

А. В. Герасименко,
аспірант кафедри глобальної економіки, Державний біотехнологічний університет
ORCID ID: 0000-0002-0536-1337

DOI: 10.32702/2306-6806.2022.5.126

СУТНІСТЬ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ЧИННИКІВ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПРАЦІВНИКІВ

A. Herasymenko,
Postgraduate student of the Department of Global Economics, State University of Biotechnology

THE ESSENCE OF SOCIO-ECONOMIC FACTORS OF MOTIVATION OF AGRICULTURAL WORKERS

Кожен працівник є носієм унікального потенціалу, який можна детермінувати як мультикомпонентний показник, до структури якої входить ціла сукупність складових, зокрема фізична, інтелектуальна, духовна і соціально-культурна сила. Відповідно, самореалізація та ефективність використання особою кожного із вище наведених компонентів у значній мірі залежать від умов життєдіяльності та оточення індивідуума, внутрішніх стимулів, а також інструментів зовнішньої мотивації і готовності людини до самомотивації. Визначено, що соціальні та економічні чинники дії на працівників мають найбільший регуляторний потенціал, що зумовлено природньою потребою особи у відчутті захищеності, стабільності, соціальної підтримки і, безумовно, економічної і фінансової впевненості. Соціально-економічна мотивація має вагомую роль у процесах впливу на продуктивність праці робітників кожної із сфер життєдіяльності. Проте, беручи до уваги специфіку організації галузі сільського господарства, стратегія управління ефективністю роботи може змінювати свої інструменти, принципи дії, хоча зміст і цілі залишаються сталими. Власне, ці аспекти доводять важливість дослідження проблематики.

Наукова стаття є оригінальним дослідженням суті соціально-економічних чинників мотивації як групи стимулів, що мають найбільш вплив на ріст продуктивності праці робітників сільськогосподарської галузі.

Дослідження проблематики здійснювалось завдяки застосуванню методів порівняння, абстракції, кореляційно-регресійного аналізу та узагальнення.

В ході дослідження було детерміновано сутність соціально-економічної мотивації, її роль, а також особливості формування механізму соціального і економічного впливу на ефективність роботи персоналу сільськогосподарських підприємств. Авторами було узагальнено, що вибір оптимальних методів стимулювання праці в умовах пост-пандемічної нестабільності та введення режиму воєнного стану має певні складнощі, що, першочергово, спричинено значним рівнем невизначеності подальших перспектив для вітчизняного бізнесу; було доведено важливість соціально-економічних чинників як найбільш значущих для громадян за сьогоденних обставин, зокрема підтверджено значний вплив рівня заробітної плати, інвестицій у розвиток галузі, а також умов професійної діяльності на результативність праці.

Every employee is carrier of a unique potential, which can be determined as a set of a lot of different advantages of human resources, first of all, physical, intellectual, social-economic and emotional powers. Accordingly, self-realization and efficiency in the human use of their potential depend to a large extent on living conditions of the population, external environment, innate drives, tools of external motivation and flexibility for self-motivation. It was defined that social and economic methods of labor productivity stimulation have the greatest impact on human capital; the main reason for this is the most fundamental expectation of human for security, predictability, social assistance and economic, financial stability. Socio-economic factors of motivation are important in management of labor productivity in every sphere of life and activity. But, considering the specific of agriculture, the strategy for improving efficiency of labor work can include the use of different tools, but the essence and goals remain unchanged with time. So, the listed above facets confirm the need to research problematics of socio-economic motivation.

Accordingly, the article is devoted to the analysis of the essence of socio-economic motivation factors as a set of incentives, which have a maximal impact on growth of labor productivity in agriculture.

Comparison, methods of abstraction, correlation-regression analysis and generalization are the research methods which were used in the article.

In this science paper the essence of socio-economic motivation, the role of these motivational factors and specific characteristics of mechanism of social and economic impact on efficiency of labor work in agriculture enterprises. Moreover, the authors argue that the choice optimal methods labor productivity incentives from a set of alternatives under post-pandemic instability and martial law envisages certain difficulties, first of all, the high level of mounting uncertainty about prospects for business growth. In addition, it was proved that socio-economic factors are the most importance for human in nowadays conditions; in particular, it was confirmed that a salary greatly affects the labor productivity.

Ключові слова: мотивація, сфера сільського господарства, продуктивність праці, соціально-економічні чинники, людський капітал, ефективність, оплата праці.

Key words: motivation, agriculture, labor productivity, socio-economic factors, human capital, efficiency, staff remuneration.

ВСТУП ТА ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

В основі стратегії максимізації результатів діяльності сільськогосподарського підприємства закладено сукупність взаємоузгоджених між собою тактичних завдань, деякі із яких стосуються вирішення таких аспектів: по-перше, як рівень оплати праці впливає на результати роботи працівників; по-друге, чи важливою є залученість робітників до вирішення організаційно-управлінських питань, а також яке значення має збереження ефективної комунікації у робочому колективі та між колективом і керівництвом; по-третє, яким чином інноваційна активність та діджитал-трансформації в економіці держави можуть оптимізувати процеси мотивації персоналу; по-четверте, який зв'язок існує між витратами на оплату праці, продуктивністю роботи, а також фінансовими і економічними результатами господарюючого суб'єкта і чи можна такий зв'язок зробити більш ефективним, враховуючи інтереси кожного із учасників цих взаємовідносин. Кожен із наведених пунктів вказує на пріоритетність соціально-економічних чинників мотивації праці. Людина, перебуваючи, з одного боку, в умовах невизначеності, що виникли внаслідок негативного впливу пандемії і жорстких карантинних обмежень, а також, з іншого боку, у стані тривожності, спричиненої воєнними подіями на теренах України, визнає пріоритетом економічну свободу, фінансову незалежність, стабільний соціальний захист і гарантії, а тому є найбільш залежною від соціальних і економічних мотивів в організації робочої діяльності.

Варто зауважити, що лише соціальні і економічні чинники значно стимулюють особистість до самовдосконалення себе як фахівця. Як відомо, саморозвиток — це індивідуальна траєкторія професійного зростання людини, яка відображає ступінь її зацікавленості продуктивно та якісно працювати, сприяти підвищенню власної конкурентоспроможності, здійснювати якісне оновлення трудового менталітету держави. Відповідно, враховуючи значний регуляторний потенціал, характерний саме для соціально-економічних чинників мотивації, виникає об'єктивна потреба у поглибленому їх дослідженні через призму актуальних подій.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Практику управління продуктивністю праці робітників сільськогосподарського сектору досліджують В. Амбросов, М. Бабич [1], С. Кожем'якіна, Н. Патики [2], П. Саблук, А. Чикуркова та ін.; особливості використання соціальних та економічних чинників мотивації робітників, зокрема вплив рівня заробітної плати на результативність роботи персоналу, що працюють у сфері сільського господарства, аналізують О. Гетьман, В. Головачко [3], А. Колодійчук, Т. Перевузік, В. Пілявський [4], Л. Михайлова, Т. Харченко, А. Бабенко та ін. Так, М. Бабич аналізує продуктивність праці робіт-

ників сільськогосподарських підприємств, адже вважає цей фактор вирішальним у стратегії забезпечення продовольчої безпеки України. Науковцем визначено, що зростання оплати праці персоналу, яка, власне, є основним соціально-економічним чинником мотивації, позитивно позначається на результатах діяльності господарюючих суб'єктів досліджуваної галузі [1, с. 27]. С. Кожем'якіна та Н. Патики значну увагу акцентують на аспектах державного регулювання продуктивності праці сільськогосподарських підприємств та їх працівників. На основі ґрунтовних досліджень показників науковцям вдалося отримати висновок, що значну роль відіграють саме ефективність, досконалість механізмів державної підтримки бізнесу і працівників, а також передбачуваність регуляторної політики країни, яка повинна окремими положеннями висвітлювати методи мотивації робітників та можливості держави в цьому контексті [2]. В. Головачко досліджує значення соціально-економічної мотивації працівників сфери сільського господарства; науковець аналізує реальні фактори впливу на ріст ефективності діяльності підприємств та проводить пошук реальних можливостей, необхідних в контексті надання поштовху галузі задля кращого функціонування агропромисловості в Україні у перспективі [3]. В. Пілявський акцентує увагу на важливості соціальних (в т. ч. санітарно-гігієнічних, фізіологічних та естетичних) умов праці, як факторів, що впливають на рівень вмотивованості персоналу та продуктивність праці. Науковець визначає, що "систематична раціоналізація робочого місця, оснащення його устаткуванням та інвентарем, створення безпечних і комфортних умов праці" — ключові завдання стратегії управління ефективністю праці сільськогосподарських працівників, а також створення підґрунтя для сталого економічного розвитку господарюючого суб'єкта [4, с. 34].

ВИДІЛЕННЯ НЕ ВИРІШЕНИХ РАНІШЕ ЧАСТИН ЗАГАЛЬНОЇ ПРОБЛЕМИ

Дослідженням обраної проблематики приділено багато уваги у працях вище наведених науковців. Проте, трансформація економіки триває, умови господарювання, які були сформовані в результаті пандемії Covid-19, вимагають застосування більш ефективних важелів впливу на продуктивність праці, які здатні гарантувати громадянам соціальний захист і надійну економічну підтримку. Відповідно, за умов відсутності стабільного розвитку сільського господарства в Україні перманентні дослідження мотиваційних чинників і пропозиція шляхів вдосконалення тактики соціально-економічної мотивації працівників є необхідною умовою підтримки життєдіяльності галузі.

МЕТА СТАТТІ

Мета — аналіз сутності соціально-економічних чинників мотивації як комплексу стимулів, що мають найб-

ільший вплив на ріст продуктивності праці робітників сільськогосподарської галузі за умов глобальної нестабільності. Для досягнення поставленої мети було сформульовано та вирішено такі завдання, як:

— дослідити поняття мотивації, визначити суть саме соціально-економічних чинників впливу на працю робітників сфери сільського господарства;

— узагальнити завдання механізму соціально-економічної мотивації сільськогосподарських працівників в умовах нестабільності;

— визначити залежність продуктивності праці від основних соціально-економічних чинників мотивації шляхом проведення кореляційно-регресійного аналізу.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

В умовах високого впливу конкурентної боротьби на ефективність діяльності підприємств сільськогосподарського сектору питання мотивації працівників із теоретичного аспекту переходить у практичний. Як відомо, людський капітал є особливо цінним видом ресурсів, проте продуктивність його праці залежить не лише від рівня конкуренції на ринку. Хоча, з іншого боку, саме результативність роботи персоналу підвищує рівень конкурентоспроможності господарюючого суб'єкта, є визначальним фактором при виборі тактики, доцільної в контексті досягнення високих фінансово-економічних результатів діяльності. Відповідно, існує певна взаємозалежність між працею, мотивацією, успіхами господарюючого суб'єкта, прибутковістю, а також рівнем конкуренції на ринку (Рис. 1).

Відповідно, з огляду на системний підхід, мотивація і її чинники — це елемент системи управління результативністю функціонування господарюючого суб'єкта через застосування інструментів безпосереднього впливу на продуктивність праці персоналу.

Беручи за основу функціональний підхід, мотиваційними чинниками, що є практичним втіленням мотивації як соціально-економічного явища, варто визначати спонукальні фактори, основною метою застосування яких є поштовх працівника до роботи, проте із одночасним наголосом на взаємозалежності між якістю праці і особистісною вигодою робітника; це "засоби спонукування до праці — причини, заради якої суб'єкт готовий зробити певні дії для досягнення поставленої мети" [5, с. 88].

Досліджуючи сутність мотивації варто наголосити на існуванні різних факторів, які мають за ціль впливати на окремі складові життєдіяльності громадян. Відповідно, основними чинниками управління продуктивністю праці є матеріально-технічні, соціально-економічні, організаційні і природно-кліматичні (Рис. 2).



Рис. 1. Взаємозалежність між продуктивністю праці, розвитком підприємства, системою мотивації і задоволеністю учасників господарських взаємовідносин

Джерело: складено автором за даними [5, с. 88].

Кожна із цих груп може мати екстенсивний або ж інтенсивний вплив на результативність роботи сільськогосподарських працівників, проте зважаючи на активний режим роботи у зазначеній галузі кожен працівник прагне отримувати високу заробітну плату, що обґрунтовано значними фізичними навантаженнями, використанням особистісного ресурсу, значним рівнем віддачі своїй професії тощо. Відповідно, саме соціально-економічні чинники мотивації, з огляду на вище зазначені аспекти, можуть чинити значний вплив на продуктивність праці і стимулюва-

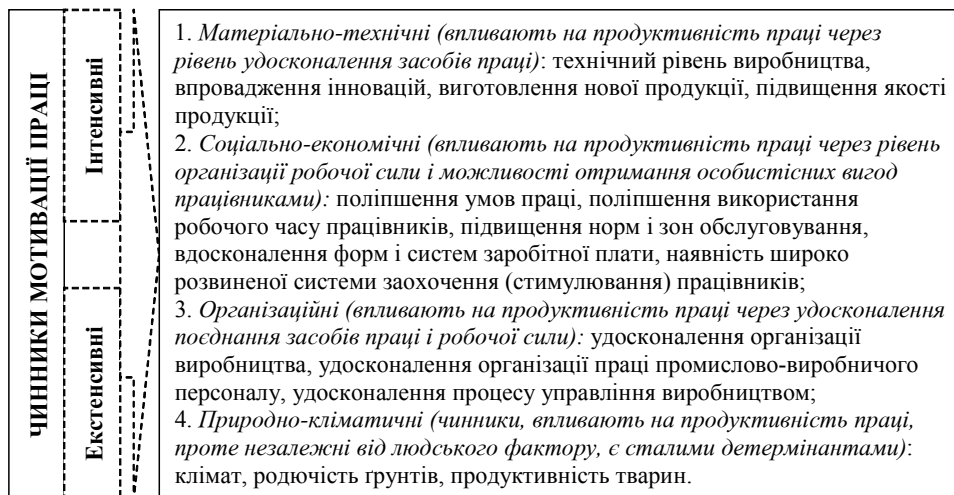


Рис. 2. Система чинників мотивації праці сільськогосподарських працівників

Джерело: складено автором за даними [6, с. 244; 7].

Таблиця 1. Продуктивність праці в підприємствах, які здійснювали сільськогосподарську діяльність за 2015–2020 рр. (на 1 зайнятого у сільськогосподарському виробництві у постійних цінах 2016 року, тис. грн)*

Показник, тис. грн	Роки						Абсолютне відхилення (тис. грн) 2020/2019	Відносне відхилення (%) 2020/2019
	2015	2016	2017	2018	2019	2020		
Сільськогосподарське виробництво, загальна продуктивність праці	624,0	765,0	755,0	867,7	928,6	857,2	-71,4	-7,7
Продуктивність праці у рослинництві	660,0	804,0	777,4	900,1	954,4	853,7	100,7	-10,6
Продуктивність праці у тваринництві	503,9	614,6	664,8	730,4	815,2	872,2	57,0	6,7

* Розрахована шляхом ділення продукції сільського господарства в постійних цінах 2016 р., виробленої в сільськогосподарських підприємствах, на кількість працівників, зайнятих у сільськогосподарському виробництві, в сільськогосподарських підприємствах.

Джерело: розраховано автором за даними [9].

Таблиця 2. Інструменти мотивації праці робітників та фактори впливу на продуктивність в сільському господарстві

Роки	Середньомісячна заробітна плата, грн	Основні засоби, млн грн	Капітальні інвестиції, млн грн	Продуктивність праці в с/г, тис грн
Позначення	x_1	x_2	x_3	y
2010	1 430,0	167 283,0	11 311,0	380,4
2011	1 786,0	115 786,0	16 703,0	472,4
2012	2 024,0	135 426,0	19 086,0	458,1
2013	2 269,0	151 833,0	18 640,0	583,2
2014	2 476,0	167 283,0	18 388,0	635,6
2015	3 140,0	205 575,0	29 310,0	624,0
2016	3 916,0	264 859,0	49 660,0	765,0
2017	5 761,0	335 303,0	63 401,0	755,4
2018	7 166,0	399 526,0	65 059,0	867,7
2019	8 738,0	412 489,0	58 555,0	928,6

Джерело: побудовано автором за даними [9].

Таблиця 3. Фактори впливу на продуктивність праці в сільському господарстві

Позначення	Факторна ознака (мотиваційний чинник)	Коефіцієнт детермінації	Коефіцієнт кореляції
x_1	Заробітна плата	0,861594	0,928221
x_2	Основні засоби	0,833788	0,913120
x_3	Капітальні інвестиції	0,821377	0,906298

Джерело: розраховано автором.

ти працівників до максимізації особистісних результатів роботи.

Механізм соціально-економічної мотивації працівників сфери сільського господарства, а також стратегія його формування мають свою специфіку в умовах посткарантинної кризи, а також воєнного стану в Україні. Зокрема, кожен працівник прагне отримати певні блага по факту виконаної роботи, що підкреслює зниження пріоритетності аспектів професійного розвитку, самовдосконалення практичних навичок чи можливостей кар'єрного росту над стабільністю заробітка в умовах сьогоденних обставин. Мотивам суспільного визнання праці та участі у процесах виробництва сільськогосподарської продукції належать низькі позиції серед спонукальних чинників трудової діяльності. Відповідно, сутність соціально-економічної мотивації можна визначити через дві групи завдань, які покладені на ці чинники:

— по-перше, завдання економічного характеру — відновлення економічної та стимулюючої функції заробітної плати, премії та винагороди, оплата побутових, культурних та ін. потреб працівників;

— по-друге, завдання соціального характеру — розвиток відносин соціального партнерства, соціальної згуртованості, нематеріальне стимулювання, формування сприятливого соціально-психологічного клімату у колективі, запобігання конфліктам [8, с. 110].

Відповідно, вибір інструментів для вирішення соціально-економічних завдань також можна детермінувати як процес мотивації працівників. Для визначення ефективності такої системи доцільно проаналізувати показник продуктивності праці на підприємствах, які здійснювали сільськогосподарську діяльність. Саме цей індикатор може надати комплексну оцінку процесам формування сукупної пропозиції сільськогосподарської продукції, відданості працівників своїй професії, а відповідно, і вказати на ефективність системи мотивації, що застосовується господарюючими суб'єктами в Україні (Табл. 1).

Відповідно, дані Табл. 1 свідчать про зниження продуктивності праці робітників сільськогосподарського виробництва у 2019—2020 році на 7,7%, що цілком виправдано безпрецедентною кризою, спричиноюю глобальною пандемією Covid-19, значними карантинними обмеженнями і зниженням соціальної взаємодії у суспільстві. Варто зауважити, що працівники не було готові до максимальної самовіддачі під тиском ризиків для їх здоров'я, життя і добробуту. Важливим інструментом залучення персоналу до ефективної роботи в умовах нетипових обставин є заробітна плата — основний чинник соціально-економічної мотивації, який в певній мірі здатен покрити ризики сільськогосподарських працівників та управляти продуктивністю їх праці. Не менш важливу роль відведено і таким мотиваційним факторам досліджуваної групи, як умовам праці, зокрема кількість та якість основних засобів, рівню інвестицій у галузь, які прямо впливають на процеси оптимізації і впорядкування діяльності працівників тощо. Залежність між заробітною платою, основними засобами, інвестиціями і продуктивністю праці можна довести шляхом проведення кореляційно-регресійного аналізу. Табл. 2 та Табл. 3 містять вихідні дані для цього дослідження.

Кореляційно-регресійний аналіз має на меті визначити взаємозв'язок між результативною (продуктивність праці у сфері сільськогосподарського господарства) (y) та факторною (заробітна плата працівників, основні засоби і обсяги капітальних інвестицій у галузь) (x) ознаками.

На Рис. 3 зображено що на продуктивність праці чинить прямий вплив рівень оплати праці, умови праці, які, в першу чергу, визначаються наявністю основних засобів і їх технічними характеристиками, капітальні інвестиції — фактори, необхідні для фінансування стратегічного розвитку господарюючого суб'єкта, його модернізації та росту конкурентоспроможності.

Варто зауважити, що, якщо заробітна плата є дієвим чинником мотивації праці для кожного із секторів господарювання, то якість і кількість основних

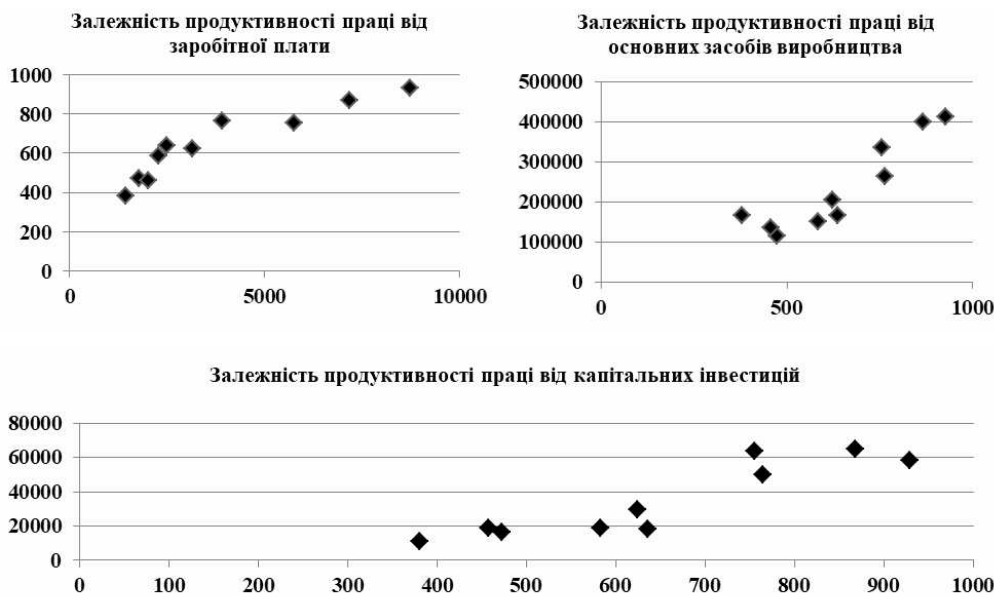


Рис. 3. Кореляційна залежність між продуктивністю праці і заробітною платою, основними засобами, капітальними інвестиціями

Джерело: побудовано автором.

засобів, а також обсяги капітальних інвестицій у розвиток галузі є особливо важливими факторами продуктивності саме для сільського господарства. Зокрема, капітальні інвестиції дозволяють поступово перевести роботу галузі на ефективне виробництво, скоротити втрати сільськогосподарської продукції на різних стадіях. В свою чергу, використання передових технологій, сучасної модернізованої техніки і устаткування значно спрощують процеси організації виробництва, обробки сировини, що дозволяє забезпечити оптимізацію витрат і перерозподілити їх у більш ефективний спосіб. Зокрема, саме таким чином можна отримати додаткові ресурси на розвиток персоналу.

Проте, за будь яких обставин, мотиваційна політика господарюючих суб'єктів сфери сільського господарства значно залежить від державного управління. А тому основним завданням сьогодні, в умовах нестабільності і відсутності можливостей для точного прогнозування розвитку сільськогосподарських підприємств під час війни і пост-воєнного періоду, доцільною є робота над перманентним вдосконаленням державної регуляторної політики, досягненням високого рівня віри з боку громадян у спроможність держави забезпечити кожному із працівників соціальний захист і фінансово-економічну свободу незважаючи на складні часи.

ВИСНОВКИ

В ході дослідження було визначено, що соціально-економічні чинники мотивації — це фактори, які впливають на продуктивність праці громадян шляхом гарантування працівникові отримання вигоди від власної професійної діяльності і витрат особистих ресурсів, збереження економічної функції заробітної плати, виплати премії чи винагороди, фінансування побутових, культурних та ін. потреб, а також вирішення таких соціально-важливих завдань, як отримання нематеріальних вигод, належних умов праці, а також робота у колективі із сприятливим і здоровим соціально-психологічним кліматом, що запобігає конфліктам і зниженню продуктивності праці в наслідок відсутності оптимальних взаємовідносин.

В ході дослідження авторами було визначено, що соціально-економічні чинники є найбільш суттєвими в управлінні продуктивністю праці. Зокрема, основним фактором регулювання ефективності роботи сільськогосподарських працівників є заробітна плата, яка за будь-яких обставин є ключовим інструментом соціально-економічної мотивації. Проте, значну залежність (завдяки кореляційно-регресійному аналізу) було визначено між продуктивністю праці і основними засобами чи капітальними інвестиціями у розвиток галузі, які безпосередньо визначають умови діяльності персоналу.

Узагальнюючи варто наголосити, що подальше дослідження доцільно зорієнтувати на вдосконалення соціально-економічних чинників мотивації, оскільки їх роль в умовах нестабільності буде лише рости. Актуальним аспектом залишається впорядкування і оптимізація державного управління діяльністю сільськогосподарських підприємств, які саме під тиском регуляторної політики обирають стратегію соціально-економічної мотивації персоналу.

Література:

1. Бабич М. М., Загребеленко Ю. Ю. Продуктивність праці в сільському господарстві як фактор забезпечення продовольчої безпеки. *Агросвіт*. 2016. № 13—14. С. 24—29.
2. Кожем'якіна С. М., Патица Н. І. Процеси підвищення продуктивності праці в сільському господарстві. *Ефективна економіка*. 2014. № 10. Available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3391> (дата звернення 10.05.2022).
3. Головачко В., Ліба Н., Вибер Е. Аналіз можливості розвитку сільського господарства в Україні. *Економіка*

та суспільство. 2021. № 27. Available at: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/460>. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-27-45>

4. Пільвський В. І. Організація праці на робочому місці як засіб ефективного використання потенціалу підприємства. *Агросвіт*. 2019. № 20. С. 31—37. DOI: [10.32702/2306-6792.2019.20.31](https://doi.org/10.32702/2306-6792.2019.20.31)

5. Михайлова А. І., Харченко Т. М. Особливості мотивації до праці в сільськогосподарських підприємствах. *Економіка АПК. Розвиток сільських територій і соціально-на сфера села*. 2016. № 5. С. 87—92.

6. Ведернікова М. Д., Волянська-Савчук А. В., Зелена М. І., Базалійська Н. П., Чернушкіна О. О. Формування мотивації персоналу підприємства. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2020. № 3. С. 239—247.

7. Шелудько А. В., Шелудько Р. М. Шляхи підвищення продуктивності праці у сільському господарстві. *Вісник Сумського національного аграрного університету. Серія "Економіка і менеджмент"*. Вип. 8 (61). 2014. С. 93—97.

8. Соколюк К. Ю., Зачоса О. Д. Формування соціально-економічного механізму мотивації розвитку людського капіталу підприємства сфери послуг (туризм). *Економіка і організація управління*. 2021. № 2 (42). С. 104—114.

9. Сільське господарство України: статистичний збірник / Державна служба статистика України, 2020. Available at: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2020/zb/09/zb_sg_Ukr_2019.pdf (дата звернення 10.05.2022).

References:

1. Babych, M. M. and Zagrebelenko, Ju. Ju. (2016), "Labor productivity in agriculture as a factor in food security", *Agrosvit*, vol. 13-14, pp. 24—29.
2. Kozhem'jakina, S. M. and Patyka, N. I. (2014), "Processes of increasing labor productivity in agriculture", *Efektivna ekonomika*, [Online], vol. 10, available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3391> (Accessed 10 May 2022).
3. Golovachko, V., Liba, N. and Vyber, E. (2021), "Analysis of the possibility of agricultural development in Ukraine", *Ekonomika ta suspil'stvo*, vol. 27, available at: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/460> (Accessed 10 May 2022). DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021>.
4. Piliavskiy, V. (2019), "Organization of labor in the workplace as a means of effective use of the potential of the enterprise", *Agrosvit*, vol. 20, pp. 31—37. DOI: [10.32702/2306-6792.2019.20.31](https://doi.org/10.32702/2306-6792.2019.20.31).
5. Myhajlova, L. I. and Harchenko, T. M. (2016), "Features of motivation to work in agricultural enterprises", *Ekonomika APK. Rozvytok sil's'kyh terytorij i social'na sfera sela*, vol. 5, pp. 87—92.
6. Vedernikova, M. D., Voljans'ka-Savchuk, L. V., Zelena, M. I., Bazalijs'ka, N. P. and Chernushkina, O. O. (2020), "Formation of motivation of personnel of the enterprise", *Visnyk Hmel'nyc'kogo nacional'nogo universytetu. Ekonomichni nauky*, vol. 3, pp. 239—247.
7. Sheludko, L. V. and Sheludko, R. M. (2014), "Ways to increase productivity in agriculture", *Visnyk Sumskoho natsionalnoho ahrarneho universytetu. Serii "Ekonomika i menedzhment"*, vol. 8 (61), pp. 93—97.
8. Sokoljuk, K. Ju. and Zachosa, O. D. (2021), "Formation of socio-economic mechanism of motivation of human capital development of enterprises in the service sector (tourism)", *Ekonomika i organizacija upravlinnja*, vol. 2 (42), pp. 104—114.
9. State Statistics Service of Ukraine (2020), "Sil's'ke gospodarstvo Ukrainy: statystychnyj zbirnyk" [Agriculture of Ukraine: statistical yearbook], *Derzhkomstat, Kyiv, Ukraine*.

Стаття надійшла до редакції 13.05.2022 р.