

DOI: 10.31388/2519-884X-2023-47-78-91

УДК 631.155:631.145

**Жибак М. М.**, д. е. н., професор,  
директор ВП НУБіП України «Бережанський агротехнічний інститут»  
[myronzh@ukr.net](mailto:myronzh@ukr.net)

**Літвінов В. І.**, доктор філософії з економіки,  
доцент кафедри економіки і менеджменту ВП НУБіП України «Бережанський  
агротехнічний інститут»  
[vitalitvin11@gmail.com](mailto:vitalitvin11@gmail.com)

## ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ І МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

**Анотація.** В сучасних умовах підприємства аграрного сектору знаходяться у стані постійної конкуренції. Внаслідок цього для підвищення ефективності використання трудового потенціалу є важливим удосконалення механізму мотивації праці та його ефективне використання. Важливим завданням керівництва сільськогосподарських підприємств є спрямування зусиль колективу на досягнення поставлених цілей. У статті висвітлено методологічні засади визначення ефективності матеріального стимулювання персоналу в аграрній сфері економіки. Проведено аналіз основних тенденцій в галузі оплати праці, запропоновано шляхи вдосконалення механізму трудової мотивації та підвищення ефективності матеріального стимулювання. На основі здійсненого дослідження підприємств Тернопільської області було виявлено, що стимулювання трудового потенціалу застосовується в аграрному секторі залежно від умов виробництва, природно-ресурсного потенціалу господарюючих суб'єктів, особливостей виконуваних робіт тощо. Встановлено, що дослідження мотивації працівників є необхідною умовою для створення та впровадження ефективної системи трудової мотивації в сільськогосподарських підприємствах, що враховують сучасні реалії розвитку економічних процесів в аграрному секторі, різноманітні потреби персоналу, матеріальні та нематеріальні методи стимулювання, створюють умови для ефективної роботи працівників конкретного господарюючого суб'єкта. Диференціація стимулів за певними групами персоналу дозволяє проводити різні види організаційних змін, залучати високопрофесійних фахівців, сприяє досягненню працівниками якнайкращих результатів.

**Ключові слова:** трудовий потенціал, мотивація, ефективність, підприємство, продуктивність праці.

**JEL code classification: M5**

**Zhybak M. M.**,  
Doctor of Economic Sciences, Professor  
Director of SS NULES of Ukraine "Berezhany Agrotechnical Institute"  
[myronzh@ukr.net](mailto:myronzh@ukr.net)

**Litvinov V. I.**, PhD in Economics,  
Assistant Professor of the Department of Economics and Management of SS NULES of Ukraine "Berezhany  
Agrotechnical Institute"  
[vitalitvin11@gmail.com](mailto:vitalitvin11@gmail.com)

## EFFICIENT USE AND FINANCIAL INCENTIVES OF LABOUR POTENTIAL AT AGRICULTURAL ENTERPRISES

**Summary.** Under current conditions, enterprises of an agricultural sector are in the state of constant competition. As a result, it is important to improve the mechanism of work motivation in order to increase the efficiency of the use of labour potential. An important task of an agricultural enterprise management is to direct the team efforts towards achieving the set objectives. The paper covers methodological principles of the determination of the efficiency of financial incentives for the staff of agricultural enterprises. The main salary tendencies have been analyzed and the ways of improving the mechanism of labour motivation and increasing the efficiency of financial incentives have been suggested. Having conducted the research on the enterprises in Ternopil region, it has been determined that financial incentives for labour potential in the agricultural sector are applied according to production conditions, natural and resource potential of business entities, peculiarities of the tasks performed etc. It has been determined that research on staff motivation is a necessary condition for creating and implementing an effective labour motivation at agricultural enterprises, taking into account current realities of the development of economic processes in an agricultural sector, various needs of the staff, material and non-material methods of stimulation creating conditions for the effective work performance of the staff of a certain business entity. Differentiation of incentives according to certain staff groups

*allows to conduct various types of organization changes, attract highly qualified specialists and contribute to better task achievements.*

*Key words: labour potential, motivation, efficiency, enterprise, labour productivity.*

**Постановка проблеми.** Система трудової мотивації в сільськогосподарських підприємствах вирішує різноманітні завдання, що постають у сучасних ринкових умовах господарювання. Для досягнення високих результатів діяльності підприємств ця система потребує чіткого аналізу та контролю для своєчасного виявлення відхилень показників як мотиваційного характеру, так і показників господарської діяльності підприємства.

Одним з основних завдань економічної науки є дослідження ефективності використання і матеріального стимулювання трудового потенціалу в сільськогосподарських підприємствах. Основою формування матеріального стимулювання сільськогосподарських підприємств є заробітна плата. Тому саме напрями вдосконалення організації оплати праці суттєво впливають на показники ефективності матеріального стимулювання працівників і ефективності діяльності підприємства загалом.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідження проблеми матеріального стимулювання трудової діяльності проводили такі відомі вчені, як С. Бандура, Г. Бекер, Д. Богиня, М. Ведерников, О. Витвицька, В. Гончаров, А. Гриненко, О. Гудзинський, В. Данюк, О. Єрмаков, А.Колот, Т.Костишина, С. Судомир, А.Чикуркова тощо.

У працях цих науковців проведено глибокі дослідження теоретико-методологічних основ визначення та оцінки мотивації праці, запропоновано різні способи підвищення ефективності матеріального стимулювання трудового потенціалу підприємств, у тому числі і сільськогосподарських.

**Мета статті.** Метою статті є опрацювання методологічних засад ефективності матеріального стимулювання трудового потенціалу, що передбачає визначення та аналіз показників продуктивності праці, показників ефективності використання трудового потенціалу, показників оцінки

ефективності матеріального стимулювання праці в сільськогосподарських підприємствах.

**Виклад основного матеріалу.** На сучасному етапі розвитку економіки України помітно, що ефективна фінансова діяльність підприємства неможлива без раціонального й економічно обґрунтованого підходу до планування своєї діяльності, визначення стратегії збільшення доходів, аналізу та оцінки отриманих результатів. Доходи підприємства є основним джерелом доходів працівників, відшкодування матеріальних витрат, розширеного відтворення виробничої діяльності. Величина доходів та результатів виробничої діяльності сільськогосподарських підприємств залежить від багатьох чинників, основними з яких виділено наявність та ефективність матеріальних, фінансових і людських ресурсів. Використання цих ресурсів взаємопов'язане, тому для розкриття теми мотивації персоналу необхідно провести характеристику економічного стану сільськогосподарських підприємств досліджуваного регіону. Аграрний сектор має надзвичайно важливе значення для соціально-економічного стану області.

У сучасних умовах господарювання в аграрній сфері економіки України особливе місце посідають питання забезпечення трудовими ресурсами, а також їх ефективного використання. Це зумовлено тим, що в українському суспільстві останнім часом відбулися істотні зміни, які призвели до погіршення демографічної ситуації, вимирання сіл і погіршення якості життя сільських мешканців. Тому стратегічного значення для ефективного функціонування сільськогосподарських підприємств у нестабільних умовах розвитку ринкових відносин набуває людський фактор [7, с. 53].

На території Тернопільської області налічується 1082 сільськогосподарських підприємства. З них 185 – господарських товариств, 225 приватних підприємств, 603 – фермерських господарств, 4 державних підприємств, 62 – підприємств інших форм господарювання, 3 – виробничих кооперативів.

Формування трудових ресурсів у сільському господарстві Тернопільської області залежить від багатьох чинників. На нашу думку найважливішими з них

є значне скорочення робочих місць саме в сільськогосподарських підприємствах та низький рівень заробітної плати порівняно з іншими галузями та країнами. Можливість працювати й одержувати вищу заробітну плату за кордоном стала причиною значного відтоку робочої сили із села. Створення великих корпорацій зумовило застосування новітньої сільськогосподарської техніки, а також непропорційний розвиток галузі рослинництва у порівнянні з тваринництвом не сприяли появі нових робочих місць. Ці чинники призводять до стабільного скорочення трудового потенціалу в сільськогосподарських підприємствах області.

Оцінювання ефективного використання трудових ресурсів можливе лише при проведенні аналізу господарської діяльності, що ґрунтується на загальнотеоретичних діалектичних положеннях [8].

Трудові ресурси підприємств аграрного сектору регіону формуються за рахунок сільського населення. Соціально-економічний розвиток аграрних підприємств значною мірою визначається якісними характеристиками й результативним використанням кадрового потенціалу. Сучасний механізм формування та ефективного використання трудових ресурсів в аграрному секторі зумовлюється динамікою подій на державному рівні та на рівні підприємств.

Враховуючи практичну цінність і об'єктивну необхідність визначення трудового потенціалу авторами [15] зроблена спроба обґрунтувати механізм оцінки і визначення його кількісних параметрів. Підтримуємо авторів [15], що трудовий потенціал необхідно розглядати через «людський чинник», як потенціал трудових ресурсів, потенціал робочої сили, особистий трудовий потенціал, потенціал людського капіталу, інтелектуальний потенціал та ін. Такий підхід, дозволить виявити загальне, особливе, специфічне і одиничне в названих потенціалів.

Потенціал робочої сили слід тісно ув'язувати з продуктивністю праці. Оскільки продуктивність праці виступає як функція продуктивної сили праці, тому підтримуємо авторів [15], що трудовий потенціал необхідно розглядати

через критерії продуктивної сили праці. Систему критеріїв ми визначаємо з узагальнення теоретичних положень, які викладені в працях економістів. На кожному етапі розвитку суспільства, економіки необхідно чітко обґрунтувати пріоритети напрямів вдосконалення. При певних рівнях розвитку пріоритетним є процес праці, при інших – засоби виробництва та ін.

У теперішній час ставиться питання розвитку людського чинника. Останній повинен здійснюватися в двох напрямках; розвитку людини як особи; розвитку людини як головної продуктивної сили через її інтелект, інтелектуальний потенціал.

Такий підхід дозволить оптимізувати потенціал робочої сили з позиції єдності розвитку суспільства, людини, економіки і змінити відношення суб'єктів до праці. В зв'язку з цим за доцільне на рівні підприємства, району розробляти цільові програми «Праця», в яких виділяти такі розділи як: потенціал трудових ресурсів; інтелектуальний потенціал; особистий трудовий потенціал; управління демографією розвитком інтелектуальним потенціалом; умови, що забезпечують високий потенціал трудових ресурсів людського капіталу, та робочої сили; особистий трудовий та інтелектуальний потенціал [15].

Їх розробка дозволить не лише обґрунтувати трудовий потенціал, але і створити механізм управління активізацією людського чинника. В процесі розробки даної цільової програми, і перш за все особистого трудового потенціалу, необхідно людини як головну продуктивну силу розглядати через їх складові елементи і діяльні функції: фізичний потенціал працездатності людини; кваліфікаційний потенціал людини; людини в системі суспільних стосунків [15].

У 2021 р. на одного працівника сільськогосподарських підприємств було вироблено валової продукції на суму 626,7 тис грн. Таке збільшення відбулося внаслідок зростання показника виробленої валової продукції до 11544,2 тис грн, що на 4809,8 тис грн більше ніж у 2019 р. В той же час кількість штатних працівників також зросла з 8756 до 10691 осіб (табл. 1).

Таблиця 1

**Показники продуктивності праці в сільськогосподарських підприємствах  
Тернопільської області протягом 2019-2021 рр.**

Показники	2019	2020	2021	2021 р. до 2019р., +/-
Динаміка облікової кількості штатних працівників, осіб	8756	10376	10691	1935
Середньомісячна заробітна плата штатних працівників в сільському господарстві, грн	11367	12518	14440	3073
Вироблено валової продукції (по собівартості), млн. грн	6734,4	10456,7	11544,2	4809,8
Використання робочого часу працівників с-г у розрахунку на одного штатного працівника, год	1765	1677	1723	-42
Затрати праці, тис. год	15454,34	17400,55	18420,59	2966,25
Показник продуктивності праці, грн/год.	435,76	600,94	626,7	190,94
Трудомісткість продукції, год./тис. грн	2,29	1,66	1,60	-0,7

*Джерело: сформовано авторами на основі [12; 13; 14].*

Підвищилися також показники операційного прибутку з розрахунку на одного працівника та на 1 га посівних площ. У 2021 р. 84% сільськогосподарських підприємств Тернопільської області одержали операційний прибуток і, відповідно, 16 % підприємств були збитковими.

Таблиця 2

**Показники ефективності діяльності сільськогосподарських підприємств  
у Тернопільській області протягом 2019-2021 рр.**

Показники	2019	2020	2021	2021 р. до 2019р., +/-
Вироблено валової продукції (по собівартості), млн.грн	6734,4	10456,7	11544,2	4809,8
Посівні площі сільськогосподарських підприємств, га	567877,1	575518,45	592784	24906,9
Посівні площі сільськогосподарських культур у всіх категоріях господарств, тис.га	836,2	841	848,7	12,5
Вироблено валової продукції в розрахунку на 1 штатного працівника, тис. грн	769,12	1007,78	1079,81	310,69
Вироблено валової продукції в розрахунку на 1 га посівної площі, тис. грн	11,86	18,17	19,47	7,62
Прибуток(збиток) від операційної діяльності, млн.грн	867,95	1410,17	1809,49	941,54
Одержано операційного прибутку в розрахунку на 1га, тис.грн	1,53	2,45	3,05	1,52
Рівень рентабельності (збитковості) операційної діяльності, %	13,2	18,1	16,4	3,2

*Джерело: сформовано авторами на основі [12; 13; 14].*

Аналіз динаміки ефективності використання кадрового потенціалу свідчить, що в 2021 р. порівняно з 2019 р. зріс рівень усіх показників: сума виробленої продукції – на 4809,8 тис. грн, чистого доходу від реалізації – на 5399,64 тис. грн, прибутку від операційної діяльності – на 941,54 тис. грн. (табл. 3).

Таблиця 3

**Показники ефективності використання трудового потенціалу в сільськогосподарських підприємствах Тернопільської області протягом 2019-2021 рр.**

Показники	2019	2020	2021	2021 р. до 2019р., +/-
Динаміка облікової кількості штатних працівників, осіб	8756	10376	10691	1935
Середньомісячна заробітна плата штатних працівників в сільському господарстві, грн	11367	12518	14440	3073
Річний фонд оплати праці, млн.грн	1457,11	1901,54	2260,09	802,98
Вироблено валової продукції (по собівартості), млн.грн	6734,40	10456,70	11544,20	4809,80
Чистий дохід від реалізації продукції сільськогосподарськими підприємствами, млн.грн	7443,31	9201,19	12842,96	5399,64
Собівартість реалізованої продукції, млн.грн	6575,37	7791,02	11033,47	4458,1
Прибуток(збиток) від операційної діяльності, млн.грн	867,95	1410,17	1809,49	941,54
Одержано операційного прибутку на 1-го працівника, тис.грн	99,13	135,91	169,25	70,13
Одержано доходу від реалізації на 1-го працівника, тис. грн	850,1	886,8	1201,3	351,2

*Джерело: сформовано авторами на основі [12; 13; 14].*

Аналіз використання трудового потенціалу дозволяє виявити й усунути недоліки в діяльності підприємства, їх причини, розробити напрями підвищення ефективності праці та роботи підприємства в цілому.

Таблиця 4

**Методика оцінки ефективності матеріального стимулювання праці**

Показники	Формула розрахунку	Умовні позначення
Зарплатовіддача	$ZB = \frac{Q}{3П}$	3П - заробітна плата працівників; Q - обсяг товарної продукції; ЗВ – зарплатовіддача
Частка (вага) заробітної плати в загальній сумі витрат, %	$Yz = \frac{3П}{B} * 100$	Yz - частка заробітної плати в загальній сумі витрат виробництва; B - витрати виробництва
Частка (вага) заробітної плати в обсязі товарної продукції, %	$Ym = \frac{3П}{Q} * 100$	Ym - частка вага заробітної плати в обсязі товарної продукції
Рівень рентабельності заробітної плати, %	$Pz = \frac{\Pi}{3П} * 100$	Pz - рентабельність заробітної плати; Π - прибуток підприємства

*Джерело: сформовано авторами на основі [4; 6; 10].*

Методику визначення ефективності заробітної плати передбачає розрахунок цього показника як відношення створеного продукту (результату, ефекту) до визначеної на його виробництво заробітної плати, тобто зарплатовіддачу. Така методика аналізу ефективності заробітної плати не дає змогу повною мірою виявити власний ефект оплати праці, тому що вона враховує не тільки витрати на оплату праці, але й витрати, пов'язані із використанням засобів і предметів праці. Проте цей показник можна використати для порівняння ефективності заробітної плати в підприємствах і у виробничих підрозділах, що характеризуються аналогічними технологіями й умовами праці (табл. 5).

Таблиця 5

**Показники оцінки ефективності матеріального стимулювання праці в сільськогосподарських підприємствах Тернопільської області протягом 2019-2021 рр.**

Показники	2019	2020	2021	2021 р. до 2019р., +/-
Середньомісячна заробітна плата штатних працівників в сільському господарстві, грн	11367	12518	14440	3073
Зарплатовіддача	5,1	4,8	5,7	0,6
Частка заробітної плати в загальній сумі витрат, %	21,64	18,18	19,58	-2,06
Частка заробітної плати в обсязі чистого доходу від реалізації продукції, %	19,58	20,67	17,60	-1,98
Рівень рентабельності заробітної плати, %	59,6	74,2	80,1	20,5

*Джерело: сформовано авторами на основі [12; 13; 14].*

Аналіз даних табл.5 свідчить, що середньомісячна заробітна плата штатних працівників сільському господарстві протягом 2019-2021 рр. зросла



на 3073 грн. Коефіцієнт зарплатовіддачі в 2021 році становив 5.7, рівень рентабельності заробітної плати – 80,1%. Питома вага заробітної плати в загальній сумі витрат протягом останніх трьох років знизилася на 2,06%, а в обсязі чистого доходу від реалізації – на 1,98%.

Мотивація трудової діяльності поєднує в собі економічну та соціальну сутність. Немотивований працівник не реалізує свою продуктивну силу повною мірою, у зв'язку з чим не додає продукції або послуг, продуктивність праці залишається низькою. Економіка підприємства, як і національна, залежить не лише від технічного та комп'ютерного оснащення, наявності матеріальних та енергетичних ресурсів, а й від працівників, які ці ресурси виготовляють та використовують. У цьому й полягає економічна сутність мотивації персоналу. Соціальна складова цієї сутності передбачає самореалізацію людини, яка за відсутності мотивів до праці втрачає задоволення від трудової діяльності. Система трудової мотивації – це економічні та суспільні відносини між працівниками (суб'єктами), роботодавцями (об'єктами) та державою, направлені на задоволення потреб працюючих. Основне завдання керівництва підприємств полягає в тому, щоб створити таку систему трудової мотивації, яка б забезпечувала ефективне використання робочої сили й максимальну рентабельність виробництва[4]. Задоволення потреб працівників забезпечується за допомогою матеріальних та нематеріальних факторів.

На нашу думку, головну роль у системі мотивації відіграють саме матеріальні фактори, зокрема: основна та додаткова заробітна плата, премії, надбавки, виплати за земельними та майновими паями, участь у прибутках, матеріальна допомога, інші виплати та пільги. Перераховані виплати здійснюються за рахунок частини витрат та чистого прибутку, тобто робітники одержують ці кошти безпосередньо із доходів підприємства. У суспільстві завжди діє складна система мотивації трудової діяльності, котра, з одного боку, містить велику кількість факторів, що визначають активність людини, з іншого – вона неоднозначно діє на окремих людей. Система мотивації включає в себе ланки, набір основних мотивів і відповідні варіанти поведінкових реакцій на

вказані мотиви. Найбільш стійкою та оптимальною є система мотивацій, яка базується на особистих, колективних і суспільних інтересах працівників підприємства. У цій системі трудової мотивації враховуються не тільки колективні (престиж підприємства, підвищення конкурентоспроможності, вирішення соціальних, трудових та екологічних проблем) та особисті (зростання доходів працівника, повага в колективі, можливість кар'єрного росту, підвищення кваліфікації і т. ін.), але і суспільні інтереси (виробництво якісної, ефективної та доступної за ціною продукції) [15].

Основне значення системи мотивації полягає в тому, щоб стимулювати виробничу поведінку працівників підприємства, направивши її на досягнення поставлених перед ним стратегічних завдань. Отже, з'єднати матеріальні інтереси працівників зі стратегічними завданнями підприємства [3, с. 5]. Стимулювання праці робітників базується на тому принципі, що методом грошової мотивації сукупно з іншими формами визнання трудових досягнень працівників можливо забезпечити найбільш бажані результати для підприємства [5].

У країнах з розвинутою економікою найманий працівник має змогу вибрати оптимальне для нього робоче місце (залежно від умов праці, професійної спрямованості, форми та розмірів оплати, рівня кваліфікації). Він виконує важливу соціальну функцію – сприяє добору складнішої, вище оплачуваної, престижної роботи залежно від розвитку особистих здібностей і ділових якостей, професійної майстерності найманих працівників [8].

Розглянемо основні матеріальні фактори систем трудової мотивації як сукупність взаємозв'язаних заходів, які стимулюють окремого працівника або трудовий колектив щодо досягнення індивідуальних і спільних цілей діяльності підприємства (організації). Забезпеченню матеріального задоволення працівників може також слугувати виплата дивідендів. Серед економічних факторів мотивації важливе значення має оплата праці, яка належить до найважливіших інструментів мотиваційного механізму. Це зумовлюється тим, що, незважаючи на прояв певних негативні явищ у матеріальному

стимулюванні, оплата праці все ж залишається одним з основних джерел грошових доходів працівників. Система оплати праці поєднує основну, додаткову оплату праці та заохочувальну, які забезпечують оптимальне співвідношення між кількістю та якістю вкладеної праці та її оплатою, що у свою чергу, спонукає персонал до підвищення рівня трудової діяльності. Основна оплата праці – це винагорода, яка нараховується за тарифними ставками, посадовими окладами, з урахуванням виробленої продукції, її кількості та якості. Додаткова оплата застосовується поряд з основною з метою підвищення матеріальної зацікавленості працівників у збільшенні виробництва продукції та зростання результатів діяльності підприємства.

На основі даних табл. 6 розглянемо структуру фонду оплати праці в сільськогосподарських підприємствах Тернопільської області за 2019-2021 роки. Фонд оплати праці в сільськогосподарських підприємствах Тернопільської області за 2019-2021 рр. збільшився на 802,98 млн грн і становив у 2021 р. 2260,09 млн грн. Основну частку цієї суми складає основна заробітна плата – 1905,26 млн грн., або 84,3% від загального фонду оплати праці, фонд додаткової заробітної плати – 354,83 млн. грн., що становить 15,7% відповідно.

Таблиця 6

**Розподіл фонду оплати праці в сільськогосподарських підприємствах Тернопільської області протягом 2021-2019 рр.**

Показники	2019	2020	2021	2021 р. до 2019р., +/-
Динаміка облікової кількості штатних працівників, осіб	8756	10376	10691	1935
Середньомісячна заробітна плата штатних працівників в сільському господарстві, грн	11367	12518	14440	3073
Річний фонд оплати праці, млн.грн	1457,11	1901,54	2260,09	802,98
Фонд основної заробітної плати, млн.грн	1272,06	1561,17	1905,26	633,2
Частка до загального фонду оплати праці, %	87,3	82,1	84,3	-3
Фонд додаткової заробітної плати, млн.грн	185,05	340,38	354,83	169,78
Частка до загального фонду оплати праці, %	12,7	17,9	15,7	3

Джерело: сформовано авторами на основі [11; 12; 13].

Основною та найбільшою складовою фонду споживання є фонд оплати праці. Його розмір може визначатися кількома способами.

До засобів матеріального стимулювання слід віднести участь у пайовому капіталі, що дає право на одержання частини прибутку підприємства. Окремо потрібно виділити орендну плату за користування земельними та майновими паями. Досить часто власники паїв працюють у тих самих господарствах і орендна плата, розмір якої може залежати від результатів діяльності, є суттєвим матеріальним стимулом.

Стимулюючі функції в оплаті праці виконують і колективні договори, котрі формують паритет інтересів власників і найманих працівників сільськогосподарських підприємств.

У межах компетенції менеджменту сільськогосподарських підприємств залишаються такі інструменти побудови ефективної системи стимулювання праці, як встановлення залежності оплати праці від її результатів, раціональний розподіл фонду заробітної плати (опираючись на зарубіжний досвід, частка основної тарифної заробітної плати у середньому має бути не менше ніж 70 %), створення ефективної системи преміювання всіх категорій працівників, особливо в такій трудомісткій галузі аграрного виробництва [9].

**Висновки.** При оцінюванні ефективності матеріального стимулювання трудових ресурсів в аграрних формуваннях необхідно, в першу чергу, провести аналіз формування та використання фонду заробітної плати, а також визначати взаємозв'язок між збільшенням витрат на матеріальне стимулювання працівників і зростанням продуктивності праці, вартості валової продукції, результатів діяльності підприємства.

У сучасних умовах розвитку аграрного сектору економіки України важливого значення набуває проблема мотивації праці в сільськогосподарських підприємствах. Серед економічних факторів мотивації слід виділити матеріальні, зокрема оплату праці, яка розглядається як один із важливих інструментів мотиваційного механізму. Оплата праці залишається одним з основних джерел грошових доходів працівників, що доводить проведений

аналіз фонду оплати праці в досліджуваній області. При аналізі трудової мотивації слід застосовувати відповідні узагальнені та систематизовані групи показників, а також оцінки рівня трудової мотивації, й не тільки матеріальні, але і соціальні та психологічні. Необхідно розробити таку систему мотивації праці, яка б забезпечила одержання належних доходів працівників, але водночас спрямована на підвищення ефективності та максимізацію прибутку підприємств. Вдале поєднання різноманітних факторів мотивації дасть можливість активізувати роботу працівників сільськогосподарських підприємств, підвищити їхній інтерес до праці, що сприятиме самовдосконаленню і самореалізації зайнятих у виробництві, а також вплине на ефективність діяльності підприємства.

#### Список використаних джерел

1. O. Yermakov, V. Litvinov Conceptual principles of effective labor motivation as a premise of competitive functioning of agricultural enterprises.
2. S. Sudomyr, V. Niziaieva, L. Lutay, L. Prodanov et. al. (only 6 people). Methods And Techniques Of Motivation Of Subjects Of Regional Economy For Innovative Improvement. *International Journal of Scientific & Technology Research*. 2020. Vol. 9, iss. 03. P. 1196–1200.
3. O. Hudzyna's'kyi, S. Sudomyr, Yu. Hudzyna's'ka, M. Zhukova's'kyi. Intellectual and Creative Management Potential of Business Social and Economic Systems. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*. 2019. Vol. 8, iss. 3. P. 150–154.
4. Богуцький О. Чинники мотивації праці. *Україна: аспекти праці*. 2008. № 6. С. 3–7.
1. Гайдучий П. Зростання економіки і добробуту людей: пошук оптимальних пропорцій. *Урядовий кур'єр*. 2007. № 66 (13 квіт.).
5. Денисенко І. А. Соціально-економічні умови розвитку сільських районів та удосконалення чинників мотивації праці. *Вісник Львівського державного аграрного університету. Економіка АПК*. 2006. № 13. С. 612–615.
6. Єрмаков О. Ю., Величко О. В. Формування і ефективність використання трудових ресурсів у сільськогосподарських підприємствах : монографія. Київ : Центр учбової літератури, 2010. 233 с.
7. Жибак М. М. Розвиток трудового потенціалу села західного регіону України : монографія. Тернопіль : Видавництво Астон, 2010. 336 с.
8. Жибак М. М., Літвінов В. І. Стан та шляхи удосконалення мотивації праці в аграрних підприємствах. *Агросвіт*. 2017. № 5. С. 10–14.
9. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник. Київ : КНЕУ, 2005. 337 с.
10. Кравченко М. А. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві. *Ефективна економіка*. 2010. № 5. URL : <http://www.economy.nayka.com.ua/> (дата звернення 26.02.2023).
11. Статистичний щорічник Тернопільської області за 2019 рік / за ред. А. А. Чорного, відп. за випуск Наталія Дідуник, Руслан Козар; Головне управління статистики у Тернопільській області. Тернопіль, 2020. . 387 с.
12. Статистичний щорічник Тернопільської області за 2020 рік / за ред. А. А. Чорного, відп. за випуск Наталія Дідуник, Руслан Козар; Головне управління статистики у Тернопільській області. Тернопіль, 2021. 366 с.
13. Статистичний щорічник Тернопільської області за 2018 рік / за ред. А. А. Чорного, відп. за випуск Наталія Дідуник, Руслан Козар, Андрій Криський; Головне управління статистики у Тернопільській області. Тернопіль, 2022. 336 с.
14. Червінська Л. П. Мотивація трудової діяльності в аграрній сфері: монографія. Київ : ПАРАПАН, 2003. 322 с.
15. Гудзинський О. Д., Судомір С. М., Гуренко Т. О. Управління формуванням конкурентоспроможного потенціалу підприємств (теоретико-методологічний аспект): монографія. Київ: ІПК ДСЗУ, 2010. 212 с.

## References

1. O. Yermakov, V. Litvinov. Conceptual principles of effective labor motivation as a premise of competitive functioning of agricultural enterprises.
2. S. Sudomyr, V. Niziaieva, L. Lutay, L. Prodanov et. al. (only 6 people). (2020). Methods And Techniques Of Motivation Of Subjects Of Regional Economy For Innovative Improvement. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 9, 03, 1196–1200.
3. O. Hudzyns'kyi, S. Sudomyr, Yu. Hudzyns'ka, M. Zhukovs'kyi. (2019). Intellectual and Creative Management Potential of Business Social and Economic Systems. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*, 8, 3C, 150–154.
4. Bogucz'kyj O. (2008). Chy'nny'ky` moty`vaciyi praci. *Ukrayina: aspekty` praci*, 6, 3–7 [in Ukrainian].
5. Gajducz'kyj P. (2007). Zrostannya ekonomiky` i dobrobutu lyudej: poshuk opty`mal'ny`x proporcij. *Uryadovyj kur'yer*, 66(13 kvit.) [in Ukrainian].
6. Deny'senko I. A. (2006). Social'no-ekonomichni umovy` rozvy`tku sil's'ky`x rajoniv ta udoskonalennya chy'nny`-kiv moty`vaciyi praci. *Visnyk L'vivs'kogo derzhavnogo agrarnogo universy`tetu. Ekonomika APK*, 13, 612–615 [in Ukrainian].
7. Yermakov O. Yu., Vely`chko O. V. (2010). Formuvannya i efekty`vnist` vy`kory`stannya trudovy`x resursiv u sil's'kogospodars'ky`x pidpry`yemstvax : monografiya. Ky`yiv : Centr uchbovoyi literatury [in Ukrainian].
8. Zhy`bak M. M. (2010). Rozvy`tok trudovogo potencialu sela zaxidnogo regionu Ukrayiny` : monografiya. Ternopil` : Vy`davny`cztvo Aston [in Ukrainian].
9. Zhy`bak M. M., Litvinov V. I. (2017). Stan ta shlyaxy` udoskonalennya moty`vaciyi praci v agrarny`x pidpry`yemst-vax. *Agrosvit*, 5, 10–14 [in Ukrainian].
10. Kolot A. M. (2005). Moty`vaciya personalu : pidruchny`k. Ky`yiv : KNEU [in Ukrainian].
11. Kravchenko M. A. (2010). Analiz efekty`vnosti vy`kory`stannya trudovy`x resursiv na pidpry`yemstvi. *Efekty`vna ekonomika*, 5. URL : <http://www.economy.nayka.com.ua/> [in Ukrainian].
12. Staty`sty`chny`j shhorichny`k Ternopil`s`koyi oblasti za 2019 rik / za red.. A. A. Chornogo, vidp. za vy`pusk Nataliya Diduny`k, Ruslan Kozar; Golovne upravlinnya staty`sty`ky` u Ternopil`s`kij oblasti. Ternopil` [in Ukrainian].
13. Staty`sty`chny`j shhorichny`k Ternopil`s`koyi oblasti za 2020 rik / za red.. A. A. Chornogo, vidp. za vy`pusk Nataliya Diduny`k, Ruslan Kozar; Golovne upravlinnya staty`sty`ky` u Ternopil`s`kij oblasti. Ternopil` [in Ukrainian].
14. Staty`sty`chny`j shhorichny`k Ternopil`s`koyi oblasti za 2018 rik / za red.. A. A. Chornogo, vidp. za vy`pusk Nataliya Diduny`k, Ruslan Kozar, Andriy Kry`s`kiv; Golovne upravlinnya staty`sty`ky` u Ternopil`s`kij oblasti. Ternopil` [in Ukrainian].
15. Chervins`ka, L. P. (2003). Moty`vaciya trudovoyi diyal`nosti v agrarnij sferi: monografiya. Ky`yiv : PARAPAN [in Ukrainian].
16. Gudzy`ns'kyj O. D., Sudomyr S. M., Gurenko T. O. (2010). Upravlinnya formuvannyam konkurentospromozhnogo potencialu pidpry`yemstv (teorety`ko-metodologichny`j aspekt): monografiya. Kyiv: IPK DSZU [in Ukrainian].