

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВАРМІНСЬКО-МАЗУРСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ
(ПОЛЬЩА)
УНІВЕРСИТЕТ ВИЩА ШКОЛА БІЗНЕСУ (ПОЛЬЩА)
УНІВЕРСИТЕТ ПРИКЛАДНИХ НАУК
(НІМЕЧЧИНА)
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ
ЛЬВІВСЬКИЙ ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»**

**ЕКОНОМІКА ПІДПРИЄМСТВА:
СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ**

**ЗБІРНИК МАТЕРІАЛІВ
ЧОТИРНАДЦЯТОЇ МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-
ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
(12 вересня 2025 р.)**

*Кафедра економіки підприємства та організації підприємницької
діяльності*

Янковому Олександрю Григоровичу присвячується

Одеса-ОНЕУ
2025

**MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF
UKRAINE
ODESA NATIONAL ECONOMIC UNIVERSITY
UNIVERSITY OF WARMIA AND MAZURY IN OLSZTYN
(POLAND)
WSB UNIVERSITY (POLAND)
HOCHSCHULE MITTWEIDA UNIVERSITY OF APPLIED
SCIENCES
(GERMANY)
KYIV NATIONAL ECONOMIC UNIVERSITY
LVIV UNIVERSITY OF TRADE AND ECONOMICS
ODESA POLYTECHNIC NATIONAL UNIVERSITY**

**ECONOMIC OF ENTERPRISE:
MODERN PROBLEMS OF THEORY AND
PRACTICE**

**PROCEEDINGS OF
THE FOURTEEN INTERNATIONAL SCIENTIFIC
CONFERENCE**

(12 September 2025)

Department of Economics of Enterprise and Business Organization

Dedicated to Oleksandr Hryhorovych Yankovyi

**Odesa-ONEU
2025**

УДК 334.716 (043.2)
Е 40

Матеріали конференції публікуються в авторській редакції

Укладачі:

Грінченко Р.В. – доктор економічних наук, професор.

Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики: Матеріали чотирнадцятої міжнар. наук.-практ. конф., 12 вересня 2025 р. Одеса: ОНЕУ, 2025. 585 с.

Для здобувачів економічних спеціальностей, викладачів, аспірантів і докторантів вищих навчальних закладів, підприємців і працівників управлінської діяльності підприємств та організацій.

© Одеський національний економічний університет, 2025

Шинкаренко В.Ю. СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ЗЕМЕЛЬНИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ	413
Шиян Д.В., Ульянченко Н.В. ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИРОБНИЦТВА ТА МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ: ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ТА ПРОТИРІЧЧЯ	415
СЕКЦІЯ 6. МАТЕМАТИКО-СТАТИСТИЧНІ МЕТОДИ І МОДЕЛІ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ	
Блинков В.Г. ШТУЧНИЙ ІНТЕЛЕКТ У ПРОТИДІЇ ЕКОНОМІЧНИМ ЗЛОЧИНАМ В ІТ-СЕКТОРІ	418
Бокій О.В. МЕТОДИ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ЛАНЦЮГІВ СТВОРЕННЯ ВАРТОСТІ ХАРЧОВОЇ ПРОДУКЦІЇ	420
Грінченко Р.В., Пилипчук Д.І. СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМКИ ЗРОСТАННЯ ПРИБУТКУ ТРАНСПОРТНОГО ПІДПРИЄМСТВА	423
Семенова К.Д. СТАТИСТИЧНІ МЕТОДИ АНАЛІЗУ РИЗИКІВ ЯК ОСНОВА УПРАВЛІННЯ НИМИ	425
Смоловик Л.Р., Тимофійчук Х. ВИКОРИСТАННЯ СТУДЕНТАМИ МАТЕМАТИЧНИХ МЕТОДІВ ПРИ МОДЕЛЮВАННІ ЕКОНОМІЧНИХ ПРОЦЕСІВ	427
СЕКЦІЯ 7. ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ ЕНЕРГЕТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДПРИЄМСТВ, В ТОМУ ЧИСЛІ, ЗА РАХУНОК ВІДНОВЛЮВАНОЇ ЕНЕРГЕТИКИ	
Tashcheiev Y. KRITISCHE ANALYSE DES ÜBERGANGS ZU WASSERSTOFFENERGIE: DEUTSCHE ERFAHRUNGEN	430
Глущенко А.М. РОЛЬ ЕЛЕКТРОЕНЕРГІЇ У ДЕКАРБОНІЗАЦІЇ МЕТАЛУРГІЇ: ВИКЛИКИ «ЗЕЛЕНОГО» ПЕРЕХОДУ	432
Дьордяй В.П., Маркович К.Ю. ЗАСТОСУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ АЛЬТЕРНАТИВНИХ ДЖЕРЕЛ ЖИВЛЕННЯ ПІД ЧАС BLACKOUT: ПЛЮСИ ТА НЕДОЛІКИ	434
Козлов Я.М., Подолинний І.О. ЕКОНОМІЧНА ДОЦІЛЬНІСТЬ ВПРОВАДЖЕННЯ АВТОНОМНИХ ЕНЕРГОСИСТЕМ У ТЕПЛИЧНИХ ГОСПОДАРСТВАХ	436
Козлов Я.М., Швець С.О. ЕКОНОМІЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ РОЗВИТКУ МАЛОЇ ВІТРОЕНЕРГЕТИКИ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕНЕРГОНЕЗАЛЕЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ	438
Корженівська Н.Л., Пономаренко Є.О. ЕКОНОМІЧНІ РИЗИКИ РОЗВИТКУ ВІДНОВЛЮВАНОЇ ЕНЕРГЕТИКИ РЕГІОНУ	440
Кулик В.В., Покачайло В.М. ВИКЛИКИ ТА СТРАТЕГІЇ ВІДНОВЛЕННЯ ЕНЕРГЕТИЧНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ УКРАЇНИ	442
Нестор О.Ю. ДРАЙВЕРИ ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ КУВЕЙТУ ТА ВЕЛИКОБРИТАНІЇ У КОНТЕКСТІ ЕНЕРГЕТИЧНОГО ПЕРЕХОДУ	444
Овчаренко Д.М. ПАЛИВНО-ЕНЕРГЕТИЧНИЙ КОМПЛЕКС УКРАЇНИ В УМОВАХ ВІЙНИ	446
Орленко О.М. АГРОВОЛЬТАЇКА ЯК НЕВІД'ЄМНА СКЛАДОВА ЕНЕРГОЕФЕКТИВНОСТІ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД	448

Шиян Д.В.

д. е. н., професор

ХНЕУ ім. Семе́на Кузне́ця (Україна)

Ульянченко Н.В.

к.е.н, доцент

НТУ «Харківський політехнічний інститут» (Україна)

ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИРОБНИЦТВА ТА МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ: ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ТА ПРОТИРІЧЧЯ

Мотивація персоналу є одним із ключових чинників, що безпосередньо впливає на ефективність діяльності будь-якого бізнесу. Її значення проявляється у здатності спрямовувати зусилля працівників на досягнення стратегічних та оперативних цілей, підвищувати продуктивність праці та забезпечувати стабільний розвиток колективу. Важливим є й те, що мотивація персоналу тісно пов'язана з інноваційною активністю. Заохочення ініціативи, підтримка творчого підходу та можливість професійного зростання стають основою для впровадження нових технологій та пошуку нестандартних рішень. Таким чином, мотивація персоналу виступає не лише інструментом управління працівниками, а й стратегічним ресурсом організації, що визначає рівень її конкурентоспроможності та здатності до довгострокового розвитку.

Мотивація персоналу розглядається як багатовимірний процес, що забезпечує активізацію трудової діяльності працівників та сприяє досягненню стратегічних цілей організації. За А. Маслоу потреби людини мають ієрархічну структуру, і лише їхнє поетапне задоволення створює умови для високої продуктивності. У свою чергу, Ф. Герцберг підкреслював важливість мотиваційних і гігієнічних факторів, які формують загальне ставлення працівників до роботи. Теорія очікувань В. Врума пояснює, що ефективність системи мотивації залежить від усвідомленої працівником цінності винагороди та його впевненості у власних можливостях досягти результату. Сучасні дослідження (М. Армстронг) доводять, що мотивація персоналу безпосередньо впливає на рівень ефективності організації, інноваційність та конкурентоспроможність.

З метою практичної перевірки дії механізму мотивації були вирішено оцінити ситуацію на прикладі сільськогосподарських підприємств Харківської області за 2023 рік. При цьому нашу увагу було зосереджено на результатах виробництва пшениці. Досліджувана сукупність дорівнювала 185 господарств, що дало можливість отримати надійні результати (табл.1).

Залежність ефективності виробництва від рівня урожайності тісно пов'язана із динамікою заробітної плати. У господарствах з низькою урожайністю (до 25 ц/га) витрати на оплату праці є високими як у розрахунку на 1 ц продукції (76,2 грн), так і у питомій вазі витрат (8,0%), що обмежує можливості для розширеного відтворення. При збільшенні урожайності до 35,1-45 і 45,1-55 ц/га заробітна плата на 1 га зростає до 1138,7-1383,3 грн, проте витрати на 1 ц продукції суттєво зменшуються до 28-29 грн, що створює умови.

Таблиця 1.

Зв'язок рівня урожайності та ефективності виробництва пшениці в сільськогосподарських підприємств Харківської області у 2023 р.

Показники	Урожайність, ц/га						
	до 25	25,1-35	35,1-45	45,1-55	55,1-65	більше 65	у середньому
Кількість підприємств	15	25	57	45	24	19	185
Урожайність, ц/га	20,6	30,9	39,3	49,0	58,8	74,4	44,8
Заробітна плата на 1 га, грн	1568	1092	1139	1383	1576	1860	1335
Питома вага витрат на оплату праці у структурі витрат, %	8,0	5,7	5,1	6,0	6,5	7,1	6,0
Заробітна плата на 1 ц продукції, грн	76,2	35,3	29,0	28,2	26,8	25,0	29,8
Дохід на 1 га, тис. грн	11,9	14,7	19,2	24,7	28,2	37,8	22,3
Прибуток на 1 га, тис. грн	8,0	-0,1	6,0	9,2	6,2	10,3	6,4
Рентабельність, %	28,6	-0,2	26,5	38,1	22,7	40,0	26,2

Джерело: власні розрахунки за даними Державної служби статистики України.

для підвищення прибутковості. У групі понад 65 ц/га спостерігається найбільш раціональне співвідношення: заробітна плата на 1 га є найвищою (1859,6 грн), однак у перерахунку на 1 ц продукції вона зменшується до 25 грн, що забезпечує зростання доходу (37,8 тис. грн/га), прибутку (10,3 тис. грн/га) і рентабельності (40%). Таким чином, підвищення урожайності дає змогу не лише збільшувати фонд оплати праці, а й знижувати трудові витрати на одиницю продукції, що водночас стимулює працівників і забезпечує зростання економічної ефективності виробництва.

Таким чином, можна зробити висновок, що підвищення урожайності супроводжується зростанням заробітної плати на гектар, але водночас зниженням витрат на оплату праці в розрахунку на одиницю продукції. Це свідчить, що ефективне виробництво дозволяє формувати вищі доходи для працівників без зростання собівартості, що є ключовим чинником підвищення рентабельності та мотивації персоналу. Таким чином, урожайність виступає визначальним фактором оптимізації трудових витрат і забезпечення сталого розвитку аграрних підприємств.

Література.

1. Maslow, A. H. (1954). Motivation and personality. New York, NY: Harper & Row.
2. Herzberg, F. (1993). Motivation to Work (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315124827>
3. Vroom, V. H. (1964). Work and Motivation. Великобритания: Wiley.
4. Armstrong, M. (2008). Strategic human resource management (4th ed.). London, UK: Kogan Page.