Молодіжний економічний вісник ХНЕУ ім. С. Кузнеця № 3

Журнал **вересень 2025**

Випуск присвячено Міжнародній науковій конференції з економічного розвитку та спадщини Семена Кузнеця CED-2025

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ

Молодіжний економічний вісник ХНЕУ ім. С. Кузнеця

№ 3

вересень 2025

Ж у р н а л

Виходить щоквартально

Випуск присвячено Міжнародній науковій конференції з економічного розвитку та спадщини Семена Кузнеця CED-2025

Засновник – ХНЕУ ім. С. Кузнеця.
Видавець – ФОП Стожук А. П.

Затверджено на засіданні вченої ради університету
Протокол № 6 від 29.09.2025 р.

Ідентифікатор медіа: R30-02756
(рішення Національної ради України з питань телебачення і радіомовлення № 685, протокол № 9 від 7 березня 2024 року).

Періодичність – щоквартально.
Мова видання – українська, англійська, французька, німецька.

Засновано в січні 2015 року згідно з рішенням вченої ради.

Редакційна колегія

Пилипенко А. А. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ імені Семена Кузнеця (головний редактор)

Бриль М. С. – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Власенко Т. А. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Вовк В. А. – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Гриневич Л. В. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Журавльова І. В. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Яценко Р. М. – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Малярець Л. М. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Назарова Г. В. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Пушкар О. І. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Тищенко В. Ф. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Чернишов В. В. – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Ястремська О. М. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Поштова адреса засновника:

61165, Україна, м. Харків, пр. Науки, 9а, ***Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця***

Конт. телефон: (057)702-03-04

Відповідальність за достовірність фактів, дат, назв, імен, прізвищ, цифрових даних, які наводяться, несуть автори статей.
Рішення про розміщення статті приймає редакційна колегія. У текст статті без узгодження з автором можуть бути внесені редакційні виправлення або скорочення.
Редакція залишає за собою право їх опублікування у вигляді коротких повідомлень і рефератів.

У разі копіювання чи передрукування матеріалів посилання на електронний журнал обов'язкове.

Свідоцтво про внесення до Державного реєстру суб'єктів видавничої справи ДК № 4853 від 20.02.2015 р.

© Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, 2025

Черкаський О. Ю. Інноваційні маркетингові підходи до формування потенціалу розвитку підприємств 335

Черноіванова Г. С. Аналіз розвитку інноваційної діяльності в сучасних умовах України 338

Чернуха Т. С. Інституційні умови економіки зарубіжних країн як чинник формування конкурентних переваг підприємства 341

Zhang Qin. Utilizing the balanced scorecard to manage the sustainable development of enterprises 344

Zhang Zhengzheng. Art as a means of individual development and social changes 349

Шабельник М. М. Аналіз ринку металопродукції України в умовах нестабільності економічних процесів 351

Шевченко Н. В. Компетентність керівника як чинник сталого розвитку закладу освіти 354

Шептуха О. В. Інклюзивна освіта ветеранів війни в закладах професійної освіти 356

Шиян Д. В., Севрюкова Є. О. Матеріальне стимулювання працівників як чинник підвищення ефективності діяльності сільськогосподарських підприємств в умовах воєнного стану 359

Шумейко С. О. Формування бюджетного механізму забезпечення добробуту територіальної громади 361

Iarmosh O., Vasylieva M., Nesterenko R. Women's leadership in higher education: Ukraine in a global perspective 364

Yatsenko R., Porokhnavets A. Innovative approaches to investment portfolio optimization in the digital age 367

МАТЕРІАЛЬНЕ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

УДК 338.43:631.11

Шиян Д. В.

Д-р екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Севрюкова Є. О.

Д-р філософії, доцент ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *У статті досліджено вплив матеріального стимулювання працівників на економічну ефективність виробництва пшениці в умовах воєнного стану. Показано залежність урожайності, прибутковості та рентабельності від рівня витрат на оплату праці.*

Ключові слова: *матеріальне стимулювання, заробітна плата, економічна ефективність, мотивація, воєнний стан.*

Annotation. *The article examines the impact of employees' material incentives on the economic efficiency of wheat production under martial law. The relationship between yield, profitability and cost-effectiveness and the level of labor remuneration is revealed.*

Keywords: *material incentives, wages, economic efficiency, motivation, martial law.*

Матеріальне стимулювання працівників є ключовим фактором підвищення продуктивності праці та забезпечення ефективності функціонування сільськогосподарських підприємств, особливо в умовах воєнного стану, коли галузь стикається з високим рівнем ризиків, нестачею ресурсів і кадровими проблемами. Виплати заробітної плати, премії, надбавки та інші форми матеріального заохочення формують економічну мотивацію працівників, сприяють збереженню кваліфікованих кадрів, зменшують плинність робочої сили та забезпечують стабільність виробничих процесів.

Дослідження вітчизняних і зарубіжних науковців підтверджують, що рівень оплати праці безпосередньо корелює з показниками продуктивності та прибутковості аграрних підприємств, а в умовах воєнної нестабільності цей зв'язок стає ще більш вираженим. Недостатній рівень матеріального стимулювання призводить до втрати мотивації, відтоку кадрів у суміжні галузі чи за кордон, що особливо небезпечно для сільських територій з обмеженим трудовим потенціалом. Водночас своєчасна і справедлива винагорода, доповнена системою преміювання за результати праці, є не лише засобом підтримки соціальної справедливості, а й важливим чинником економічної стійкості підприємства, адже забезпечує зростання ефективності використання виробничих ресурсів, підвищення врожайності та зниження втрат.

В умовах воєнного стану матеріальне стимулювання має подвійне значення: воно виступає не тільки економічним, але й соціальним інструментом, що забезпечує підтримку мотивації та залученості працівників до виробничого процесу, сприяє збереженню людського капіталу та підвищенню конкурентоспроможності аграрних підприємств у складних умовах.

У сучасних дослідженнях значна увага приділяється ролі матеріального стимулювання працівників та управління персоналом у забезпеченні стійкості й ефективності аграрного виробництва. Германова досліджує привабливість матеріальних і нематеріальних пільг у сільському господарстві з позицій молодого покоління, доводячи, що правильно організована система винагороди знижує плинність кадрів і підвищує мотивацію працівників [1]. Мизик та ін. на основі системного огляду понад 17 000 джерел показали, що заробітна плата й умови праці є критичними чинниками продуктивності у країнах, що розвиваються, і в аграрному секторі

© Шиян Д. В., Севрюкова Є. О., 2025

вони набувають особливого значення через обмеженість ресурсів і вразливість до криз [2]. У статті «Assessing the initial impact of the Russian invasion on Ukrainian agriculture» підкреслюється, що воєнні дії в Україні радикально змінили умови праці, спричинили кадрові втрати й потребують адаптації політики стимулювання для збереження ефективності [3]. Бердюге та ін. аналізують вплив агропродовольчих інновацій на зайнятість і роблять висновок, що технологічні зміни створюють нові форми стимулювання працівників, а також потребу в їх перекваліфікації, що підвищує роль управління людським капіталом [4]. Також підкреслюється, що з точки зору концепції «гідної праці» прозора система винагороди сприяє соціальній справедливості та підвищує ефективність господарств. Дослідження інших авторів на прикладі монгольських підприємств демонструє, що навіть у середовищах із високим рівнем ризику належна система управління персоналом і матеріального стимулювання здатна забезпечувати зростання продуктивності [5].

Таким чином, сучасна література підтверджує, що матеріальне стимулювання є не лише економічним інструментом, а й стратегічним фактором підвищення ефективності аграрних підприємств, а в умовах воєнного стану його значення зростає як з точки зору економічної результативності, так і як засобу утримання та мотивації працівників.

Метою статті є дослідження ролі матеріального стимулювання працівників у формуванні економічної ефективності виробництва сільськогосподарських підприємств в умовах воєнного стану, зокрема через оцінку впливу рівня витрат на оплату праці на урожайність, прибутковість і рентабельність виробництва пшениці.

З метою оцінки фактичної ситуації з станом матеріального стимулювання у сільськогосподарських підприємствах Харківської області було вирішено провести аналіз рівня залежності оплати праці від ефективності виробництва. Цей розрахунок здійснювався на прикладі сільськогосподарських підприємств Харківської області за даними 2024 року. Було вирішено провести його за результатами виробництва пшениці як найбільш поширеної культури в регіоні. Статистична база охоплювала дані 218 підприємств, що дало можливість провести статистично надійний аналіз досліджуваних процесів. Вся сукупність була поділена на чотири групи з рівнем витрат від 15000 грн/га до більше 35000 грн/га. Відповідні дані наведені в табл. 1.

Таблиця 1

Залежність рівня витрат на оплату праці від ефективності виробництва пшениці у сільськогосподарських підприємствах Харківської області у 2024 році

Витрати на оплату праці на 1 га, грн	Кількість підприємств	Витрати на оплату праці на 1 га, грн	Урожайність, ц/га	Доходи на 1 га, грн	Прибуток на 1 га, грн	Рентабельність, %
до 500	26	340	38,3	22428	4345	24,0
500,1-1000	44	719	38,2	23670	3805	19,2
1000,1-1500	47	1241	37,0	22727	3409	17,6
1500,1-2500	61	1932	37,0	24385	3646	17,6
більш 2500	40	4455	48,6	33374	7765	30,3
По області	218	1654	39,1	25050	4491	21,8

Джерело: власні розрахунки

Аналіз показує, що рівень витрат на оплату праці в сільськогосподарських підприємствах є важливим чинником, який безпосередньо впливає не лише на економічну ефективність виробництва пшениці, а й на мотивацію персоналу. У групі підприємств з мінімальними витратами на оплату праці до 500 грн/га досягається відносно висока рентабельність (24,0%) при урожайності 38,3 ц/га, однак низький рівень винагороди може стримувати трудову мотивацію, формуючи ризик відтоку працівників і зниження продуктивності у перспективі. У діапазоні 500–1500 грн/га зростання витрат не призвело до підвищення результативності: урожайність і прибуток знижуються, а рентабельність падає до 17,6–19,2%, що вказує на неефективність витрат і можливе виникнення демотиваційного ефекту, коли додаткові ресурси не трансформуються у підвищення якості праці. Водночас у групі з найвищим рівнем витрат понад 2500 грн/га спостерігається чітка позитивна залежність: урожайність зростає до 48,6 ц/га, прибуток – до 7765 грн/га, а рентабельність – до 30,3%, що свідчить про високу економічну ефективність і підтверджує, що гідна оплата праці виступає дієвим мотиватором для персоналу, сприяє кращій організації виробничих процесів і підвищенню віддачі від праці. Середній показник по області (1654 грн/га витрат на оплату праці, урожайність 39,1 ц/га, прибуток 4491 грн/га, рентабельність 21,8%) свідчить

про середній рівень ефективності та підтверджує, що системне підвищення оплати праці, яке корелює з результатами діяльності, є ключовим чинником підтримки трудової мотивації.

Таким чином, оптимальна політика матеріального стимулювання у виробництві пшениці має враховувати не лише економічні результати, а й психологічний аспект мотивації працівників, адже надмірна економія на заробітній платі обмежує розвиток трудового потенціалу, тоді як адекватний рівень винагороди посилює зацікавленість у результатах і забезпечує підвищення ефективності виробництва.

Узагальнюючи результати аналізу, можна стверджувати, що рівень витрат на оплату праці безпосередньо впливає на економічну ефективність виробництва пшениці та мотивацію персоналу. Найвищі показники урожайності, прибутковості та рентабельності спостерігаються у підприємств з високим рівнем оплати, що підтверджує стимулюючу роль заробітної плати у зростанні продуктивності праці. Натомість занижений рівень винагороди забезпечує короткострокову економію витрат, але в довгостроковій перспективі призводить до втрати трудового потенціалу та зниження ефективності виробництва.

Література: **1.** Heřmanová M. The Attractiveness of Employee Benefits in Agriculture from the Perspective of Generation Z. *Agriculture.* 2024. Vol. 14 (7). 1204. DOI: https://doi.org/10.3390/agriculture14071204. **2.** Mizik T., Kovács S., et al. Challenges of employment in the agrifood sector of developing countries - a systematic literature review. *Humanities and Social Sciences Communications.* 2025. Vol. 12. DOI: https://doi.org/10.1057/s41599-024-04308-3. **3.** Assessing the initial impact of the Russian invasion on Ukrainian agriculture: Challenges, policy responses, and future prospects. *Heliyon.* 2024. Vol. 10 (10). DOI: https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e30765. **4.** Berdegué J., et al. Employment Impacts of Agrifood System Innovations and Transformations. *Agricultural Systems.* 2025. Vol. 218. DOI: https://doi.org/10.1016/j.agsy.2025.103689. **5.** Kolomiiets O., et al. Labor remuneration in the agriculture sector of Ukraine from the decent work perspective. *Public Policy and Administration.* 2025. Vol. 24 (1). P. 87–103. DOI: https://doi.org/10.13165/PPPA-25-24-1-06. **6.** Batsaikhan D., et al. The role of personnel management in increasing productivity at agricultural enterprises in Mongolia. *Scientific Horizons.* 2025. Vol. 28 (1). P. 45–55. DOI: https://doi.org/10.48077/sc_hor.2025.28.1.4.

Стаття надійшла до редакції 02.10.2025 р.

ФОРМУВАННЯ БЮДЖЕТНОГО МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОБРОБУТУ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ

УДК 336.14:352

Шумейко С. О.

Здобувач вищої освіти
третього (освітньо-наукового) рівня
ННІ економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *У роботі проаналізовано застосування технології формування бюджетного механізму забезпечення добробуту територіальної громади. Визначено потребу в державному регулюванні добробуту територіальних громад.*

Ключові слова: *територіальна громада, децентралізація, добробут.*

© Шумейко С. О., 2025