

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Полтавський державний аграрний університет

Кафедра обліку і оподаткування

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

Матеріали VIII Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції, присвяченої пам'яті професора, заслуженого працівника вищої школи Дмитра Мусійовича Фесенка



ПОЛТАВА 2025



УДК 657

Актуальні проблеми та перспективи розвитку обліку, аналізу та контролю в соціально-орієнтованій системі управління підприємством : Матеріали VIII Всеукраїнської науково-практичної конференції. Частина 2. Полтавський державний аграрний університет (25 березня 2025 р.). Полтава, 2025. 662 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:

ВАСИЛІШИН СТАНІСЛАВ – д.е.н., професор, директор Інституту обліку і фінансів Національної академії аграрних наук, провідний вчений Відділення аграрної економіки і продовольства НААН, САРА

ВОРОНЬКО-НЕВІДНИЧА ТЕТЯНА - д.е.н., завідувач кафедри менеджменту ім. І.А. Маркіної Полтавського державного аграрного університету

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

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

ЄРШОВА НАТАЛІЯ – д.е.н., професор, професор кафедри обліку і фінансів НТУ «Харківський політехнічний інститут»

ЗОРЯ ОЛЕКСІЙ - д.е.н., професор, завідувач кафедри фінансів, банківської справи та страхування Полтавського державного аграрного університету

КОБЄЛЄВА ТЕТЯНА – д.е.н., професор, професор кафедри економіки бізнесу і міжнародних економічних відносин НТУ «Харківський політехнічний інститут»

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

ПРИСТЕМСЬКИЙ ОЛЕКСАНДР – д.е.н., професор, професор кафедри підприємництва, обліку та фінансів Херсонського державного аграрно-економічного університету

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

КНОМУН РЕТРО - doktor habilitowany, profesor, Akademię Kujawsko-Pomorską

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

ДРАНУС ВАЛЕНТИН – к.е.н., доцент кафедри фінансів і кредиту Чорноморського національного університету імені Петра Могили

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 ветеринарної медицини та біотехнологій імені С.З. Гжицького

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

Конференція присвячена пам'яті видатного науковця, Заслуженого працівника вищої школи Української РСР, професора Дмитра Мусійовича Фесенка. У збірнику матеріалів науково-практичної конференції розміщено результати досліджень вітчизняних науковців, присвячених актуальним проблемам та перспективам розвитку обліку, аналізу та контролю в соціально-орієнтованій системі управління підприємством.

© Автори, 2025

© Кафедра обліку і оподаткування, 2025

© Полтавський державний аграрний університет, 2025



ВОРОНЬКО-НЕВІДНИЧА ТЕТЯНА, д.е.н, доцент,
завідувачка кафедри менеджменту ім. І.А.Маркіної,
ВАРАКСІНА ОЛЕНА, к.е.н., доцент,
доцент кафедри менеджменту ім. І.А.Маркіної,
КИРИЧОК КАТЕРИНА, здобувач вищої освіти
Полтавський державний аграрний університет, м. Полтава

РАЦІОНАЛЬНЕ ВИКОРИСТАННЯ МАТЕРІАЛЬНИХ СТИМУЛІВ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Матеріальне стимулювання є ключовим елементом системи мотивації персоналу, оскільки воно безпосередньо впливає на продуктивність праці, рівень залученості співробітників та їхню задоволеність роботою. Правильна організація матеріального стимулювання дозволяє підприємству не лише підтримувати високий рівень трудової активності працівників, а й створювати умови для стабільного розвитку компанії. Працівники, які отримують конкурентну заробітну плату та додаткові фінансові винагороди, як правило, більш мотивовані до ефективного виконання своїх обов'язків.

Крім того, матеріальне стимулювання відіграє важливу роль у зниженні рівня плинності кадрів. Якщо працівники відчують, що їхня робота належним чином оцінюється та винагороджується, вони менш схильні шукати альтернативні варіанти працевлаштування. Це, у свою чергу, дозволяє підприємству зберігати кваліфікованих фахівців, зменшувати витрати на навчання нових співробітників та забезпечувати стабільність у робочих процесах. Окрім цього, матеріальне стимулювання має суттєвий вплив на розвиток професійних навичок працівників і стимулювання їхньої інноваційної активності. Інвестування у розвиток працівників сприяє підвищенню їхньої компетентності, що, в свою чергу, позитивно позначається на загальній ефективності підприємства.

Система матеріальних стимулів – це система різноманітних взаємодоповнюваних спонукальних мотивів, пов'язаних єдиним процесом створення матеріальної зацікавленості у здійсненні трудової діяльності [1]. Отже, система матеріальних стимулів є комплексом заходів та інструментів, спрямованих на заохочення працівників до продуктивної діяльності шляхом надання їм фінансових і матеріальних винагород. Вона відіграє ключову роль у формуванні мотивації персоналу, сприяючи підвищенню ефективності роботи, покращенню якості виконуваних завдань та зміцненню лояльності до компанії. Система матеріального стимулювання включає кілька основних складових, які поділяються на основні та додаткові форми заохочення (рис.1). Система матеріальних стимулів є важливим механізмом підтримки високої продуктивності праці, формування лояльності персоналу та залучення талановитих фахівців. Грамотно розроблена та ефективно впроваджена система дозволяє підприємствам забезпечувати стабільний розвиток, підвищувати конкурентоспроможність та зміцнювати корпоративну культуру.



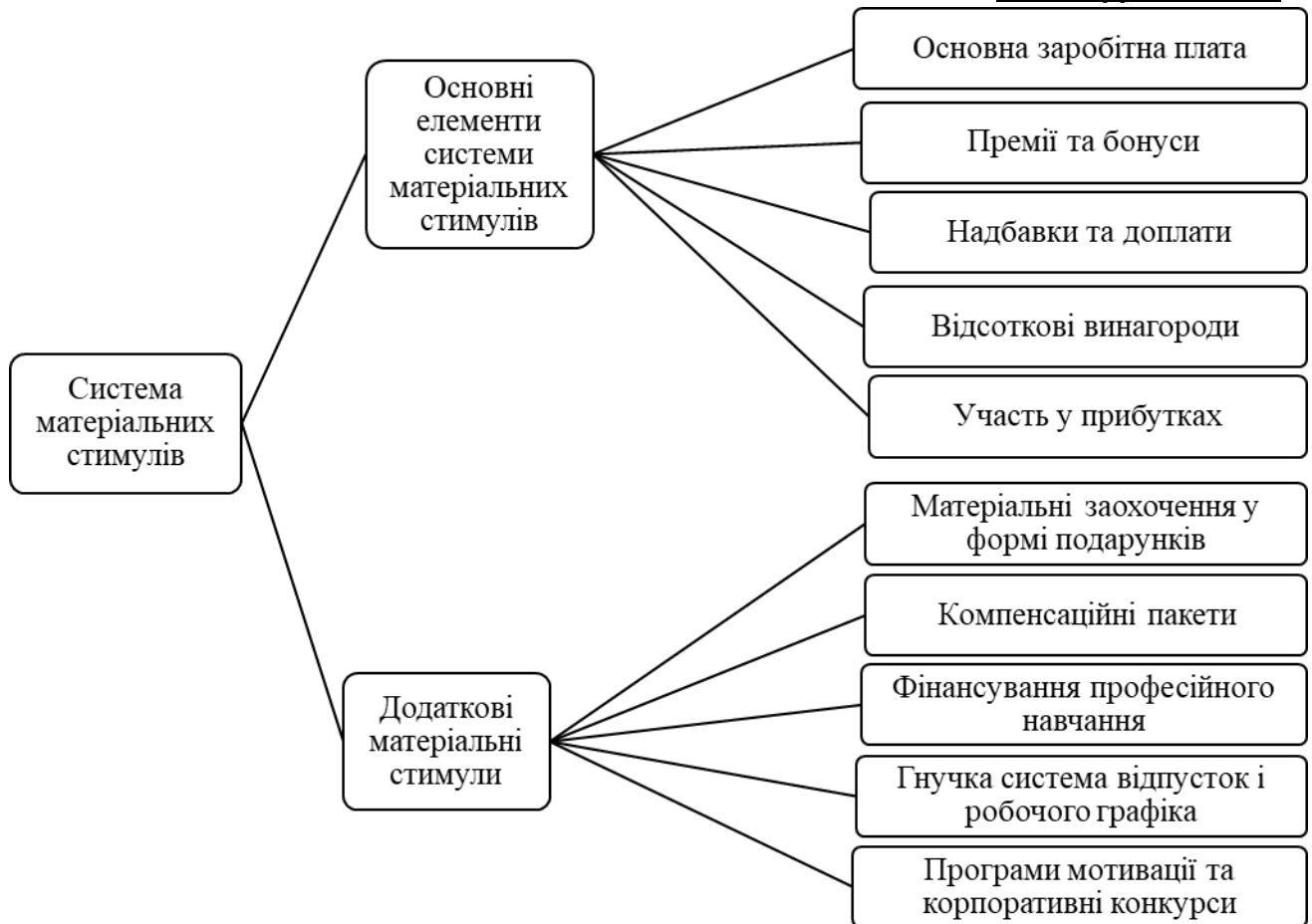


Рис. 1. Основні елементи системи матеріальних стимулів підприємства

Як зазначають науковці: «керівники підприємства застосовують різні методи матеріальної мотивації: заробітну плату, регулярні та нерегулярні грошові премії з нагоди певних подій, спеціальні індивідуальні винагороди, інші грошові виплати» [2].

Однією з головних причин необхідності ефективного управління матеріальними стимулами є економічна ефективність. Оптимізація витрат на оплату праці дозволяє компанії зберігати фінансову стабільність, спрямовуючи ресурси на розвиток бізнесу, модернізацію виробничих процесів і покращення умов праці. Водночас недостатнє стимулювання може призвести до зниження мотивації персоналу та відтоку кваліфікованих спеціалістів, що негативно позначається на результатах діяльності підприємства.

Не менш важливою причиною необхідності ефективного управління матеріальними стимулами є забезпечення соціальної стабільності в колективі. Якщо система стимулювання є непрозорою або нерівномірною, це може спричинити конфлікти серед працівників, зниження рівня довіри до керівництва та погіршення морально-психологічного клімату в організації. Чітко визначені критерії нарахування премій, бонусів і додаткових виплат сприяють створенню справедливої системи мотивації, що допомагає зменшити рівень напруженості у колективі та підвищити загальний рівень задоволеності працівників.





Ще одним ключовим аспектом є конкурентоспроможність підприємства, яка багато в чому залежить від його здатності залучати та утримувати висококваліфіковані кадри. У сучасних умовах ринку праці фахівці віддають перевагу тим компаніям, які пропонують не лише конкурентну заробітну плату, але й ефективну систему бонусів, премій, соціальних виплат та інших матеріальних заохочень. Наявність такої системи допомагає роботодавцям не лише залучати найкращих спеціалістів, а й формувати в них почуття лояльності до компанії, що зменшує ризики відтоку цінних працівників до конкурентів.

Крім того, важливою перевагою раціонального управління матеріальними стимулами є гнучкість системи мотивації. Гнучка система матеріального стимулювання дозволяє компанії ефективно реагувати на економічні кризи, зміни в законодавстві, появу нових конкурентів або зміну пріоритетів у розвитку бізнесу.

Основні акценти в управлінні матеріальним стимулюванням зосереджені на забезпеченні справедливості, гнучкості та ефективності мотиваційної системи. Важливо не лише оптимізувати витрати підприємства, а й створити умови, за яких матеріальне заохочення сприятиме підвищенню продуктивності та лояльності працівників, зокрема:

- диференціація стимулів – розподіл матеріальних винагород залежно від внеску кожного працівника;
- прозорість та справедливість – чітке пояснення принципів нарахування зарплат, премій і бонусів;
- гнучка система оплати праці – поєднання фіксованої частини та змінних складових (бонуси, премії, участь у прибутках);
- впровадження нефінансових доповнень – страхування, корпоративні знижки, навчання за рахунок компанії тощо;
- регулярний перегляд системи стимулювання – адаптація до ринкових умов та потреб персоналу.

Отже, грамотне управління матеріальним стимулюванням є важливим інструментом підвищення мотивації персоналу та ефективності роботи підприємства. Чітко структурована система стимулів сприяє зниженню рівня плинності кадрів, покращенню корпоративної культури та залученню висококваліфікованих фахівців. Вона дозволяє підприємству гнучко реагувати на зміни ринку, адаптуючи мотиваційні механізми до нових викликів і можливостей. Таким чином, матеріальне стимулювання не лише забезпечує фінансову стабільність компанії, а й сприяє її довгостроковому розвитку та зміцненню позицій на ринку.

Список використаних джерел:

1. Мурашко М.І. Менеджмент персоналу. Київ: Знання, 2012. 311 с.
2. Васюта В. Б., Бульбаха Л. І. Мотивація праці персоналу на підприємстві в сучасних умовах господарювання. *Ефективна економіка*. № 6. 2016. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5041>. (дата звернення: 15.03.2025).



<p align="center">ВАРАКСІНА ОЛЕНА, ЛИСЕНКО ЛІЛІЯ</p> <p>Підвищення якості аграрної продукції як одна з форм конкуренції за завоювання та утримання позиції на ринку.....</p>	<p>54</p>
<p align="center">ВОЛЬНИЦЬКА ЮЛІЯ. Науковий керівник - ФЕДИНЕЦЬ НАТАЛІЯ</p> <p>Механізм місцевого самоврядування в управлінні організаціями в умовах воєнного стану.....</p>	<p>56</p>
<p align="center">ВОРОНЬКО-НЕВІДНИЧА ТЕТЯНА</p> <p>Виклики та можливості стратегії сталого розвитку підприємства в контексті сучасних тенденцій.....</p>	<p>59</p>
<p align="center">ВОРОНЬКО-НЕВІДНИЧА ТЕТЯНА, ВАРАКСІНА ОЛЕНА, КИРИЧОК КАТЕРИНА</p> <p>Рациональне використання матеріальних стимулів для забезпечення конкурентоспроможності підприємства.....</p>	<p>61</p>
<p align="center">ВОРОНЬКО-НЕВІДНИЧА ТЕТЯНА, ВАРАКСІНА ОЛЕНА, СИТНИК ОЛЕКСАНДР</p> <p>Сучасні виклики управління іміджем підприємства.....</p>	<p>64</p>
<p align="center">ГРЖЕВА ОЛЬГА</p> <p>Трансформація ділового адміністрування підприємства в умовах диджиталізації.....</p>	<p>67</p>
<p align="center">ГОЛУБ ТЕТЯНА, РУДИЧ АЛЛА</p> <p>Статистика безробіття в Україні.....</p>	<p>70</p>
<p align="center">ГОМОН ОЛЕКСАНДР. Науковий керівник – ШУСТ ОЛЕНА</p> <p>Теоретичні підходи до трансформації поняття «управління підприємством»..</p>	<p>73</p>
<p align="center">ГОРБАТКО ДАНИЛ. Науковий керівник – ЗАЙКА СВІТЛАНА</p> <p>Управління людськими ресурсами в умовах цифровізації.....</p>	<p>75</p>
<p align="center">ГРЕСЬ АРСЕН, ЛИТВИНЕНКО ДЕНИС. Науковий керівник – ВАСИЛЬЦІВ ТАРАС</p> <p>Принципи політики зміцнення економічної безпеки аграрних підприємств як інструмент регулювання структурних пропорцій в регіональній економіці.....</p>	<p>77</p>
<p align="center">ГРЕЧКО ОЛЕКСАНДР</p> <p>Формування ефективного механізму сталого розвитку машинобудівних підприємств в умовах сучасних економічних та соціальних викликів.....</p>	<p>80</p>
<p align="center">ГРИЩЕНКО АЛІНА. Науковий керівник – ЛАЗАРЕНКО ЮЛІЯ</p> <p>Система стимулювання персоналу як фактор ефективної діяльності банківської установи.....</p>	<p>83</p>
<p align="center">ГРІДІН ОЛЕКСАНДР</p> <p>Роль кваліфікації персоналу у забезпеченні якості процесів та результатів діяльності сільськогосподарських підприємств.....</p>	<p>86</p>
<p align="center">ГУБИШ ТАРАС, ГУБИШ ОЛЕКСАНДР. Науковий керівник – ТИБІНКА ГАЛИНА</p> <p>Регіональна політика імпортозаміщення.....</p>	<p>89</p>
<p align="center">ДЕНИСЮК ОЛЕНА</p> <p>Структурні елементи національної економіки: від правової багатозначності до гармонізації понять.....</p>	<p>91</p>
<p align="center">ДЕРГАЧ ЯНА. Науковий керівник – БУРКОВСЬКА АННА</p> <p>Управління процедурою бакрутства підприємств в умовах сучасних викликів.....</p>	<p>94</p>
<p align="center">JABIEV MURAD IRAZIM OGLU. Scientific supervisor – PROZOROVA NATALIA</p> <p>Human capital in the context of modern economic development.....</p>	<p>96</p>

644

