

ОПЛАТА ПРАЦІ ЯК ІНСТРУМЕНТ ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

І. Яців, д. е. н., професор

ORCID ID: 0000-0002-2370-6351

С. Яців, к. е. н., доцент

ORCID ID: 0000-0002-5242-7845

Львівський національний університет природокористування

© І. Яців, С. Яців, 2023

<https://doi.org/10.31734/agrarecon2023.01-02.023>

Яців І., Яців С. Оплата праці як інструмент формування конкурентних переваг сільськогосподарських підприємств

Розглянуто засади застосування оплати праці як інструмента формування конкурентних переваг підприємства. Зазначено, що система оплати праці – інструмент у конкурентній боротьбі між підприємствами за можливість найму працівників, компетентності яких відповідають запитам цих підприємств. Зростання упродовж останніх років частки витрат на оплату праці у структурі загальних виробничих витрат підприємств України, зокрема сільськогосподарських, відображає загострення конкуренції між роботодавцями на ринку праці.

Проаналізовані особливості формування рівня оплати праці в сільськогосподарських підприємствах України. Середньомісячна заробітна плата штатних працівників сільськогосподарських підприємств залишається нижчою, ніж у підприємствах інших основних галузей економіки. Відносно низькою у структурі фонду заробітної плати в сільськогосподарських підприємствах є частка премій, інших заохочувальних та компенсаційних виплат. Доцільне збільшення частки премій і заохочувальних виплат у структурі заробітної плати працівників тваринницьких підрозділів.

Встановлено, що спостерігається чітко виражена пряма залежність між рівнем оплати праці й розмірами сільськогосподарських підприємств. Великі сільськогосподарські підприємства доволі активно використовують оплату праці як інструмент набуття конкурентних переваг. Однак у малих підприємствах мотиваційна функція оплати праці доволі низька. Розрахунки з використанням даних Державної служби статистики України показали, що сільськогосподарські підприємства, зокрема малі, загалом спроможні забезпечити певне підвищення заробітної плати своїх працівників.

Зазначено, що модернізація системи оплати праці в сільськогосподарських підприємствах має здійснюватися в рамках реалізації певної конкурентної стратегії, враховувати загальний напрям конкурентного розвитку підприємства, кон'юнктуру ринку праці. Заходи з удосконалення системи оплати праці мають доповнюватися іншими інструментами мотивації працівників підприємства.

Ключові слова: сільськогосподарське підприємство, оплата праці, конкурентна перевага, конкурентоспроможність, мотивація працівників.

Yatsiv I., Yatsiv S. Labor remuneration as a tool for forming competitive advantages of agricultural enterprises
The principles of applying labor remuneration as a tool to create competitive advantages of an enterprise are considered in the work. It is noted that the labor remuneration system acts as an instrument in the competition between enterprises for the opportunity of hiring employees whose competences meet requirements of these enterprises. The recent growth in the share of labor costs in the structure of total production costs of Ukrainian enterprises, including agricultural enterprises, reflects the intensive competition between employers at the labor market.

The authors analyse peculiarities of formation of the level of remuneration in agricultural enterprises of Ukraine. At agricultural enterprises, the average monthly salary of full-time employees remains lower than at the enterprises of other main industries of the economy. The share of bonuses, other incentive and compensatory payments is relatively low in the structure of the wage fund of agricultural enterprises. It is expedient to increase the share of bonuses and incentive payments in the salary structure of employees engaged in animal husbandry.

It is established that there is a clearly expressed direct relationship between the level of labor remuneration and the size of agricultural enterprises. Large agricultural enterprises quite actively use wages as a tool for gaining competitive advantages. However, at small enterprises, the motivational function of remuneration is quite low. Calculations based on the data from the State Statistics Service of Ukraine show that agricultural enterprises, including small ones, are generally able to provide a certain increase in the wages of their employees.

It is noted that modernization of the wage system at agricultural enterprises should be carried out within the framework of implementation of a certain competitive strategy, taking into account the general direction of the enterprise's competitive development, and the labor market situation. Measures to improve the remuneration system should be combined with other tools to motivate the company's employees.

Key words: *agricultural enterprise, labor remuneration, competitive advantage, competitiveness, employee motivation.*

Постановка проблеми. Персонал підприємства – ключовий елемент його виробничого потенціалу. Характеристики персоналу визначають результати функціонування суб'єкта господарювання, формують його конкурентоспроможність. Кожне підприємство зацікавлене в отриманні на ринку праці відповідальних компетентних працівників з інноваційним мисленням, творчим підходом до розв'язання професійних задач. Для залучення (найму) таких працівників йому доводиться вступати в конкуренцію з іншими підприємствами й організаціями. Інструмент у цій конкурентній боротьбі – оплата праці, на основі оцінки рівня якої працівник обирає між роботодавцями.

Модернізація аграрного виробництва підвищує професійні вимоги до зайнятих у цій сфері працівників. Відповідно зростають вимоги до системи оплати праці, мотиваційний потенціал якої має відповідати запитам найманих працівників, що їх прагнуть отримати у свої розпорядження керівники сільськогосподарських підприємств. Останнім доводиться формувати ефективну систему оплати праці, здатну слугувати конкурентною перевагою суб'єкта аграрного бізнесу в середовищі його функціонування. Дослідження проблем формування системи оплати праці, здатної виступати конкурентною перевагою сільськогосподарських підприємств, відзначається високою актуальністю.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У вітчизняній економічній літературі

достатньо висвітлені питання ролі мотивованих працівників у формуванні конкурентоспроможності підприємств. Окремі автори розглядають дефініцію «конкурентоспроможність персоналу» (Бучинська, 2016, с. 75; Зелінська та Андрусів, 2021, с. 13), показують її зв'язок з мотивацією працівників, розкривають роль конкурентоспроможного персоналу у формуванні конкурентоспроможності підприємства (Мартинюк та Черевко, 2015, с. 76). Костишина Т. А., зазначаючи, що оплата праці може бути конкурентною перевагою підприємства, пропонує визначення категорії «конкурентоспроможна оплата праці», трактуючи її як здатність моделі оплати праці конкурувати з моделями оплати праці господарюючих суб'єктів на макро-, мезо- та мікрорівнях (2011, с. 231).

Учені зауважують відносно низький рівень оплати праці в сільськогосподарських підприємствах (Довгаль, 2021, с. 198), слабку його залежність від продуктивності праці в цих підприємствах (Шиян, Котельникова та Севрюкова, 2020, с. 199). Серйозною проблемою, на думку дослідників, залишаються негативні явища у формуванні ринку праці в сільській місцевості (Вітвіцький та Беженар, 2021, с. 87; Ткачук та Костюк, 2019, с. 12), що пов'язано з обмеженими можливостями прикладання праці селян поза сільським господарством. Велика частка ринку праці в аграрному секторі перебуває в тіні (Довгаль, 2021, с. 203).

У наукових працях наведені пропозиції щодо удосконалення системи оплати праці в

сільськогосподарських підприємствах. Вони стосуються: впровадження окремих форм оплати праці (Балан, 2013); удосконалення системи преміювання працівників, тіснішої прив'язки заробітної плати до кінцевих результатів діяльності підприємства (Циганенко, Місевич та Ходаківський, 2020), вдосконалення соціального пакету (Довжик, 2014, с. 122) тощо. Автори зауважують необхідність вирішувати проблему удосконалення мотивації праці не лише на рівні окремих підприємств, а й на рівнях регіону, країни, розглядають відповідні заходи з боку державних органів (Горобець, 2015, с. 257; Мартинюк та Черевко, 2015, с. 80–81; Холодницька та Борисенко, 2015, с. 132).

Незважаючи на наявність достатньо ґрунтовних розробок, питання формування дієвої системи оплати праці в сільськогосподарських підприємствах України залишається далеким від вирішення в теоретичному та практичному плані. Це вимагає продовження відповідних досліджень.

Постановка завдання. У нашому дослідженні ставили завдання розкрити можливості використання сільськогосподарськими підприємствами системи оплати праці як інструмента досягнення конкурентних переваг за різних видів конкуренції, в яких ці підприємства беруть участь.

Методика дослідження та матеріали. У процесі дослідження застосовували низку загальних і спеціальних методів: абстрактно-логічний, індукції та дедукції – для формування теоретичних уявлень про роль системи оплати праці у формуванні конкурентних переваг підприємства; аналізу та синтезу – для деталізації об'єкта дослідження, що дало змогу охарактеризувати низку закономірностей у формуванні оплати праці сільськогосподарських підприємств; порівняння – для встановлення відмінностей у витратах на формування фонду заробітної плати підприємств різних галузей, сільськогосподарських підприємств різних розмірів.

У дослідженні використані офіційні дані Державної служби статистики України стосовно витрат підприємств на оплату праці своїх працівників.

Виклад основного матеріалу. Категорія «конкурентна перевага» – одна з основних у теорії конкурентних відносин. Вона характеризує наявність у підприємства засобів (можливостей), здатних забезпечити йому перевагу в економічному змаганні над конкурентами. Зважаючи на різні трактування розглядуваної дефініції, уточнимо, що в рамках нашого дослідження розглядаємо конкурентну перевагу як кращий, з кута зору конкурентної боротьби, стан чинника конкурентоспроможності суб'єкта економічної діяльності порівняно зі станом цього чинника в його конкурентів (Яців, 2013, с. 79).

Чинниками конкурентоспроможності є різноманітні умови та рушійні сили, які впливають на результат конкурентних відносин. До них належить і сформована на підприємстві система оплати праці. Вона є чинником внутрішнього середовища підприємства, який характеризує відносини, що виникають у процесі використання найманого персоналу суб'єкта господарювання. Підприємство, формуючи власні підходи до порядку винагороди найманих працівників, має змогу перетворити систему оплати праці в інструмент набуття конкурентної переваги, що використовується в різних видах конкуренції за його участю.

Система оплати праці – інструмент у конкурентній боротьбі між підприємствами за можливість найму працівників, компетентності яких відповідають запитам суб'єктів господарювання. Гострота конкуренції, а отже, й активність використання оплати праці як інструмента в такому змаганні, залежать від кон'юнктури на ринку праці, характерні як пропозицією робочої сили, так і попитом на неї з боку суб'єктів-роботодавців, представників як вітчизняного, так і зарубіжного бізнесу.

Індикатором гостроти конкуренції між роботодавцями на ринку праці є зростання витрат останніх на оплату праці. За даними Державної служби статистики України частка витрат підприємств країни на оплату праці в загальних їхніх витратах на виробництво продукції (товарів, послуг) зросла з 12,7 % 2015 року до 16,4 % 2020 року. У промисловості відповідний показник зріс за цей період з

9,3 % до 12,5 %, у підприємствах сільського господарства, мисливства та пов'язаних із ними послуг – з 6,8 % до 9,6 % (Статистична інформація ...). Отже, праця як ресурс дорожчає вищими темпами, ніж інші основні ресурси, що використовуються у виробництві. Суб'єкти господарювання загалом змушені пропонувати працівникам вигідніші умови праці. Такої практики доводиться дотримуватися й сільськогосподарським підприємствам.

Поширеним явищем є міграція робочої сили, зокрема за кордон. Мобільність працівників – вагомий, однак не домінуючий чинник при формуванні кон'юнктури ринку праці на локальному рівні. У сільській місцевості доволі поширеним явищем є монополізм покупців робочої сили – сільськогосподарських підпри-

ємств. Ця обставина – одна з причин відносно низького рівня оплати праці в сільському господарстві порівняно з іншими основними галузями економіки України (табл. 1).

Хоча упродовж останніх років темпи зростання середньомісячної заробітної плати штатних працівників сільськогосподарських підприємств були дещо вищими, ніж у середньому за всіма видами діяльності, принципового зменшення розриву в рівні оплати праці між сільським господарством та основними галузями економіки не спостерігалось. У 2022 році середньомісячна зарплата в сільськогосподарських підприємствах України була на 17,5 % меншою від середньої за всіма видами діяльності та на 19,3 % меншою від середньої в промисловості.

Таблиця 1

Середньомісячна заробітна плата штатних працівників в основних галузях економіки України, грн¹

Вид діяльності	2018 р.	2019 р.	2020 р.	2021 р.	2022 р.	2022 р. до 2018 р., %
За всіма видами діяльності	8865	10497	11591	14014	14847	167,5
Сільське господарство	7166	8738	9734	11733	12243	170,8
Промисловість	9633	11788	12759	14902	15176	157,5
Будівництво	7845	9359	9832	11289	9781	124,6
Гуртова та роздрібна торгівля, ремонт автотранспортних засобів та мотоциклів	9404	10759	11286	13488	15103	160,6
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	9860	11704	11951	13837	13731	139,3

¹ Сформовано за даними Державної служби статистики України (Середньомісячна заробітна плата ...)

За попередньою оцінкою Державної служби статистики України з урахуванням рівня подання звітності та інформації з адміністративних джерел, певне зростання номінальної заробітної плати в сільськогосподарських підприємствах спостерігалось й 2022 року. Звичайно, реальна заробітна плата в сільському господарстві та в Україні загалом через високий індекс інфляції цього року помітно знизилася. В умовах війни на ринку праці стрімко поширилися деструктивні процеси, пов'язані зі скороченням кількості робочих місць, внутрішньою і зовнішньою міграцією (переміщен-

ням) великої кількості осіб, які входять до складу робочої сили. За такої ситуації змінюються підходи в застосуванні оплати праці як інструмента формування конкурентних переваг. Водночас залишаються певні закономірності у використанні цього інструмента різними групами підприємств. Одним із них є помітна залежність рівня заробітної плати від розмірів підприємства (табл. 2).

Що більші за розмірами підприємства (а їхній розмір визначається кількістю працівників та обсягом річного доходу), то вищими є їхні видатки на оплату праці з розрахунку на

одного найманого працівника. Зазначене повною мірою стосується й сільськогосподарських підприємств. Великі за розмірами підприємства активніше використовують мотиваційні функції оплати праці як інструмента формування конкурентних переваг, аніж малі. Крім того, вони вкладають значні кошти в розвиток власного людського капіталу – в

навчання, підвищення кваліфікації працівників, пропонують матеріальні блага у вигляді соціального пакету тощо. Результатом таких дій є збільшення середньої відстані доїзду на роботу працівників великих сільськогосподарських підприємств, що розширює можливість набору цими підприємствами кваліфікованого та відповідального персоналу.

Таблиця 2

Витрати на оплату праці з розрахунку на одного найманого працівника в підприємствах України залежно від їхніх розмірів, 2021 р., тис. грн¹

Вид діяльності	Усі підприємства	У тому числі			
		великі	середні	малі	з них мікропідприємства
Усього по економіці	153,5	217,7	154,4	88,8	70,9
Сільське господарство, мисливство та пов'язані з ними послуги	121,0	202,6	137,1	83,7	54,0
Промисловість	172,8	239,6	150,1	87,6	72,5
Будівництво	108,7	201,4	129,5	81,2	66,7
Гуртова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	152,4	194,9	169,8	92,3	76,5
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	160,3	184,1	150,3	88,0	77,7

¹ Сформовано за даними Державної служби статистики України (Економічна статистика / Економіка / Діяльність підприємств)

Як відомо, одним із основних напрямів формування конкурентних переваг підприємства є досягнення нижчих витрат. Чинник зниження собівартості продукції – висока продуктивність праці мотивованих заробітною платнею працівників. Економія на критично важливих видатках, до яких відносимо й оплату праці, недопустима. Однак виникає питання про спроможність і готовність сільськогосподарських підприємств збільшувати витрати на оплату праці для посилення її мотиваційної функції. Зокрема виникає припущення, що низький рівень оплати праці в невеликих сільськогосподарських підприємствах може бути пов'язаний зі складним їх фінансовим становищем.

Результати аналізу дають підстави для висновку, що це припущення не може бути беззастережно прийняте. За даними Держав-

ної служби статистики України, рентабельність операційної діяльності малих сільськогосподарських підприємств доволі висока та не поступається суттєво великим за розмірами суб'єктам господарювання. Натомість відношення у відсотках витрат на оплату праці до обсягу реалізованої продукції, здійснених малими підприємствами, значно нижче, ніж у великих підприємствах (табл. 3).

Економічну ефективність використання найманих працівників підприємства характеризує чистий прибуток з розрахунку на одного такого працівника. У сільськогосподарських підприємствах України 2021 року особливо високим цей показник був у групі великих за розмірами підприємств, яких налічувалося всього 49 (0,1 % від загальної їх кількості). Різниця в економічній ефективності використання працівників у розрізі інших виділених за

розмірами груп сільськогосподарських підприємств була значно меншою, ніж різниця у витратах на оплату праці з розрахунку на одного працівника (див. табл. 2). Порівняння отриманого ефекту у вигляді чистого прибутку з ви-

тратами на оплату праці з розрахунку на одного працівника спонукає до висновку, що сільськогосподарські підприємства загалом мають певні фінансові можливості для підвищення рівня заробітної плати свого персоналу.

Таблиця 3

Ефективність операційної діяльності та рівень витрат на оплату праці у сільськогосподарських підприємствах України, 2021 р.¹

Показник	Усі підприємства ²	у тому числі			
		великі	середні	малі	з них мікропідприємства
Рентабельність операційної діяльності, %	40,3	46,3	37,3	41,4	37,8
Чистий прибуток з розрахунку на одного найманого працівника, тис. грн	529,9	1113,7	467,2	467,5	352,2
Відношення витрат на оплату праці до обсягу реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг), %	6,1	7,6	6,6	4,8	3,8

¹ Сформовано за даними Державної служби статистики України (Економічна статистика / Економіка / Діяльність підприємств)

² Сільське господарство, мисливство та пов'язані з ними послуги

Таблиця 4

Структура фонду оплати праці штатних працівників підприємств України, 2021 р., %¹

Вид діяльності	Фонд основної заробітної плати	Фонд додаткової заробітної плати			Заохочувальні та компенсаційні виплати
		всього	у т.ч. надбавки і доплати до тарифних ставок і сіток	премії та винагороди, що мають систематичний характер	
За всіма видами діяльності	57,1	37,1	13,4	14,2	5,8
Сільське господарство	76,6	20,2	4,3	9,2	3,2
Промисловість	58,9	35,7	9,2	15,8	5,4
Будівництво	73,4	24,3	5,6	11,2	2,3
Гуртова та роздрібна торгівля, ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	62,0	35,0	4,1	23,6	2,9
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	55,3	39,5	10,9	18,0	5,1

¹ Сформовано за джерелом (Праця України 2021, с. 111–112).

Витрати на оплату праці передбачають як нараховану за окладами і тарифами заробітну плату, так і премії, інші заохочувальні та компенсаційні виплати. Від частки доплат і премій у фонді оплати праці залежить стимулюючий ефект системи оплати праці підприємства. Упродовж останніх років частка додаткової заробітної плати, заохочувальних та компенсаційних витрат у фонді оплати праці сільськогосподарських підприємств становила 21–24 %. Наведені в табл. 4 дані свідчать, що вона помітно поступалася аналогічним показникам підприємств інших основних галузей економіки України.

Збільшення змінної частки фонду оплати праці, яку формують винагороди, премії, компенсаційні виплати, мало б підвищувати мотиваційну функцію системи оплати праці. Отже, ця функція в сільськогосподарських підприємствах, зважаючи на відносно низький рівень виплачуваної ними заробітної плати та невелику частку у фонді оплати праці премій і заохочувальних виплат, проявляється меншою мірою, ніж у інших основних галузях економіки. З іншого боку, остаточний рівень заробітної плати в сільськогосподарських підприємствах не має бути надто тісно прив'язаним до кінцевих результатів їх функціонування: далеко не все у формуванні цих результатів залежить від працівників – виконавців технологічних сільськогосподарських операцій.

Умови отримання додаткової винагороди мають бути чітко прописані й зрозумілі працівникам підприємства. Згідно з наведеними в табл. 4 даними, частка премій і винагород із систематичним характером у фонді оплати праці в сільськогосподарських підприємствах доволі низька. Доцільно, зокрема, її підвищувати у тваринницьких підрозділах, де кінцеві результати виробництва менше залежать від погодних умов, а економічна його ефективність загалом нижча, ніж у рослинницьких галузях.

Модернізація системи оплати праці у сільськогосподарських підприємствах має відбуватися в рамках реалізації кадрової функціональної стратегії зміцнення конкурентоспроможності суб'єкта господарювання. Цей процес передбачає обґрунтування сукупності

принципів, правил і цілей матеріальної мотивації працівників з урахуванням завдань базової стратегії, яка визначає загальний напрям конкурентного розвитку підприємства, поточної кон'юнктури ринку праці та очікуваних її змін у перспективі. Сформульовані у стратегії ідеї конкретизуються в переліку заходів, обсягах фінансування, термінах виконання тощо.

Як важливий елемент зазначеної стратегії слід розглядати поєднання стимулювання працівників через систему оплати праці з іншими інструментами матеріальної, соціальної та психологічної мотивації. Для невеликих за розмірами сільськогосподарських підприємств, де внесок окремого працівника в кінцеві результати господарювання доволі високий, а рівень зарплати залишається загалом низьким, актуальне дотримання принципу солідарності доходів найманих працівників і роботодавців.

Інструментом узгодження інтересів працівників підприємства і роботодавців є укладання колективних договорів. З належною увагою до цієї процедури ставляться керівники багатьох великих і середніх за розмірами сільськогосподарських підприємств. У невеликих суб'єктах господарювання переважає формальний підхід. Доволі часто колективні договори взагалі не укладаються. Так, 2021 року в сільськогосподарських підприємствах України було зайнято понад 400 тис. найманих працівників, однак на кінець року колективні договори охопили всього 187,1 тис. осіб (Ринок праці, 2022, с. 177). Практика ширшого використання власниками сільськогосподарських підприємств інструментів, що формують високий соціальний статус працівника та створюють стимули для його професійного зростання, сприятиме набуттю суб'єктами господарювання стійких конкурентних переваг, пов'язаних із використанням робочої сили.

Розробляти й реалізовувати заходи з формування дієвої системи оплати праці мають підприємства. Водночас вплив на конкурентне середовище на ринку праці здійснюється й на вищих організаційних рівнях. Органи державної влади мають забезпечити дотримання роботодавцями базових соціальних гарантій для найманих працівників, зміст і

порядок надання яких враховує реалії воєнного стану. Зменшення рівня монополізму сільськогосподарських підприємств на окремих локальних ринках праці залежатиме від створення альтернативних робочих місць, доступних сільським жителям. Збільшення кількості таких місць завдяки соціально-економічному розвитку сільських територіальних громад загострить конкуренцію на ринку праці та посилить актуальність використання оплати праці як інструмента формування конкурентних переваг сільгоспідприємств.

Висновки. Підприємства використовують оплату праці як інструмент набуття конкурентних переваг на ринку праці, де підприємства-роботодавці змагаються за можливість найму компетентних і відповідальних працівників. Вона ж дає змогу підприємствам сформувати конкурентні переваги, пов'язані з високою продуктивністю праці та якістю продукції, що пропонується клієнтам. Розуміння важливості набуття відповідних конкурентних переваг змушує підприємства збільшувати видатки на оплату праці й удосконалювати систему матеріальної мотивації своїх працівників. Особливо помітні в цьому плані зусилля великих підприємств. Зазначені процеси

характерні й для сільськогосподарських товаровиробників.

Рівень оплати праці в сільському господарстві України залишається нижчим, аніж в інших основних галузях економіки. Доволі низькою у структурі фонду оплати праці в сільськогосподарських підприємствах залишається частка винагород, премій, компенсаційних виплат. Ці обставини, які особливо помітні для малих за розмірами суб'єктів господарювання, знижують мотиваційну функцію оплати праці, її роль як інструмента формування конкурентних переваг. Водночас аналіз фінансових показників діяльності сільськогосподарських підприємств, зокрема малих, економічної ефективності використання ними робочої сили вказує на наявність у цих підприємств певних можливостей для підвищення рівня оплати праці своїх працівників.

Модернізація системи оплати праці в сільськогосподарських підприємствах має здійснюватися в рамках реалізації певної конкурентної стратегії, враховувати загальний напрям конкурентного розвитку підприємства, кон'юнктуру ринку праці. Для досягнення бажаного ефекту удосконалення системи оплати праці треба доповнювати іншими інструментами мотивації працівників підприємства.

СПИСОК ПОСИЛАНЬ

- Балан, О. Д., 2013. Теоретико-методологічні питання мотивації та оплати праці в сільськогосподарському виробництві. *Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. Серія: Економіка, аграрний менеджмент, бізнес*, 181(6), с. 57–64.
- Бучинська, Т. В., 2015. Конкурентоспроможність персоналу як основний чинник підвищення ефективності діяльності підприємства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*, 10(1), с. 74–77.
- Вітвіцький, В. В. та Беженар, І. М., 2021. Оплата праці в двонаправленому розвитку аграрного підприємництва. *Економіка АПК*, 8, с. 79–90.
- Горбець, Н. М., 2015. Вплив мотивації на підвищення ефективності використання трудових ресурсів в аграрних підприємствах. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*, 2(2), с. 256–260.
- Довгаль, О. В., 2020. Оплата праці в аграрному секторі економіки України: стан, причини, наслідки. *Вісник ХНАУ. Серія: Економічні науки*, 2, с. 196–209.
- Довжик, О. О., 2014. Особливості оплати та стимулювання праці в сільськогосподарських підприємствах. *Вісник Сумського національного аграрного університету. Серія: Економіка і менеджмент*, 8, с. 119–123.
- Зелінська, Г. О. та Андрусів, У. Я., 2021. Глобалізаційні виклики та конкурентоспроможність персоналу підприємства. *Вісник аграрної науки Причорномор'я*, 2, с. 11–18.
- Костишина, Т. А., 2011. Проблеми оплати праці в контексті підвищення конкурентоспроможності підприємства. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія: Економічні науки*, 4(2), с. 229–232.

Мартинюк, Н. та Черевко, Д., 2015. Розвиток персоналу як чинник підвищення конкурентоспроможності сільськогосподарських підприємств. *Аграрна економіка*, 8(3–4), с. 73–82.

Праця України 2021, 2022. Київ: Державна служба статистики України.

Середньомісячна заробітна плата штатних працівників за видами економічної діяльності у 2010–2022 роках. *Державна служба статистики України*, 2023 [online]. Доступно: <http://www.ukrstat.gov.ua>. [Дата звернення 23 березня 2023].

Статистична інформація / Економічна статистика / Діяльність підприємств. Державна служба статистики України [online]. Доступно: <http://www.ukrstat.gov.ua>. [Дата звернення 23 березня 2023].

Ткачук, В. А. та Костюк, Т. О., 2019. Шляхи підвищення ефективності використання трудових ресурсів в аграрному секторі економіки України. *Агросвіт*, 12, с. 10–14.

Холодницька, А. В. та Борисенко, Л. І., 2015. Формування дієвого механізму мотивації персоналу сільськогосподарських підприємств у сучасних умовах. *Проблеми і перспективи економіки та управління*, 2, с. 128–134.

Циганенко, Г. В., Місевич, М. А. та Ходаківський, В. М., 2020. Управління удосконаленням мотивації персоналу сільськогосподарських підприємств. *Ефективна економіка* [online], 5. Доступно: http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/5_2020/79.pdf [Дата звернення 12 березня 2023].

Шиян, Д. В., Котельникова, Ю. М. та Севрюкова, Є. О., 2020. Фактори формування рівня оплати праці у сільськогосподарських підприємствах. *Український журнал прикладної економіки*, 5(3), с. 192–200.

Яців, І. Б., 2013. *Конкурентоспроможність сільськогосподарських підприємств*. Львів: Український бестселер.

Стаття надійшла 01.04.2023

