

**«АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ОБЛІКУ,  
АНАЛІЗУ ТА КОНТРОЛЮ В СОЦІАЛЬНО-ОРІЄНТОВАНІЙ  
СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ»**

*Матеріали ІХ Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції, присвячена 100-річчю з дня народження професора, заслуженого працівника вищої школи України  
Фесенка Дмитра Мусійовича*



**ПОЛТАВА 2026**



УДК 657:005:316

*Актуальні проблеми та перспективи розвитку обліку, аналізу та контролю в соціально-орієнтованій системі управління підприємством* : Матеріали ІХ Всеукраїнської науково-практичної конференції. Полтавський державний аграрний університет (26 березня 2026 р.). Полтава, 2026. 1770 с.

**ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ КОМІТЕТ:**

**Голова організаційного комітету: КАНЦЕДАЛ НАТАЛІЯ** – к.е.н., доцент, завідувач кафедри обліку і оподаткування Полтавського державного аграрного університету

**Секретар організаційного комітету: ЛЕГА ОЛЬГА** – к.е.н., доцент, професор кафедри обліку і оподаткування Полтавського державного аграрного університету

**Члени організаційного комітету:**

**ГНАТИШИН ЛЮДМИЛА** – д.е.н., професор, завідувач кафедри обліку та оподаткування Львівського національного університету ветеринарної медицини та біотехнологій імені С.З. Гжицького, м. Львів

**ДУБІНІНА МАРИНА** – д.е.н., професор, завідувач кафедри обліку і оподаткування Миколаївського національного аграрного університету

**ЗОЛЯ ОЛЕКСІЙ** - д.е.н., професор, завідувач кафедри фінансів, економічних досліджень і туризму Полтавського державного аграрного університету

**КОБСЛЄВА ТЕТЯНА** – д.е.н., професор, професор кафедри економіки бізнесу і міжнародних економічних відносин Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут»

**ЛПСЬКИЙ РОМАН** - к.е.н., доцент, доцент кафедри обліку і оподаткування Полтавського державного аграрного університету

**ПЕРЕРВА ПЕТРО** - д.е.н., професор, професор кафедри економіки бізнесу і міжнародних економічних відносин Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут»

**ЄРШОВА НАТАЛІЯ** – д.е.н., професор, професор кафедри обліку і фінансів Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут»

**СЛАВКОВА ОЛЕНА** - д.е.н, професор, професор кафедри публічного управління та адміністрування Сумського національного аграрного університету

**СУК ПЕТРО** - д.е.н., професор, професор кафедри обліку і оподаткування Відокремленого підрозділу Національного університету біоресурсів і природокористування України «Ніжинський агротехнічний інститут»

**БЕЗКРОВНИЙ ОЛЕКСАНДР** – декан факультету обліку та фінансів, к.е.н., доцент, професор кафедри фінансів, банківської справи та страхування Полтавського державного аграрного університету

**ГУБАРИК ОЛЬГА** - к.е.н., доцент, завідувач кафедри обліку, оподаткування та управління фінансово-економічною безпекою, Дніпровського державного аграрно-економічного університету

**ПРИЙДАК ТЕТЯНА** – к.е.н., доцент, доцент кафедри обліку і оподаткування Полтавського державного аграрного університету

**ПРОКОПИШИН ОКСАНА** – к.е.н., доцент, доцент кафедри обліку та оподаткування Львівського національного університету природокористування

**ЯЛОВЕГА ЛЮДМИЛА** – к.е.н., доцент, доцент кафедри обліку і оподаткування Полтавського державного аграрного університету

**ISBN 978-617-8797-26-3 2026-19**

© Автори, 2026

© Кафедра обліку і оподаткування, 2026

© Полтавський державний аграрний університет, 2026





**ШИЯН ДМИТРО**, д.е.н., професор, професор кафедри маркетингу,  
Харківський національний економічний університет ім. Семена Кузнеця,  
м. Харків

**СЕВРЮКОВА ЄЛИЗАВЕТА**, доктор філософії, доцент кафедри кібербезпеки,  
Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»,  
м. Харків

## **ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ЕФЕКТИВНІСТЮ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ**

Сільське господарство залишається ключовою галуззю економіки України, однак повномасштабна війна завдала суттєвих втрат агропідприємствам. Збройна агресія призвела до зменшення чисельності працівників, втрати кваліфікованого персоналу, зниження мотивації та ризиків дестабілізації системи управління персоналом. Ефективність використання трудових ресурсів стала надзвичайно важливою умовою виживання підприємств аграрного сектору. Ключовим завданням стає формування нових підходів до управління персоналом у кризових умовах. Йдеться про адаптацію традиційних HR-практик до викликів воєнного часу: гнучкість, ротацію функцій, стимулювання залишкових працівників, психологічну підтримку. Важливо не лише зберегти кадровий потенціал, а й забезпечити ефективну організацію праці з урахуванням обмежених ресурсів [3].

Останні дослідження свідчать про зростаючий інтерес до проблематики управління трудовими ресурсами в умовах кризи. Так, у роботі виявлено зміну мотиваційних чинників у працівників сільського господарства в період пандемії [3]. Українські дослідники Пшик-Ковальська і Ковальський зазначають, що в умовах війни підприємства мають переорієнтувати HR-функції на збереження ключового персоналу [4]. Це підтверджується й висновками Хлебнікової та ін. (2023), які наголошують на впровадженні гнучких форм організації праці та антикризових стратегій управління персоналом [5]. У роботі Нехрей та Фінгер зроблено акцент на системному аналізі впливу війни на функціонування агросектора України, зокрема на кадровий потенціал [1]. Водночас Цзя та інші демонструють, що втрати агропідприємств мають широкий міжнародний резонанс, що підсилює необхідність розробки ефективних моделей HR-управління [2]. Таким чином, у науковому дискурсі сформувався запит на розробку інноваційних механізмів підвищення ефективності використання персоналу в агросекторі під час війни, що й становить предмет подальшого аналізу в цій статті.

Дослідження реальної ситуації з рівнем ефективності управління персоналу було проведено за даними сільськогосподарських підприємств Харківської області у 2024 році. Досліджувана сукупність налічувала 62 підприємства (таблиця 1).

Дані свідчать про чіткий взаємозв'язок середньорічної заробітної плати





та продуктивності праці, рівня преміювання та економічна ефективність сільськогосподарських підприємств. Зокрема, у групі підприємств із найнижчим рівнем зарплати (до 150 тис. грн) зафіксовано найвищу кількість працівників на 100 га угідь (1,047), проте рівень товарної продукції на 1 га становив лише 37712 грн. Водночас у групі з оплатою понад 250 тис. грн кількість працівників на 100 га зменшується до 0,703, що свідчить про раціональнішу структуру зайнятості, а обсяг товарної продукції на 1 га досягає максимального значення - 60135 грн.

**Таблиця 1 - Зв'язок рівня оплати праці з окремими показниками руху персоналу та ефективності діяльності сільськогосподарських підприємств Харківської області у 2024 р.**

Показники	Середньорічна заробітна плата, тис. грн				
	до 150	150,1-200	200,1-250	більше 250	у середньому
Кількість підприємств	17	23	14	8	62
Середньорічна заробітна плата, тис. грн	128,2	173,0	214,4	296,9	196,2
Середня заробітна плата на 1 га, грн	3163	3929	3811	4205	3799
Кількість працівників на 100 га сільськогосподарських угідь	1,047	1,140	0,662	0,703	0,892
Товарна продукція на 1 га сільськогосподарських угідь, грн	37712	37667	41735	60135	43102
Коефіцієнт преміальності	11,4	30,8	17,1	54,4	28,3
Коефіцієнт обігу з прийому	0,245	0,169	0,200	0,169	0,192
Коефіцієнт обігу з вибуття	0,104	0,118	0,122	0,056	0,106
Коефіцієнт плинності кадрів	0,268	0,217	0,355	0,171	0,255
Питома вага жінок серед штатних працівників, %	37,8	38,0	31,4	29,0	34,7

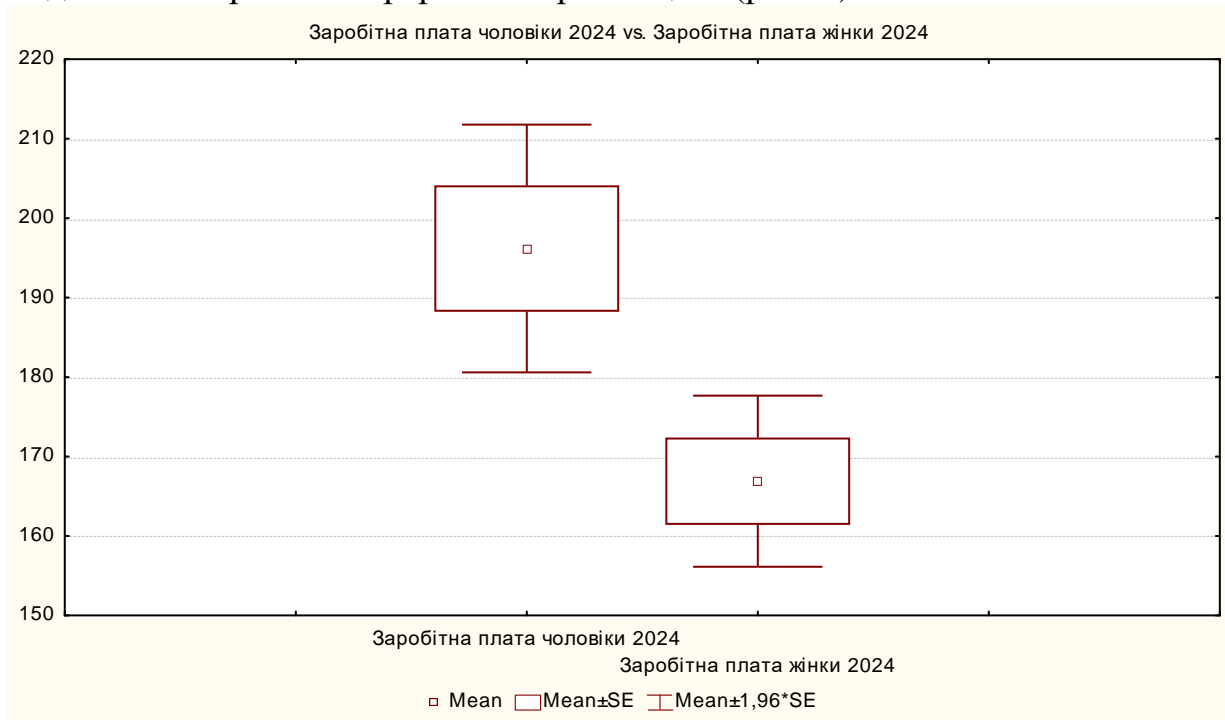
Також простежується позитивна залежність між рівнем оплати та коефіцієнтом преміальності. У групі з найвищою заробітною платою (понад 250 тис. грн) цей показник становив 54,4, тоді як у підприємствах з оплатою до 150 тис. грн - лише 11,4. Це може свідчити про активніше застосування системи матеріального стимулювання у більш економічно спроможних агрофірмах. Інша важлива закономірність - зменшення коефіцієнта плинності кадрів. У групі з найвищими зарплатами він становив лише 0,171 проти 0,268 у підприємствах із найнижчими ставками. Це підкреслює, що підвищення заробітної плати позитивно впливає на стабільність кадрів. Аналогічну тенденцію демонструють і коефіцієнти обігу з прийому та вибуття, які вищі в умовах низької оплати праці.

Щодо гендерної структури, то зі зростанням зарплати зменшується





питома вага жінок серед штатного персоналу: з 37,8% у першій групі до 29,0% у четвертій. Це може свідчити про гендерну сегрегацію у виробничих посадах з вищим рівнем оплати або про різну представленість жінок у технологічно складніших напрямках аграрного виробництва (рис. 1).



**Рис. 1 - Середня величина заробітної плати чоловіків та жінок у сільськогосподарських підприємствах Харківської області у 2024 р**

Таким чином, отримані дані засвідчують, що підвищення рівня заробітної плати не лише забезпечує економічну ефективність агропідприємств, а й сприяє зменшенню плинності кадрів, підвищенню мотивації та результативності праці. Це вказує на необхідність формування стратегій кадрового управління, що передбачають гідну оплату як базовий інструмент сталого розвитку сільського господарства.

1. Nehrey, M., Finger, R. (2024). Assessing the initial impact of the Russian invasion on Ukrainian agriculture: challenges, policy responses, and future prospects. *Heliyon*, 10(21), e39208. DOI: 10.1016/j.heliyon.2024.e39208 .
2. Jia, N., Xia, Z., Li, Y. та ін. (2024). The Russia-Ukraine war reduced food production and exports with a disparate geographical impact worldwide. *Communications Earth & Environment*, 5, 765. DOI: 10.1038/s43247-024-01915-5.
3. Hitka, M., Lorincova, S., Gejdos, M., Lipoldova, M. (2022). Employee motivation during the time of the crisis in agricultural and forestry organizations: case study. *Agricultural Economics – Czech*, 68(7), 271–281. DOI: 10.17221/71/2022-AGRICECON.
4. Пшик-Ковальська, О.О., Ковальський, О.І. (2022). Особливості управління персоналом в умовах воєнного стану. *Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення та проблеми розвитку*, 4(2), 88–93.
5. Хлебнікова, Т.М., Темченко, О.В., Білінська, О.П. (2023). Ефективність системи управління персоналом в умовах військових дій. *Економіка та суспільство*, 50. DOI: 10.32782/2524-0072/2023-50-66.





<b>Таранцова Тетяна. Науковий керівник – Заїка Світлана</b>	
<i>Якість управлінських рішень у сфері фізичної культури і спорту в умовах інституційних змін</i>	514
<b>Татарець Карина. Науковий керівник – Тютюнник Юрій</b>	
<i>Теоретичні основи ліквідності та її значення для оцінки фінансового стану підприємства</i>	516
<b>Терехов Юрій. Науковий керівник – Соболєва Ганна</b>	
<i>Алгоритмізація управлінських рішень підприємств у контексті розвитку бізнес-аналітики та цифрової трансформації</i>	519
<b>Ткаченко Олександр</b>	
<i>Сучасні інструменти бізнес-аналітики у системі управлінського обліку підприємства</i>	522
<b>Ульянохіна Вікторія. Науковий керівник – Заїка Світлана</b>	
<i>Аналіз ефективності соціальних інвестицій через призму управлінського обліку</i>	524
<b>Хоменко Людмила</b>	
<i>Удосконалення управлінського обліку на машинобудівних підприємствах в умовах ринкової трансформації</i>	527
<b>Чернега Віра. Науковий керівник – Балан Алла</b>	
<i>Управлінський облік як інструмент підвищення ефективності діяльності фізичних осіб-підприємців</i>	530
<b>Чиж Людмила</b>	
<i>Фінансова діагностика в системі реалізації проєктів розвитку портових підприємств</i>	533
<b>Шабатько Анна. Науковий керівник – Тютюнник Юрій</b>	
<i>Фінансова стійкість підприємства: економічна сутність та система показників оцінювання</i>	536
<b>Шиян Дмитро, Севрюкова Єлизавета</b>	
<i>Особливості управління ефективністю використання персоналу сільськогосподарських підприємств в умовах воєнного стану</i>	539
<b>Юрченко Ірина. Науковий керівник – Ромашко Ольга</b>	
<i>Управлінський облік енергопідприємств за стандартами NATO та Resilience-Менеджменту</i>	542
<b>Kravchenko Svitlana</b>	
<i>Theoretical and methodological approaches to promoting the development of entrepreneurial activity in rural areas</i>	545
<b>Vovaka Elina. Scientific supervisor – Zaika Svitlana</b>	
<i>Management decisions in the process of resolving organizational conflicts</i>	547

