

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДНІПРОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНО-ЕКОНОМІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ**

МІНЬКОВСЬКА АЛЬОНА ВІКТОРІВНА

УДК 331.108:330.131.5

**РОЗВИТОК ТА МОТИВАЦІЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ В АГРАРНИХ
ПІДПРИЄМСТВАХ**

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

Автореферат
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Дніпро – 2021

Дисертацією є кваліфікаційна наукова робота на правах рукопису
Робота виконана в Дніпровському державному аграрно-економічному університеті
Міністерства освіти і науки України.

Науковий керівник: академік АЕНУ, доктор економічних наук,
професор
Плаксієнко Валерій Якович,
Полтавська державна аграрна академія,
завідувач кафедри бухгалтерського обліку та
економічного контролю

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор
член-кореспондент НААН України,
Ульянченко Олександр Вікторович
Харківський національний аграрний університет
ім. В.В. Докучаєва, ректор

кандидат економічних наук, доцент
Бондаревська Ксенія Валентинівна
Дніпровський національний університет імені
Олеся Гончара
доцент кафедри економіки та управління
національним господарством

Захист відбудеться «28» квітня 2021 р. о 13 годині на засіданні спеціалізованої вченої
ради Д 08.804.01 у Дніпровському державному аграрно-економічному університеті
Міністерства освіти і науки України за адресою: 49600, м. Дніпро, вул. Сергія Єфремова, 25,
ауд. 342.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Дніпровського державного аграрно-
економічного університету Міністерства освіти і науки України за адресою: 49600, м. Дніпро,
вул. Сергія Єфремова, 25.

Автореферат розісланий «27» березня 2021 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради
кандидат економічних наук



Д.В. Воловик

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

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.

Дослідження трудових ресурсів та розвитку мотивації праці в аграрних підприємствах займалися такі вчені, як: Л. Мельник, В. Плаксієнко, Ю. Скірко, А. Колот, А. Нікітенко, С. Струмилін, Є. Касимовський, О. Ожерельєв, В. Андрієнко, Д. Богиня, В. Дієсперов, 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 науковими програмами, планами, темами, грантами. 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 сформулювати 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 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 і 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 і 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, надання пільгових кредитів або допомога у видачі кредитів, можливість оздоровлення 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 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 ХХІ 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, 2020р.); "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 науко-метричних 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 рисунки.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми дослідження, сформульовано мету, основні завдання, об'єкт, предмет, методи дослідження, визначено наукову новизну, практичне значення отриманих результатів, особистий внесок автора, наведено дані щодо апробації результатів дослідження, їх оприлюднення та структури дисертації.

У першому розділі «**Теоретичні основи формування та розвитку трудових ресурсів в аграрному виробництві**» - узагальнено теоретичні підходи до розкриття основних дефініцій категорії «трудові ресурси» та сформовано авторське визначення сутності поняття «трудові ресурси аграрного підприємства»; виявлено концептуальні засади мотиваційного механізму підвищення ефективності використання трудових ресурсів аграрних підприємств з використанням ключових показників ефективності (КПІ).

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 «трудові 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. Таким чином, на нашу думку, більш повним поняттям трудових ресурсів аграрних підприємств є таке визначення: це 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.

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

здіяних у виробничих процесах. Для цього нами було узагальнено структуру трудових ресурсів, яка підтверджує існування тісного діалектичного взаємозв'язку між рівнями концентрації трудових ресурсів як в цілому по країні, так і в регіонах, сільськогосподарській галузі, так і в окремому аграрному підприємстві.

В результаті дослідження основних показників використання трудових ресурсів в аграрних підприємствах було узагальнено основні підходи до їх визначення. Було доповнено існуючі підходи до оцінки використання трудових ресурсів окремими етапами, що дає змогу не тільки визначити кількісні та якісні показники використання трудових ресурсів аграрного підприємства, але й оцінити існуючі на підприємстві системи розвитку та мотивації персоналу (рис.1).



Рис.1. Комплексна система оцінки використання трудових ресурсів аграрних підприємств

Для досягнення зацікавленості працівників у набутті високої кваліфікації, творчому зростанні, інтенсивному розвитку та реалізації у праці знань, здібностей має діяти ефективний мотиваційний механізм, спрямований на підвищення конкурентоспроможності на мікро- і макроекономічному рівнях. В якості такого механізму нами було запропоновано використання мотиваційної моделі, побудованої на використанні ключових показників ефективності (КПІ),

які будуть містити не тільки оцінку діяльності трудових ресурсів, але й мотиваційну складову. Мотиваційна складова КРІ містить такі компоненти, як: константна частина (окладу або тарифної ставки), змінна частина (частини грошової винагороди, яка прив'язана до результатів діяльності співробітника через КРІ.), нерегулярні премії (спеціальних разових премій, які виплачуються за успішні ініціативи працівника, виконання робіт, виникнення яких неможливо запланувати заздалегідь).

У другому розділі «Сучасний рівень розвитку та мотивації трудових ресурсів аграрних підприємств» - визначено місце та роль трудових ресурсів в процесі розширеного відтворення аграрного виробництва, зроблено узагальнення та систематизацію показників використання трудових ресурсів аграрних підприємств, виявлено та систематизовано основні мотиваційні фактори підвищення ефективності використання трудових ресурсів аграрних підприємств.

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 2937,6 тис. осіб, що на 153,8 тис. осіб, або на 4,98 % менше, ніж у 2015 р., при цьому в рослинництві чисельність трудових ресурсів збільшилася на 13,09 %, а у тваринництві зменшилася на 43,37 %. Продуктивність праці в сільськогосподарських підприємствах країни збільшилася на 37,71 %, що становить 85,88 тис. грн. в розрахунку на одного працюючого. Зростання ефективності використання трудових ресурсів спостерігається як у галузі рослинництва, так і у галузі тваринництва (табл.1).

Таблиця 1

Трудові ресурси сільськогосподарських підприємств України та ефективність їх використання

Показник	Роки					2019 р. до 2015 р., %
	2015	2016	2017	2018	2019	
Усього зайнятих у с.-г. виробництві, тис. осіб	3091,4	2870,6	2866,5	2860,7	2937,6	95,02
у тому числі: у рослинництві	2102,2	2065,6	2057,3	2075,9	2377,3	113,09
у тваринництві	989,2	805,0	809,2	784,8	560,3	56,63
Продуктивність праці в сільськогосподарських підприємствах, тис. грн.*	227,75	223,31	275,32	271,49	313,63	137,71
у тому числі: у рослинництві	228,88	218,77	270,86	260,79	305,31	133,40
у тваринництві	224,11	237,99	292,51	315,50	348,90	155,68
Середньомісячна зарплата, всього, грн	2476,0	3140,0	3916,0	5761,0	7166,0	289,42

* - на 1 зайнятого в сільськогосподарському виробництві, у постійних цінах 2010 року

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.

Проведений аналіз динаміки продуктивності праці та факторів впливу в окремих агропідприємствах Дніпропетровської області за період 2018-2019 рр. показав зниження продуктивності праці на 8,73 %, що в абсолютному вираженні склало 120,23 тис. грн. Зміни відбулися за рахунок незначного збільшення середньорічної кількості працівників (на 0,17 %), та зниження доходу від реалізації продукції - 8,88 %. (табл. 2).

Таблиця 2

Продуктивність праці та фактори впливу на її рівень

Найменування	Період		
	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Агрегатні індекси продуктивності праці за рахунок змін:			
- продуктивності праці, %	122,70	164,10	91,27
- середньорічної кількості працівників, %	96,33	123,46	100,17
- доходу від реалізації продукції, %	127,43	132,95	91,11
Абсолютний приріст (зниження) продуктивності праці за рахунок змін:			
- продуктивності праці, тис.грн.	155,62	538,50	120,23
- середньорічної кількості працівників, тис.грн.	-25,07	261,90	2,36
- доходу від реалізації продукції, тис.грн.	180,69	276,60	-122,58

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.

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).

У третьому розділі «**Напрями розвитку та підвищення рівня мотивації трудових ресурсів в аграрному виробництві**» - запропоновано методичний підхід до визначення потреби в трудових ресурсах аграрних підприємств; розроблено критеріальні ознаки оцінки та обґрунтовано інтегральний підхід до організаційно-функціонального забезпечення аграрного виробництва кваліфікованими трудовими ресурсами; надано пропозиції з запровадження соціально-економічних факторів мотивації праці в аграрних підприємствах.

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.

В роботі 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 у 2019 році порівняно з 2017 роком, зменшити плинність трудових ресурсів, що була зумовлена виконанням сезонних робіт, суттєво диференціювати систему оплати праці,

Автором розроблено та запропоновано до використання 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.

Пропонується визначати інтегральний індикатор оцінки використання трудових ресурсів аграрних підприємств ($I_{ВТР}$) за формулою:

$$I_{BTP} = \sqrt[5]{I_{\Phi PC} \times I_{\Phi TP} \times I_{CPTP} \times I_{CMTT} \times I_{CII}}, \quad (1)$$

де $I_{\Phi PC}$ – індикатор рівня формування робочого середовища аграрних підприємств; $I_{\Phi TP}$ – індикатор політики аграрних підприємств щодо формування трудових ресурсів; I_{CPTP} – індикатор системи розвитку трудових ресурсів аграрних підприємств; I_{CMTT} – індикатор системи мотивації трудових ресурсів аграрних підприємств; I_{CII} – індикатор соціальної політики аграрних підприємств.

Кожен окремий індикатор із числа складових інтегрального показника ми визначаємо за формулою:

$$I_X = \sqrt[n]{X_1 \times X_2 \times \dots \times X_n}, \quad (2)$$

де X – відповідний рівень показника кожного окремого індикатора; n – кількість таких показників.

Розрахунок інтегрального індикатора рівня використання трудових ресурсів у досліджуваних аграрних підприємствах представлено в табл. 3.

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 буде 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.

Таблиця 3

Ефективність використання трудових ресурсів аграрних підприємств

Назва індикатора	ТОВ «Альфа-Агро»			ФГ «Агроальянс»			ПрАТ «Петриківський рибгосп»			ПП «АФ «Перше Травня»			ТОВ «Колос»		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Індикатор рівня формування середовища аграрних підприємств (<i>ІФРС</i>)	0,70	0,70	0,72	0,74	0,75	0,75	0,80	0,80	0,81	0,73	0,73	0,72	0,61	0,62	0,62
Індикатор рівня політики формування трудових ресурсів аграрними підприємствами (<i>ІПФТР</i>)	0,50	0,52	0,52	0,23	0,22	0,22	0,54	0,49	0,60	0,23	0,24	0,24	0,21	0,21	0,21
Індикатор системи розвитку трудових ресурсів аграрних підприємств (<i>ІСРТР</i>)	0,47	0,51	0,49	0,34	0,36	0,33	0,52	0,54	0,56	0,14	0,21	0,27	0,13	0,14	0,13
Індикатор системи мотивації трудових ресурсів аграрних підприємств (<i>ІСМТР</i>)	0,62	0,64	0,70	0,57	0,55	0,56	0,70	0,71	0,77	0,50	0,49	0,47	0,39	0,36	0,39
Індикатор соціальної політики аграрних підприємств (<i>ІСП</i>)	0,12	0,11	0,12	0,11	0,12	0,13	0,20	0,21	0,20	0,05	0,05	0,05	0,09	0,09	0,09
Інтегральний індикатор рівня використання трудових ресурсів (<i>ІВТР</i>)	0,42	0,42	0,44	0,33	0,33	0,33	0,50	0,50	0,53	0,23	0,25	0,26	0,23	0,23	0,23

Удосконалення механізму розвитку соціально-економічних факторів мотивації праці в аграрних підприємствах пропонується здійснювати на основі впровадження і використання системи КРІ та створення системи ключових показників, що відображають вплив дій кожного співробітника на виконання корпоративної стратегії підприємства. На основі КРІ 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 КРІ 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 КРІ може становити від 50 до 200 % від постійної частини (окладу) і залежить від посади конкретного співробітника і відношення до того чи іншого підрозділу. 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 (табл.4).

Таблиця 4

Алгоритм оцінки компетентностей трудових ресурсів в аграрних підприємствах

Вид компетентностей	Вагові коефіцієнти		Сумарна оцінка в балах (К)	Величина надбавки до посадового окладу	
Ключові компетентності					
1. Наявність зацікавленості до професії	0,1	0,4	} {	41-50	20 %
2. Вміння аналізувати та організовувати свою роботу	0,1			35-40	15 %
3. Вміння користуватися інформаційно-комунікаційними технологіями	0,15			29-34	10 %
4. Вміння працювати в колективі та реагувати на конфліктні ситуації	0,05				
Професійні компетентності					
1. Вміння управляти автотранспортом категорії «С», тракторною технікою та комбайнами	0,25	0,6	} {	24-28	5 %
2. Виконання відповідних технологічних робіт з обслуговування сільськогосподарської техніки	0,15			менше 24	0
3. Вміння здійснювати дрібний поточний ремонт сільськогосподарської техніки	0,15				
4. Вміння вести відповідну документацію	0,05				

В результаті застосування оцінки компетентностей трудових ресурсів в ТОВ «Альфа-Агро» вдалося досягнути наступних результатів – скоротити чисельність працівників в середньорічному на 12 осіб шляхом поєднання різноманітних видів робіт та їх закріплення за відповідними працівниками; збільшення чистого прибутку на 5060 тис. грн. та на 16% збільшення частки додаткової заробітної плати та виплат заохочень в загальній структурі витрат на оплату праці.

Встановлено, що поєднання системи KPI з оцінкою компетентності кожного окремого працівника забезпечить прозорість у застосуванні механізмів стимулювання трудових ресурсів та сформує у них якісно нову мотиваційну систему.

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі здійснено узагальнення теоретичних положень, методичних підходів та обґрунтовані практичні рекомендації щодо розвитку та мотивації трудових ресурсів аграрних підприємств.

1. Узагальнивши існуючі підходи до трактування сутності трудових ресурсів, було запропоновано визначати трудові ресурси як базовий чинник розширеного відтворення аграрних підприємств. При цьому зміст поняття «трудова ресурси аграрних підприємств» визначено як мешканці сільських громад незалежно від віку, які можуть бути залучені до конкретних видів трудової діяльності з урахуванням кваліфікації та професійних навичок на таких підприємствах, забезпечуючи розширене відтворення аграрного виробництва. На відміну від робочої сили, трудові ресурси характеризуються накопичувальним ефектом для їх можливого використання в майбутньому у виробничих процесах, що забезпечує задоволення відкладеного попиту підприємства на трудові ресурси шляхом залучення економічно неактивного населення на ринку праці. Саме тому трудові ресурси з точки зору їх участі у відтворювальних процесах, зокрема і в розширеному відтворенні, можна визначити як ресурсну категорію, особливо на етапі їх формування підприємством із зовнішнього середовища.

2. Для досягнення зацікавленості працівників у набутті високої кваліфікації, творчому зростанні, інтенсивному розвитку та реалізації у праці знань, здібностей має діяти ефективний мотиваційний механізм, спрямований на підвищення конкурентоспроможності на мікро- і макроекономічному рівнях. Виявлено мотиваційні фактори (матеріальні та нематеріальні) підвищення ефективності використання трудових ресурсів аграрних підприємств. Сформовано концептуальні засади мотиваційного механізму підвищення ефективності використання трудових ресурсів аграрних підприємств, які передбачають використання мотиваційної моделі, побудованої на використанні ключових показників ефективності (KPI), які включають не тільки оцінку діяльності трудових ресурсів, але й мотиваційну складову. Мотиваційна

складова КРІ містить такі компоненти, як: константна частина, змінна частина, нерегулярні премії.

3. Констатовано, що сучасний стан аграрного сектору економіки приводить до того, що багато підприємств змушені екстрено шукати нові шляхи розвитку і вдосконалення своєї діяльності. В сучасних умовах головною якісною ознакою ефективної системи господарювання є висока продуктивність праці, яка виступає інтегрованою оцінкою результативної взаємодії цілої низки елементів економічної системи, є критерієм стану і спроможності господарства. Проведений розрахунок продуктивності праці дозволив дійти висновку, що на агропідприємствах Дніпропетровської області проглядається загальна тенденція до певного поліпшення економічного стану, прагнення ефективного використання наявних трудових ресурсів. Підприємства намагаються зберегти досягнутий рівень використання трудових ресурсів для подальших позитивних змін. Дослідження динаміки продуктивності праці і оцінки факторів впливу в цілому за 2015-2019 роки проведено за допомогою індексного аналізу. Аналіз розрахунку побудованих агрегатних індексів на агропідприємствах Дніпропетровської області дав наступні результати: рівень продуктивності праці в розрахунку на одного середньорічного працівника в цілому за період 2016-2019рр. підвищився на 22,7 %, за рахунок змін доходу від реалізації продукції - 27,43 % та за рахунок змін середньорічної кількості працівників спостерігаємо зниження досліджуваного показника на 3,67 %. Проведено систематизацію складових та виділено етапи 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.

4. Від ефективної мотивації праці трудових ресурсів залежить стабільність висококваліфікованих трудових колективів, підвищення продуктивності праці, моральний і матеріальний стан кожного працівника та колективу в цілому. Розроблений методичний інструментарій оцінки рівня мотивації трудових ресурсів аграрних підприємств, передбачає визначення інтегрального показника оцінки впливу нематеріальних методів (надання пільгового харчування, транспортні послуги, можливість професійного навчання, 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. На нашу думку, це дозволить мобілізувати зусилля, створити необхідну зацікавленість працівників у зростанні як індивідуальних результатів діяльності, так і виробничих результатів підприємства, загалом, сприятиме прояву творчого потенціалу робітників, підвищенню рівня їхньої компетенції.

5. Запропоновано методичний підхід до визначення потреби в трудових ресурсах аграрних підприємств, що базується на адаптивному підході та враховує ключові показники 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 підприємств. За рахунок 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.

6. Оцінивши перспективи організаційно-функціонального забезпечення аграрного виробництва кваліфікованими трудовими ресурсами, систематизовано критеріальні ознаки оцінки та обґрунтовано інтегральний підхід організаційно-функціонального забезпечення аграрного виробництва кваліфікованими трудовими ресурсами, що базується на формуванні робочого середовища, соціальной політиці аграрних підприємств, системі розвитку та мотивації трудових ресурсів. Запропонована методика дозволяє: визначати рівень використання трудових ресурсів аграрними підприємствами, класифікувати його (критичний, низький, середній, достатній, високий) та 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, забезпечить менеджмент таких підприємств додатковою управлінською інформацією, підвищить рівень ефективності використання трудових ресурсів через запровадження відповідних механізмів та інструментів мотивації та розвитку трудових ресурсів.

7. Досліджено розвиток соціально-економічних факторів мотивації праці в аграрних підприємствах та обґрунтовано 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. Застосування запропонованого інструментарію забезпечить прозорість у застосуванні механізмів стимулювання трудових ресурсів та сформує у них якісно нову мотиваційну систему, в якій кінцевий результат у вигляді розміру заробітної плати бути залежати від кількісно-якісних показників роботи трудових ресурсів; дасть змогу диференціювати преміальні виплати по кожному окремому працівнику в залежності від якості виконання останнім своїх посадових обов'язків та від зміни його трудових компетентностей.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ НАУКОВИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті у наукових у фахових виданнях України:

1. Тупас А.В. Особенности воспроизводства в АПК *Вісник ХНАУ*. 2006. № 9. С. 270-274.
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.
3. Тупас А.В. Використання трудового потенціалу села. *Вісник ХНТУСГ*. 2007. № 66. С. 253-259.
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.

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

5. Міньковська А.В. Забезпеченість трудовими ресурсами та їх вплив на економічну активність східного регіону. *Modern Economics*. 2019. № 17 С.147-152.
6. Міньковська А.В. Механізм організаційно-функціонального забезпечення аграрного виробництва кваліфікованими трудовими ресурсами. *Ефективна економіка*. 2020. № 10.

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.

Опубліковані наукові 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.
9. Тупас А.В. Особенности воспроизводства в сельском хозяйстве. *Майбутнє – аудит. Матеріали Міжвузівської науково-практичної конференції*. м. Кривий Ріг. 2005. С.91-92.
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*. Т.1. 2005. С. 213-214.

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.
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. Випуск 15. Т.3. 2007. С. 157-161.
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.
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.
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.
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.
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.
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.
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.
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.

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.

Досліджено теоретико-методичні та практичні аспекти розвитку і мотивації трудових ресурсів в аграрних підприємствах. Удосконалено понятійно-категоріальний зміст у частині уточнення сутності економічної категорії «трудові ресурси аграрних підприємств». Виявлено концептуальні засади мотиваційного механізму підвищення ефективності використання трудових ресурсів аграрних підприємств з використанням ключових показників ефективності (КПІ).

Проведено систематизацію складових та виділення етапів аналізу наявності та рівня використання трудових ресурсів. Розроблено методичний інструментарій оцінки рівня мотивації трудових ресурсів аграрних підприємств.

Запропоновано методичний підхід до визначення потреби в трудових ресурсах аграрних підприємств. Розроблено критеріальні ознаки оцінки та обґрунтовано інтегральний підхід організаційно-функціонального забезпечення аграрного виробництва кваліфікованими трудовими ресурсами. Надано пропозиції з запровадження соціально-економічних факторів мотивації праці в аграрних підприємствах.

Ключові слова: трудові ресурси, аграрні підприємства, мотивація трудових ресурсів, ефективність використання, мотиваційні фактори, ключові показники ефективності.

АННОТАЦИЯ

Миньковская А.В. Развитие и мотивация трудовых ресурсов в аграрных предприятиях. - Квалификационная научная работа на правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.04 - экономика и управление предприятиями (по видам экономической деятельности) – Днепропетровский государственный аграрно-экономический университет, Днепр, 2021.

Исследованы теоретико-методические и практические аспекты развития и мотивации трудовых ресурсов в аграрных предприятиях. Усовершенствовано понятийно-категориальное содержание в части уточнения сущности экономической категории «трудовые ресурсы аграрных предприятий». Установлены концептуальные основы мотивационного механизма повышения эффективности использования трудовых ресурсов аграрных предприятий с использованием ключевых показателей эффективности (КПІ).

Проведена систематизация составляющих и выделение этапов анализа

наличия и уровня использования трудовых ресурсов. Разработан методический инструментарий оценки уровня мотивации трудовых ресурсов аграрных предприятий.

Предложен методический подход к определению потребности в трудовых ресурсах аграрных предприятий. Разработаны критериальные признаки оценки и обоснован интегральный подход к организационно-функционального обеспечения аграрного производства квалифицированными трудовыми ресурсами. Даны предложения по внедрению социально-экономических факторов мотивации труда в аграрных предприятиях.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, аграрные предприятия, мотивация трудовых ресурсов, эффективность использования, мотивационные факторы, ключевые показатели эффективности.

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.

Theoretical, methodological and practical aspects of the development and motivation of labor resources in agricultural enterprises are studied. Summarizing the existing approaches to the interpretation of the essence of labor resources, the conceptual and categorical content was improved in terms of clarifying the essence of the economic category "labor resources of agricultural enterprises", under which it is proposed to define residents of rural communities regardless of age, who can be involved in specific types of labor activity, taking into account qualifications and professional skills, which will contribute to the expanded reproduction of agricultural production. Motivational factors (material and non-material) of improving the efficiency of using labor resources of agricultural enterprises are identified. The conceptual foundations of the motivational mechanism for improving the efficiency of using labor resources of agricultural enterprises are formed, which provide for the use of a motivational model based on the use of key performance indicators (KPI), which include not only the assessment of labor resources, but also the motivational component. The motivational component contains components such as: constant part, variable part, and irregular bonuses.

The systematization of the components is carried out and the stages of analysis of the availability and level of use of labor resources are 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 mechanism implementation of its reproduction at the regional level. Developed methodological tools for assessing the level of motivation of labor resources of agricultural enterprises provides for the definition of an integral indicator for assessing the impact of non-material methods (providing preferential food, transport services, the possibility of professional training, providing preferential loans or assistance in issuing

loans, the possibility of improving health completely at the expense of the enterprise or with partial compensation, the possibility of career growth, encouraging free time) motivation to increase labor productivity. In our opinion, this will allow us to mobilize efforts, create the necessary interest of employees in the growth of both individual performance results and production results of the enterprise, in general, will contribute to the manifestation of the creative potential of workers, and increase the level of their competence.

A methodological approach to determining the need for labor resources of agricultural enterprises is proposed, which is based on an adaptive approach and takes into account 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 system of motivation and stimulation of labor resources of enterprises. The application of an adaptive approach made it possible 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 criteria of assessment are systematized and the integral approach of organizational and functional support of agricultural production with qualified labor resources is justified, which is based on the formation of the working environment, the social policy of agricultural enterprises, the system of development and motivation of labor resources. The article examines the development of socio-economic factors of labor motivation in agricultural enterprises and substantiates proposals for the introduction of socio-economic factors of labor motivation in agricultural enterprises based on the introduction and the use of key performance indicators system, taking into account the contribution of each employee to the implementation of the development strategy.

Keywords: labour resources, agricultural enterprises, motivation of labour resources, efficiency of use, motivational factors, key performance indicators.