

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДНІПРОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНО-ЕКОНОМІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

МІНЬКОВСЬКА АЛЬОНА ВІКТОРІВНА

УДК 331.108:330.131.5

ДИСЕРТАЦІЯ
РОЗВИТОК ТА МОТИВАЦІЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ В АГРАРНИХ
ПІДПРИЄМСТВАХ

Спеціальність 08.00.04 – економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)

Подається на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,
результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне
джерело _____ А.В.Мінковська
(підпис, ініціали та прізвище здобувача)

Науковий керівник:
Плаксієнко Валерій Якович,
доктор економічних наук, професор

Дніпро – 2021

АНОТАЦІЯ

Міньковська А.В. **Розвиток та мотивація трудових ресурсів в аграрних підприємствах.** – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» – Дніпровський державний аграрно-економічний університет, м. Дніпро, 2021.

Дисертаційну роботу присвячено узагальненню теоретичних положень, методичних підходів, а також розробці практичних заходів та рекомендацій щодо розвитку та мотивації трудових ресурсів аграрних підприємств.

Встановлено, що трудові ресурси є основою для формування трудового потенціалу, який у подальшому буде трансформуватися у робочу силу та формувати людський капітал аграрних підприємств. Не зважаючи на те, що категорія «трудова ресурси» досить тривалий час використовується в економічній науці, єдиних підходів до трактування їх сутності на сьогодні немає. Для з'ясування такої сутності було розглянуто еволюцію виникнення даного поняття та підходів до його трактування. Запропоновано авторське визначення поняття «трудова ресурси аграрних підприємств», як мешканці сільських громад незалежно від віку, які можуть бути залучені до конкретних видів трудової діяльності з урахуванням кваліфікації та професійних навичок, забезпечуючи розширене відтворення аграрного виробництва. Удосконалено поняття «мотивації», під яким, на відміну від існуючих визначень, запропоновано визначати її як збалансовану та цілісну систему інструментів та заходів, які необхідно постійно пристосовувати до змін у внутрішньому та зовнішньому середовищі аграрних підприємств.

Формування трудових ресурсів аграрних підприємств передбачає постійне поновлення їх чисельності як за рахунок залучення нових трудових ресурсів із числа осіб, які мають певні кваліфікаційні здібності, так і з числа тимчасово не задіяних у виробничих процесах. Узагальнено структуру

трудових ресурсів, яка підтверджує існування тісного діалектичного взаємозв'язку між рівнями концентрації трудових ресурсів в цілому по країні, регіонах, сільськогосподарській галузі, окремому аграрному підприємстві.

В результаті дослідження основних показників використання трудових ресурсів в аграрних підприємствах узагальнено існуючі підходи до оцінки використання трудових ресурсів. Запропоновано доповнити існуючі етапи оцінки використання трудових ресурсів (аналіз чисельності та складу трудових ресурсів, руху трудових ресурсів, ефективності використання трудових ресурсів, фонду оплати праці) такими етапами, як: оцінка формування робочого середовища в аграрних підприємствах; оцінка політики аграрного підприємства щодо формування трудових ресурсів; оцінка системи розвитку трудових ресурсів аграрних підприємств; оцінка системи мотивації трудових ресурсів аграрних підприємств; оцінка соціальної політики аграрних підприємств. Застосування нових етапів надасть змогу не тільки визначити кількісні та якісні показники використання трудових ресурсів аграрного підприємства, але й оцінити існуючі на підприємстві системи розвитку та мотивації персоналу.

Для досягнення зацікавленості працівників у набутті високої кваліфікації, творчому зростанні, інтенсивному розвитку та реалізації у праці знань і здібностей, запропоновано використання мотиваційної моделі, побудованої на використанні ключових показників ефективності, які будуть містити не тільки оцінку діяльності трудових ресурсів, але й мотиваційну складову. Мотиваційна складова ключових показників ефективності містить такі компоненти, як: константна частина (оклад або тарифна ставка), змінна частина (частина грошової винагороди, яка прив'язана до результатів діяльності співробітника через ключові показники ефективності), нерегулярні премії (спеціальні разові премії, які виплачуються за успішні ініціативи працівника, виконання робіт, виникнення яких неможливо запланувати заздалегідь).

Встановлено, що в Україні складається стала тенденція зменшення кількості сільського населення, суттєвого зменшення кількості та питомої ваги працівників, зайнятих у сільськогосподарському виробництві. Визначено, що кількість зайнятих у сільськогосподарському виробництві України у 2019 р. становить на 4,98 % менше, ніж у 2015 р., при цьому в рослинництві чисельність трудових ресурсів збільшилася, а у тваринництві зменшилася. Продуктивність праці в сільськогосподарських підприємствах країни за досліджуваний період збільшилася. Зростання ефективності використання трудових ресурсів спостерігається як у галузі рослинництва, так і у галузі тваринництва. Проведений аналіз динаміки продуктивності праці та факторів впливу в досліджуваних агропідприємствах Дніпропетровської області показав коливання продуктивності праці, зокрема, за період 2018-2019 рр. показав зниження показника. Зміни відбулися за рахунок незначного збільшення середньорічної кількості працівників та зниження доходу від реалізації продукції.

Виокремлено систему взаємопов'язаних та послідовних етапів аналізу наявності та рівня використання трудових ресурсів з урахуванням їх динаміки, відповідності вимогам ринку праці, економічної активності та конкурентоспроможності, розвитку трудового потенціалу та ефективності реалізації механізму його відтворення на регіональному рівні. З метою забезпечення достовірності оцінки трудового потенціалу, пропонуємо використовувати інтегральний показник, який визначено за методикою розрахунку нормативної багатовимірної зваженої. Розрахунки здійснено за офіційною статистичною інформацією по областях Східного регіону України.

Досліджено рівень матеріальних мотиваторів на сільськогосподарських підприємствах Дніпропетровської області та визначено, що зростання відбулося за всіма складниками, але найбільшу питому вагу мало зростання фонду основної заробітної плати. Аналіз складників фонду додаткової заробітної плати свідчить, що більше ніж у чотири рази зросли премії та

винагороди, які носять систематичний характер, а виплати, пов'язані з індексацією заробітної плати, щороку зменшувалися. Це свідчить про ефективність діяльності керівництва з мотивування працівників щодо поліпшення результатів роботи. В загальному фонді заробітної плати найбільшу питому вагу має фонд основної заробітної плати - від 54 % у ТОВ «Альфа-Агро» до 76 % у ФГ «Агроальянс». Доцільно відмітити, що на підприємствах використовується різна система матеріального стимулювання.

Встановлено, що більшість підприємств не приділяє достатньо уваги впровадженню прогресивних форм і систем оплати праці, використовує неефективні форми мотивації праці. Це призводить до високої плинності кадрів. Доведено, що успішній мотивації персоналу сприяє своєчасна оцінка забезпеченості підприємства трудовими ресурсами й ефективності їх використання. Виявлено зростання ролі факторів нематеріальної мотивації, які впливають на продуктивність праці, ефективність виробництва та конкурентоспроможність. Розроблений автором методичний інструментарій оцінки рівня мотивації трудових ресурсів аграрних підприємств, передбачає визначення інтегрального показника оцінки впливу нематеріальних методів мотивації на підвищення продуктивності праці. Найсуттєвішим нематеріальним методом мотивації співробітники вважають можливість професійного навчання (значення складової з урахуванням ваги 0,15), суттєвою є також оцінка можливості кар'єрного зростання на робочих місцях аграрних підприємств (0,148), можливості надання співробітникам пільгових кредитів (0,145), заохочення вільним часом (0,144), надання пільгового харчування (0,142) та транспортна підтримка (0,141), значно менше значення відводиться можливості оздоровлення (часткова компенсація) за рахунок підприємства (0,129).

Запропоновано використання адаптивного підходу до визначення потреби у трудових ресурсах аграрних підприємств в комплексі із запровадженням ключових показників продуктивності для оцінки рівня розвитку та мотивації трудових ресурсів, який на відміну від існуючих

підходів базується не на нормативних, а на реальних показниках потреби аграрних підприємств у трудових ресурсах та дає змогу створити досконалу і ефективну систему мотивації і стимулювання трудових ресурсів таких підприємств. Визначено, що застосування адаптивного підходу до оптимізації чисельності та структури трудових ресурсів як для управлінського, так і виробничого персоналу вдалося значно скоротити плинність сезонних працівників та здійснити відповідний перерозподіл виконання робіт за штатними працівниками підприємства, запровадити дієву систему мотивації, яка передбачає диференційований підхід до оплати праці залежно від її результативності та ефективності, а також збільшити фонд основної та додаткової заробітної плати. Застосування адаптивного підходу у діяльності ТОВ «Альфа-Агро» протягом 2018 року дало змогу оптимізувати чисельність трудових ресурсів, зменшити плинність трудових ресурсів, що була зумовлена виконанням сезонних робіт, суттєво диференціювати систему оплати праці.

Розроблено механізм організаційно-функціонального забезпечення аграрного виробництва кваліфікованими трудовими ресурсами за допомогою інтегрального індикатора рівня використання трудових ресурсів з урахуванням індикаторів рівня формування робочого середовища, політики формування трудових ресурсів, соціальної політики аграрних підприємств, системи розвитку та мотивації трудових ресурсів аграрних підприємств. Інтегральний індикатор використання трудових ресурсів складається із п'яти окремих показників – індикаторів, кожен з яких має свою структуру.

Перевагами запропонованого підходу є можливість трансформації конкретних показників для визначення інтегрального показника та адаптування методики для кожного окремого аграрного підприємства. Результати анкетування та розрахунку інтегрального показника використання трудових ресурсів використано при розробці нових систем мотивації аналізованих аграрних підприємств. У процесі проведеного дослідження встановлено, що значення інтегрального показника для

працівників, які працюють в одному підрозділі на одному підприємстві дуже близькі. Так, для персоналу, який має критичний та низький рівень задоволеності потреб рекомендовано застосовувати матеріальне стимулювання, яке повинно включати поєднання матеріальних потреб та інтересів із стратегічними завданнями підприємства. Працівники, які відносяться до середнього та достатнього рівня, в основному потребують застосування засобів соціально-психологічного стимулювання або формування командного духу, створення сприятливого соціально-психологічного клімату.

Методика визначення рівня використання трудових ресурсів дозволяє: визначати рівень використання трудових ресурсів аграрними підприємствами, класифікувати його і з'ясувати причини такої ситуації; проводити аналіз всередині окремого аграрного підприємства щодо зміни інтегрального показника використання трудових ресурсів, виявляти причини його низького рівня та відповідно в подальшому розробляти відповідні механізми реагування; трансформуватися під потреби та особливості кожного окремого підприємства, забезпечити менеджмент таких підприємств додатковою управлінською інформацією, підвищити рівень ефективності використання трудових ресурсів через запровадження відповідних механізмів та інструментів мотивації та розвитку трудових ресурсів.

Удосконалення механізму розвитку соціально-економічних факторів мотивації праці в аграрних підприємствах пропонується здійснювати на основі впровадження, використання та створення системи ключових показників ефективності, що відображають вплив дій кожного співробітника на виконання корпоративної стратегії підприємства. На основі системи ключових показників ефективності аграрні підприємства зможуть побудувати власну систему оплати праці працівників, в якій домінуючу роль буде відігравати додаткова заробітна плата. Нами пропонується застосовувати від 3 до 7 показників ключових показників ефективності для одного співробітника аграрного підприємства, а саме не більше 7 – для

керівника і від 3 до 5 – для співробітників. Розмір премії (змінної частини) на базі ключових показників ефективності може становити від 50 до 200 % від постійної частини (окладу) і залежить від посади конкретного співробітника і відношення до того чи іншого підрозділу.

Запропоновано доповнити мотиваційний механізм профілями компетентності. Застосування профілів компетентності дасть змогу виокремити серед числа трудових ресурсів найбільш активних, відповідальних та цілеспрямованих, які розділяють стратегію розвитку підприємства. Під профілем компетентності ми пропонуємо вважати перелік характеристик, які відповідають кожній посаді в аграрному підприємстві, до складу яких входять ключові та професійні компетентності. Ключові компетентності застосовуються до усіх без винятку посад; відображають рівень дисциплінарних якостей кожного окремого працівника до дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку, техніки безпеки; виявляються, як правило, під час співбесіди при прийнятті працівника на роботу та в ході виконання ним своїх посадових обов'язків. До ключових компетентностей пропонуємо віднести наявність інтересу до робочого місця та професії, здатність якісно виконувати поставлені задачі, рівень конфліктності та вміння працювати в колективі, стресостійкість та ін. Професійні компетентності відображають ступінь володіння засобами праці, наявність профільної освіти, досвід роботи тощо. Оцінку компетентностей пропонується здійснювати за результатами проведення атестації кожного працівника, в результаті якої формується його профіль компетентності. Результатом проведеної атестації є встановлення певної кількості балів, від яких залежить величина надбавки до посадового окладу.

Ключові слова: Трудові ресурси, аграрні підприємства, мотивація трудових ресурсів, систематизація, оптимізація, ефективність використання, мотиваційні фактори, ключові показники ефективності, адаптивний підхід.

ABSTRACT

Minkovska A.V. **Development and motivation of labour resources in agricultural enterprises.** – Qualification scientific work on the rights of a manuscript.

Dissertation for the degree of Candidate of Economic Sciences in specialty 08.00.04 "Economics and Management of Enterprises (by types of economic activity)" – Dnipro State Agrarian and Economic University, Dnipro, 2021.

The dissertation work is devoted to the generalization of theoretical provisions, methodological approaches, as well as the development of practical measures and recommendations for the development and motivation of labor resources of agricultural enterprises.

It is established that labor resources are the basis for the formation of labor potential, which will later be transformed into labor and form the human capital of agricultural enterprises. Despite the fact that the category of "labor resources" has been used in economics for quite a long time, there are no uniform approaches to the interpretation of their essence today. To clarify this essence, we considered the evolution of the emergence of this concept and approaches to its interpretation. The author's definition of the concept of "labor resources of agricultural enterprises" is proposed, as residents of rural communities, regardless of age, who can be involved in specific types of labor activity, taking into account qualifications and professional skills, ensuring expanded reproduction of agricultural production. The concept of "motivation" has been improved, under which, in contrast to existing definitions, it is proposed to define it as a balanced and integral system of tools and measures that must be constantly adapted to changes in the internal and external environment of agricultural enterprises.

The formation of labor resources of agricultural enterprises provides for the constant renewal of their number both by attracting new labor resources from among persons with certain qualification abilities, and from among those temporarily not involved in production processes. The article summarizes the

structure of labor resources, which confirms the existence of a close dialectical relationship between the levels of concentration of labor resources in the whole country, regions, agricultural sector, and an individual agricultural enterprise.

As a study result of the use of main labor resources indicators in agricultural enterprises, the existing approaches to assessing of labor resources use are summarized. It is proposed to supplement the existing stages of assessing the labor resources use (analysis of the number and composition of labor resources, the movement of labor resources, the efficiency of using labor resources, the wage fund) with such stages as: assessment of working environment formation in agricultural enterprises; assessment of agricultural enterprise policy on the formation of labor resources; assessment of the development system of labor resources in agricultural enterprises; assessment of labor resources motivation system of agricultural enterprises; assessment of the social policy of agricultural enterprises. The application of the new stages will allow not only to determine quantitative and qualitative indicators of labor resources use of an agricultural enterprise, but also to assess the existing systems of personnel development and motivation at the enterprise.

To achieve the employees interest in acquiring high qualifications, creative growth, intensive development and realization of knowledge and abilities in work, it is proposed to use a motivational model based on the use of key performance indicators, which will contain not only an assessment of the activity of labor resources, but also a motivational component. The motivational component of key performance indicators contains such components as: constant part (salary or tariff rate), variable part (part of monetary remuneration that is linked to the employee's performance through key performance indicators), irregular bonuses (special one-time bonuses that are paid for successful initiatives of the employee, the performance of work that cannot be planned in advance).

It is established that in Ukraine there is a tendency to reduce the number of rural population, a significant decrease in the number and share of workers

engaged in agricultural production. It is determined that the number of people employed in agricultural production in Ukraine in 2019 is 4.98% less than in 2015, while in crop production the number of labor resources increased, and in animal husbandry decreased. Labor productivity in the country's agricultural enterprises increased during the study period. An increase in the efficiency of using labor resources is observed both in the field of crop production and in the field of animal husbandry. The analysis of labor productivity dynamics and factors of influence in the studied agricultural enterprises of the Dnipropetrovsk region showed fluctuations in labor productivity in particular, for the period 2018-2019, it showed a decrease in the indicator. The changes occurred due to a slight increase in the average annual number of employees and a decrease in income from sales of products.

A system of interrelated and sequential stages of analysis of the availability and the level of labor resources use is identified, taking into account their dynamics, compliance with the requirements of the labor market, economic activity and competitiveness, the development of labor potential and the effectiveness of the implementation of the mechanism of its reproduction at the regional level. In order to ensure the reliability of labor potential assessment, we propose to use an integral indicator, which is determined by the method of calculating the standard multidimensional weighted one. Calculations were made based on official statistical information for the regions of the Eastern region of Ukraine.

The level of material motivators at agricultural enterprises of the Dnipropetrovsk region was studied and it was determined that the growth occurred in all components, but the growth of the basic wage fund had the largest share. An analysis of the additional salary fund components shows that bonuses and remuneration, which are systematic in nature, have increased more than fourfold, while payments related to wage indexation have decreased annually. This indicates the effectiveness of management's activities to motivate employees to improve

their performance. In the general salary fund, the main salary fund has the largest share from 54% in LLC «Alfa-Agro» to 76% in «Agroalliance» farm. It should be noted that enterprises use a different system of material incentives.

It is established that most enterprises do not pay enough attention to the introduction of progressive forms and systems of remuneration, and use inefficient forms of labor motivation. This leads to high staff turnover. It is proved that successful personnel motivation contributes to a timely assessment of the company's availability of labor resources and the efficiency of their use. An increase in the role of non-material motivational factors affecting labor productivity, production efficiency and competitiveness is revealed. The methodological tools developed by the author for assessing the level of labor resources motivation of agricultural enterprises provide for the definition of an integral indicator for assessing the impact of non-material motivational methods on improving labor productivity. The most significant non-material method of employees motivation consider the possibility of professional training (the value of the component taking into account the weight of 0.15), the assessment of career growth possibility in the workplaces of agricultural enterprises is also significant (0.148), the possibility of providing employees with soft loans (0.145), incentives for free time (0.144), the provision of preferential food (0.142) and transport support (0.141), much less value is given to the possibility of recovery (partial compensation) at the expense of the enterprise (0.129).

It is proposed to use an adaptive approach to determining the need for labor resources of agricultural enterprises in combination with the introduction of key performance indicators to assess the level of development and motivation of labor resources, which, unlike existing approaches, is based not on regulatory, but on real indicators of the need of agricultural enterprises for labor resources and allows to create a perfect and effective motivational system and stimulation of labor resources of such enterprises. It is determined that the application of an adaptive approach to optimizing the number and structure of labor resources for both

management and production personnel managed to significantly reduce the turnover of seasonal workers and carry out an appropriate redistribution of work for full-time employees of the enterprise, introduce an effective motivation system that provides for a differentiated approach to remuneration depending on its effectiveness and efficiency, as well as increase the fund of basic and additional wages. The use of an adaptive approach in the activities of LLC «Alfa-Agro» during 2018 made it possible to optimize the number of labor resources, reduce the turnover of labor resources, which was due to the performance of seasonal work, and significantly differentiate the remuneration system.

The mechanism of organizational and functional support of agricultural production with qualified labor resources is developed using an integral indicator of the level of labor resources use, taking into account indicators of the level of working environment formation, the policy of labor resources formation, the social policy of agricultural enterprises, the system of development and motivation of labor resources of agricultural enterprises. The integral indicator of the labor resources use consists of five separate indicators, each of which has its own structure.

The advantages of the proposed approach are the possibility of transforming specific indicators to determine an integral indicator and adapting the methodology for each individual agricultural enterprise. The results of the survey and calculation of the integral indicator of labor resource use were used in the development of new motivation systems for the analyzed agricultural enterprises. In the course of the study, it was found that the values of the integral indicator for employees working in the same division at the same enterprise are very close. Thus, for personnel with a critical and low level of satisfaction of needs, it is recommended to apply material incentives, which should include a combination of material needs and interests with the strategic objectives of the enterprise. Employees, who belong to the average and sufficient level, mainly need to use means of socio-psychological stimulation or formation of team spirit, creating a favorable socio-psychological

climate.

The methodology for determining the level of labor resources use allows: to determine the level labor resources use by agricultural enterprises, classify it and find out the reasons for this situation; to analyze within a separate agrarian enterprise regarding changes in the integral indicator of labor resources use, to identify the reasons for its low level and, accordingly, to further develop appropriate response mechanisms; to transform into the needs and characteristics of each individual enterprise, to provide the management of such enterprises with additional management information, to increase the level of efficiency of labor resources use through the introduction of appropriate mechanisms and tools for motivation and development of labor resources.

The improvement of the mechanism for the development of socio-economic factors of labor motivation in agricultural enterprises is proposed to be carried out on the basis of the introduction, use and creation of key performance indicators system that reflect the impact of each employee's actions on the implementation of the enterprise corporate strategy. Based on the key performance indicators system, agricultural enterprises will be able to build their own system of remuneration for employees, in which additional wages will play a dominant role. We propose to apply from 3 to 7 indicators of key performance indicators for one employee of an agricultural enterprise, namely, no more than 7 for the manager and from 3 to 5 for employees. The amount of the bonus (variable part) based on key performance indicators can range from 50 to 200% of the permanent part (salary) and depends on the position of a particular employee and the attitude to a particular division.

It is proposed to supplement the motivational mechanism with competence profiles. The use of competence profiles will allow us to identify the most active, responsible and purposeful among the number of labor resources that share the company's development strategy. Under the competence profile, we suggest considering a list of characteristics that correspond to each position in an agricultural enterprise, which includes key and professional competencies. Key

competencies apply to all positions without exception; reflect the level of disciplinary qualities of each individual employee to compliance with internal labor regulations, safety; are revealed, as a rule, during an interview when hiring an employee and in the course of performing their official duties. Key competencies include the presence of interest in the workplace and profession, the ability to perform tasks efficiently, the level of conflict and the ability to work in a team, stress tolerance, etc. Professional competencies reflect the degree of proficiency in the means of labor, the presence of specialized education, work experience, and so on. Competence assessment is proposed to be carried out based on the results of certification of each employee, as a result of which his competence profile is formed. The result of the certification is the establishment of a certain number of points, which the amount of the official salary supplement depends on.

Keywords: labor resources, agricultural enterprises, motivation of labor resources, systematization, optimization, efficiency of use, motivational factors, key performance indicators, adaptive approach.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА

Статті у наукових фахових виданнях України:

1. Тупас А.В. Особенности воспроизводства в АПК. *Вісник ХНАУ*. 2006. № 9. С. 270-274. (0,31 друк.арк.).
2. Тупас А.В. Фактори формування трудового потенціалу в АПК. *Збірник наукових праць Луганського національного аграрного університету*. Серія: «Економічні науки». 2006. № 62/85. С. 107-110. (0,31 друк.арк.).
3. Тупас А.В. Використання трудового потенціалу села. *Вісник ХНТУСГ*. 2007. № 66. С. 253-259. (0,44 друк.арк.).
4. Тупас А.В. Оцінка ефективності оптимізації галузевої структури. *Наука й економіка. Науково-теоретичний журнал Хмельницького економічного університету*. Вип. 2 (10). 2008. С. 298-301. (0,25 друк.арк.).

Статті у наукових фахових виданнях України, які включені до міжнародних наукометричних баз:

5. Міньковська А.В. Забезпеченість трудовими ресурсами та їх вплив на економічну активність східного регіону. *Modern Economics*. 2019. № 17 С.147-152. (0,88 друк.арк.). DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V17\(2019\)-23](https://doi.org/10.31521/modecon.V17(2019)-23).
6. Міньковська А.В. Механізм організаційно-функціонального забезпечення аграрного виробництва кваліфікованими трудовими ресурсами. *Ефективна економіка*. 2020. № 10. (0,94 друк.арк.). DOI: 10.32702/2307-2105-2020.10.72.

Статті у наукових виданнях інших держав

7. Minkovskaya A. Estimation of level and efficiency of labor resources use in agriculture of Ukraine. *Paradigm of knowledge*. 2019. №3(35). P. 17-26. (0,63 друк.арк.).

Праці апробаційного характеру:

8. Тупас А.В. Резерви посилення мотивації праці в приватних сільськогосподарських підприємствах. *Проблеми формування підприємництва та використання виробничих ресурсів в аграрному секторі*

економіки України. Науково-практична конференція викладачів, аспірантів та студентів інституту економіки. ДДАУ. 2004. С. 100-101. (0,13 друк.арк.).

9. Тупас А.В. Особенности воспроизводства в сельском хозяйстве. *Майбутнє – аудит*. Матеріали Міжвузівської науково-практичної конференції. м. Кривий Ріг. 2005. С.91-92. (0,13 друк.арк.).

10. Тупас А.В. Процесс расширенного производства как экономическая категория. *Економіка та управління в промисловості*. Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції, присвяченої 70-річчю факультету економіки і менеджменту Національної металургійної академії України. 2005. Т. 1. С. 213-214. (0,13 друк.арк.).

11. Тупас А.В. Робоча сила як економічна категорія. *Соціально-економічні проблеми регіонального розвитку*. Збірник наукових праць. Матеріали VIII науково-практичної конференції. 10 листопада 2006. С. 303-305. (0,13 друк.арк.).

12. Тупас А.В. Заробітна плата як визначальний фактор зайнятості працівників в сільському господарстві. *Актуальні проблеми на сучасному етапі та перспективи розвитку фінансово-кредитного механізму АПК*. Міжнародна науково-практична конференція присвячена 5-річчю кафедри фінансів і кредиту (25-26 жовтня 2007 року). ПДАТУ, 2007. Випуск 15. Т.3. С. 157-161. (0,29 друк.арк.).

13. Міньковська А.В. Основні напрямки мотивації праці аграрного сектору в сучасних умовах. *Аграрна наука XXI століття: реалії та перспективи*. II Міжнародна науково-практична інтернет-конференція (28 лютого – 1 березня 2012 р., Дніпропетровськ). ДДАУ. 2012. Т. 2. С. 39-40. (0,13 друк.арк.).

14. Міньковська А.В. Розширене відтворення робочої сили в аграрному секторі економіки. *Актуальні проблеми сучасної науки*. Матеріали IX Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (22-24 жовтня 2012 р.). 2012. Ч. 1. С. 38-40. (0,13 друк.арк.).

15. Міньковська А.В. Державне регулювання – як напрямок відтворення робочої сили АПК. *Забезпечення сталого розвитку аграрного*

сектору економіки: проблеми, пріоритети, перспективи. III Міжнародна науково-практична інтернет-конференція (30-31 жовтня 2012 р.). ННІЕДДАУ. 2012. С. 33-34. (0,13 друк.арк.).

16. Міньковська А.В. Мотиваційний механізм стимулювання ефективності праці у сфері сільського господарства. *Забезпечення сталого розвитку аграрного сектору економіки: проблеми, пріоритети, перспективи*. Матеріали IV Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (28-29 листопада 2013 р.). 2013 Т. 2. С. 62-63. (0,13 друк.арк.).

17. Міньковська А.В. Премія, як мотиваційний фактор підвищення продуктивності праці. Її види, умови виплати та документальне оформлення. *Облік, аудит, оподаткування та звітність у системі забезпечення економічної стійкості підприємств: тези доповідей III Всеукраїнської науково-практичної Інтернет-конференції (16-17 травня 2019 р., Дніпро)*. ННІЕ. 2019. С. 61-63. (0,13 друк.арк.).

18. Міньковська А.В. Оцінка демографічного стану сільського населення України. *Забезпечення сталого розвитку аграрного сектору економіки: проблеми, пріоритети, перспективи*. Матеріали X Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (30-31 жовтня 2019 р.). 2019. Т. 2. С. 96-97. (0,13 друк.арк.).

19. Міньковська А.В. Сучасне трактування поняття «мотивація» як фактору чи процесу в наукових дослідженнях. *Проблеми обліково-аналітичного забезпечення управління підприємницькою діяльністю*. Матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 100-річчю Полтавської державної аграрної академії (23 квітня 2020). 2020. С.130-132. (0,17 друк.арк.).

20. Міньковська А.В. Оптимізація потреби у трудових ресурсах аграрних підприємств. *I Международная научно-практическая конференция "Recent scientific investigation" (6-8 декабря 2020 года в г. Осло, Норвегия)*. 2020. С.44-46. (0,17 друк.арк.).

ЗМІСТ

АНОТАЦІЯ	2
ВСТУП	21
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ В АГРАРНОМУ ВИРОБНИЦТВІ	28
1.1. Трудові ресурси як фактор розширеного відтворення аграрного виробництва	28
1.2. Система показників використання трудових ресурсів аграрних підприємств	48
1.3. Мотиваційні фактори підвищення ефективності використання трудових ресурсів аграрних підприємств	64
Висновки до розділу 1	81
РОЗДІЛ 2. СУЧАСНИЙ РІВЕНЬ РОЗВИТКУ ТА МОТИВАЦІЇ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ	84
2.1. Наявність та рівень використання трудових ресурсів аграрних підприємств	84
2.2. Оцінка руху та ефективності використання трудових ресурсів у сільському господарстві	99
2.3. Математичне моделювання мотиваційних чинників трудових ресурсів аграрних підприємств	117
Висновки до розділу 2	141
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ТА ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ МОТИВАЦІЇ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ В АГРАРНОМУ ВИРОБНИЦТВІ	143
3.1. Оптимізація потреби аграрних підприємств у трудових ресурсах	143
3.2. Перспективи організаційно-функціонального забезпечення аграрного виробництва кваліфікованими трудовими ресурсами	159

	20
3.3. Розвиток соціально-економічних факторів мотивації праці в аграрних підприємствах	181
Висновки до розділу 3	190
ВИСНОВКИ	193
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	197
ДОДАТКИ	219

ВСТУП

Актуальність теми. В сучасних умовах господарювання управління трудовими ресурсами аграрних підприємств є головною передумовою та основою ефективного функціонування сільськогосподарського сектору національної економіки. Трудові ресурси є ключовим фактором аграрного виробництва та розширеного відтворення аграрних підприємств. Розвиток трудових ресурсів аграрних підприємств обумовлює їх оцінювання та виявлення резервів для їх найоптимальнішого використання, подальшого навчання та перенавчання, підвищення кваліфікації.

Теоретико-методологічні засади розвитку та мотивації трудових ресурсів закладені ще класиками економічної теорії, серед яких: М. Вебер, В. Врум, Ф. Герцберг, Е. Лоулер, Д. МакГрегор, Д. МакКлеланд, А. Маслоу, Л. Портер, Ф. Тейлор та інші. Питаннями дослідження трудових ресурсів займалися такі вчені, як: Л. Мельник, В. Плаксієнко, Ю. Скірко, А. Колот, А. Нікітенко, Т. Давидюк, В. Покиньчереда, С. Струмилін, Є. Касимовський, О. Ожерельєв та ін. Питаннями розвитку мотивації праці у сільському господарстві займалися вітчизняні дослідники, такі як В. Андрієнко, Д. Богиня, Н. Гавкалова, Г. Дмитренко, В. Дієсперов, Й. Завадський, В. Зіновчук, А. Колот, Ю. Лупенко, М. Малік, Т. Харченко, Є. Ходаківський, К. Якуба та ін.

Проте, недостатньо розкритими залишаються питання системного підходу до дослідження розвитку та мотивації трудових ресурсів аграрних підприємств в контексті забезпечення розширеного відтворення аграрного виробництва. Залишається актуальним питання комплексної економічної характеристики трудових ресурсів аграрних підприємств, розробки комплексу науково-практичних заходів розвитку та мотивації трудових ресурсів аграрних підприємств. Ці невирішені питання зумовили необхідність проведення окремого наукового дослідження з даної проблематики.

Зв'язок роботи з іншими науковими програмами, планами, темами. Дисертаційну роботу виконано відповідно до плану науково-дослідних робіт Дніпровського державного аграрно-економічного університету за темою «Розробити напрями формування конкурентоспроможного агропромислового виробництва» (номер державної реєстрації 0115U007159), у межах якої автором обґрунтовано теоретико-методичні засади та розроблено практичні рекомендації щодо розвитку та мотивації трудових ресурсів аграрних підприємств.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційного дослідження є узагальнення теоретичних положень, методичних підходів, а також розробка практичних заходів та рекомендацій щодо розвитку та мотивації трудових ресурсів аграрних підприємств.

Досягнення зазначеної мети зумовило необхідність вирішення наступних завдань:

- інтерпретувати зміст основних дефініцій категорії «трудові ресурси аграрних підприємств» та сформувані її авторське трактування;
- виявити мотиваційні фактори підвищення ефективності використання трудових ресурсів аграрних підприємств;
- охарактеризувати сучасний рівень розвитку та мотивації трудових ресурсів аграрних підприємств;
- розробити методичний інструментарій оцінки рівня мотивації трудових ресурсів аграрних підприємств;
- запропонувати методичний підхід до визначення потреби в трудових ресурсах аграрних підприємств;
- оцінити перспективи організаційно-функціонального забезпечення аграрного виробництва кваліфікованими трудовими ресурсами;
- поглибити методичний інструментарій соціально-економічних факторів мотивації праці в аграрних підприємствах.

Об'єктом дисертаційного дослідження виступають організаційно-економічні відносини та процеси, пов'язані із розвитком та мотивацією

трудових ресурсів аграрних підприємств.

Предметом дослідження є сукупність підходів, методів та інструментів розвитку та мотивації трудових ресурсів аграрних підприємств.

Методи дослідження. Теоретико-методичною основою дослідження є системний підхід та діалектичний метод пізнання, які застосовувалися для вивчення проблем формування й реалізації організаційно-економічного інструментарію розвитку та мотивації трудових ресурсів аграрних підприємств. У процесі вирішення поставлених завдань використано такі наукові методи й прийоми аналізу: *синтезу, аналізу, індукції, дедукції* (для визначення сутності категорій «трудові ресурси» та «мотивація»); *метод порівняння статистичних даних* (для виявлення основних проблем та тенденцій розвитку та мотивації трудових ресурсів аграрних підприємств); *графічний метод* (наочне представлення отриманих результатів дослідження у вигляді рисунків, графіків, схем та діаграм); *розрахунково-конструктивний* (для визначення напрямів оптимізації чисельності трудових ресурсів та визначення ефективності їх діяльності), *метод анкетування* (для здійснення оцінки розвитку мотиваційних інструментів аграрних підприємств), *економіко-математичні методи* (оцінка рівня розвитку та мотивації трудових ресурсів аграрних підприємств та запровадження КРІ); *формальної логіки* (для формулювання висновків та при розробці пропозицій) та інші загальнонаукові методи й економіко-статистичні прийоми.

Інформаційною базою дисертаційної роботи є законодавчі та нормативні акти України, офіційні матеріали Державної служби статистики України, Головного управління статистики у Дніпропетровській області, дані статистичної звітності аграрних підприємств Дніпропетровської області, наукові праці вітчизняних та зарубіжних учених з проблеми дослідження, інформація з мережі *Internet*, результати власних досліджень, обстежень та розрахунків.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в обґрунтуванні теоретичних, методичних та практичних положень щодо розвитку та

мотивації трудових ресурсів аграрних підприємств. Найбільш суттєві результати, що містять елементи наукової новизни та виносяться на захист, полягають у наступному:

удосконалено:

– категоріальний зміст поняття «трудові ресурси аграрних підприємств» під яким, на відміну від існуючих трактувань, запропоновано визначати мешканців сільських громад незалежно від віку, які можуть бути залучені до конкретних видів трудової діяльності з урахуванням кваліфікації та професійних навичок, що сприятиме розширеному відтворенню аграрного виробництва;

– концептуальні засади мотиваційного механізму підвищення ефективності використання трудових ресурсів аграрних підприємств з використанням ключових показників ефективності (англ. Key Performance Indicators, KPI), які включають не тільки оцінку діяльності трудових ресурсів, але й мотиваційну складову константної частини, змінної частини та нерегулярних премій

– методичний інструментарій оцінки рівня мотивації трудових ресурсів аграрних підприємств, який, на відміну від існуючих, передбачає визначення інтегрального показника оцінки впливу нематеріальних методів (надання пільгового харчування, транспортні послуги, можливість професійного навчання, підвищення рівня ефективності, надання пільгових кредитів або допомога у видачі кредитів, можливість оздоровлення повністю за рахунок підприємства чи при частковій компенсації, можливість кар'єрного зростання, заохочення вільним часом) мотивації на підвищення продуктивності праці;

– методичний підхід до визначення потреби в трудових ресурсах аграрних підприємств, що базуються на запропонованому адаптивному підході та враховує ключові показники продуктивності для оцінки рівня розвитку та мотивації трудових ресурсів;

дістали подальшого розвитку:

- систематизація складових та виділення етапів аналізу наявності та рівня використання трудових ресурсів з урахуванням їх динаміки, відповідності вимогам ринку праці, економічної активності та конкурентоспроможності, розвитку трудового потенціалу і ефективності реалізації механізму його відтворення на регіональному рівні;

- систематизація критеріальних ознак оцінки та обґрунтування інтегрального підходу організаційно-функціонального забезпечення аграрного виробництва кваліфікованими трудовими ресурсами, що базується на формуванні робочого середовища, соціальній політиці аграрних підприємств, системі розвитку та мотивації трудових ресурсів, що в сукупності дозволяє: враховувати потреби та особливості кожного окремого товаровиробника, забезпечувати його менеджмент додатковою управлінською інформацією, підвищувати рівень ефективності використання трудових ресурсів.

- пропозиції з запровадження соціально-економічних факторів мотивації праці в аграрних підприємствах на основі впровадження та використання системи ключових показників ефективності з урахуванням внеску кожного співробітника в реалізацію стратегії розвитку .

Практичне значення одержаних результатів полягає у можливості їх прикладного використання аграрними підприємствами з метою підвищення ефективності їх діяльності через запровадження сучасних мотиваційних механізмів. Основні теоретичні положення, що викладені в дисертації, доведено до рівня методичних розробок і практичних рекомендацій, які використано та впроваджено в практику управління й господарювання.

Рекомендації та пропозиції автора щодо адаптивного підходу до визначення потреби у трудових ресурсах аграрних підприємств, що враховує ключові показники продуктивності для оцінки рівня розвитку та мотивації трудових ресурсів впроваджено в діяльність ТОВ «Альфа-Агро» (довідка №205 від 30.12.2019). Рекомендації автора щодо запровадження соціально-

економічних заходів мотивації праці на основі впровадження та використання системи ключових показників ефективності з урахуванням внеску кожного співробітника в реалізацію стратегії розвитку аграрного підприємства впроваджено в діяльність Приватним сільськогосподарським підприємством «Агрофірма «Перше травня» (довідка №178 від 11.02.2020). Пропозиції організаційно-функціонального забезпечення кваліфікованими трудовими ресурсами аграрних підприємств регіону використано Департаментом економічного розвитку Дніпропетровської обласної державної адміністрації (довідка №27-00/43-14 від 04.09.2020). Основні теоретичні положення й результати дисертаційної розробки використовуються в навчальному процесі Дніпровського державного аграрно-економічного університету для підготовки бакалаврів під час викладання дисциплін «Економіка підприємств», «Організація виробництва» та в дипломних роботах магістрів за спеціальністю 073 «Менеджмент» ОПП «Управління фінансово-економічною безпекою» в Дніпровському державному аграрно-економічному університеті (довідка № 37-11-40 від 14.01.2020 р.) .

Особистий внесок здобувача. Наукові положення, розробки та висновки дисертаційної роботи є результатом самостійного дослідження та творчого наукового пошуку автора. Викладені у дисертаційній роботі наукові положення, висновки і рекомендації, отримані безпосередньо автором, є аргументованими та обґрунтованими.

Апробація результатів дисертації. Основні результати та висновки наукових досліджень апробовано у доповідях та обговорено на таких науково-практичних конференціях:

- міжнародних:

«Актуальні проблеми на сучасному етапі та перспективи розвитку фінансово-кредитного механізму АПК» (Полтава, 2007 р.); «Аграрна наука XXI століття: реалії та перспективи» (Дніпропетровськ, 2012 р.); «Актуальні проблеми сучасної науки» (Дніпропетровськ, 2012 р.); «Забезпечення сталого

розвитку аграрного сектору економіки: проблеми, пріоритети, перспективи» (Дніпропетровськ, 2012 р.); «Забезпечення сталого розвитку аграрного сектору економіки: проблеми, пріоритети, перспективи» (Дніпропетровськ, 2013 р.); «Забезпечення сталого розвитку аграрного сектору економіки: проблеми, пріоритети, перспективи» (Дніпропетровськ, 2019 р.); «Проблеми обліково-аналітичного забезпечення управління підприємницькою діяльністю» (Полтава, 2020 р.); "Recent scientific investigation" (Осло, Норвегія, 2020р.)

- всеукраїнських:

«Проблеми формування підприємництва та використання виробничих ресурсів в аграрному секторі економіки України» (Дніпропетровськ, 2004 р.); «Майбутнє – аудит» (Кривий Ріг, 2005 р.); «Економіка та управління в промисловості» (Дніпропетровськ, 2005 р.); «Соціально-економічні проблеми регіонального розвитку» (Дніпропетровськ, 2006 р.); «Облік, аудит, оподаткування та звітність у системі забезпечення економічної стійкості підприємств» (Дніпро, 2019 р.).

Публікації. Основні положення дисертації опубліковано у 20 наукових працях загальним обсягом 5,69 друк. арк., у т.ч. 6 – у наукових фахових виданнях України (3,13 друк. арк.), 2 включені до міжнародних наукометричних баз (1,82 друк. арк.), 1 – у наукових виданнях інших держав (0,63 друк. арк.), 13 – у матеріалах науково-комунікативних заходів (1,93 друк. арк.).

Структура та обсяг роботи. Дисертація складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (162 найменувань), додатків. Основний зміст роботи викладений на 219 сторінках, містить 22 таблиці і 20 рисунків.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ажаман І.А. Розвиток соціальної сфери села як чинника залучення трудових ресурсів доаграрної галузі [Електронний ресурс] / І.А. Ажаман // Наука й економіка. – 2013. – Вип. 4 (2). – С. 157-162. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nie_2013_2_4_26.
2. Антончук Д. До питання впливу трудової мотивації на економічний розвиток держави [Текст] / Д. Антончук // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 8. – С. 31-35.
3. Багрій К.Л. Деякі особливості аналізу ефективності використання трудових ресурсів / К.Л. Багрій // Облік, аналіз, аудит. – 2017. – Вип. I-II (65-66). – С. 344-350.
4. Бала В.В., Мацак А.Г. Процес мотивації персоналу підприємства та його складові. Технологический аудит и резервы производства. 2016. № 3(3). С. 46–50.
5. Білецька К.В. Трудовий потенціал як чинник активізації інноваційних процесів [Електронний ресурс] / К.В. Білецька// Ефективна економіка. – 2014. – № 4. – Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=2932>.
6. Богиня Д.П. Основи економіки праці : навч. посіб. для студентів економічних спеціальностей [Текст] / Д.П. Богиня– К.: Знання – Прес, 2001. – 314 с.
7. Богиня Д. Стимули і антистимули розвитку трудового менталітету в сучасних умовах [Текст] / Д. Богиня // Україна: аспекти праці. – 2001. – № 3. – С. 3-10.
8. Богомазова Л.В. Аналіз чисельності та структури кадрів на підприємстві [Текст] / Л.В. Богомазова // Вісник Національного технічного університету «ХПІ». Сер.: Актуальні проблеми розвитку українського суспільства. – 2014. – № 37. – С. 100-107.
9. Бойко О.О. Трудові ресурси підприємства: сутність, структура та їх

вплив на діяльність підприємства [Електронний ресурс] / О.О. Бойко, А.В. Ксьоншка, Ю.І. Перемишленікова // Бібліотечний вісник. – 2015. – С. 14-19. – Режим доступу: https://zenodo.org/record/18070/files/03_2_boyko-6.pdf.

10. Бондаревська К.В. Ефективність використання персоналу аграрних підприємств: Монографія [Текст] / К.В. Бондаревська. – Дніпропетровськ: ДДФА, 2012. – 165 с.

11. Бородіна О.М. Людський капітал на селі: наукові основи, стан, проблеми розвитку: Монографія[Текст] / О.М. Бородіна. – К.: ІАЕ УААН, 2003. – 277 с.

12. Бугуцький О.А. Фактори розвитку мотивації праці [Текст] // Економіка АПК. – 1997. – №7. – С. 79-84

13. Буряк П.Ю. Економіка праці і соціально-трудова відносина : навч. посіб. [Текст] / Буряк П.Ю. – К. : ЦУЛ, 2004. – 440 с.

14. Васильєва О.О. Соціально-економічні проблеми кадрового забезпечення сільськогосподарських підприємств [Електронний ресурс] / О.О. Васильєва // Бізнес Інформ. – 2012. – № 5. – С. 125-128. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2012_5_36.

15. Величко О.В. Економічна оцінка використання трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств [Електронний ресурс] / О.В. Величко // Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. Серія : Економіка, аграрний менеджмент, бізнес. – 2016. – Вип. 244. – С. 171-182. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvnau_econ_2016_244_20.

16. Гайдуцький А.П. Інвестиційна конкурентоздатність аграрного сектору України [Текст] / А.П. Гайдуцький. – К.: Нора-Друк, 2014. – 246 с.

17. Галицька У.Б. Формування трудових ресурсів в аграрних підприємствах [Електронний ресурс] / У.Б. Галицька // Збірник наукових праць Подільського державного аграрно-технічного університету. – 2013. –

Вип. 21. – С. 277-281. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ZnpPdatu_2013_21_62.

18. Гармідер Л.Д. Мотиваційні фактори результативності персоналу підприємства [Електронний ресурс] / Л.Д. Гармідер, Л.А. Гончар // Review of transport economics and management. – 2019. – Вип. 1. – С. 127-132. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpdnuzt_pet_2019_1_14.

19. Гетьман О.О. Економіка підприємства: навч. посібник. 2-ге вид. [Текст] / О.О. Гетьман, В.М. Шаповал. – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 488 с.

20. Гітіс Т.П. Дослідження сучасного стану трудових ресурсів України [Електронний ресурс] / Т.П. Гітіс, А.А. Нікуліна // Вісник економічної науки України. – 2018. – № 2. – С. 43-47. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Venu_2018_2_10.

21. Гнибіденко О.М. Проблеми забезпечення кадрами сільськогосподарських підприємств [Електронний ресурс] / О.М. Гнибіденко // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2015. – № 2. – С. 239-245. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2015_2_31.

22. Гончаров С.М., Кушнір Н.Б. Тлумачний словник економіста [Текст] / за ред. проф. С.М. Гончарова. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 264 с.

23. Горбач С.О. Визначення категорії трудових ресурсів: теоретичні аспекти [Текст] / С.О. Горбач // Вісник аграрної науки Причорномор'я. – 2015. – Вип. 2 (1.1). – С. 118-125.

24. Горобець Н.М. Вплив мотивації на підвищення ефективності використання трудових ресурсів в аграрних підприємствах [Електронний ресурс] / Н.М. Горобець // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2015. – № 2 (2). – С. 256-260. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu_ekon_2015_2\(2\)_60](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu_ekon_2015_2(2)_60).

25. Грішнова О. Система трудової мотивації працівників в умовах соціально-економічних перетворень в Україні [Текст] / О. Грішнова,

А. Жигірь // Україна: аспекти праці. – 1996. – № 7-8. – С. 75-77.

26. Гросул В.А. Ресурси підприємства: теоретичне осмислення сутності [Текст] / В.А. Гросул // Бізнес Інформ. – 2013. – № 7. – С. 236-242.

27. Давидюк Т.В. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій [Текст] / Т.В. Давидюк // Вісник Житомирського державного технологічного університету. – 2013. – № 1 (47). – С. 30-35.

28. Дідур К.М. Сучасні методи оцінки персоналу [Електронний ресурс] / К.М. Дідур. – Ефективна економіка. – 2011. – № 11. – Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=776>.

29. Дідур К.М. Особливості формування персоналу аграрних підприємств [Електронний ресурс] / К.М. Дідур // Економіка та держава. – 2012. – № 5. – С. 82-85. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecde_2012_5_23.

30. Дядик Т.В. Формування і використання трудових ресурсів на міжнародному рівні та в Україні [Електронний ресурс] / Т.В. Дядик, І.Л. Загребельна, К.М. Близнюк // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2018. – № 1. – С. 9-15. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vbumb_2018_1_3.

31. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. [Текст] / Є.П. Качан, О.П. Дяків, В.М. Островерхов та ін.; за ред. Є.П. Качана. – К.: Знання, 2008. – 407 с.

32. Єлейко І.В. Порівняльний аналіз ефективності використання моделей управління трудовими ресурсами [Електронний ресурс] / І.В. Єлейко, Х.П. Остапів // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство. – 2018. – Вип. 17 (1). – С. 103-107. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuumevcg_2018_17\(1\)_25](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuumevcg_2018_17(1)_25).

33. Єлець О.П. Трудові ресурси підприємства та підходи до їх оцінки

[Текст] / О.П. Єлець, І.О. Гармаш // Економіка і суспільство. – 2017. – Вип. 9. – С. 418-422.

34. Єпішев О.С. Особливості організації та оплати праці в аграрному секторі виробництва [Електронний ресурс] / О.С. Єпішев // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія : Економічні науки. – 2011. – № 4 (2). – С. 268-272. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvpusk_2011_4\(2\)__62](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvpusk_2011_4(2)__62).

35. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. [Текст] / Н.І. Єсінова. – К.: Кондор, 2004. – 432 с.

36. Жаворонок А.В. Сутність трудових ресурсів та аналіз їх використання [Текст] / А.В. Жаворонок, Н.І. Колеснікова // Молодий вчений. – 2017. – № 6. – С. 427-430.

37. Жданова Л.Л. Відтворення і нагромадження капіталу: теорія, методологія, економічна політика: Монографія [Текст] / Л.Л. Жданова. – Одеса: Астропринт, 2014. – 296 с.

38. Жибак М.М. Використання трудових ресурсів аграрними підприємствами у Західному регіоні [Текст] / М.М. Жибак, О.Г. Пасемник, О.М. Саранчук // Агросвіт. – 2009. – № 10. – С. 11-14. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/agrosvit_2009_10_3.

39. Заєць Г.П. Забезпечення раціонального використання трудових ресурсів в сучасних умовах [Електронний ресурс] / Г.П. Заєць // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2018. – № 62 дод. – С. 131-132. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vetp_2018_62dod.

40. Заславская Т.И. Методические проблемы социологического исследования мобильности трудовых ресурсов [Текст] / Т.И. Заславская – Новосибирск: Наука, 1974. – 318 с.

41. Здравосмыслов А.Г., Рожин В.Н., Ядов В.А. Человек и его работа. – М., 1967. – 392 с.

42. Зовнішня трудова міграція населення України: основні результати

вибіркового обстеження: звіт результатів першого повномасштабного вибіркового обстеження населення з питань трудової міграції [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://openukraine.org/doc/bk-migr-eng.pdf>.

43. Калініченко А.В. Мотивація та мотиваційний процес: сутність та поняття [Електронний ресурс] / А.В. Калініченко // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2013. – Вип. 42. – С. 417-420. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vetp_2013_42_72.

44. Калюжна Ю. Стратегічне управління трудовими ресурсами аграрних підприємств на засадах маркетингу [Електронний ресурс] / Ю. Калюжна, Д. Писаренко, С. Нестеренко // Agricultural and resource economics: international scientific e-journal. – 2018. – Vol. 4, № 2. – С. 55-68. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/areis_2018_4_2_6.

45. Каминський П.Д. Трудовий потенціал підприємства: сутність та структура [Електронний ресурс] / П.Д. Каминський // Торгівля і ринок України. – 2018. – № 2. – С. 78-87. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tiru_2018_2_11.

46. Капустянський П.З. Мотивація праці персоналу сучасних організацій (організаційно-управлінський аспект): монографія. Київ: ІПК ДСЗУ, 2017. 155 с.

47. Касимовский Е.В. Трудовые ресурсы, их формирование и использование в СССР [Текст] / Е.В. Касимовский // Экономические науки. – 1973. – № 7. – С. 12-18.

48. Касич А.О. Сучасні методичні підходи до аналізу використання персоналу підприємства [Текст] / А.О. Касич, М.В. Черняховська, А.М. Мірошніченко // Фінансовий простір. – 2018. – № 3 (31). – С. 35-40.

49. Кириченко С.О. Мотивації персоналу при здійсненні діяльності підприємства [Текст] / С.О. Кириченко, В.Ю. Степанюк // Сучасні проблеми економіки та підприємництва. зб. наук. пр. – В. 14. – К.: ІВЦ «Політехніка», 2014. – С. 182-186.

50. Кіріченко О.В. Сучасна інтерпретація поняття «мотивація» [Електронний ресурс] / О.В. Кіріченко // Економічний форум. – 2015. – № 1. – С. 282-286. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecfor_2015_1_48.

51. Ключковська В.О. Зелений туризм як чинник підвищення ефективності використання трудового потенціалу сільського населення [Електронний ресурс] / В.О. Ключковська, О.В. Ключковський // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2017. – № 2 (2). – С. 248-250. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu_ekon_2017_2\(2\)_52](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu_ekon_2017_2(2)_52).

52. Коба О.В. Аналіз фонду оплати праці та ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві [Електронний ресурс] / О.В. Коба, А.В. Ярова // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Економіка і менеджмент. – 2019. – Вип. 36. – С. 176-181. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmgu_eim_2019_36_26.

53. Коваленко Н.В. Теоретичні підходи до управління трудовими ресурсами [Електронний ресурс] / Н.В. Коваленко, В.В. Лисенко // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Економіка і менеджмент. – 2019. – Вип. 35. – С. 61-66. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmgu_eim_2019_35_10.

54. Коваль Л.М. Трудові ресурси аграрного сектору України та їх використання [Електронний ресурс] / Л.М. Коваль // Науковий вісник НЛТУ України. – 2014. – Вип. 24.6. – С. 223-229. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvnltu_2014_24.

55. Ковбас Г.І. Методика оцінки мотивації персоналу в умовах кризи [Електронний ресурс] / Г.І. Ковбас // Ефективна економіка. – 2019. – № 7. – Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=7189>.

56. Колот А.М. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі

факторів формування економіки знань [Текст] / А.М. Колот // Глобальна економіка XXI століття: людський вимір: монографія / [Д.Г. Лук'яненко, А.М. Поручник, А.М. Колот, Я.М. Столярчук та ін.]; за заг. ред. Д.Г. Лук'яненка, А.М. Поручника; М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана». – Київ: КНЕУ, 2008. – С. 93–104.

57. Колот А. Теоретичні й прикладні аспекти впливу заробітної плати на мотивацію трудової діяльності [Текст] / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2000. – № 8. – С. 8-14.

58. Корженівська Н.Л. Вплив трудового потенціалу аграрного сектору на демографічну безпеку [Електронний ресурс] / Н.Л. Корженівська, Н.В. Коваль // Вісник Одеського національного університету. Серія : Економіка. – 2019. – Т. 24, Вип. 2. – С. 16-19. – Режим доступу:http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vonu_econ_2019_24_2_5.

59. Корнієнко І.Г. Економічна сутність трудових ресурсів та їх місце в управлінні промисловим підприємством [Текст] / І.Г. Корнієнко // Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки. – 2011. – Вип. 4. – С. 269-274.

60. Красноженова Г.Ф. Управление трудовыми ресурсами: учеб. Пособие [Текст] / Г.Ф. Красноженова, П.В. Симонин. – М.: Инфра-М, 2011. – 159 с.

61. Красовский Ю.Д. Архитектоника организационного поведения [Текст] / Ю.Д. Красовский. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 334 с.

62. Кудлай В.Г. Особливості формування та використання трудових ресурсів аграрної сфери регіону (Київська область) [Електронний ресурс] / В.Г. Кудлай // Український соціум. – 2012. – № 2. – С. 67-78. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Usoc_2012_2_8.

63. Кудлай В.Г. Стан і проблеми розвитку трудових ресурсів аграрної сфери Київської області [Електронний ресурс] / В.Г. Кудлай // Актуальні проблеми економіки. – 2012. – № 7. – С. 164-167. – Режим доступу:

http://nbuv.gov.ua/UJRN/ape_2012_7_20.

64. Кудлай В. Соціально-економічні особливості розвитку трудових ресурсів аграрної сфери регіону [Електронний ресурс] / В.Кудлай // Україна: аспекти праці. – 2013. – № 2. – С. 3-8. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uap_2013_2_3.

65. Кузьмін О.Є. Взаємозв'язок понять «мотивація» та «мотивування» у системі мотивування персоналу підприємств [Електронний ресурс] / О.Є. Кузьмін, О.М. Бодарецька // Бізнес Інформ. – 2015. – № 1. – С. 347-352. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2015_1_58.

66. Кустріч Л.О. Економічна ефективність використання трудових ресурсів у сільському господарстві [Електронний ресурс] / Л.О. Кустріч // Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія : Економіка. – 2017. – № 7. – С. 28-32. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nznuoa_2017_7_8.

67. Лебеденко О.В. Відтворення трудових ресурсів в аграрних підприємствах [Електронний ресурс] / О.В. Лебеденко // Економіка та держава. – 2016. – № 12. – С. 51-54. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecde_2016_12_13.

68. Лисогор Л. Роль матеріальної мотивації у забезпеченні ефективного використання трудового потенціалу працюючих [Текст] // Україна: аспекти праці. – 1996. – № 5. – С. 23-25.

69. Лобода О.М. Впровадження методів економіко-математичного моделювання для оптимального управління аграрного підприємства [Електронний ресурс] / О.М. Лобода, Г.М. Кавун // Бізнес-навігатор. – 2019. – Вип. 2. – С. 175-179. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/bnav_2019_2_37.

70. Лозинська Т.М. Забезпечення сільськогосподарських підприємств Полтавської області керівниками, професіоналами, фахівцями [Електронний ресурс] / Т.М. Лозинська, О.І. Сердюк, О.В. Федірець, О.Г. Лещина //

Держава та регіони. Сер.: Економіка та підприємництво. – 2013. – № 1. – С. 134-138. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/drep_2013_1_29.

71. Лозинська Т.М. Обґрунтування методичних підходів до визначення штатної чисельності управлінських кадрів сільськогосподарських підприємств [Електронний ресурс] / Т.М. Лозинська, О.І. Сердюк, О.В. Федірець, О.Г. Лещина // Теорія та практика державного управління. – 2013. – Вип. 1. – С. 444-453. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Trpu_2013_1_60.

72. Макаренко С.С. Формування мотивації досягнень в структурі мотиваційної сфери особистості вчителя [Текст] / С.С. Макаренко // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. – 2013. – № 1. – С. 314-323.

73. Малік М.Й. Мотивація виробничої діяльності в аграрній сфері економіки [Текст] / М.Й. Малік. – Київ: ІАЕ, 1995. – 177 с.

74. Мармуль Л.О. Принципи та механізми управління й регулювання розвитку трудових ресурсів аграрних підприємств [Електронний ресурс] / Л.О. Мармуль // Економічний вісник університету. – 2019. – Вип. 40. – С. 25-31. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/escvu_2019_40_6.

75. Махсма М.Б. Економіка праці та соціально-трудові відносини [Текст] / Махсма М.Б. – К.: «Атіка», 2005. – 304 с.

76. Мельник Л.Ю., Плаксієнко В.Я., Скірко Ю.І. Економічна система суспільства: Навчальний посібник [Текст] / Л.Ю. Мельник, В.Я. Плаксієнко, Ю.І. Скірко. – Дніпропетровськ: Січ, 2001. – 546 с.

77. Мельник О.Г. Системи діагностики діяльності машинобудівних підприємств: полікритеріальна концепція та інструментарій : монографія [Текст] / О.Г. Мельник. – Львів : Вид-во Львівської політехніки, 2010. – 344 с.

78. Методика оцінки (розрахунку) загальної чисельності наявного населення по сільських населених пунктах, затверджена наказом Держкомстату від 06.05.2011 р. № 111 [Електронний ресурс] – Режим

доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/metod_polog/metod_doc/2011/111/m_rzch_nns.zip.

79. Методика проведення розрахунків (оцінок) чисельності населення, затверджена наказом Держстату від 25 грудня 2014 року № 402 [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/norm_doc/2014/402/metod.zip.

80. Методичні рекомендації з встановлення штатної чисельності керівників професіоналів та фахівців підприємств сільського господарства [Текст] / В.В. Вітвіцький та ін. – К.: НДІ «Укראгропромпродуктивність», 2005. – 128 с.

81. Мігай Н.Б. Моніторинг ефективності використання трудового потенціалу регіону [Електронний ресурс] / Н.Б. Мігай // Молодий вчений. – 2017. – № 4.4. – С. 77-81. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2017_4.

82. Міньковська А.В. Методика організації податкового обліку у системі забезпечення економічної стійкості підприємства / Н.В. Бондарчук, А.В. Міньковська // Фінансово-облікове забезпечення сталого розвитку аграрного сектора України : колективна моногр. / за заг. ред. Л.І. Катан та Н.І. Демчук. – Дніпро : Пороги, 2017. – С. 442-456. - Режим доступу : <http://dspace.dsau.dp.ua/jspui/handle/123456789/604>.

83. Міньковська А.В. Забезпеченість трудовими ресурсами та їх вплив на економічну активність східного регіону / А.В.Міньковська // Modern Economics. - 2019. – № 17. – С. 147-152. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V17\(2019\)-23](https://doi.org/10.31521/modecon.V17(2019)-23).

84. Міньковська А.В. Основні напрямки мотивації праці аграрного сектору в сучасних умовах. Аграрна наука XXI століття: реалії та перспективи. II Міжнародна науково-практична інтернет-конференція (28 лютого – 1 березня 2012 р., Дніпропетровськ). – ДДАУ. – 2012. – Т. 2. – С. 39-40.

85. Міньковська А.В. Розширене відтворення робочої сили в аграрному секторі економіки. Актуальні проблеми сучасної науки. Матеріали ІХ Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (22-24 жовтня 2012 р.). – 2012. – Ч. 1. – С. 38-40.

86. Міньковська А.В. Державне регулювання – як напрямок відтворення робочої сили АПК. Забезпечення сталого розвитку аграрного сектору економіки: проблеми, пріоритети, перспективи. ІІІ Міжнародна науково-практична інтернет-конференція (30-31 жовтня 2012 р.). ННІЕДДАУ. – 2012. – С. 33-34.

87. Міньковська А.В. Мотиваційний механізм стимулювання ефективності праці у сфері сільського господарства. Забезпечення сталого розвитку аграрного сектору економіки: проблеми, пріоритети, перспективи. Матеріали ІV Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (28-29 листопада 2013 р.). 2013 – Т. 2. – С. 62-63.

88. Міньковська А.В. Премія, як мотиваційний фактор підвищення продуктивності праці. Її види, умови виплати та документальне оформлення. Облік, аудит, оподаткування та звітність у системі забезпечення економічної стійкості підприємств: тези доповідей ІІІ Всеукраїнської науково-практичної Інтернет-конференції (16-17 травня 2019 р., Дніпро). – ННІЕ. – 2019. – С. 61-63.

89. Міньковська А.В. Оцінка демографічного стану сільського населення України. Забезпечення сталого розвитку аграрного сектору економіки: проблеми, пріоритети, перспективи. Матеріали Х Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (30-31 жовтня 2019 р.) – 2019. – Т. 2. – С. 96-97.

90. Міньковська А.В. Сучасне трактування поняття «мотивація» як фактору чи процесу в наукових дослідженнях. Проблеми обліково-аналітичного забезпечення управління підприємницькою діяльністю. Матеріали ІІ Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 100-

річчю Полтавської державної аграрної академії (23 квітня 2020) – 2020. – С.130-132.

91. Міньковська А.В. Оптимізація потреби у трудових ресурсах аграрних підприємств. I Международная научно-практическая конференция "Recent scientific investigation" (6-8 декабря 2020 года в г. Осло, Норвегия).- 2020.- С 44-46.

92. Міньковська А.В. Механізм організаційно-функціонального забезпечення аграрного виробництва кваліфікованими трудовими ресурсами [Електронний ресурс] / А.В.Міньковська// Ефективна економіка. - 2020. - № 10. – Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=8662>.- DOI: 10.32702/2307-2105-2020.10.72.

93. Мушеник І.М. Оптимізація виробничої структури високотоварних сільськогосподарських підприємств [Електронний ресурс] / І.М. Мушеник// Інноваційна економіка. – 2013. – № 6. – С. 71-73. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/inek_2013_6_19.

94. Мушеник І.М. Фактори формування виробничої структури і розмірів сільськогосподарських підприємств [Електронний ресурс] / І.М. Мушеник, Т.В. Марусей //Збірник наукових праць Подільського державного аграрно-технічного університету. Сільськогосподарські науки. – 2014. – Вип. 22 (2).– С. 148-151. – Режим доступу:[http://nbuv.gov.ua/UJRN/ZnpPdatucg_2014_22\(2\)__30](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ZnpPdatucg_2014_22(2)__30).

95. Нагаєв В.М. Методичні підходи щодо визначення штатної чисельності управлінських кадрів аграрних формувань [Електронний ресурс] / В.М. Нагаєв. //Ефективна економіка. – 2011. – № 11. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2011_11_25.

96. Население и трудовые ресурсы: Справочник [Текст] / Сост. А.Г. Новицкий. – М.: Мысль. – 1990. – 398 с.

97. Никитенко А.А. Экономика сельского хозяйства [Текст] / А.А. Никитенко; под ред. А.А. Никитенко. 3-е изд., перераб. и доп. – Москва:

Колос, 2015. – 335 с.

98. Нужна С.А. Оптимізація використання виробничих ресурсів підприємствами аграрного сектору [Електронний ресурс] / С.А. Нужна, Н.М. Самарець // Економічний аналіз. – 2018. – Т. 28 (4). – С. 225-234. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/escan_2018_28\(4\)__32](http://nbuv.gov.ua/UJRN/escan_2018_28(4)__32).

99. Окландер Т.О. Роль управління трудовими ресурсами в системі підвищення конкурентоспроможності підприємства [Електронний ресурс] / Т.О. Окландер, О.М. Осетян, К. Давидова // Причорноморські економічні студії. – 2018. – Вип. 35 (2). – С. 107-112. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/bses_2018_35\(2\)__22](http://nbuv.gov.ua/UJRN/bses_2018_35(2)__22).

100. Окландер Т.О. Проблеми оцінювання стану трудових ресурсів в Україні [Електронний ресурс] / Т.О. Окландер, В.О. Шубенкіна // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Економіка і менеджмент. – 2018. – Вип. 30. – С. 4-8. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmgu_eim_2018_30_3.

101. Осовська Г.В. Управління трудовими ресурсами: Навч. посібник [Текст] / Г.В. Осовська, О.В. Крушельницька. – К.: Кондор, 2003. – 224 с.

102. Паніотто В.І. Статистичний аналіз соціологічних даних / В.І. Паніотто, В.С. Максименко, Н.М. Харченко. Київ: Вид. дім «КМ Академія», 2004. 270 с.

103. Перебийніс В.І. Управління використанням трудових ресурсів на підприємствах : монографія [Текст] / В.І. Перебийніс, Т.П. Житник. – Полтава : РВЦ ПУСКУ, 2008. – 331 с.

104. Петренко Н.О. Удосконалення системи комплексного аналізу використання трудових ресурсів в аграрній сфері на регіональному рівні [Електронний ресурс] / Н.О. Петренко // Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер. : Економічні науки. – 2017. – Вип. 27 (2). – С. 101-106. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu_en_2017_27\(2\)__27](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu_en_2017_27(2)__27).

105. Петрушина Т.О. Ценностные приоритеты и реальные характеристики трудовой жизни населения Украины [Електронний ресурс] / Т.О. Петрушина, Б.В. Слющинский // Вісник Маріупольського державного університету. Серія: Філософія, культурологія, соціологія. – 2018. – Вип. 15. – С. 106-119. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vmdu_fks_2018_15_16.

106. Побережна Н.М. Трудові ресурси та їх роль в інноваційному розвитку сучасного підприємства [Електронний ресурс] / Н.М. Побережна, М.С. Пантелєєв, В.О. Гаркуша // Причорноморські економічні студії. – 2017. – Вип. 17. – С. 122-128. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/bses_2017_17_25.

107. Покинъчереда В.В. Трудові ресурси, робоча сила, людський капітал: обліково-економічна сутність категорій [Текст] / В.В. Покинъчереда / Економіка та держава. – 2018.– № 8. – С. 35-41.

108. Политическая экономия: Словарь [Текст] / Под ред. О.И. Ожерельева и др. – М.: Политиздат, 1990. – 607 с.

109. Про зайнятість населення: закон України від 5 липня 2012 року № 5067-VI (зі змінами та доповненнями) [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.

110. Проблеми ефективного функціонування АПК в умовах нових форм власності та господарювання: Кол. Монографія у двох томах. – Т2 [Текст] / За ред. П.Т. Саблука, В.Я. Амбросова, Г.Є. Мазнева. – К.: ІАЕ, 2001. – 851 с.

111. Пугач А.М. Основні підходи до формування та використання трудових ресурсів в процесі розвитку аграрного ресурсного потенціалу України [Електронний ресурс] / А.М. Пугач // Інвестиції: практика та досвід. – 2015. – № 16. – С 121-124. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ipd_2015_16_27.

112. Рябоконт В.П. Адаптація системи мотивації праці до умов

ринку [Текст] / В.П. Рябоконт // Фінанси України. – 2001. – № 5. – С. 10-16.

113. Сайт Державної служби статистики України - Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

114. Саруханов Э.Р. Социально-экономические проблемы управления рабочей силой при социализме [Текст] / Э.Р. Саруханов. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1981. – 143 с.

115. Самоукина Н.В. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах : Монография [Текст] / Н.В. Самоукина. – М.: Вершина, 2006. – 224 с.

116. Семикіна М. Аспекти перебудови ментальності працівників у системі мотиваційного менеджменту [Текст] / М. Семикіна // Україна: аспекти праці. – 2001. – № 4. – С. 40-46

117. Сікун О.А. Мотивація як чинник підвищення ефективності праці персоналу підприємства [Електронний ресурс] / О.А. Сікун // Молодий вчений. – 2019. – № 1 (2). – С. 506-510. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2019_1%282%29__60.

118. Скриньковський Р.М. Діагностика використання трудових, матеріальних, фінансових та енергетичних ресурсів підприємства як інструмент управління елементами його виробничо-господарської діяльності [Електронний ресурс] / Р.М. Скриньковський // Проблеми економіки. – 2015. – № 1. – С. 249-254. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pekon_2015_1_32.

119. Смирнов В.Т. Классификация и виды человеческого капитала в инновационной экономике [Електронний ресурс] / В.Т. Смирнов, И.В. Скоблякова // Креативная экономика. – 2006. – № 1. – Режим доступу: <http://creativeconomy.ru/library/prd165.php>.

120. Советский энциклопедический словарь [Текст] / Гл.ред. А.М. Прохоров. – 4-е изд. – М.: Сов. энциклопедия. – 1986. – 1600 с.

121. Статівка Н.В. Державний вплив на процеси відтворення трудових

ресурсів аграрного сектора економіки [Електронний ресурс] / Н.В. Статівка. // Державне будівництво. – 2013. – № 1. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2013_1_15.

122. Статистична інформація [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

123. Статистична інформація. Головне управління статистики у Дніпропетровській області [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.dnepstat.gov.ua>.

124. Стільник В.В. Побудова системи кадрового документаційного забезпечення управління персоналом на сільськогосподарських підприємствах [Електронний ресурс] / В.В. Стільник, Н.Є. Зінгаєва, А.Є. Багіна // Молодий вчений. – 2018. – № 9 (2). – С. 520-522. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2018_9\(2\)__56](http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2018_9(2)__56).

125. Стратегія розвитку Дніпропетровської області на період до 2020 року [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://adm.dp.gov.ua/storage/app/media/uploaded-files/rozvitku-dnipropetrovskoi-oblasti-na-period-do-2020-roku.pdf>

126. Стрельбіцький П.А. Діагностика регіональних тенденцій формування та розвитку трудових ресурсів [Електронний ресурс] / П.А. Стрельбіцький, А.Я. Михайлик // Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Економічні науки. – 2011. – Вип. 4. – С. 618-627. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vkrnuen_2011_4_131.

127. Терьохін С.В. Види та засоби аналізу ефективності використання трудових ресурсів підприємством [Текст] / С.В. Терьохін, І.А. Шеховцова // Сучасні проблеми економіки та підприємництва. – 2014. – Вип. 13. – С. 269-273.

128. Трифонов Г.Ф. Шляхи підвищення ефективності використання трудових ресурсів підприємства в кризових умовах [Електронний ресурс] /

Г.Ф. Трифонов, Ю.К. Сотченко, К. Туркіна // Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії. – 2018. – Вип. 4. – С. 125-128. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/evzdia_2018_4_26.

129. Тужилкіна О.В. Підвищення вагомості нематеріальних чинників мотивації праці у формуванні людського капіталу сучасного підприємства в Україні [Текст] / О.В. Тужилкіна // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 9. – С. 37-41.

130. Тупас А.В. Особенности воспроизводства в АПК [Текст]/ А.В. Тупас // Вісник ХНАУ. – 2006. – № 9. – С. 270-274.

131. Тупас А.В. Фактори формування трудового потенціалу в АПК [Текст] / А.В. Тупас // Збірник наукових праць Луганського національного аграрного університету. Серія: «Економічні науки». – 2006. – № 62/85. – С. 107-110.

132. Тупас А.В. Використання трудового потенціалу села [Текст] /А.В. Тупас // Вісник ХНТУСГ. – 2007. – № 66. – С. 253-259.

133. Тупас А.В. Оцінка ефективності оптимізації галузевої структури [Текст] / А.В. Тупас // Наука й економіка. Науково-теоретичний журнал Хмельницького економічного університету. – 2008. – Вип. 2 (10). – С. 298-301.

134. Тупас А.В. Резерви посилення мотивації праці в приватних сільськогосподарських підприємствах. Проблеми формування підприємництва та використання виробничих ресурсів в аграрному секторі економіки України. Науково-практична конференція викладачів, аспірантів та студентів інституту економіки. – ДДАУ. – 2004. – С. 100-101.

135. Тупас А.В. Особенности воспроизводства в сельском хозяйстве. Майбутнє – аудит. Матеріали Міжвузівської науково-практичної конференції – м. Кривий Ріг. – 2005. – С.91-92.

136. Тупас А.В. Процесс расширенного производства как экономическая категория. Економіка та управління в промисловості.

Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції, присвяченої 70-річчю факультету економіки і менеджменту Національної металургійної академії України. – 2005. – Т. 1. – С. 213-214.

137. Тупас А.В. Робоча сила як економічна категорія. Соціально-економічні проблеми регіонального розвитку. Збірник наукових праць. Матеріали VIII науково-практичної конференції 10 листопада 2006. –С. 303-305.

138. Тупас А.В. Заробітна плата як визначальний фактор зайнятості працівників в сільському господарстві. Актуальні проблеми на сучасному етапі та перспективи розвитку фінансово-кредитного механізму АПК. Міжнародна науково-практична конференція присвячена 5-річчю кафедри фінансів і кредиту (25-26 жовтня 2007 року). ПДАТУ, 2007. – Випуск 15. – Т.3. – С. 157-161.

139. Федієнко П.М. Через приватизацію – до мотивації [Текст] / П.М. Федієнко // Економіка АПК. – 1996. – № 6. – С. 79-82.

140. Хоменко І.М. Оцінка рівня мотивації праці персоналу машинобудівних підприємств [Текст] / І.М. Хоменко. – Економічний вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». – 2013. – № 10. – С. 293-298.

141. Цигенс О.П. Продуктивність праці як основа формування мотивації персоналу аграрних підприємств [Електронний ресурс] / О.П. Цигенс. – Продуктивність агропромислового виробництва. Економічні науки. – 2014. – Вип. 25. – С. 54-59. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pav_2014_25_11.

142. Цимбал Н.В. Теоретичні основи діагностики ефективності використання трудових ресурсів підприємства [Електронний ресурс] / Н.В. Цимбал // Вісник Запорізького національного університету. Економічні науки. – 2017. – № 4. – С. 50-54. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vznu_eco_2017_4_9.

143. Чайка Т.Ю. Коефіцієнтний аналіз трудових ресурсів і витрат на оплату праці: розрахунок за фінансовою і статистичною звітністю та сучасні тенденції аналізу (на прикладі підприємств готельно-ресторанного бізнесу)[Текст] / Т.Ю. Чайка, Н.Ю. Мардус, Ю.А. Логвінов // Інвестиції: практика та досвід. – 2018. – № 22. – С. 90-96.

144. Чалий О.І. Трудові ресурси: аспекти формування та розвитку: Монографія[Текст] / О.І. Чалий, А.В. Лобза. – Д.: ДДФЕІ, 2003. – 96 с.

145. Чебанова Н.В. Трудові ресурси як важіль підвищення конкурентоспроможності підприємства [Електронний ресурс] / Н.В. Чебанова, О.П. Чебанова, С.В. Міхієнко // Вісник ХНАУ. Серія: Економічні науки. – 2018. – № 3. – С. 33-43. – Режим доступу:http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vkhnau_ekon_2018_3_6.

146. Через покоління кількість охочих працювати в сільському господарстві знизиться в десятки разів [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://propozitsiya.com/ua/chez-pokolinnya-kilkist-ohochyh-pracyuvaty-v-silskomu-gospodarstvi-znyzytsya-v-desyatky-raziv>.

147. Червінська Л.П. Мотивація трудової діяльності в аграрній сфері [Текст] / Л.П. Червінська // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 6 – С. 51.

148. Червінська Л.П. Мотивація праці в умовах інноваційного розвитку АПК [Текст] / Л.П. Червінська // Проблеми науки. – 2005. – № 1. – С. 35-41.

149. Черкасова Т.І. Проблеми розвитку аграрного сектору України [Електронний ресурс] / Т.І. Черкасова, І.В. Моторнюк, Ю.М. Мотрошак // Причорноморські економічні студії. – 2019. – Вип. 40. – С. 57-61. – Режим доступу: http://bses.in.ua/journals/2019/40_2019/12.pdf.

150. Шашина М.В. Формування мотиваційної складової кадрової політики підприємства в умовах високого рівня мобільності робочої сили [Електронний ресурс] / М.В. Шашина, Р.В. Тульчинський,

О.Ю. Федотов // Агросвіт. – 2019. – № 3. – С. 48-52. – Режим доступу: http://www.agrosvit.info/pdf/3_2019/8.pdf.

151. Шитікова Л.В. Окремі аспекти статистичної оцінки стану показників ефективного управління трудовими ресурсами підприємства [Електронний ресурс] / Л.В. Шитікова // Економічний простір. – 2018. – № 132. – С. 175-184. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/есpros_2018_132_18.

152. Шкільов О.В. Організація виробництва і підприємницької діяльності в сільськогосподарських підприємствах [Текст]. – К.: Урожай. – 1997. – 336 с.

153. Шкуратов О.І. Оцінка використання ресурсного потенціалу сільськогосподарських підприємств [Текст] / О.І. Шкуратов. – Агросвіт. – 2014. – № 4. – С. 3-8.

154. Шовкопляс О.О. Ефективність системи управління трудовими ресурсами аграрних підприємств Луганської області [Електронний ресурс] / О.О. Шовкопляс // Вісник Харківського національного аграрного університету ім. В.В. Докучаєва. Сер.: Економічні науки. – 2014. – № 5. – С. 282-291. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vkhnau_ekon_2014_5_44.

155. Шпикуляк О.Г. Менеджмент і здійснення кадрової політики аграрного підприємства [Текст] / О.Г. Шпикуляк // Економіка АПК. – 2015. – № 12. – С. 133-136.

156. Шпортюк Н. Державно-управлінський вплив на процеси формування, розподілу та використання трудових ресурсів в аграрному секторі економіки [Електронний ресурс] / Н. Шпортюк, А. Пугач // Державне управління та місцеве самоврядування. – 2016. – Вип. 4. – С. 87-91. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/dums_2016_4_15.

157. Шубала І.В. Напрями вдосконалення системи мотивації персоналу підприємства [Електронний ресурс] / І.В. Шубала, І.С. Гура,

О.С. Гура // Економічний форум. – 2019. – № 2. – С. 197-202. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecfor_2019_2_32.

158. Щокін Г.В. Теорія кадрової політики: Монографія [Текст] / Г.В. Щокін.– Київ: МАУП, 2010.– 176 с.

159. Eurostat News Releases. 51/2012 – 30 March 2012. Urban-intermediate-rural regions [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/1-30032012-BP/EN/1-30032012- BP-EN.pdf.

160. Harvard Business Review 2004 №01 January

161. Minkovskaya A (2019) Otsinka rivnja ta efekтивности vikoristannja trudovih resursiv v sils'komu gospodarstvi Ukraini [Estimation of level and efficiency of labor resources use in agriculture of Ukraine] / Paradigm of knowledge. №3(35), pp. 17-26 [in Ukraine] – Режим доступу : <https://naukajournal.org/index.php/Paradigm/article/view/1842>.

162. Saaty, Thomas L. (англ.) Relative Measurement and its Generalization in Decision Making: Why Pairwise Comparisons are Central in Mathematics for the Measurement of Intangible Factors – The Analytic Hierarchy / Network Process (англ.) // RACSAM (Review of the Royal Spanish Academy of Sciences, Series A, Mathematics) : journal. 2008. June (vol. 102, no. 2). P. 251-318.