

**Дмитро Вікторович ШИЯН**

доктор економічних наук, професор кафедри економіки підприємства та менеджменту  
Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця  
ORCID ID: 0000-0002-0815-267X

**Юлія Миколаївна КОТЕЛЬНИКОВА**

старший викладач кафедри економіки підприємства та менеджменту  
Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця  
ORCID ID: 0000-0001-6271-6213

**Єлизавета Олександрівна СЕВРЮКОВА**

магістр Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця  
ORCID ID: 0000-0002-0757-490x

**ФАКТОРИ ФОРМУВАННЯ РІВНЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ У СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ  
ПІДПРИЄМСТВАХ**

Шиян, Д. В. Фактори формування рівня оплати праці у сільськогосподарських підприємствах [Текст] / Дмитро Вікторович Шиян, Юлія Миколаївна Котельникова, Єлизавета Олександрівна Севрюкова // Український журнал прикладної економіки. – 2020. – Том 5. – № 3. – С. 192 – 200. – ISSN 2415-8453.

**Анотація**

**Вступ.** Формування рівня оплати праці сільськогосподарських підприємств залежить від урахування певної кількості чинників: масштабів підприємства, продуктивності праці, обсягів і структури реалізації продукції, сезонності робіт тощо. Ступінь впливу даних факторів є важливим аспектом при розрахунку доходів працівників та альтернативі їх подальшого підвищення. Крім того, сьогодні підприємства конкурують на ринку праці за працівників відповідної кваліфікації, що змушує їх поступово збільшувати рівень оплати праці.

**Метою даної статті** є оцінка впливу окремих факторів на рівень та продуктивність оплати праці на сільськогосподарських підприємствах Харківської області.

**Результати.** Чисельність персоналу сільськогосподарських підприємств не має прямо пропорційної залежності від збільшення площ підприємств, навпаки, зростання земельної площі призводить до зменшення кількості зайнятих. Зростання площ сільськогосподарських угідь на підприємствах дозволяє підвищити обсяг товарної продукції та призводить до збільшення рівня заробітної плати. У більшості аналізованих сукупностей зростання кількості працівників призводить до падіння рівня заробітної плати. Низька доля зростання товарної продукції свідчить про невелику залежність між рівнем продуктивності праці та рівнем його оплати, що ставить низку питань про мотивацію працівників.

**Висновки.** Фактор розміру підприємства має суттєвий вплив як на продуктивність праці, так і на рівень її оплати. Більші за розміром підприємства є більш конкурентоспроможними. Вони дають можливість економити на оплаті праці в абсолютному вираженні, при цьому підвищуючи її рівень, що також створює конкурентну перевагу і дозволяє залучати кадри більш високої кваліфікації. Було також з'ясовано, що підприємства, які мають у структурі виробництва галузі тваринництва, значно підвищують рівня зайнятості порівняно з підприємствами, які спеціалізуються виключно на продукції рослинництва. З іншого боку, слабкий рівень залежності між

---

рівнем продуктивності праці та рівнем її оплати, що ставить питання про відсутність мотиваційного механізму в сільськогосподарських підприємствах.

**Ключові слова:** продуктивність праці, оплата праці, розмір підприємства, мотивація персоналу.

**Dmytro SHYIAN**

D.Sc. (Economics), Professor, Head of the Department of Enterprise Economics and Management, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics (Ukraine)

**Iuliia KOTELNIKOVA**

Senior Instructor of the Enterprise Economics and Management Department, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics

**Yelyzaveta SEVRIUKOVA**

Master, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics

### **FACTORS OF WAGE FORMATION IN AGRICULTURAL ENTERPRISES**

#### **Abstract**

**Introduction.** It is emphasized that formation of wage level at the agricultural enterprises depends on a number of factors: the scale of the enterprise, productivity, volume and structure of sales, season work, etc. The degree of influence of these factors is an important aspect in calculating the income of employees and alternatives for their further increase. It should also be noted that today companies compete in the labour market for workers with appropriate qualifications. This forces them to increase wage level gradually.

**The purpose** of this article is to assess the impact of certain factors on the level and productivity of wages in agricultural enterprises of Kharkiv region.

**Results.** The number of staff at agricultural enterprises is not directly proportional to the increase in the area of enterprises, on the contrary, the growth of land area leads to a decrease in the number of employees. The growth of agricultural land at enterprises allows to increase the volume of marketable products and leads to an increase in wages. In most of the analyzed situations, an increase in the number of employees leads to a fall in wages. The low share of growth in marketable products indicates a very weak relationship between the level of labor productivity and the level of its payment, which raises a number of questions about employee motivation.

**Conclusions.** The factor of enterprise size has a significant impact on both productivity and the wage level. Larger businesses are more competitive. They can save on wages in absolute terms while increasing its level, which also creates a competitive advantage and allows to attract more qualified personnel. It has also been found that enterprises that have livestock industry in the structure of production significantly increase the level of employment compared to the enterprise, specializing exclusively in crop products. On the other hand, it is noted that dependence between labour productivity and its wage level is weak, which raises the question of the lack of a motivational mechanism at agricultural enterprises.

**Key words:** labour productivity, wages, enterprise size, staff motivation.

**JEL classification:** J31; Q01

---

#### **Вступ**

Рівень оплати праці є визначальним чинником при формуванні доходів населення, і, відповідно, його спроможності задовольняти свої життєві потреби. На жаль, Україна сьогодні має один з найнижчих рівнів оплати праці. Станом на жовтень 2020 року середня заробітна плата дорівнювала 12174 грн, що за офіційним курсом відповідає зарплаті приблизно в 430 доларів. Це найменший рівень заробітної плати в

---

Європі. Виходячи з цього, актуальним є питання дослідження факторів, які визначають рівень оплати праці. Нами було вирішено розглянути дану проблему на прикладі сільського господарства.

Оплата праці в сільськогосподарських підприємствах залежить від багатьох факторів (розмірів підприємства, виробничих потужностей, обсягів реалізації, сезонності робіт). Низький рівень оплати праці працівників у сільському господарстві свідчить про відсутність реального мотиваційного механізму, який є дієвим аспектом підвищення ефективності діяльності підприємства. Визначення найвагоміших важелів формування заробітної плати та їх орієнтація на підвищення доходів працівників – один із найбільш перспективних напрямів покращення, що, безпосередньо, сприятиме підвищенню показників господарської діяльності сільськогосподарських підприємств.

Дослідженням різних аспектів оплати праці в сільському господарстві присвячені роботи багатьох вчених: Вечері С.В. [1], Гусакової В.Г. [2], Колота А.М. [3], Олійник Т.І. [4,5], Павлик В.П. [6], Ульянченко О.В. [7], Чикуркова А.Д. [8] та інших. Наукові погляди цих вчених свідчать про важливість перегляду мотиваційних аспектів серед персоналу з метою підвищення продуктивності праці, збільшення обсягів товарної продукції та, відповідно, максимізації прибутку. Наразі серед більшості підприємств АПК України, рівень оплати праці персоналу потребує комплексного перегляду.

#### **Мета дослідження**

Метою статті є оцінка впливу окремих факторів на рівень та продуктивність оплати праці в сільськогосподарських підприємствах Харківської області.

#### **Виклад основного матеріалу**

В якості бази дослідження були обрані сільськогосподарські підприємства Харківської області, які звітували за формою 1-ПВ. Таких підприємств виявилось 138. Також статистична інформація даної форми була доповнена іншими даним статичної звітності (Ф-50 сг, Ф-4 сг, Ф-24 сг).

Перша гіпотеза, яка була нами висунута, стосувалася впливу розмірів підприємства на рівень продуктивності праці, рівень оплати праці та рівень зайнятості. В даному випадку виходимо з відомого припущення, яке було висунуте ще А. Маршалом [9], про вплив масштабів виробництва на продуктивність праці і рівень оплати праці. В якості критерію розміру підприємства було вирішено використовувати показник розміру площі сільськогосподарських угідь. Цей показник найбільшою мірою відображає розміри саме сільськогосподарських підприємств. Що стосується залежних показників, то в якості таких були обрані: кількість працівників на 100 га сільськогосподарських угідь; рівень витрат у галузі тваринництва на 100 га сільськогосподарських угідь, тис. грн; рівень витрат у галузі тваринництва на 100 га сільськогосподарських угідь, тис. грн; середньорічна заробітна плата 1 працівника, тис. грн; товарна продукція на 1 працівника, тис. грн (табл. 1).

Як можна побачити з наведених даних, вся сукупність підприємств була поділена за площею сільськогосподарських угідь на шість груп з площею від 1000 до більше 5000 тис. га. Кількість підприємств у групах коливалася від 14 до 30, що є достатнім для встановлення надійних залежностей.

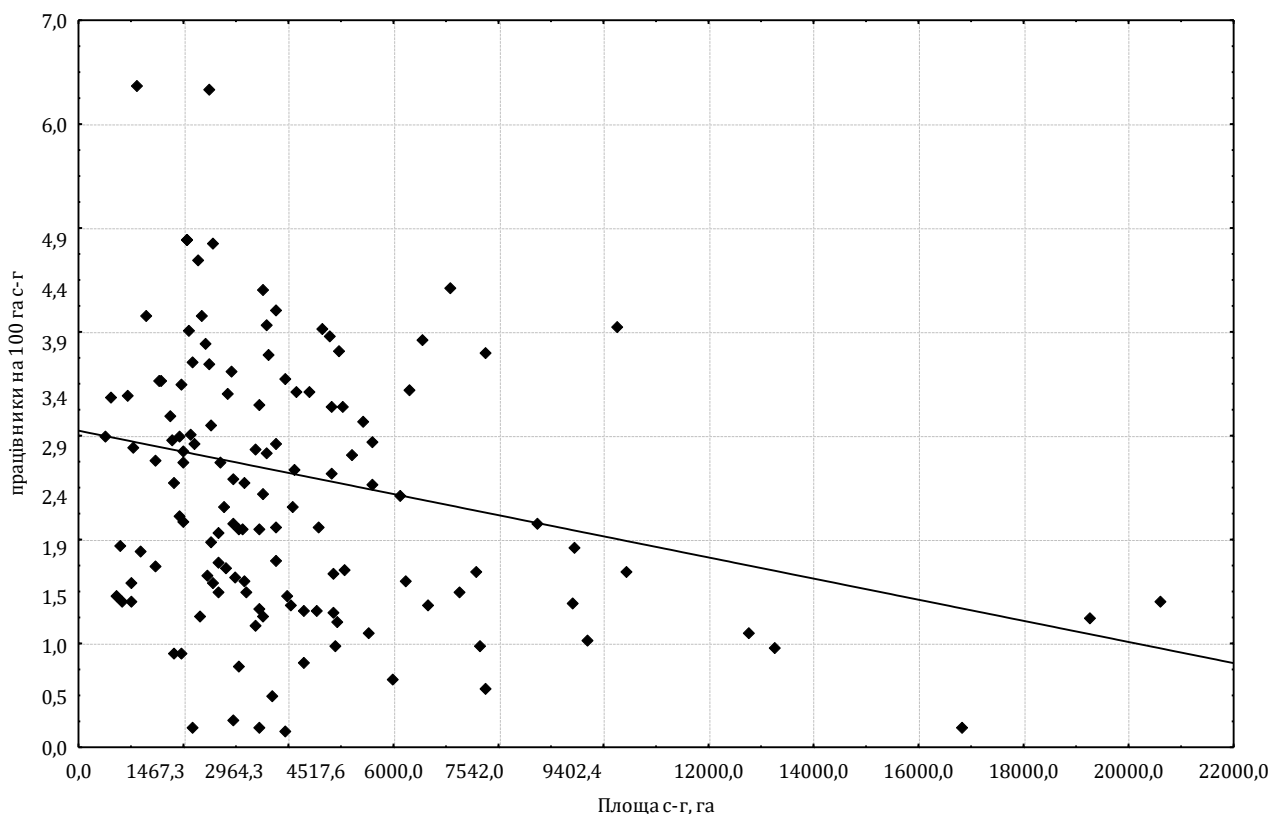
Аналіз почнемо з показника кількості працівників на 100 га сільськогосподарських угідь. У даному випадку маємо особливу першу групу із найменшою площею сільськогосподарських угідь (до 1000 га). В середньому по підприємствах даної групи нараховувалося по 17,38 працівника на 100 га с/г угідь. Це більше, ніж у 5 разів, перевищує величину середнього значення по області. Пояснення даної особливості пов'язано із структурою витрат підприємств даної групи. Зокрема, особливо по витратах галузі тваринництва, які більше, ніж у 10 разів перевищують середнє значення в Харківській області.

**Таблиця 1. Вплив земельної площі на рівень витрат, оплати та продуктивності праці у сільськогосподарських підприємствах Харківської області у 2019 році**

| Група         | Площа с/г угідь | Кількість підприємств | Працівники на 100 га с/г угідь | Витрати рослинництва на 100 га с/г угідь, тис. грн | Витрати тваринництва на 100 га с/г угідь, тис. грн | Середньорічна заробітна плата, тис. грн | Товарна продукція на одного працівника, тис. грн |
|---------------|-----------------|-----------------------|--------------------------------|--|--|---|--|
| до 1000       | 598,2           | 14                    | 17,38                          | 3915,5   | 5787,2   | 79,5                                    | 425,3  |
| 1000,1-2000   | 1618,3          | 20                    | 2,71                           | 1356,1   | 278,8  | 82,7                                    | 609,9  |
| 2000,1-3000   | 2507,6          | 30                    | 2,83                           | 1614,5   | 543,8  | 94,7                                    | 757,8  |
| 3000,1-4000   | 3493,5          | 26                    | 2,21                           | 1602,5   | 422,8  | 97,3                                    | 918,2  |
| 4000,1-5000   | 4541,9          | 18                    | 2,33                           | 1670,0   | 269,7  | 100,4                                   | 866,8  |
| Більше 5000   | 8688,0          | 30                    | 1,84                           | 1388,9   | 482,7  | 114,6                                   | 1069,7   |
| По сукупності | 3979,7          | 138                   | 2,40                           | 1533,6   | 518,3  | 100,7                                   | 864,9  |

Фактично, в даному випадку, ці підприємства відносяться до таких, які спеціалізуються в першу чергу на продукції тваринництва, що значно підвищують інтенсивність використання землі та збільшують відповідно рівень зайнятості. В цілому дану залежність можна розглядати як стратегічний напрям сільського господарства з огляду на підвищення рівня зайнятості населення. Найменший же рівень зайнятості спостерігався у підприємств з площею понад 5000 га. В даній групі підприємств в середньому на 100 га с/г угідь припадало лише 1,84 робітника.

В цілому дана залежність по всіх підприємствах представлена на рис. 1.

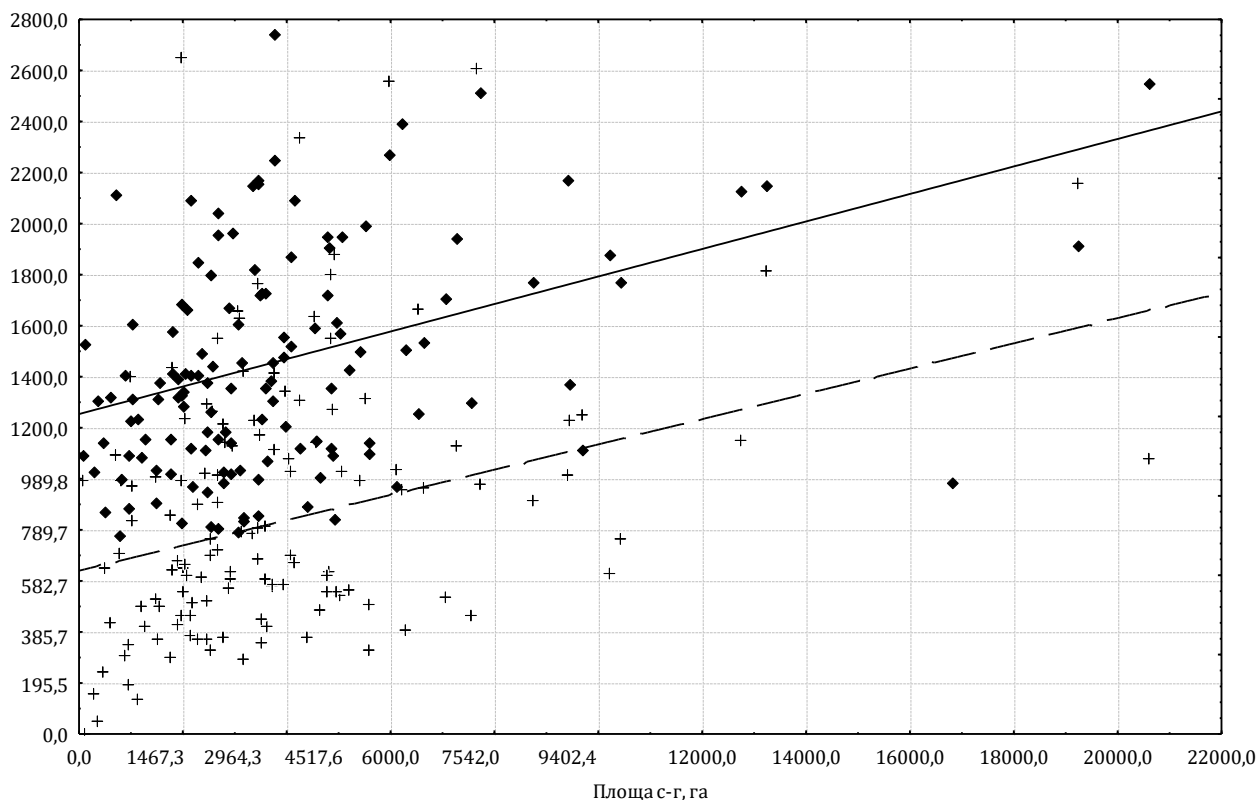


**Рис. 1. Залежність кількості працівників від площі сільськогосподарських угідь в підприємствах Харківської області у 2019 році**

Вона чітко констатує факт від'ємного впливу розміру посівних площ на чисельність працівників у розрахунку на 100 га с/г угідь.

Також має місце чітка залежність відносно зростання як середньорічної заробітної плати одного працівника, так і рівня продуктивності праці водночас зі збільшенням посівних площ. Так, у групі з розміром посівних площ до 1000 га

середньорічна заробітна плата 1 працівника складає 79,5 тис. грн, а обсяги від площі сільськогосподарських угідь на підприємствах Харківської області у 2019 році товарної продукції на 1 працівника – 425,3 тис. грн. У групі з розмірами сільськогосподарських угідь 3000,1 – 4000 га дані показники дорівнювали 97,3 тис. грн та 918,2 тис. грн відповідно. В останній групі підприємств із найбільшою площею земель вони вже були рівними 114,6 тис. грн та 1069,7 тис. грн. Дана залежність по усіх підприємствах аналізованої сукупності представлена на рис. 2.



**Рис. 2. Залежність рівня продуктивності праці та величини середньорічної заробітної від площі сільськогосподарських угідь в підприємствах Харківської області у 2019 році**

Подальший етап досліджень був пов'язаний із визначенням факторів, що впливають на розмір заробітної плати працівників. Для вирішення даного завдання нами було здійснено групування сільськогосподарських підприємств за рівнем середньорічної заробітної плати.

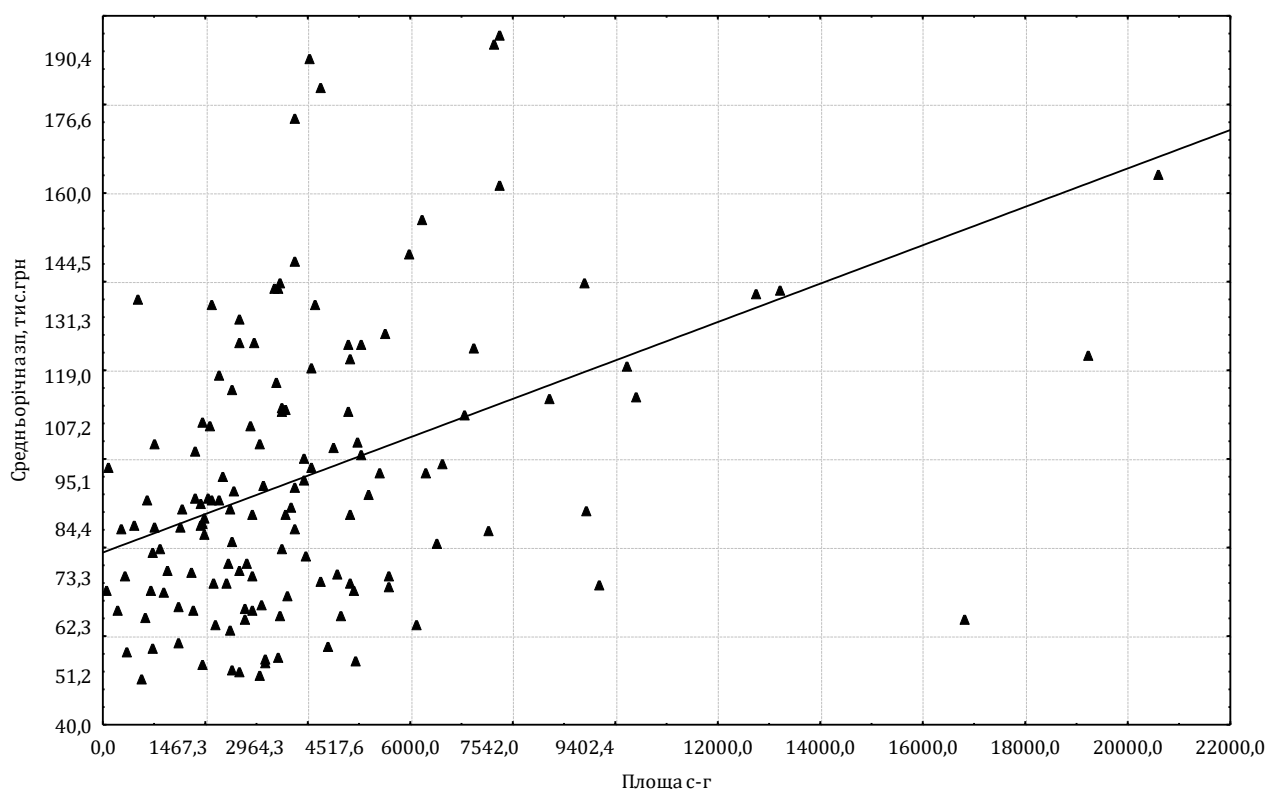
В якості факторів впливу на досліджуваний показник були обрані:

- ❖ площа сільськогосподарських угідь;
- ❖ кількість працівників на 100 га сільськогосподарських угідь;
- ❖ витрати тваринництва на 100 га сільськогосподарських угідь;
- ❖ витрати рослинництва на 100 га сільськогосподарських угідь;
- ❖ товарна продукція на 1 працівника, тис. грн;
- ❖ витрати на оплату праці на 100 га сільськогосподарських угідь, тис. грн (табл. 2).

Як можна побачити з наведених даних, вся сукупність підприємств була поділена на 6 груп з рівнем заробітної плати від 60 тис грн до понад 140 тис. грн. Відносно результатів, то перш за все звернемо увагу на доволі чітку залежність розмірів заробітної плати від розмірів площ сільськогосподарських угідь. Так, у підприємств із розміром середньорічної заробітної плати до 60 тис. грн середня площа сільськогосподарських угідь дорівнювала 2533 га, у групі підприємств із рівнем заробітної плати 80,1 – 100 – 3183 га, а у підприємств з рівнем заробітної плати понад 140 тис. грн – 6704 га. Дана залежність на первинних даних самих підприємств представлена на рис. 3.

**Таблиця 2. Вплив земельної площі на рівень витрат, оплати та продуктивності праці у сільськогосподарських підприємствах Харківської області у 2019 році**

| Група         | Кількість підприємств | Площа с/г угідь | Працівники на 100 га с/г угідь | Витрати рослинництва на 100 га с/г угідь, всього | Витрати тваринництва на 100 га с/г угідь, всього | Товарна продукція на одного працівника, тис. грн | Витрати на оплату праці на 100 га с/г угідь, тис. грн |
|---------------|-----------------------|-----------------|--------------------------------|--|--|--|---|
| до 60         | 13                    | 2533            | 2,4                            | 1751,4   | 393,9  | 865,4  | 132,5   |
| 60,1-80       | 38                    | 3294            | 2,5                            | 1358,0   | 771,8  | 866,2  | 172,4   |
| 80,1-100      | 36                    | 3183            | 3,1                            | 1666,4   | 660,0  | 705,1  | 278,7   |
| 100,1-120     | 20                    | 4047            | 2,8                            | 1438,2   | 616,5  | 683,3  | 301,0   |
| 120,1-140     | 20                    | 6091            | 1,9                            | 1454,6   | 282,5  | 1035,1   | 245,8   |
| більше 140    | 11                    | 6704            | 1,6                            | 1763,2   | 205,1  | 1347,1   | 275,9   |
| По сукупності | 138                   | 3980            | 2,4                            | 1533,6   | 518,3  | 864,9  | 241,3   |



**Рис. 3. Залежність середньорічної заробітної плати від площі сільськогосподарських угідь в підприємствах Харківської області у 2019 році**

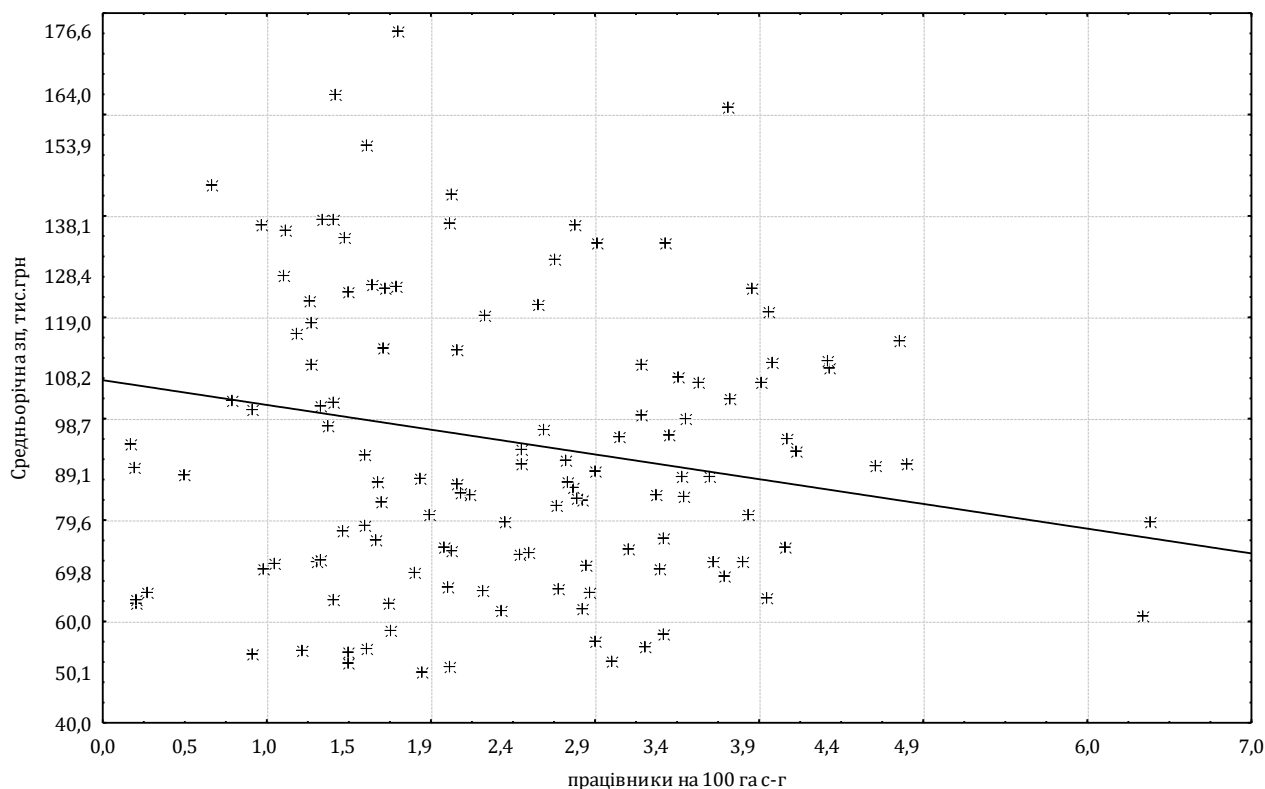
Також маємо доволі чітку залежність між кількістю працівників на 100 га та рівнем середньорічної заробітної плати. В даному випадку залежність носить зворотний характер, тобто зростання кількості працівників призводить до падіння рівня заробітної плати, хоча в окремих групах були винятки. Так, в групі із рівнем заробітної плати 80,1 – 100 тис. грн, кількість працівників в розрахунку на 100 га сільськогосподарських угідь була найбільшою – 3,1 працівника на 100 га.

Водночас група з найбільшим рівнем оплати праці (понад 140 тис. грн) мала найменшу кількість працівників досліджуваної сукупності.

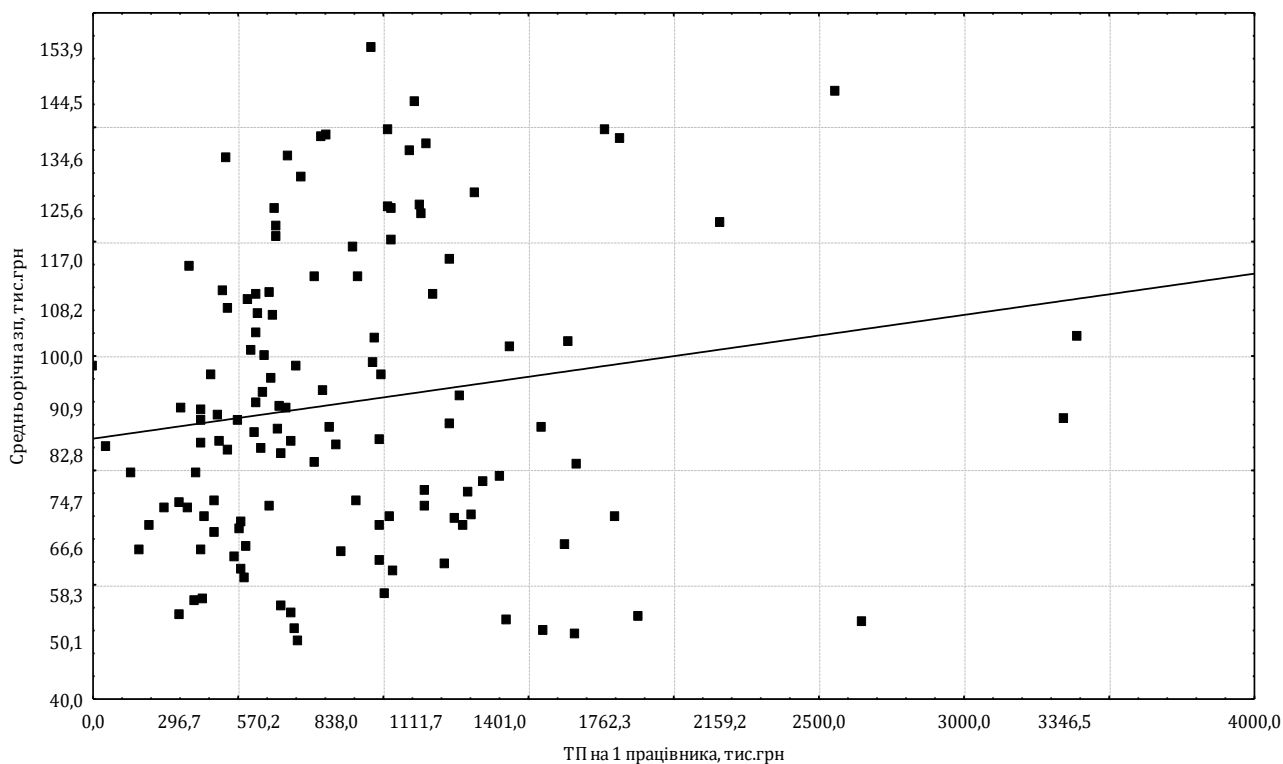
Дана залежність за первинними даними підприємств наведена на рис. 4.

Також необхідно окремо зазначити залежність між рівнем середньорічної заробітної плати та величиною товарної продукції на 1 працівника. В даному випадку маємо факт зв'язку між рівнем продуктивності праці та її оплати. Слід зазначити, що даний зв'язок не був чітко виражений, хоча загальна тенденція мала місце. Так, у підприємств з рівнем оплати праці до 120 тис. грн на 1 працівника фактично мало місце

випадкове колювання. Водночас, в останніх двох групах з найбільшим рівнем оплати праці, величина товарної продукції також була найбільша серед виділених груп. Загальна тенденція по всій сукупності підприємств наведена на рис. 5.



**Рис. 4. Залежність середньорічної заробітної плати від кількості працівників на 100 га сільськогосподарських угідь в підприємствах Харківської області у 2019 році**



**Рис. 5. Залежність середньорічної заробітної плати від продуктивності праці в підприємствах Харківської області у 2019 році**

---

Встановлена залежність фактично є свідченням того, що існує дуже слабка залежність між рівнем продуктивності праці та рівнем його оплати. Це ставить низку питань про мотивацію працівників. Що стосується інших показників, то чітких залежностей виявлено не було, зокрема як в галузі рослинництва і тваринництва, де має місце випадковість коливань. А за величиною витрат на оплату праці на 100 га сільськогосподарських угідь максимум даного показника було визначено в групі з рівнем заробітної плати 100,1 – 120 тис. грн.

### **Висновки та перспективи подальших досліджень**

Таким чином, проведене дослідження дозволило встановити, що фактор розміру підприємства має суттєвий вплив як на продуктивність праці, так і на рівень її оплати. Це є підтвердженням того, що більші за розміром підприємства є більш конкурентоспроможними. Вони дають можливість економити на оплаті праці в абсолютному вираженні, при цьому підвищуючи її рівень, що також створює конкурентну перевагу і дозволяє залучати кадри більш високої кваліфікації. З іншого боку, спостерігається слабкий рівень залежності між рівнем продуктивності праці та рівнем її оплати, що ставить питання про відсутність мотиваційного механізму на сільськогосподарських підприємствах.

### **Список літератури**

1. Вечеря С. В. Організаційно-методологічні основи формування мотиваційного механізму на сільськогосподарських підприємствах. *Вісник Черкаського університету. Серія Економічні науки*. 2014. № 37 (330). С. 44–50.
2. Гусаков В. Г. Факторы и методы эффективного хозяйствования. Ч. 3. Мотивация труда и закрепление кадров, производительность труда. *Вестник Национальной академии наук Беларуси. Сер. аграр. наук*. 2020. Т. 58, № 3. С. 263–267.
3. Колот А.М. Мотивация персонала. Київ: КНЕУ, 2011.- 337 с
4. Олійник Т. І. Перспектива забезпеченості сільськогосподарських підприємств персоналом залежно від їх територіального розміщення. *Вісник ХНАУ. Серія : Економічні науки*. 2015. № 3. С. 400-410.
5. Олійник Т.І. Теоретичні основи формування мотивації та стимулювання ефективної праці у сільському господарстві. *Вісник ХНАУ. Серія: Економічні науки*. 2012. № 10. С. 19-29.
6. Павлик В. П. Мотивація працівників у забезпеченні ефективного управління сільськогосподарськими підприємствами. *Економіка АПК*. 2016. № 4. С. 81-88.
7. Ульянченко О.В., Євчук Л.А. Мотивація праці як важіль підвищення ефективності використання персоналу сільськогосподарських підприємств. *Вісник ХНАУ. Серія: Економічні науки*. 2012. № 5. С. 13 – 23
8. Чикуркова А.Д. Формування системи мотивації праці персоналу аграрного підприємства. *Ефективна економіка*. 2020. №7. С. 63-72.
9. Маршалл А. Принципы экономической науки. Т. 1. Москва: Прогресс, 1993. 414 с.
10. Boiko V., Hnatyshyn L. Priorities and mechanisms to stimulate farm enterprises development. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*. 2020. Vol. 42. No. 3. p. 350-358.
11. Markina I., Chykurkova A., Pokataieva O., Semenov A., Hrei Yu. Innovative methods of enterprise personnel motivation. *International Journal of Management and Business Research*. 2019. Vol. 9. (4). pp. 215-226.
12. Urbancová H., Vrabcová P. Age management as a human resources management strategy with a focus on the primary sector of the Czech Republic. *Agric. Econ*. 2020. № 66. pp. 251–259.



---

## References

1. Vecheria, S. V. (2014). «Organizational and methodological bases of formation of the motivational mechanism at the agricultural enterprises». *Visnyk Cherkas'koho universytetu. Seriya Ekonomichni nauky*. Vol. 37 (330), pp. 44–50.
2. Husakov, V. H. (2020). «Factors and methods of efficient management». Ch. 3. Motyvatsyia truda y zakreplenye kadrov, proyzvodytel'nost' truda. *Vesnyk. Natsyonal'noj akademyy navuk Belarusi*. Ser. ahrar. navuk. 2020. T. 58, № 3, pp. 263–267. <https://doi.org/10.29235/1817-7204-2020-58-3-263-267>
3. Kolot, A. M. (2011). Motyvatsyia personala. [Staff motivation]. Kiev. Ukraine.
4. Olijnyk, T. I. (2015). «Prospects for staffing of agricultural enterprises depending on their location». *Visnyk KhNAU. Seriya: Ekonomichni nauky*. Vol. 3, pp. 400–410.
5. Olijnyk, T. I. (2012). «Theoretical bases of formation of motivation and stimulation of effective work in agriculture». *Visnyk KhNAU. Seriya: Ekonomichni nauky*. Vol. 10, pp. 19–29.
6. Pavlyk, V. P. (2016). «Motivation of employees in ensuring effective management of agricultural enterprises». *Ekonomika APK*. Vol. 4, pp. 81–88.
7. Ul'ianchenko, O. V., Yevchuk, L. A. (2012). «Motivation of work as a lever to increase the efficiency of the use of personnel of agricultural enterprises». *Visnyk KhNAU. Seriya: Ekonomichni nauky*. Vol.5, pp. 13–23.
8. Chykurkova, A. D. (2020). Formuvannia systemy motyvatsii pratsi personalu ahrarnoho pidpriemstva. [Formation of the system of motivation of work of the personnel of the agrarian enterprise]. *Efektivna ekonomika*. Vol. 7. pp. 63-72.
9. Marshall, A. (1993). *Pryntsypy ekonomycheskoj nauky*. [Principles of economic science]. Vol. 1. Prohress. Moscow. Russian.
10. Boiko, V., Hnatyshyn, L. (2020). Priorities and mechanisms to stimulate farm enterprises development. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*. Vol. 42. No. 3, pp. 350-358, DOI: <https://doi.org/10.15544/mts.2020.35>
11. Markina, I., Chykurkova, A., Pokataieva, O., Semenov, A., Hrei, Yu. (2019). Innovative methods of enterprise personnel motivation. *International Journal of Management and Business Research*. Vol. 9. (4), pp. 215-226. DOI: 10.1504/IJMCP.2016.078307
12. Urbancová, H., Vrabcová, P. (2020). Age management as a human resources management strategy with a focus on the primary sector of the Czech Republic. *Agric. Econ*. Vol. 66. pp. 251–259. <https://doi.org/10.17221/11/2020-AGRICECON>

**Стаття надійшла до редакції 15.07.2020 р.**