

УДК 338.43:331.101.3

DOI [https://doi.org/10.15589/znп2026.1\(503\).2.20](https://doi.org/10.15589/znп2026.1(503).2.20)

MOTIVATIONAL MECHANISM FOR EMPLOYMENT AND WORK IN THE AGRICULTURAL SPHERE

МОТИВАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ ЗАЙНЯТОСТІ ТА ПРАЦІ В АГРАРНІЙ СФЕРІ

Svitlana V. Gerchanivska

Gerchanivska_s@ukr.net

ORCID: 0000-0002-7908-1397

Zoriana M. Gerasymiv

Gerasymiv_Z@ukr.net

ORCID: 0000-0002-2505-2769

Ihor O. Feduniak

iofeduniak@gmail.com

ORCID: 0000-0002-8399-5167

С. В. Герчанівська,

канд. екон. наук, доцент

З. М. Герасимів,

канд. геогр. наук, доцент

І. О. Федуняк,

канд. екон. наук, доцент

*National University of Life and Environmental Sciences of Ukraine
“Berezhany Agrotechnical Institute”, Berezhany*

*Відокремлений підрозділ Національного університету біоресурсів і природокористування України
«Бережанський агротехнічний інститут», м. Бережани*

Abstract. Purpose. The purpose of the article is to study the motives of employment and work in agriculture in the face of modern challenges and to develop proposals for strengthening the labor motivation of employees.

Method. The research used scientific works of scientists on the problems of employment and labor motivation in the agricultural sector of the economy. General scientific and special methods were also used: induction and deduction, monographic, questionnaire, abstract-logical, graphical.

Results. The article examines the motives for employment and work of the population in the agricultural sector of the Ukrainian economy in the conditions of modern socio-economic challenges caused by military operations, macroeconomic instability and labor market transformation. The role of labor motivation as a key factor in ensuring productive employment, preserving the labor potential of rural areas and sustainable development of the agricultural sector is substantiated. The features of employment motivation in agriculture are analyzed, taking into account the seasonality of production, the level of wages, working conditions, social security and opportunities for professional development. Based on the results of a survey of the unemployed rural population of Ternopol region, the reasons for reluctance to work in agricultural enterprises are determined and the dependence of motivation to work on the age and level of education of respondents is revealed. It is proved that the low level of wages and limited social and labor guarantees remain the main deterrent factors in attracting labor to the agricultural sector. The main directions for strengthening employment and labor motivation in agriculture at the macro- and microeconomic levels are proposed, in particular by increasing the profitability of agricultural enterprises, improving the remuneration system, improving working conditions and safety, developing the social infrastructure of rural areas, and supporting employment in the post-war period.

Scientific novelty. The scientific novelty of the results obtained lies in the comprehensive study of motives and substantiation of directions for strengthening the motivation of employment and work in the agricultural sector.

Practical importance. The results of the study create a basis for further systematic study of the problem of labor motivation in the agricultural sector of the Ukrainian economy and focus the attention of managers at all levels on the problems that hinder employment in agriculture.

Key words: motivation; employment; work; wages; working conditions; agricultural sector; social and labor relations.

Анотація. Мета. Метою статті є вивчення мотивів зайнятості та праці у сільському господарстві в умовах сучасних викликів і розробка пропозицій щодо посилення трудової мотивації працівників.

Методика. У процесі дослідження використано наукові праці вчених з проблем мотивації зайнятості та праці в аграрному секторі економіки. Також використані загальнонаукові та спеціальні методи: індукції та дедукції, монографічний, анкетування, абстрактно-логічний, графічний.

Результати. У статті досліджено мотиви зайнятості та праці населення в аграрному секторі економіки України в умовах сучасних соціально-економічних викликів, зумовлених воєнними діями, макроекономічною нестабільністю та трансформацією ринку праці. Обґрунтовано роль мотивації праці як ключового чинника забезпечення продуктивної зайнятості, збереження трудового потенціалу сільських територій і сталого розвитку аграрної сфери. Проаналізовано особливості мотивації зайнятості в сільському господарстві з урахуванням сезонності виробництва, рівня оплати праці, умов праці, соціальної захищеності та можливостей професійного розвитку. На основі результатів анкетування безробітного сільського населення Тернопільської області визначено причини небажання працювати у сільськогосподарських підприємствах та виявлено залежність мотивації до праці від віку й рівня освіти респондентів. Доведено, що низький рівень заробітної плати та обмежені соціально-трудова гарантії залишаються головними стримувальними чинниками залучення робочої сили до аграрної сфери. Запропоновано основні напрями посилення мотивації зайнятості та праці в сільському господарстві на макро- та мікроекономічних рівнях, зокрема шляхом підвищення дохідності аграрних підприємств, удосконалення системи оплати праці, поліпшення умов і безпеки праці, розвитку соціальної інфраструктури сільських територій та підтримки зайнятості у повоєнний період.

Наукова новизна. Наукова новизна одержаних результатів полягає у всебічному дослідженні мотивів і обґрунтуванні напрямів посилення мотивації зайнятості та праці в аграрній сфері.

Практична значимість. Результати дослідження створюють підґрунтя для подальшого системного вивчення проблеми мотивації праці в аграрній сфері економіки України та зосереджують увагу керівників усіх рівнів на проблемах, що перешкоджають зайнятості в сільському господарстві.

Ключові слова: мотивація; зайнятість; праця; заробітна плата; умови праці; аграрна сфера; соціально-трудова відносини.

ПОСТАНОВКА ЗАДАЧІ

Сучасні умови в сфері господарювання вагомо впливають на зайнятість населення як одного з основних індикаторів формування рівня життя населення та одночасно економічної могутності держави. Адже саме людина є основним елементом виробничого процесу, а свою функцію чинника економічного розвитку населення виконує шляхом включення фізичних, інтелектуальних та моральних сил у суспільний господарський процес. Деструктивний вплив війни на сільське господарство проявляється у спаді виробництва, реальних доходів аграріїв, погіршенні соціальних умов проживання у селі, зростанні чисельності вивільнених працівників із сільськогосподарських підприємств, збільшенні прихованого безробіття. Особливої гостроти дані процеси набули на заході України, де вони ускладнюються ще й значною трудовою міграцією працездатного населення на роботу за кордон. Це негативно позначається на соціально-економічному розвитку сільських територій, продовольчій безпеці країни.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

У працях науковців висвітлено основні мотиви зайнятості для працівників аграрних підприємств [1; 2]; окреслено методологічні, теоретичні, нормативні та узагальнені підходи мотивації праці підприємств агробізнесу [3]. У роботі Вуйченко М. А. та Шатохіна А. М. досліджено матеріальні стимули сільськогосподарських працівників [4]. Нужна С., Мінковська А. обґрунтували рекомендації щодо удосконалення нематеріальних методів мотивації трудових ресурсів аграрних підприємств [5]. Ряд вчених досліджували негативний вплив економічних,

соціальних та психологічних факторів на мотивацію праці на сільських територіях [6]. У науковій праці Чикуркової А. Д. розроблено теоретико-методичні підходи до формування сучасної ефективної мотиваційної політики на сільськогосподарських підприємствах та розкрито основні напрями її вдосконалення [7]. Особлива увага приділяється специфіці та завданням формування нових мотиваційних підходів в процесі діяльності українських підприємств в умовах війни [8; 9]; стратегії дій щодо впровадження соціально-трудової реформи для забезпечення сталого соціального та трудового розвитку працівників [10].

ВІДОКРЕМЛЕННЯ НЕВИРШЕНИХ РАНІШЕ ЧАСТИН ЗАГАЛЬНОЇ ПРОБЛЕМИ

Незважаючи на наявність достатньо ґрунтовних наукових розробок, питання мотивації зайнятості та праці у сільському господарстві в умовах макроекономічної нестабільності потребує комплексного підходу до вирішення. Значущості й актуальності набуває вивчення мотивів зайнятості населення в аграрному секторі економіки та розробка стимулів, які спонукали б сільських працівників і, особливо, молодь працювати в сільському господарстві.

МЕТА ДОСЛІДЖЕННЯ

Метою статті є вивчення мотивів зайнятості та праці у сільському господарстві в умовах сучасних викликів і розробка пропозицій щодо посилення трудової мотивації працівників.

МЕТОДИ, ОБ'ЄКТ Т

А ПРЕДМЕТ ДОСЛІДЖЕННЯ

Для реалізації наукових цілей використано методи: індукції та дедукції – при зборі, систематизації й обробці інформації, теоретичному осмисленні проблеми; монографічний – при врахування результатів

досліджень інших учених за даним напрямом дослідження; анкетування – при вивченні окремих питань щодо працевлаштування безробітних громадян; графічний – при наочному відображенні окремих показників; абстрактно-логічний – при формуванні висновків і пропозицій.

Об'єктом дослідження є мотиви зайнятості населення та праці в аграрній сфері України. Поглиблені дослідження здійснено на матеріалах Тернопільської області. Предметом дослідження є сукупність теоретичних, методичних, практичних засад мотиваційного механізму зайнятості та праці в аграрній сфері.

ОСНОВНИЙ МАТЕРІАЛ

Мотивація зайнятості в аграрній сфері значною мірою зумовлена особливостями сільськогосподарського виробництва, зокрема сезонністю. В так звані «пікові періоди», коли одночасно слід виконувати технологічні операції з багатьох культур, значно зростає потреба в робочій силі. Досить часто в таких ситуаціях виникає її дефіцит, внаслідок чого залучаються додаткові працівники – не члени даних сільськогосподарських формувань. А після закінчення виробничого циклу потреба значно знижується, ринок праці набуває тривалого характеру. В результаті частина працівників-аграріїв залишається без роботи, поповнюючи лави безробітних. Якщо календарний рік умовно поділити на три періоди, то максимальна кількість безробітних припадає на вересень – грудень, середній рівень – на січень-березень і мінімальний – на квітень-серпень.

Ще однією передумовою, яка зумовлює особливості мотивації зайнятості та праці в сільському господарстві є те, що, обираючи сільське господарство як місце своєї діяльності, людина фактично обирає для себе певний спосіб життя – сільський, який за соціальними благами є менш привабливим, ніж міський. Це особливо важливо для молоді, яка вирішує проблему вибору сфери своєї діяльності.

Рівень оплати праці в сільськогосподарських підприємствах є одним із найнижчих, порівняно з іншими галузями національної економіки (табл. 1).

Невисокий рівень заробітної плати не сприяє закріпленню кваліфікованих і молодих кадрів на селі, не створює можливості для підвищення

продуктивності праці, негативно впливає на платоспроможність селян та конкурентоспроможність вітчизняної сільськогосподарської продукції. Знецінення сільськогосподарської праці є основним фактором сільської бідності.

Як свідчать результати опитування, що проводилося серед безробітного сільського населення Тернопільської області, частина наявних вільних робочих місць є непривабливою для безробітних громадян, тому тривалий час залишаються вакантними. Анкетування виявило причини небажання безробітних працювати у сільськогосподарських підприємствах. Основною причиною є низький рівень оплати праці. Тому більшість з них хотіли б працювати в галузях економіки, де високий рівень заробітної плати (фінансова діяльність, транспорт і зв'язок, державне управління, будівництво, промисловість, торгівля) (рис. 1).

Сучасні відносини між роботодавцем та найманим працівником ускладнилися з точки зору правової захищеності найманого працівника, його кар'єрного росту, умов праці, оплати та відпочинку, забезпечення високих стандартів безпеки та охорони праці, здоров'я тощо. Особливо це стосується молодих працівників та працівників старших вікових груп. Опитувані у віці 15-39 років вважають роботу у сільському господарстві непрестижною та такою, що не сприяє кар'єрному росту. Це пояснюється тим, що працівники сільськогосподарських підприємств через відсутність коштів на підприємстві чи власних коштів мають дещо обмежену змогу отримувати необхідну професійну підготовку, підвищувати кваліфікацію за місцем роботи.

Актуальним питанням для сільських мешканців є соціальний захист своєї найманої праці через ринок праці. Ця форма соціальної захищеності реалізується шляхом певних гарантій щодо одержання роботи через реєстрований ринок праці. Для сільського населення цей механізм ще не став достатньо дієвим важелем у вирішенні проблем підтримки високої економічної активності як з боку сприяння працевлаштуванню на достатньо високооплачувану роботу згідно з професійними навичками, так і гарантіями зайнятості. Зокрема, це стосується умов постійності трудового контракту, встановлення строку найму,

Таблиця 1. Рівень середньомісячної заробітної праці в галузях економіки України

Показник	2020 р.	2021 р.	2022 р.	2023 р.	2024 р.	2025 р. у % до 2020 р.
Мінімальна заробітна плата, грн	5000	6500	6700	6700	8000	160,0
Прожитковий мінімум на 1 особу з розрахунку на місяць, грн	2189	2393	2589	2589	2920	133,4
Середня заробітна плата в Україні, грн	11591	14014	14847	17442	21473	185,3
У т. ч. за галузями: промисловість	12759	14902	15176	18390	23150	181,4
будівництво	9832	11289	9781	12634	16928	172,2
транспорт і зв'язок	11951	13837	13731	17184	21699	181,6
торгівля й ремонт транспортних засобів	11286	13488	15103	20630	25286	224,1
сільське господарство	9734	11733	12243	14184	17630	181,1
У % до середньої заробітної плати	84,0	83,7	82,5	81,3	82,1	-1,9 в.п.
У % до мінімальної заробітної плати	194,7	180,5	182,7	211,7	220,4	25,7 в.п.
У % до прожиткового мінімуму на 1 особу	444,7	490,3	472,9	547,9	603,8	159,1 в.п.

Джерело: сформовано авторами за даними [11].

відпустки, гарантій під час звільнення. Обстеження з цих питань свідчить, що 6% респондентів відчувають невпевненість щодо збереження роботи у сільськогосподарських підприємствах (табл. 2).

Згідно проведених досліджень переважна більшість опитаних (55%) погодилися би працювати у сільськогосподарському виробництві при заробітній платі більше 15000 грн, лише 10% респондентів задовольняє мінімальний розмір заробітної плати. Причому вимоги щодо рівня заробітної плати визначаються рівнем освіти особи (табл. 3).

Отже, встановлення певного рівня заробітної плати у сільському господарстві треба розглядати як першооснову посилення у населення мотивації щодо зайнятості і пошуку роботи у цій сфері.

Нині істотною проблемою, як уже зазначалось, є суттєва незбалансованість між пропонуванням робочої сили та попитом на неї. Та невелика кількість вакансій, яка пропонується підприємствами сільського

господарства Тернопільщини, довгий час залишаються вільними. До вакансій, які не користуються попитом належать: робітник фермерського господарства, робітник з догляду за тваринами, оператор тваринницьких комплексів та механізованих ферм, дояр.

Результати проведеного опитування (табл. 2) показали що, основними причинами небажання працювати в аграрній сфері є: низький рівень оплати праці, важкі умови праці, транспортна недоступність, відсутність житла тощо. Відзначені проблеми ускладнюють життя сільського населення, породжують соціальну невдоволеність.

Таким чином, посилення мотивації зайнятості та праці в сільському господарстві може відбутися при об'єднанні зусиль на макро- та мікроекономічних рівнях. На рис. 2 нами наведено основні шляхи вирішення даної проблеми.

Щоб повернути заробітній платі втрачену нею стимулюючу функцію, необхідно демократизувати

Таблиця 2. Причини небажання безробітних громадян працювати у сільськогосподарських підприємствах за віковими групами

Причини	Питома вага опитаних осіб у віковій групі, %				
	15-24 років	25-29 років	30-39 років	40-49 років	50-59 років
Низький рівень оплати праці	44	35	45	53	51
Важкі умови праці	24	28	24	22	36
Непрестижність сільськогосподарських професій	20	16	10	2	1
Невпевненість щодо збереження роботи	2	5	8	12	4
Неможливість кар'єрного росту	9	13	9	2	-
Високі транспортні витрати та затрати часу на проїзд до місця роботи	-	1	3	5	6
Незабезпеченість житлом	1	2	1	4	2

Джерело: сформовано авторами за даними опитування.

Таблиця 3. Залежність рівня оплати праці в сільському господарстві від рівня освіти безробітних громадян

Заробітна плата, грн	Питома вага опитаних осіб у освітній групі, %			
	повна загальна середня	професійно-технічна	фахова передвища	вища
8000	34	28	1	-
8000-15000	61	34	15	5
більше 15000	5	38	84	95

Джерело: сформовано авторами за даними опитування.

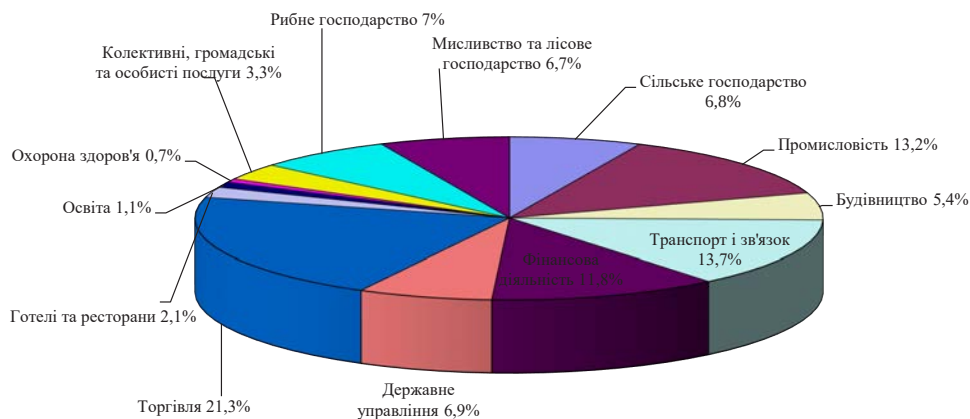


Рис. 1. Види економічної діяльності, якими б бажали займатися сільські безробітні

Джерело: сформовано авторами за даними опитування.

економічний механізм агроформувань. За матеріалами Держстату України у сільськогосподарських підприємствах застосовують почасову форму оплати праці (майже 70%) із застосуванням тарифної сітки й схеми посадових окладів (понад 80%) [12]. Це означає, що оплата праці за допомогою тарифної системи оплати праці не вичерпала можливостей диференціації та обґрунтованості розміру заробітної плати працівників залежно від складності, важкості, інтенсивності, кваліфікації, виду робіт тощо.

Підвищення рівня оплати праці працівників аграрних підприємств можливе лише на основі підвищення їх дохідності. Останнє неможливе без упровадження в сільськогосподарське виробництво новітніх досягнень, його інтенсифікації на основі механізації. Необхідно забезпечити раціональне використання всіх виробничих ресурсів (матеріальних, фінансових, трудових); оптимізувати структуру виробництва (виросування культур з несумісними періодами робіт, поєднання галузей тваринництва



Рис. 2. Основні шляхи посилення мотивації зайнятості та праці в аграрній сфері

Джерело: розроблено авторами.

і рослинництва); стимулювати збільшення обсягів виробництва сільськогосподарської продукції та поліпшувати її якість, забезпечувати екологічнобезпечне виробництво; підвищити особисту відповідальність керівників за цільове використання наданих підприємству кредитів, за своєчасність виплати заробітної плати; розробити і впровадити обґрунтовані нормативи праці, поглибити загальну диференціацію в заробітній платі та забезпечити прямий зв'язок між нею, стимулюючими виплатами та її ефективністю тощо.

Виважена політика щодо підтримки дохідності сільського господарства буде постійно зацікавлювати сільськогосподарських товаровиробників у нарощуванні обсягів виробництва з відповідним створенням нових робочих місць при мінімальних темпах вивільнення працівників. Масштаби споживчого попиту залишають такі можливості навіть за подвійного зростання продуктивності праці.

Проблему ефективного функціонування ринку праці на селі слід розв'язувати з урахуванням особливостей ведення сільського господарства. Зокрема, для стабілізації даного ринку особливу увагу в розрізі політики державного протекціонізму аграрної сфери треба приділити створенню на базі агросировини переробних промислових підприємств (млинів, пекарень, крупорушок, олійних, цехів з переробки молока, м'яса, приготування комбікормів для худоби та птиці). Поєднання основного виробництва з допоміжними галузями дасть змогу не лише компенсувати збільшення безробіття по закінченні збору врожаю, а й поліпшити фінансове становище сільськогосподарських товаровиробників, оскільки відомо, що більші прибутки одержує той, хто доводить продукцію безпосередньо до споживача.

Проблема поліпшення умов праці в сільському господарстві поки що не визнана пріоритетним напрямом державного управління, хоч має велике значення. Одним із резервів поліпшення умов праці як з боку держави через законодавчу підтримку, так й з боку керівництва підприємств – є вдосконалення режиму роботи працівників, що перебувають під впливом негативних санітарно-гігієнічних факторів, за рахунок переведення їх на позмінну роботу в період максимального напруження. Слід зазначити, що в країнах з ринковою економікою усі прийняті нормативно-правові та законодавчі документи з приводу умов і охорони праці спираються на Конвенції та рекомендації МОП. Саме прийняті нею документи зобов'язують керівників підприємств створювати безпечні та нешкідливі умови на робочих місцях, здійснювати заходи по запобіганню ушкодження здоров'я працівників та аварій на виробництві.

З метою посилення соціальних гарантій щодо забезпечення належних умов праці треба вжити ряд нормативно-правових, організаційних і економічних заходів – таких, зокрема, як відновлення та

вдосконалення системи стандартів безпеки праці, перегляд чинних і розробка нових норм і правил з охорони праці, гігієнічних нормативів, санітарних норм і правил з урахуванням міжнародних стандартів; перегляд переліку виробництв, робіт, професій і посад щодо здобуття зайнятими на них працівниками прав на додаткові пільги у зв'язку з шкідливими і небезпечними умовами праці; активізація роботи органів системи управління охороною праці та підвищення відповідальності місцевих органів влади за координацію діяльності в галузі охорони праці.

Крім того, на соціально-психологічний клімат у аграрних формуваннях суттєво впливають особисті якості їх керівників. Необхідно, щоб у своїй діяльності вони не керувались суто прагматичними мотиваціями щодо одержання прибутку, що часто призводить до формування споживацького підходу. Важливо перейматися соціальними потребами трудових колективів і сільських територій, де розташоване сільськогосподарське підприємство. Для позитивного ставлення провідних фахівців аграрних підприємств до роботи, доцільно створити умови, завдяки яким вони зможуть реалізувати та відстоювати свої права та відповідати лише за свої обов'язки. Це передбачає розвиток соціально-трудових відносин між фахівцями та власниками суб'єктів господарювання перш за все укладенням трудового договору на невизначений термін. Дані заходи сприятимуть формуванню в цих підлеглих почуття впевненості та стабільності в наданому їм робочому місці. За таких умов ці особи почнуть працювати не лише для задоволення власних потреб, але й з метою досягнення ефективного результату у фінансово-господарській діяльності підприємства.

Підвищення рівня трудової мотивації всіх категорій працівників можливе лише за умови раціонального поєднання демократичних засад й авторитарного стилю управління підлеглими аграрних підприємств. Це передбачає диференційований підхід до формування соціально-трудових відносин завдяки об'єктивній оцінці якості виконаної роботи постійно зайнятих працівників, надання додаткового матеріального та соціально-психологічного забезпечення кваліфікованим сезонним працівникам і сумісникам, толерантне ставлення до молодих фахівців, звільнення тільки на законних підставах тощо.

ОБГОВОРЕННЯ ОТРИМАНИХ РЕЗУЛЬТАТІВ

Погоджуємося із науковцями, які вважають, що зайнятість та мотивація праці в аграрній сфері – це комплексна проблема, яку неможливо вирішити за короткий період [2; 6]. У структурі трудових мотивів найманих працівників сільського господарства провідне місце займають матеріальні мотиви. Домінування мотиву матеріальної винагороди значно обмежує потенційні можливості використання трудового потенціалу. Тому формування системи мотивації аграрної праці повинна передбачати створення

цілісного, взаємопов'язаного механізму дії економічних та соціально-психологічних мотивів, які спонукають людину до активної та продуктивної діяльності.

Характеризуючи складові мотивації зайнятості в сільськогосподарських підприємствах, потрібно розподілити їх на мотиви власників та найманих робітників. Для власників підприємств важливим є отримання підтримки з боку держави, інформаційна допомога. Для найманих працівників – збільшення розміру заробітної плати, поліпшення умов праці, можливість кар'єрного росту тощо.

На нашу думку, мотиваційний механізм зайнятості населення в сільському господарстві передбачає дві цілі: мотивацію працюючих у аграрних підприємствах до подальшої трудової діяльності на своєму місці роботи та мотивацію до праці незайнятого населення.

ВИСНОВКИ

В Україні не вичерпана можливість розширення сфери продуктивної зайнятості в сільському господарстві за рахунок збільшення обсягів виробництва, що пов'язано передусім з необхідністю забезпечення повноцінного харчування людей. Формування оптимальної галузевої і соціально-економічної структури вітчизняного аграрного сектору економіки у післявоєнний період вимагає регулюючого впливу держави, а саме: розробки та реалізації аграрної стратегії з урахуванням регіональних особливостей і національних пріоритетів; фінансово-кредитної підтримки сільськогосподарських товаровиробників (дотації, субсидії, пільгове кредитування, страхування аграрних ризиків); стимулювання інновацій та інвестицій; регулювання цін і доходів суб'єктів господарювання

зادля їх економічної стабільності; забезпечення екологічної сталості та раціонального використання природних ресурсів; інтеграції у світові ринки із врахуванням національних інтересів.

Привабливості аграрної праці сприятиме: підвищення рівня заробітної плати і забезпечення її стабільності; поліпшення умов праці та впровадження сучасної техніки, технологій; розвиток соціальної інфраструктури сільських територій; створення можливостей для професійного навчання, перепідготовки та кар'єрного зростання; забезпечення соціального захисту працівників; підвищення престижу сільськогосподарських професій у суспільстві; підтримка молодих фахівців (пільги, гранти, програми зайнятості); розвиток підприємництва.

Тернопільщина серед інших областей України є найменш екологічно забрудненою, її сільське господарство здатне виробляти екологічно чисту та вітамінізовану продукцію. Тому в системі забезпечення зайнятості і соціальних пріоритетів ринку праці доцільно передбачати розвиток сільського зеленого туризму, що є джерелом створення додаткових робочих місць, особливо для жінок, дає селянам додатковий заробіток, розширює можливості зайнятості сільського господаря не тільки у виробничій сфері, але й у сфері обслуговування. Сільський зелений туризм повинен розглядатися як невід'ємна складова частина комплексного соціально-економічного розвитку сільських територій.

Перспективи подальших наукових досліджень пов'язані з поглибленим вивченням та розробленням ефективних механізмів удосконалення системи мотивації праці агроформувань у повоєнний період.

REFERENCES

- [1] Herasymenko, A. V. (2022). Sutnist' sotsial'no-ekonomichnykh chynnykiv motyvatsii pratsi sil'skohospodars'kykh pratsivnykiv [The essence of socio-economic factors of labor motivation of agricultural workers]. *Ekonomika ta derzhava – Economy and state*, No. 5, 126-130. <https://doi.org/10.32702/2306-6806.2022.5.126> [in Ukrainian].
- [2] Aliksieieva, O. V. (2020). Efektyvnist' ta motyvatsijni priorytety zajniateosti naselennia u sil'skomu hospodarstvi [Efficiency and motivational priorities of population employment in agriculture]. *Naukovyj visnyk Uzhhorods'koho natsional'noho universytetu – Scientific Bulletin of Uzhhorod National University*, Vol. 33. P 1, 7-11. <https://doi.org/10.32782/2413-9971/2020-33-1> [in Ukrainian].
- [3] Ulianchenko, O. V., Sheludko, R. M., Ponomarova, M. S., Sheludko, L. V. (2019). Motivation management as the key factor of financial and economic growth of small agribusiness enterprises. *Financial and credit activity: problems of theory and practice*. No. 31. pp. 239-248. <https://doi.org/10.18371/fcaptp.v4i31.190893> [in English].
- [4] Vujchenko, M., & Shatokhin, A. (2022). Motyvatsiia pratsi iak zasib upravlinnia sotsial'no-trudovymy vidnosynamy v ahrarnykh pidpriemstvakh [Labor motivation as a means of managing social and labor relations in agricultural enterprises]. *Hraal' nauky – The Grail of Science*, No. 14-15, 137-139. <https://doi.org/10.36074/grail-of-science.27.05.2022.021> [in Ukrainian].
- [5] Nuzhna, S. A., & Min'kov's'ka, A. V. (2021). Ekonomiko-matematychnе modeliuвання rivnia motyvatsii na ahrarnykh pidpriemstvakh [Economic and mathematical modeling of the level of motivation in agricultural enterprises]. *Ekonomichnyj analiz – Economic analysis*, T. 31, No. 1, 168-177. <https://doi.org/10.35774/econa2021.01.168> [in Ukrainian].
- [6] Bereziuk, S. V., Bereziuk, Yu. B., & Hoda, O. O. (2024). Problemy motyvatsii pratsi na sil's'kykh terytoriakh [Problems of work motivation in rural areas]. *Ekonomika ta suspil'stvo – Economy and society*, Vol. 66. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-66-94> [in Ukrainian].
- [7] Chykurkova, A. D., & Hrej, Yu. M. (2020). Udoshkonalennia formuvannia motyvatsijnoi polityky na sil'skohospodars'kykh pidpriemstvakh [Improving the formation of motivational policy at agricultural enterprises]. *Podil's'kyj visnyk: sil's'ke hospodarstvo, tekhnika, ekonomika – Podolsk Herald: agriculture, technology, economy*, Vol. 32, 155-165. <https://doi.org/10.37406/2706-9052-2020-1-18> [in Ukrainian].

- [8] Yefanov, V. (2025). Spetsyfika motyvatsii pratsi dlia ukrains'kykh pidpriemstv v umovakh viyny [Specifics of labor motivation for Ukrainian enterprises in wartime]. *Ekonomika ta suspil'stvo – Economy and society*, Vol. 71. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-71-104> [in Ukrainian].
- [9] Herasymenko, O., & Potapenko, A. (2023). Dominanty motyvatsii personalu v konteksti transformatsij rynku pratsi Ukrainy v umovakh voiennoho stanu [Dominants of personnel motivation in the context of transformations of the Ukrainian labor market under martial law]. *Ekonomika ta suspil'stvo – Economy and society*, Vol. 49. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-49-46> [in Ukrainian].
- [10] Kolot, A., Kozmenko, S., Herasymenko, O. (2020). Development of a Decent Work Institute as a Social Quality Imperative: Lessons for Ukraine. *Economics and Sociology*. Vol. 13. No. 2. Scopus. pp. 70-85. <https://doi.org/10.14254/2071-789X.2020/13-2/5> [in English].
- [11] Derzhavnyj komitet statystyky. Retrieved from: <https://www.stat.gov.ua/> (Accessed 02 February 2026)
- [12] Lanchenko, Ye.O. (2019). Formuvannia systemy sotsial'no-trudovykh vidnosyn u aharnomu sektori ekonomiky [Formation of a system of social and labor relations in the agricultural sector of the economy]. Kyiv: Kompynt [in Ukrainian].

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

- [1] Герасименко, А. В. (2022). Сутність соціально-економічних чинників мотивації праці сільськогосподарських працівників. *Економіка та держава*. № 5. С. 126-130. <https://doi.org/10.32702/2306-6806.2022.5.126>
- [2] Алексеева, О. В. (2020). Ефективність та мотиваційні пріоритети зайнятості населення у сільському господарстві. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Випуск 33. Частина 1. С. 7-11. <https://doi.org/10.32782/2413-9971/2020-33-1>
- [3] Ulianchenko, O. V., Sheludko, R. M., Ponomarova, M. S., Sheludko, L. V. (2019). Motivation management as the key factor of financial and economic growth of small agribusiness enterprises. *Financial and credit activity: problems of theory and practice*. No. 31. pp. 239-248. <https://doi.org/10.18371/fcaptr.v4i31.190893>
- [4] Вуйченко, М., Шатохін, А. (2022). Мотивація праці як засіб управління соціально-трудовими відносинами в аграрних підприємствах. *Грааль науки*. № 14-15. С. 137-139. <https://doi.org/10.36074/grail-of-science.27.05.2022.021>
- [5] Нужна, С. А., Мінковська, А. В. (2021). Економіко-математичне моделювання рівня мотивації на аграрних підприємствах. *Економічний аналіз*. Том 31. № 1. С. 168-177. <https://doi.org/10.35774/econa2021.01.168>
- [6] Березюк, С. В., Березюк, Ю. Б., Годя, О. О. (2024). Проблеми мотивації праці на сільських територіях. *Економіка та суспільство*. Випуск 66. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-66-94>
- [7] Чикуркова, А. Д., Грей, Ю. М. (2020). Удосконалення формування мотиваційної політики на сільськогосподарських підприємствах. *Подільський вісник: сільське господарство, техніка, економіка*. Випуск 32. С. 155-165. <https://doi.org/10.37406/2706-9052-2020-1-18>
- [8] Єфанов, В. (2025). Специфіка мотивації праці для українських підприємств в умовах війни. *Економіка та суспільство*. Випуск 71. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-71-104>
- [9] Герасименко, О., Потапенко, А. (2023). Домінанти мотивації персоналу в контексті трансформацій ринку праці України в умовах воєнного стану. *Економіка та суспільство*. Випуск 49. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-49-46>
- [10] Kolot, A., Kozmenko, S., Herasymenko, O. (2020). Development of a Decent Work Institute as a Social Quality Imperative: Lessons for Ukraine. *Economics and Sociology*. Vol. 13. No. 2. Scopus. pp. 70-85. <https://doi.org/10.14254/2071-789X.2020/13-2/5>
- [11] Державний комітет статистики. URL : <https://www.stat.gov.ua/> (дата звернення 02.02.2026)
- [12] Ланченко, Є.О. (2019). Формування системи соціально-трудових відносин у аграрному секторі економіки: монографія. К.: ЦП «Компринт». 556 с.

© Герчанівська С. В., Герасимів З. М., Федуняк І. О.

Дата першого надходження статті до видання: 03.02.2026

Дата прийняття статті до друку після рецензування: 27.02.2026

Дата публікації (оприлюднення) статті: 22.05.2026

Стаття поширюється на умовах ліцензії відкритого доступу (CC BY 4.0)

