституціональне забезпечення розвитку трудова відносина можна розглянути як соціальну форму функцій суб'єктів, процесів і результатів економічної діяльності, які забезпечують еволюцію системи поділу праці на основі статусів, норм, правил, інструкцій, регламентів, контрактів, стандартів та порядків [2].

Трудова відносина можливо розподілити на три групи. По-перше, виокремлюємо суспільні відносина, що виникають як результати впливу норм трудова права на поведінку суб'єктів трудова діяльності внаслідок укладення трудова договору, за яким між ними виникають правові зв'язки. По-друге — відносина з приводу встановлення умов праці на підприємстві, навчання й перекваліфікації за місцем роботи. По-третє — відносина пов'язані з наглядом і контролем за додержанням трудова законодавства, вирішенням трудова спорів та працевлаштуванням громадян [4].

На ринку трудова сили люди вступають в певні відносина, тобто починають взаємодіяти один з одним. Взаємодія у сфері праці являє собою форму соціальних зв'язків, реалізованих в обміні діяльністю і взаємною дією.

Термін «соціально-трудова відносина» увійшов у науковий обіг і став широко використовуватися відносно недавно. Він відображає відносина між різними соціальними групами та окремими індивідуумами, які складаються з огляду на їх суспільне стано-

вище, спосіб та уклад життя, умови формування розвитку особистості, соціальних спільнот. Такі відносина нерозривно пов'язані з трудовими відносинами й обумовлені ними [9].

Таким чином, соціально-трудова відносина - взаємодія та взаємозалежність суб'єктів цих відносина, яка виникає в процесі праці і спрямована на регулювання умов трудова життя. Соціально-трудова відносина дозволяють визначити соціальну значимість, роль, місце, суспільне становище індивіда в групі. Вони слугують сполучною ланкою між робітником і майстром-керівником, або групою підлеглих, певними групами працівників і окремими їх членами, що виражається у системі трудова життя працівника [10].

Так, І. В. Шпекторенко вважає, що соціально-трудова відносина - це комплекс взаємовідносина між їх сторонами - найманими працівниками і роботодавцями, суб'єктами й органами сторін за участі держави, місцевого самоврядування, що пов'язані з наймом, використанням і відтворенням робочої сили та спрямовані на забезпечення якості життя особистості. До структури соціальних індикаторів відносять: стан трудова ресурсів, частину працездатного населення в загальній чисельності, рівень фіксованого безробіття населення, кількість робітників на одне робоче місце [16].

Разом із тим А. Г. Бабенко наголошує, що соціально-трудова відносина - це система взаємовідносина між людьми, пов'язана із залученням працівників, використанням й оплатою їхньої праці, відтворенням робочої сили та спрямований на забезпечення високої якості життя працівників і високої ефективності економічної діяльності [7].

Якість трудова життя є реагуванням 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 й менеджери недостатньою мірою його враховують. Однак у певних ситуаціях він має вирішальне значення. Ці питання слід глибоко вивчати, а результати доводити до практиків, оскільки характер реакції суспільства, господарської системи на соціально-технічні аспекти є важливим критерієм ефективності функціонування систем.

При цьому Б. М. Генкін пропонує якість трудового життя класифікувати системою

показників із позицій працівника, підприємства і суспільства в цілому (табл. 1).

### 1. Показники якості трудового життя

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

Джерело: [3].

У контексті зазначеного дослідження вважаємо, що соціально-трудова відносина це економічна категорія економіко-соціального спрямування, в якому відображаються взаємопов'язані групи факторів:

- 1) умови економічної і соціальної діяльності;
- 2) мотивація праці;
- 3) кваліфікаційний ріст працівників;
- 4) рівень якості життя, який в кінцевому результаті характеризується продуктивністю праці.

Умови економічної діяльності - система чинників, що визначає соціально-економічні, технічні (стан засобів праці, технології виробництва продукції та ін.) умови праці на робочому місці. До структури чинників відносяться умови економічної діяльності та інституційні чинники, що впливають на соціально-трудова процеси. Серед них першочергове значення мають трудове законодавство, характер трудових відносин, організаційна культура, діяльність профспілок.

Трудове законодавство передбачає собою комплекс законів про працю, регулює трудові відносини між працівниками і власниками підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності, виду діяльності

та галузевої належності. Основним нормативно-правовим актом у цій галузі права є кодекс законів про працю, основу якого становлять Кодекс законів, прийнятий 10 грудня 1971 р. і правки до законів про працю, прийняті вже у процесі ринкової трансформації економіки. Варто зауважити, що трудове законодавство визначає насамперед загальні норми соціально-трудова відносин та ефективності праці на макроекономічному рівні. Тому вирішення стратегічного завдання удосконалення соціально-трудова відносин і їх ефективності необхідно розпочинати з трудового законодавства, воно повинно бути «збалансованим» щодо прав і обов'язків працівників і роботодавців. Якщо трудове законодавство більшою мірою захищає працівника, ніж роботодавця, то це ставить роботодавця в неконкурентні умови із збільшення вартості праці. Якщо навпаки, то знижується мотивація роботодавця до забезпечення високопродуктивної праці.

Оцінюючи стан оплати праці за останні роки за даними Держстату, середня заробітна плата в національній валюті неухильно зростала (рис. 1). Проте, порівнюючи заробітну плату з іншими валютами, наприклад у доларах США, тенденція різко змінюється (рис. 2).

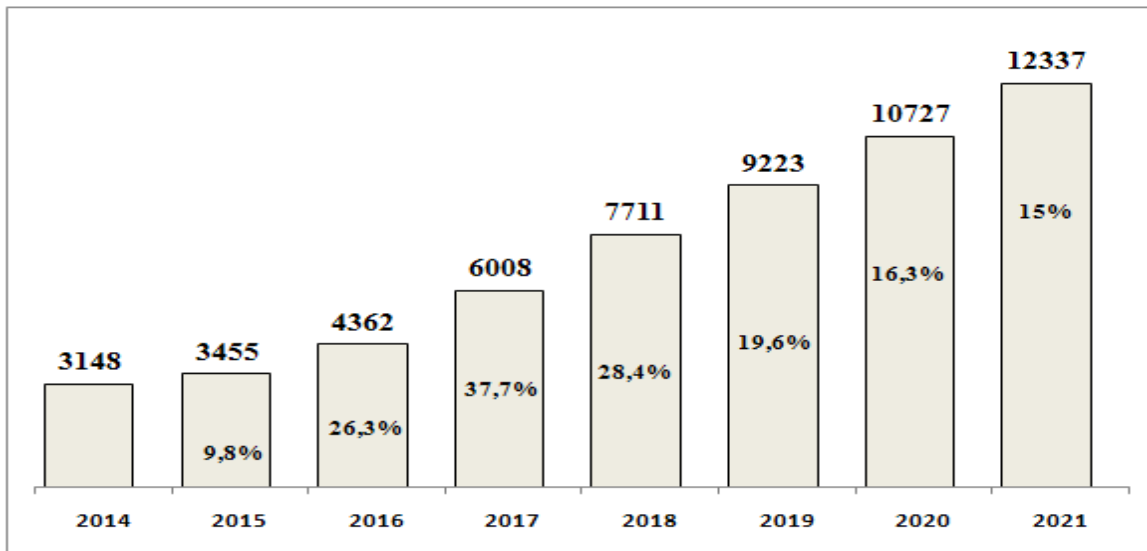


Рис. 1. Середня заробітна плата в Україні, грн

Джерело: Складено авторами за матеріалами Держстату.

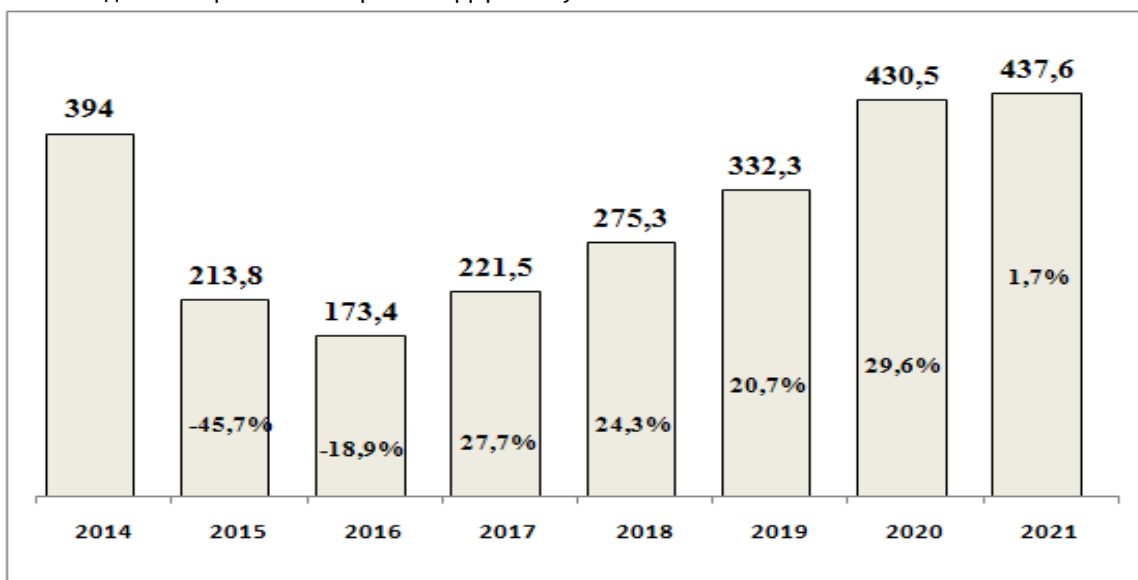


Рис. 2. Середня заробітна плата в Україні, дол. США

Джерело: Складено авторами за матеріалами Держстату.

За даними рис. 1 очевидна тенденція до росту заробітної плати в національній валюті від 3148 грн у 2014-му до 12337 грн у 2021 р. Тобто заробітна плата збільшилася майже в 4 рази. За цей же час заробітна плата в доларах зросла від 394 дол. США у 2014-му до 437,6 дол. США у 2021 р. або лише на 11%.

Подібне викликано кризовими явищами 2014-2021 рр. політичного й економічного характеру із детальнішим відображенням у наступних дослідженнях.

Так, у 2015 р. середня зарплата зросла на 9,8% - до 3 тис. 455 грн. Але це тільки в національній валюті: курс підвищився практично вдвічі, і зарплата стала еквівалентна 213,8 дол. США. До січня 2016 р. середня заробітна плата в Україні зросла ще на 26,3%

- до 4 тис. 362 грн. Однак курс знову значно підвищився і, як наслідок, у доларах розмір зарплати становив 173,4 (-18,9%).

На початку 2017 р. середня заробітна плата трохи перевищила 6 тис. грн (+37,7% за рік). Курс валюти вже більш-менш стабілізувався і в перерахунку це було 221,5 дол. США. У січні 2018 р. українці в середньому отримували 7 тис. 711 грн, тобто близько 275 доларів. До початку 2019 р. середня заробітна плата зросла на 19,6% - до 9 тис. 223 грн (332,3 дол. США).

На початку минулого року українці в середньому отримували 10 тис. 727 грн (+16,3%), або 430,5 доларів (+29,6%). У січні 2021-го середня зарплата становила 12 тис. 337 грн (+15%), але через ослаблення гривні

в перерахунку на долари різниця з 2020 р. невелика - 437,6.

Середній розмір заробітної плати штатних працівників в Україні у лютому 2021 р., по-

рівняно з відповідним місяцем минулого року, зріс на 16% - до 12,5 тис. грн (рис. 3).

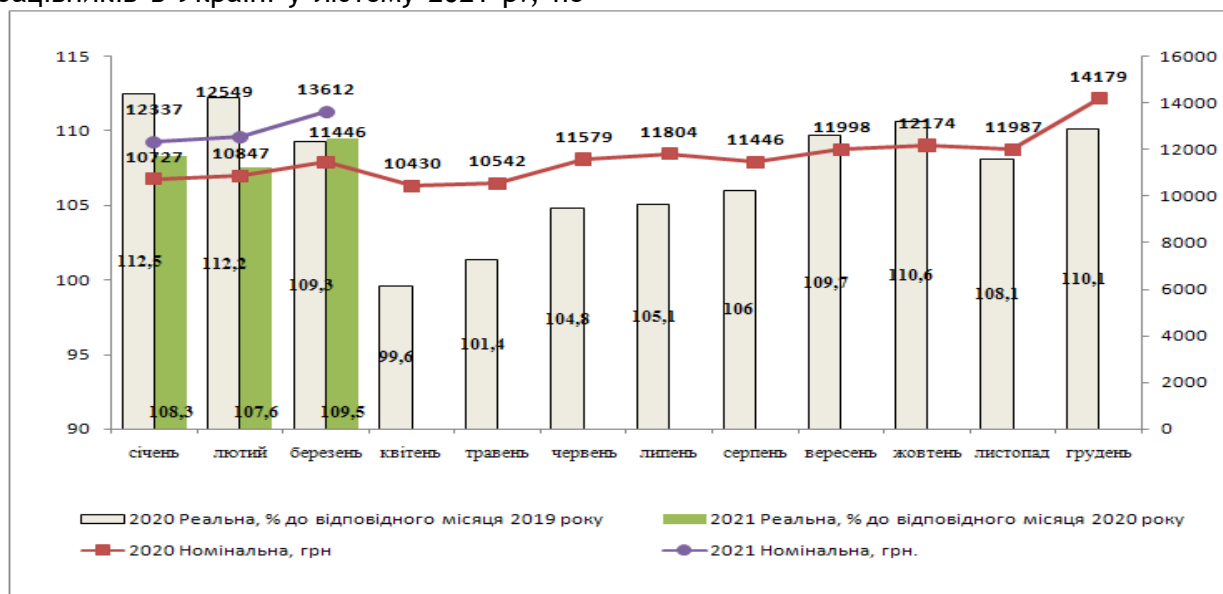


Рис. 3. Динаміка середньої заробітної плати у 2020-2021 рр.

Джерело: [5].

У наступному місяці статистичні дані відображали продовження зростання заробітних плат. Середня зарплата у березні 2021 р. проти попереднього місяця збільшився на 8,5%, порівняно з березнем 2020 р. - на 18,9%.

При цьому існують суттєві регіональні диспропорції в оплаті праці, по видах економічної діяльності, а також зросла заборгованість роботодавців щодо розрахунків із працівниками.

Середня номінальна заробітна плата штатного працівника підприємств, установ та організацій у березні 2021 р. становила 13 612 грн. Згідно з даними Державної служби статистики України це у 2,3 раза пере-

вищує встановлений рівень мінімальної заробітної плати - 6 тис. грн.

Варто зауважити, порівняно з лютим 2021 р. розмір середньої номінальної заробітної плати збільшився на 8,5 %, за останні 12 місяців (відносно березня 2020 р.) - на 18,9%.

Індекс реальної заробітної плати в березні 2021 р. порівняно з лютим 2021-го становив 106,7%, відносно березня 2020 р. - 109,5%.

Попри зростання середньої номінальної заробітної плати продовжують зберігатися суттєві регіональні диспропорції (табл. 2).

## 2. Заробітна плата штатних працівників по регіонах у березні 2021 р.

| Область           | Нараховано в середньому працівникові |             |              |                               |   |
|-------------------|--------------------------------------|-------------|--------------|-------------------------------|---|
|                   | грн                                  | до, %,      |              |                               |   |
|                   |                                      | лютого 2021 | березня 2020 | середнього рівня по економіці | мінімальної заробітної плати (6000 грн) |
| Україна           | 13612                                | 108,5       | 118,9        | 100,0                         | 226,9                                   |
| Вінницька         | 11696                                | 107,0       | 120,8        | 85,9                          | 194,9                                   |
| Волинська         | 11031                                | 107,8       | 125,9        | 81,0                          | 183,9                                   |
| Дніпропетровська  | 13677                                | 111,0       | 117,2        | 100,5                         | 227,9                                   |
| Донецька          | 15907                                | 120,3       | 130,1        | 116,9                         | 265,1                                   |
| Житомирська       | 10675                                | 104,6       | 120,8        | 78,4                          | 177,9                                   |
| Закарпатська      | 11538                                | 104,5       | 120,0        | 84,8                          | 192,3                                   |
| Запорізька        | 13721                                | 110,5       | 119,0        | 100,8                         | 228,7                                   |
| Івано-Франківська | 11493                                | 106,7       | 124,3        | 84,4                          | 191,6                                   |

Продовження табл. 2

|                |       |       |       |       |       |
|----------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Київська       | 13438 | 105,4 | 115,5 | 98,7  | 224,0 |
| Кіровоградська | 10706 | 108,1 | 118,8 | 78,6  | 178,4 |
| Луганська      | 11259 | 100,7 | 119,8 | 82,7  | 187,6 |
| Львівська      | 11937 | 107,2 | 119,8 | 87,7  | 198,9 |
| Миколаївська   | 13462 | 108,6 | 120,1 | 98,9  | 224,4 |
| Одеська        | 11889 | 105,8 | 119,9 | 87,3  | 198,2 |
| Полтавська     | 12404 | 107,5 | 116,2 | 91,1  | 206,7 |
| Рівненська     | 12879 | 114,3 | 126,3 | 94,6  | 214,7 |
| Сумська        | 11016 | 105,8 | 119,8 | 80,9  | 183,6 |
| Тернопільська  | 10973 | 106,7 | 126,9 | 80,6  | 182,9 |
| Харківська     | 11313 | 104,8 | 115,2 | 83,1  | 188,5 |
| Херсонська     | 11319 | 112,0 | 126,2 | 83,2  | 188,6 |
| Хмельницька    | 11892 | 108,7 | 124,8 | 87,4  | 198,2 |
| Черкаська      | 11462 | 108,3 | 121,0 | 84,2  | 191,0 |
| Чернівецька    | 10861 | 106,9 | 131,1 | 79,8  | 181,0 |
| Чернігівська   | 10722 | 105,9 | 122,8 | 78,8  | 178,7 |
| м. Київ        | 20132 | 108,8 | 111,9 | 147,9 | 335,5 |

Джерело: [5].

Значні розбіжності в оплаті праціників за видами економічної діяльності спостерігаються стосовно штатних працівників (табл. 3).

### 3. Оплата праці за видами економічної діяльності в березні 2021 р.

| Показник   | Нараховано в середньому працівникові |             |              |                               |   |
|--|--------------------------------------|-------------|--------------|-------------------------------|---|
|  | грн                                  | до, %,      |              |                               |   |
|  |                                      | лютого 2021 | березня 2020 | середнього рівня по економіці | мінімальної заробітної плати (6000 грн) |
| У середньому по економіці  | 13612                                | 108,5       | 118,9        | 100,0                         | 226,9                                   |
| Сільське, лісове та рибне господарство                                     | 10685                                | 111,3       | 117,4        | 78,5                          | 178,1                                   |
| Промисловість  | 14995                                | 113,6       | 115,0        | 110,2                         | 249,9                                   |
| Будівництво  | 10297                                | 104,6       | 107,7        | 75,6                          | 171,6                                   |
| Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів | 13854                                | 113,1       | 120,4        | 101,8                         | 230,9                                   |
| Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність        | 12540                                | 106,9       | 107,7        | 92,1                          | 209,0                                   |
| Тимчасове розміщення й організація   | 7749                                 | 98,2        | 137,2        | 56,9                          | 129,1                                   |
| Інформація та телекомунікації  | 25504                                | 110,9       | 109,4        | 187,4                         | 425,1                                   |
| Фінансова та страхова діяльність   | 24279                                | 108,8       | 111,3        | 178,4                         | 404,7                                   |
| Операції з нерухомим майном  | 10355                                | 99,8        | 122,2        | 76,1                          | 172,6                                   |
| Професійна, наукова та технічна діяльність                                 | 18768                                | 106,9       | 101,2        | 137,9                         | 312,8                                   |
| Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування         | 10979                                | 105,4       | 105,2        | 80,7                          | 183,0                                   |
| Державне управління й оборона; обов'язкове                                 | 16505                                | 103,6       | 109,1        | 121,3                         | 275,1                                   |
| Освіта   | 10959                                | 99,4        | 128,8        | 80,5                          | 182,7                                   |
| Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги                            | 12246                                | 111,7       | 152,0        | 90,0                          | 204,1                                   |
| Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок                                    | 11729                                | 98,7        | 133,8        | 86,2                          | 195,5                                   |
| Надання інших видів послуг   | 13348                                | 114,6       | 96,2         | 98,1                          | 222,5                                   |

Джерело: [5].

Як засвідчують наведені дані, зростання середнього рівня зарплат спостерігається в усіх регіонах України, проте вище середнього рівня по країні отримували лише в Донецькій (116,9%), Дніпропетровській (100,5%),

Запорізькій (100,8%) областях та у м. Києві (147,9%).

З-поміж видів економічної діяльності найбільше платили у сфері інформації та телекомунікації (ІТ) - 25,5 тис. грн, у фінансовій і страховій діяльності - 24,2 тис. грн, у

професійній, науковій і технічній – 18,8 тис. грн, у державному управлінні та обороні 16,5 тис. грн. У сільському, лісовому та рибному господарстві, як провідної базової галузі, оплата праці становила лише 78,8% до рівня по економіці.

Тому не випадково в аграрних підприємствах щороку з наближенням весни й літа виникають проблеми з наймом працівників у сільське господарство та аграрний сектор. Протягом останнього місяця зростає кількість пропозицій для здобувачів по вакансіях агронома, тракториста, комбайнера, різноробочих на ферму, доярок і вантажників на сільгосп підприємства з пропозиціями заробітної плати для:

- агронома – від 15 000 до 40 000 грн;
- тракториста – від 12 000 до 30 000 грн;
- комбайнера – від 10 000 до 25 000 грн;
- робітника на ферму – від 12 000 до 18 000 грн;
- доярки – від 4500 до 14 000 грн;
- вантажника – від 4000 до 12 000 грн.

Більшість вакансій зосереджені в регіонах, що ближчі до масштабних ферм і полів – у Дніпропетровській, Одеській, Рівненській областях [1].

Стосовно цієї статистики слід відзначити що українські заробітні плати для цих працівників абсолютно несумірні з тими, що пропонують у країнах найближчого зарубіжжя. Наприклад, доярка в Польщі може претендувати на зарплату близько 22 000 грн, а робітник на ферму в Естонії – від 30 000 грн на місяць. При цьому графік, умови роботи, масштаб підприємства і відмінності в мінімальній заробітній платі в Україні та європейських країнах надто впливають на рівень зарплати, який може запропонувати роботодавець. Змагатися з Польщею, Німеччиною, Литвою, Італією і Чехією, де найчастіше шукають роботу українські претенденти, в Україні можуть поки що переважно великі сільгосп підприємства [17].

У найближчі роки, попри зусилля уряду, кількість українських заробітчан за кордоном буде збільшуватися, багато з них вже зараз залишаються там на постійне місце проживання. Головний фактор, який підштовхує українців їхати працювати за кордон, це велика різниця між заробітними платами в Україні та інших країнах, а також відсутність прогнозованого майбутнього. У найближчі 5-10 років трудова міграція не зменшуватиметься, а перетворюватиметься на еміграцію, коли люди забирають свої сім'ї та залишатимуться за кордоном назавжди. У 2020 р. лише 34% опитаних мігрантів з України замислювалися про придбання нерухомості в Польщі, проте за перші три місяці 2021 р. ситуація кардинально змінилася, і цього разу понад 55,5% опитаних мають намір розглянути це питання [8].

На сьогодні офіційно безробітних в Україні налічується близько 1 млн осіб. Пандемія COVID-19 та відповідні заходи її подолання, такі як карантинні обмеження і т.ін., посилили проблему зайнятості на тлі суттєвого падіння попиту. Відтак протягом січня-вересня 2020 р. на біржу праці звернулося близько 1,9 млн громадян. Рівень безробіття у 2020 р. стрімко зріс, особливо у другому кварталі. Уведення карантинних обмежень у березні, які істотно ускладнили роботу більшості видів діяльності, а окремі з них – практично зупинили, призвели до очікуваного істотного падіння зайнятості. У II кварталі 2020 р. сезонно-скоригований рівень зайнятості був найнижчим за всю історію спостережень (з 2000 р.), зокрема жінок – вперше менше половини. Падіння зайнятості спостерігається серед представників усіх вікових груп незалежно від статі або місця проживання. Проте молодь (15-24 роки) та жителі сільської місцевості у відносних показниках постраждали найзначніше (рис. 4).

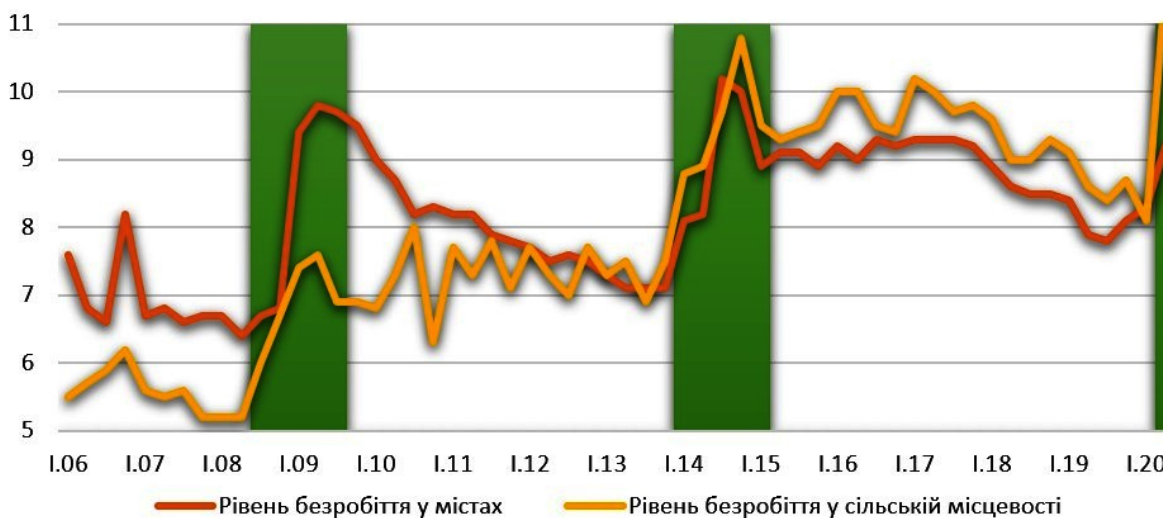


Рис. 4. Рівень безробіття залежно від місця проживання, %

Джерело: [6].

Безробіття серед сільського населення значно зросло. Транспортні обмеження суттєво вплинули на тих мешканців сільської місцевості, які зайняті в містах. Проте, вірогідно через нижчий фінансовий запас міцності, мешканці сільської місцевості швидше повернулися до пошуку роботи після відновлення роботи транспорту, тому були включені у безробітні, а не економічно неактивні [6].

Для сучасного етапу розвитку суспільного виробництва, економічної діяльності підприємств характерне формування відносин між найманими працівниками і підприємцями за характером соціального партнерства. Розрізняють соціальне партнерство як тип трудових відносин і інститут. Як інститут соціальне партнерство має за мету узгоджувати інтереси найманих працівників і підприємців у контексті соціально-економічного розвитку, підвищення ефективності виробництва та мотивації до праці.

Організаційною формою соціального партнерства, як типу трудових відносин, виступають колективні угоди і договори. Теоретично, з формальної точки зору, Україна у відносинах між найманими працівниками і підприємцями-роботодавцями активно використовує колективні трудові договори. Однак їх ефективність занадто низька. Головним недоліком слід вказати неможливість слугувати матрицями узгоджених і гармонізованих інтересів, не простежується стратегія ефективного розвитку національного виробництва, економіки підприємств через підвищення продуктивності праці.

Необхідні зміни в змісті колективних угод і договорів. Кожний учасник - найманий працівник і підприємець повинні отримати дохід за правилами вільного ринку. Держава має встановити рівень податків, що стимулює розвиток виробництва та підприємств, що можливе за умов ефективного управління державною власністю і бюджетом. Заробітна плата найманих працівників у своїй основі повинна відбивати умови розвитку та якісного відтворення трудового потенціалу. Підприємці мають відповідати за сучасний рівень техніки і технології підприємства; застарілі технології не можуть забезпечити необхідного соціально-економічного прогресу і відповідного рівня соціально-трудова відносин. Держава повинна відстоювати інтереси економічного зростання, створення робочих місць, стабільності інфляції, цін тощо. Викладене свідчить про складність вирішення проблем, пов'язаних із соціально-трудова відносинами. Це можна здійснити аналізуючи проблеми в рамках перемовин, узгодження інтересів усіх суб'єктів трудової діяльності у вирішенні конкретних проблем соціально-економічного розвитку.

Важливим інституційним чинником на рівні підприємства виступає організаційна або корпоративна культура. Організаційна культура являє собою систему поглядів та ідей, пов'язаних з управлінням організацією, стратегією розвитку, способами і методами досягнення цілей, як економічних інтересів, так і цілей персоналу [15]. Організаційна культура пов'язана також із діловою етикою організації, тобто з моральними принципами,

нормами, правилами організації, відносинами з діловими партнерами, споживачами і суспільством у цілому. Організаційна культура може впливати на соціально-трудові відносини як позитивно, так і негативно. Виділяють позитивну та негативну організаційну культуру.

Негативна організаційна культура відображає ситуацію, коли діяльність на конкретному підприємстві певним чином влаштовує співробітника, але не вигідна для нього з точки зору його саморозвитку і самореалізації. За таких умов ефективність праці буде нижчою за потенційно можливий рівень, бо працівник не може реалізувати свій потенціал повною мірою. Позитивна організаційна культура фіксує цінність професійно-трудової діяльності як спосіб самореалізації, а також цінність підприємства як місця для саморозвитку. За таких умов соціально-трудові відносини розвиваються за рахунок високого ступеня реалізації потенціалу кожного працівника [12].

Складові позитивної організаційної культури, які підвищують ефективність соціально-трудових відносин:

- форми культури організації праці, форми винагороди, стиль управління;

- заохочення до навчання, підвищення кваліфікації, формування трудової етики, професійної культури, що приводить до поліпшення професійних характеристик персоналу;

- формування загальних ціннісних орієнтирів, лояльності та надійності персоналу організації, готовності до співробітництва, праці у колективі, що забезпечує злагодженість роботи трудового колективу, ефективну кооперацію праці, полегшення спілкування та відсутність довготривалих конфліктів у колективі;

- заохочення до саморозвитку, надання реальних можливостей та підтримка прояву ініціативи від персоналу, що зумовлює підвищення продуктивності за рахунок реалізації творчого потенціалу та раціональних пропозицій;

- формування у персоналу почуття гордості і спільності з організацією, усвідомлення відповідальності за процеси, які відбуваються в організації та ролі кожного працівника в реалізації цих цілей, що забезпечує формування внутрішньої мотивації до високопродуктивної праці;

- забезпечення додаткових соціальних гарантій працівникам (додаткова відпустка, організована система харчування, надання кредитів на пільгових умовах і т. ін.), що стане підґрунтям для формування системи зовнішньої економічної мотивації до високопродуктивної праці.

Із метою забезпечення потрібного рівня ефективності соціально-трудових відносин необхідно, щоб співробітники організації працювали злагоджено у відповідному ритмі і в разі потреби були згодні докладати додаткових зусиль. За допомогою додаткового матеріального стимулювання цього досягти неможливо. Дуже важлива внутрішня мотивація кожного співробітника, що посилюється, коли організаційна культура позитивна. Така культура повинна бути органічною й несуперечливою, щоб співробітникам подобалося працювати саме в цій організації, а також щоб вони розуміли менеджерів, відчували себе складовою підприємства та із задоволенням піклувалися про його розвиток.

Для досягнення ефективного розвитку організаційної культури варто враховувати, що крім матеріального добробуту багато працівників мають бажання реалізувати свій творчий потенціал. Це стосується вищих потреб співробітника і дозволяє впливати на його внутрішню мотивацію, без якої не буває трудового ентузіазму та сприятливої робочої атмосфери. Для того щоб забезпечити високопродуктивну працю робітників підприємства, потрібно чітко окреслити орієнтири: сформулювати цілі, визначити цінності, врахувати інтереси всіх працюючих, надати необхідну інформацію про те, що їх оточує і що може вплинути на їх діяльність. Звідси важливо, що формування та підтримка позитивної культури в організації не потребує великих матеріальних витрат, проте створює умови для значного економічного і соціального ефекту [11].

Ще одним інституційним чинником, що значною мірою впливає на формування і розвиток соціально-трудових відносин, є діяльність профспілок. Професійна спілка - це інститут, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами, за видом трудової діяльності. Метою діяльності профспілки визнано здійснення представництва і захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів її членів.

Єдиного погляду на діяльність профспілки немає. Англійський економіст Дж. У. Кінг

у своїй книзі «Labour Economics» з цього приводу зазначав так: «Єдиний беззастережний висновок той, що профспілки в економіці мають значення, але в якому напрямі і до якого ступеня поширюється їх економічний вплив – усе це не зрозуміло» [13].

Діяльність профспілок виявляє продуктивний вплив на соціально-трудові відносини за умови, коли профспілкам вдається забезпечити захист інтересів, прав і свобод найманих працівників, реалізуючи механізми соціального партнерства. Сьогодні існують серйозні проблеми не тільки в питаннях ефективності соціального партнерства, колективних угод і договорів, але й у статусі профспілок. У західних країнах профспілки – це організації найманих працівників; в Україні – громадські організації. Офіси профспілок знаходяться на територіях підприємств. Ці фактори перетворюють профспілки на формально самостійні організації, що негативно позначається на захисті інтересів найманих працівників, а відповідно на якості формування соціально-трудових відносин.

**Висновки.** В умовах затяжної економічної кризи та активізації процесів євроінтеграції України проблема розвитку соціально-трудових відносин стає невідкладною для вирішення. Соціально-трудові відносини

вирізняються одним із головних напрямів, що характеризують рівень розвитку економічної системи країни. Соціально-трудові відносини – це система чинників конкретної праці, в якій відбивається необхідність інституційного розвитку суспільства в економічній діяльності та мотивації його членів до високопродуктивної праці. Серед низки інституційних чинників, що впливають на соціально-трудові відносини у трансформаційний період нової економічної системи, особливу роль відіграють інститути, як організаційні форми виробничих відносин. У контексті вирішення ефективності соціально-трудові відносини принципове значення мають трудове законодавство, характер трудових відносин, діяльність профспілок: на мікрорівні – організаційна культура. Ці інститути становлять основу колективних угод і договорів. Сьогодні вони потребують удосконалення за напрямками дійсного узгодження та гармонізації інтересів найманих працівників, підприємців, роботодавців, держави як представника суспільства, соціуму та їх чіткої цільової направленості. За таких умов розвиток і ефективність соціально-трудових відносин стане запорукою активного зростання економічного розвитку держави.

#### Список бібліографічних посилань

1. Аграрні підприємства активно шукають працівників на роботу. URL : <https://proagro.com.ua/news/ukr/agrarni-pidpryyemstva-aktyvno-shukayut-praczivnykiv-na-robotu.html>.
2. *Богиня Д. П., Грیشнова О. А.* Основи економіки праці. Київ : Знання-Прес, 2000. 313 с.
3. *Генкин Б. М.* Основания экономической теории и методы организации эффективной работы. Москва : Норма, 2009. 448 с.
4. *Грیشнова О. А.* Економіка праці та соціально-трудові відносин : підручник. Київ : Знання, 2004. 535 с.
5. *Діденко Сергій.* Оплата праці в Україні: оцінка зростання зарплат та заборгованості роботодавців. URL : <https://ua.news/ua/oplata-truda-v-ukrayne-otsenka-rosta-zarplat-y-zadolzhennosty-rabotodatelej/>.
6. *Діденко Сергій.* Ринок праці та доходи: вплив коронакризи на життя простих українців. URL : <https://ua.news/ua/rynok-truda-y-dohody-vlyyanye-koronakryzysa-na-zhyzn-prostyh-ukrayntsev/>.
7. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навчально-наочний посібник для студентів вищих навчальних закладів / за наук. ред. д.е.н. А. Г. Бабенка. Дніпропетровськ : Дніпропетровська державна фінансова академія, 2011. 268 с.
8. Заробітчани виїжджатимуть за кордон назавжди – експерт. URL : <https://ukr-live.com/news/116593>.
9. *Колот А. М.* Трансформація інституту занятості як составляющая глобальных изменений в социально-трудовой сфере: феномен прекаризации. *Рынок праці та зайнятість населення.* 2014. № 3. С. 10-13.
10. *Лібанова Е. М.* Ринок праці : навч. посіб. Київ : Центр навчальної літератури, 2003. 224 с.

#### References

1. *Ahrarni pidpryyemstva aktyvno shukaiut pratsivnykiv na robotu* [Agricultural enterprises are actively looking for workers to work]. (2021). Retrieved from: <https://proagro.com.ua/news/ukr/agrarni-pidpryyemstva-aktyvno-shukayut-praczivnykiv-na-robotu.html> [In Ukrainian].
2. *Bohynia, D.P. & Hrishnova, O.A.* (2000). *Osnovy ekonomiky pratsi* [Fundamentals of labor economics]. Kyiv : Znannia-Pres [In Ukrainian].
3. *Genkin, B.M.* (2009). *Osnovaniya jekonomicheskoy teorii i metody organizacii jeffektivnoj raboty* [Foundations of economic theory and methods of organizing effective work]. Moskva : Norma [In Russian].
4. *Hrishnova, O.A.* (2004). *Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyn: pidruchnyk* [Labor economics and social and labor relations: textbook]. Kyiv : Znannia [In Ukrainian].
5. *Didenko, Serhii* (2020). *Oplata pratsi v Ukraini: otsinka zrostannia zarplat ta zaborhovanosti robotodavtsiv* [Labor remuneration in Ukraine: an assessment of the growth of wages and employers' debt]. Retrieved from: <https://ua.news/ua/oplata-truda-v-ukrayne-otsenka-rosta-zarplat-y-zadolzhennosty-rabotodatelej/> [In Ukrainian].
6. *Didenko, Serhii.* *Rynok pratsi ta dokhody: vplyv koronakryzy na zhyttia prostykh ukraintsev* [Labor market and income: the impact of coronacrisis on the lives of ordinary Ukrainian]. Retrieved from: <https://ua.news/ua/rynok-truda-y-dohody-vlyyanye-koronakryzysa-na-zhyzn-prostyh-ukrayntsev/> [In Ukrainian].
7. *Babenko, A.H., et al.* (2011). *Ekonomika pratsi i sotsialno-trudovi vidnosyny :navchalno-naochnyi posibnyk dlia studentiv vyshchyykh navchalnykh zakladiv* [Labor economics and social and labor relations: educational and visual aid for students of higher educational institutions]. Dnipropetrovsk: Dnipropetrovska derzhavna finansova akademiia [In Ukrainian].

11. Соляник Т. Г. Інституційні фактори, що впливають на продуктивність праці. *Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля*. 2016. № 6. С. 139-143.
12. Тихомирова О. Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка. Санкт-Петербург : СПб ГУ ИТМО, 2008. 156 с.
13. Управління трудовим потенціалом : навч. посіб. / Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грیشнова О. А., Керб Л. П. Київ : КНЕУ, 2005. 403 с.
14. Федунчик Л. Г. Реалії ринку праці України. *Організаційноуправлінські та психологічні аспекти сучасного ринку праці України : тези доп. IV Всеукр. наук.-практ. конф. студентів та аспірантів / упоряд. О. П. Канівець, Л. Г. Новаш*. Київ : ІПК ДСЗУ, 2015. С. 126-128.
15. 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.
16. Шпекторенко В. І. Розвиток соціальної інфраструктури регіону : навч. посіб. Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2004. 43 с.
17. Шпикуляк О. Г., Малік М. Й. Кадровий потенціал аграрних підприємств: управлінський аспект. Київ : ННЦ «ІАЕ», 2005. 370 с.
18. Юрчик У. Б. Взаємозв'язок ефективності ринку праці та його інституційного забезпечення. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки*. 2016. Вип. 17(4). С. 109-113.
8. Zarobitchany vyizhdzhatymut za kordon nazavzhdy - ekspert [Workers will go abroad forever - expert]. Retrieved from: <https://ukr-live.com/news/116593> [In Ukrainian].
9. Kolot, A.M. (2014). Transformacija instituta zanjatosti kak sostavljajushhaja global'nyh izmenenij v social'no-trudovoj sfere: fenomen prekarizacii [Transformation of the employment institution as a component of global changes in the social and labor sphere: the phenomenon of precarization]. *Rynok pratsi ta zainiatist naseleennia*, 3, pp. 10-13 [In Russian].
10. Libanova, E.M. (2003). Rynok pratsi : navch. posib. [Labor market: a textbook]. Kyiv : Tsentr navchalnoi literatury [In Ukrainian].
11. Soliany, T.H. (2016). Instytutsiini faktory, shcho vplyvaiut na produktyvnist pratsi [Institutional factors influencing labor productivity]. *Visnyk Skhidnoukrainskoho natsionalnoho universytetu imeni Volodymyra Dalia*, 6, pp. 139-143 [In Ukrainian].
12. Tihomirova, O.G. (2008). Organizacionnaja kul'tura: formirovanie, razvitie i ochenka [Organizational culture: formation, development and evaluation]. Sankt-Peterburg : SPb GU ITMO [In Russian].
13. Vasylichenko, V.S., Hrynenko, A.M., Hrishnova, O.A., Kerb, L.P. (2005). Upravlinnia trudovym potentsialom : navch. posib. [Management of labor potential: textbook]. Kyiv : KNEU [In Ukrainian].
14. Fedunchyk, L.H. (2015). Realii rynku pratsi Ukrainy [Realities of the labor market of Ukraine]. *Orhanizatsiino-upravliniski ta psykhologichni aspekty suchasnoho rynku pratsi Ukrainy : tezy dop. IV vseukr. nauk.-prakt. konf. studentiv ta aspirantiv* (pp. 126-128). O.P. Kanivets, L.H. Novash (Ed.). Kyiv : IPK DSZU [In Ukrainian].
15. Cherniavska, Ye.I. & Stryzhko, O.V. (2012). Sutnist ta struktura korporativnoi kultury pidpriemstva v konteksti ekonomichnoho pidkhodu [The essence and structure of corporate culture of the enterprise in the context of the economic approach]. *Visnyk Skhidnoukrainskoho natsionalnoho universytetu imeni Volodymyra Dalia*, 7(178), pp. 349-353 [In Ukrainian].
16. Shpektorenko, V.I. (2004). Rozvytok sotsialnoi infrastruktury rehionu : navch. posib. [Development of social infrastructure of the region: textbook]. Dnipropetrovsk : DRIDU NADU [In Ukrainian].
17. Shpykuliak, O.H. & Malik, M. Y. 2005. Kadrovyi potentsial ahrarykh pidpriemstv: upravlinskyi aspekt [Personnel potential of agricultural enterprises: management aspect]. Kyiv : NNTS «ІАЕ» [In Ukrainian].
18. Yurchyk, U.B. (2016). Vzaiemozviazok efektyvnosti rynku pratsi ta yoho instytutsiinoho zabezpechennia [Relationship between labor market efficiency and its institutional support]. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu. Seria: Ekonomichni nauky*, 17(4), pp. 109-113 [In Ukrainian].

Vitvitskyi V. V., Mamchur V. A. *Assessing motivative factors in the agricultural entrepreneurship development*

*The purpose of the article is to assess the current state of motivational factors, in particular labor relations in the agrarian entrepreneurship development based on the system of factors of its formation.*

*Research methods. In the process of the research, the dialectical method of cognition was used to analyze scientific works on the problem of the development of social and labor relations, the method of empirical research to assess and describe the current state and development of the research object.*

*Research results. The main trends in the formation of motivational factors in the development of agricultural entrepreneurship, the influence of transformation processes on the development of social and labor relations, the level of economic activity, wages, and unemployment have been established. Institutional factors, labor legislation, the nature of labor relations, qualifications of workers, labor motivation are considered. It has been substantiated that the organizational factor in the formation of labor relations is collective agreements and contracts, their improvement in areas, their coordination and harmonization of the interests of employees and employers, the state as a society representative.*

*Scientific novelty. Based on a comprehensive study of the motivational factors that stimulate the development of agricultural entrepreneurship, the directions of their solution are determined, practical measures are proposed to realize the scientific and market potential at the level of the industry and enterprises.*

*Practical significance. The proposed measures make it possible to realize the potential for the formation and development of social and labor relations in the agricultural sector, in particular, agricultural entrepreneurship. Tabl.: 3. Figs.: 4. Refs.: 18.*

*Keywords: assessment; motivational factors; development; labor relations; wage; agricultural entrepreneurship.*

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

Mamchur Volodymyr Anatoliiovych – candidate of economic sciences, deputy head 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: mamchur111@ukr.net  
ORCID iD <https://orcid.org/0000-0003-1300-3633>

**Витвицкий В. В., Мамчур В. А. Оценка мотивационных факторов в развитии аграрного предпринимательства**

**Цель статьи** – оценить современное состояние мотивационных факторов, в частности трудовых отношений в развитии аграрного предпринимательства на основе системы факторов его формирования.

**Методика исследования.** В процессе исследования использованы диалектический метод познания для анализа научных работ относительно проблемы развития социально-трудовых отношений, метод эмпирического исследования для оценки и описания современного состояния и развития объекта исследования.

**Результаты исследования.** Установлены основные тенденции формирования мотивационных факторов в развитии аграрного предпринимательства, влияние трансформационных процессов на развитие социально-трудовых отношений, уровня экономической активности, заработной платы, безработицу. Рассмотрены институциональные факторы, трудовое законодательство, характер трудовых отношений, квалификация работников, мотивация труда. Обосновано, что организационным фактором формирования трудовых отношений являются коллективные соглашения и договоры, их совершенствование по направлениям, согласование и гармонизация интересов наемных работников и работодателей, государства как представителя общества, социума.

**Элементы научной новизны.** На основе комплексного исследования мотивационных факторов, которые стимулируют развитие аграрного предпринимательства, определены направления их решения, предложены практические меры по реализации научного и рыночного потенциала на уровне отрасли и предприятий.

**Практическая значимость.** Предложенные меры позволяют реализовать потенциальные возможности формирования и развития социально-трудовых отношений аграрной отрасли, в частности аграрного предпринимательства. Табл.: 3. Илл.: 4. Библиогр.: 18.

**Ключевые слова:** оценка; мотивационные факторы; развитие; трудовые отношения; заработная плата; аграрное предпринимательство.

**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 Обороны, 10)  
E-mail: v.v.vitvitskiy@gmail.com

**Мамчур Владимир Анатольевич** – кандидат экономических наук, заместитель заведующего отделом предпринимательства, кооперации и агропромышленной интеграции, Национальный научный центр «Институт аграрной экономики» (03127, г. Киев, ул. Героев Обороны, 10)  
E-mail: mamchur111@ukr.net  
ORCID iD <https://orcid.org/0000-0003-1300-3633>

Стаття надійшла до редакції 05.03.2021 р.

Фахове рецензування: 19.03.2021 р.

**Бібліографічний опис для цитування:**

Вітвіцький В. В., Мамчур В. А. Оцінка мотиваційних чинників у розвитку аграрного підприємництва. *Економіка АПК*. 2021. № 4. С. 76 – 87. <https://doi.org/10.32317/2221-1055.202104076>

Vitvitskiy, V.V. & Mamchur, V.A. (2021). Otsinka motyvatsiinykh chynnykiv u rozvytku ahrarnoho pidpriemnytstva [Assessing motive factors in the agricultural entrepreneurship development]. *Ekonomika APK*, 4, pp. 76 – 87 [In Ukrainian]. <https://doi.org/10.32317/2221-1055.202104076>

\* \* \*