УДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Вуйченко М. А.
доктор економічних наук, професор
Нянько Б. О.
здобувач третього (доктор філософії) рівня вищої освіти
Уманський національний університет

Сучасний розвиток аграрних підприємств України відбувається в умовах високої нестабільності зовнішнього середовища, трансформації ринку праці, воєнних ризиків, зростання вимог до продуктивності та якості управління ресурсами. У 2025 р. аграрний сектор продовжував функціонувати під впливом безпекових, виробничих і ринкових обмежень, що актуалізує потребу в пошуку внутрішніх резервів підвищення стійкості підприємств. Одним із таких резервів є формування ефективної системи соціально-трудових відносин, яка безпосередньо впливає на залучення, утримання й результативність персоналу [1].

Соціально-трудові відносини в аграрній сфері доцільно розглядати як сукупність економічних, організаційних, правових і соціально-психологічних взаємодій між працівниками, роботодавцями, трудовими колективами, органами державного регулювання та іншими зацікавленими сторонами щодо зайнятості, умов праці, оплати, професійного розвитку, соціального захисту й узгодження інтересів. На рівні підприємства вони є не лише об’єктом регламентації трудового законодавства, а й важливою складовою системи менеджменту, що визначає якість внутрішніх комунікацій, рівень довіри в колективі та здатність організації реалізовувати стратегічні цілі [2].

Специфіка соціально-трудових відносин в аграрних підприємствах зумовлена сезонністю виробничих процесів, територіальною віддаленістю частини робочих місць, залежністю результатів праці від природно-кліматичних умов, поєднанням постійної й тимчасової зайнятості, а також зростанням ролі технічно підготовлених працівників. Сучасне аграрне виробництво дедалі більше спирається на цифрові технології, точне землеробство, автоматизовану техніку, геоінформаційні системи та інші інструменти інноваційного розвитку. Це змінює вимоги до компетентностей персоналу і водночас посилює значення навчання, адаптації та оновлення підходів до мотивації працівників [2; 3].

Додаткового загострення проблематика соціально-трудових відносин набуває в умовах воєнної економіки. Для аграрних підприємств характерними стають дефіцит кваліфікованих кадрів, зростання навантаження на наявний персонал, порушення усталених режимів праці, потреба у швидкому заміщенні окремих професійних функцій, а також необхідність підтримання належного морально-психологічного клімату. За таких обставин ефективність менеджменту

дедалі більше залежить не лише від фінансових чи виробничих рішень, а й від здатності керівництва вибудовувати партнерські трудові відносини, знижувати конфліктність та забезпечувати відчуття стабільності для працівників [3].

Нормативним підґрунтям розвитку таких відносин є принципи соціального діалогу, що передбачають узгодження інтересів сторін соціально-трудової сфери. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» визначає його як процес визначення й зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень щодо формування і реалізації соціальної та економічної політики, регулювання трудових і соціально-економічних відносин. У сучасних умовах соціальний діалог доцільно розглядати не як формальну процедуру, а як управлінський інструмент, що сприяє формуванню довіри, попередженню трудових конфліктів і підвищенню відповідальності сторін [4].

Удосконалення соціально-трудових відносин у системі менеджменту аграрних підприємств має здійснюватися комплексно. Насамперед доцільним є посилення інституційно-організаційного складника: актуалізація положень колективних договорів, удосконалення внутрішніх регламентів щодо оплати, преміювання й охорони праці, впровадження регулярних консультацій із працівниками, створення каналів зворотного зв’язку між персоналом і керівництвом. Це дозволяє переводити трудові відносини з площини ситуативного реагування у площину системного управління.

Важливим напрямом є вдосконалення мотиваційного механізму. Для аграрних підприємств доцільним є поєднання базової оплати праці з прозорими інструментами матеріального стимулювання за досягнення виробничих, якісних і командних результатів. Разом із цим зростає значення нематеріальної мотивації: визнання професійних досягнень, участі працівників у виробничих покращеннях, розвитку культури безпеки, підтримки професійної самореалізації. Справедливість і зрозумілість мотиваційної системи мають розглядатися як передумова зміцнення трудової дисципліни та зниження плинності кадрів.

Окреме місце посідає розвиток людського капіталу. З огляду на технологічні зміни в аграрному виробництві, підприємствам необхідно вибудовувати системи внутрішнього навчання, наставництва, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників. Особливої уваги потребує формування цифрових і технічних компетентностей, навичок роботи з сучасною сільськогосподарською технікою та інформаційними системами. Інвестиції у професійний розвиток персоналу водночас є інструментом підвищення продуктивності праці й чинником довгострокової кадрової стійкості підприємства [3].

Не менш важливим є соціально-психологічний вимір управління. У трудових колективах аграрних підприємств доцільно системно працювати над підтримкою внутрішньої комунікації, профілактикою конфліктів, адаптацією нових працівників, формуванням культури взаємної відповідальності та залученості.

Отже, соціально-трудові відносини є важливою підсистемою менеджменту аграрного підприємства, а їх удосконалення має розглядатися як умова забезпечення кадрової стабільності, підвищення результативності праці та зміцнення організаційної стійкості. Ефективна модель таких відносин повинна поєднувати правову визначеність, партнерський діалог, справедливу мотивацію, розвиток компетентностей, безпечні умови праці та належну внутрішню комунікацію. Саме комплексність управлінських рішень у цій сфері створює передумови для підвищення конкурентоспроможності аграрних підприємств і їх адаптації до сучасних економічних викликів.

Список використаних джерел

1. Підсумки функціонування аграрного сектору України у 2025 році. Національний інститут стратегічних досліджень. 2026. URL: https://niss.gov.ua/doslidzhennya/ekonomika/pidsumky-funktsionuvannya-ahrarnoho-sektoru-ukrayiny-u-2025-rotsi (дата звернення: 13.05.2026).

2. Махсма М. Б. Розвиток системи соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки України. Ринок праці та зайнятість населення. 2019. № 4. С. 44–50. URL: https://ir.kneu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/6e693a82-536b-4daf-869b-f3eec7ab075a/content (дата звернення: 13.05.2026).

3. Варнавська І. В., Мармуль Л. О., Романюк І. А. Удосконалення управління соціально-трудових відносин працівників аграрних підприємств на засадах концепції Lean. Агросвіт. 2026. № 6. С. 63–70. DOI: 10.32702/2306-6792.2026.6.63. URL: https://www.nayka.com.ua/index.php/agrosvit/ article/view/9378 (дата звернення: 13.05.2026).

4. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text (дата звернення: 13.05.2026).

СТРАТЕГІЇ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ З РЕІНТЕГРАЦІЇ ВЕТЕРАНІВ ЯК ФАКТОР ЗБЕРЕЖЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В ПОВОЄННІЙ ЕКОНОМІЦІ УКРАЇНИ

Гавриленко Т.В.
кандидат економічних наук, доцент,
Панасовська Д.С.
здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти
Національний університет «Києво-Могилянська академія»

Повномасштабне вторгнення Росії в Україну, розпочате 24 лютого 2022 року, докорінно змінило роль людського капіталу: з економічного ресурсу він

Міністерство освіти і науки України
Уманський національний університет

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНИХ МЕХАНІЗМІВ МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ЛОГІСТИКИ В АГРОПРОДОВОЛЬЧІЙ СФЕРІ

МАТЕРІАЛИ V ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ ІНТЕРНЕТ-КОНФЕРЕНЦІЇ



м. Умань
20 травня 2026 р.

УДК 005:658.7:338.43

Редакційна колегія:

НОВАК І.М. – д.е.н., професор, декан факультету менеджменту Уманського національного університету;

ВЕРНЮК Н.О. – к.е.н., доцент, завідувач кафедри менеджменту Уманського національного університету;

ВАРЧЕНКО О.М. – д.е.н., професор, проректор з наукової та інноваційної діяльності Білоцерківського національного аграрного університету;

ХРАПКІНА В.В. – д.е.н., професор кафедри маркетингу та управління бізнесом Національного університету «Києво-Могилянська академія»;

КУРБАЦЬКА Л.М. – к.е.н., доцент, декан факультету менеджменту і маркетингу Дніпровського державного аграрно-економічного університету;

СТРОЧЕНКО Н.І. – к.е.н, професор кафедри економіки та підприємництва імені професора І.М. Брюховецького Сумського національного аграрного університету;

ХАЛАХУР Ю.Л. – к.е.н, доцент кафедри менеджменту Уманського національного університету.

За достовірність інформації відповідальність несуть автори публікацій. Редакція не несе відповідальності за професійно-змістовну коректність матеріалів, що публікуються та коректність посилань на літературні джерела, інтернет-ресурси, що містяться у тексті тез.

Концептуальні засади формування ефективних механізмів менеджменту та логістики в агропродовольчій сфері: збірник матеріалів V Всеукраїнської науково-практичної Інтернет-конференції, 20 травня 2026 р. / Уманський національний університет, Умань: ВПЦ «Візаві», 2026. 166 с.

Збірник містить доповіді науковців, які були розглянуті на V Всеукраїнській науково-практичній Інтернет-конференції «Концептуальні засади формування ефективних механізмів менеджменту та логістики в агропродовольчій сфері», що відбулася 20 травня 2026 р. у м. Умань. У наукових матеріалах висвітлюються проблемні питання розвитку менеджменту та логістики в Україні.

Матеріали конференції розраховані на наукових співробітників, викладачів, аспірантів, студентів та фахівців у сфері менеджменту, логістики, міжнародного бізнесу.

УДК 005:658.7:338.43

© Уманський національний університет, 2026

ЗМІСТ

Альошкіна Л.П. ІНТЕГРАЦІЯ ІНСТРУМЕНТІВ МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ЛОГІСТИКИ В УПРАВЛІННЯ АГРОПРОДОВОЛЬЧИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ 7
Берчук Д.М. ОПТИМІЗАЦІЯ ВИРОБНИЧО-ЗБУТОВИХ ПРОЦЕСІВ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ 9
Білошкурська Н. В. ЦИФРОВІЗАЦІЯ, КОЛАБОРАЦІЇ ТА НОВІ МОДЕЛІ ЛОГІСТИКИ ЯК ТРЕНДИ РОЗВИТКУ МЕНЕДЖМЕНТУ ТА МАРКЕТИНГУ В УКРАЇНІ 12
Богашко О. Л., Колосюк І. В. НАУКОВО-ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ МЕРЕЖЕВИХ ПІДПРИЄМСТВ 14
Богорад Т.В. СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я 18
Божко В.О., Богашко О.Л. ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ 20
Бойко А.В. РИЗИК-МЕНЕДЖМЕНТ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ У КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДОВОЛЬЧОЇ БЕЗПЕКИ ДЕРЖАВИ 23
Боровик П.М., Рудий Р.М., Удовенко І.О., Шемякін М.В. ГНУЧКІ НАВИЧКИ SOFT SKILLS У ГЕОДЕЗІЇ ТА ЗЕМЛЕУСТРОЇ 26
Вернюк Н.О. АДАПТАЦІЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ ОПЕРАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ 27
Вуйченко М. А., Лепетун М. І. ОПЛАТА ПРАЦІ ЯК ІНСТРУМЕНТ СТРАТЕГІЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ 30
Вуйченко М.А., Нянько Б.О. УДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ 34
Гавриленко Т.В., Панасовська Д.С. СТРАТЕГІЇ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ З РЕІНТЕГРАЦІЇ ВЕТЕРАНІВ ЯК ФАКТОР ЗБЕРЕЖЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В ПОВОЄННІЙ ЕКОНОМІЦІ УКРАЇНИ 36
Гайдичук А.М., Сергієнко М.В. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНІ МЕХАНІЗМИ РОЗВИТКУ ФЕРМЕРСЬКИХ ГОСПОДАРСТВ У СИСТЕМІ КОНКУРЕНТНОГО АГРАРНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА 38
Гоменюк М.О. УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЯМИ В АГРОКОМПАНІЯХ НА ОСНОВІ ESG-ПРИНЦИПІВ 42
Гоменюк М.О., Горбенко М.В. СТРАТЕГІЧНІ ПРІОРИТЕТИ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИМ РОЗВИТКОМ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД В УМОВАХ КРИЗОВИХ ВИКЛИКІВ 45

Наукове видання

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНИХ МЕХАНІЗМІВ МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ЛОГІСТИКИ В АГРОПРОДОВОЛЬЧІЙ СФЕРІ

МАТЕРІАЛИ V ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ ІНТЕРНЕТ-КОНФЕРЕНЦІЇ

Видається в авторській редакції
Підписано до друку 29.04.2026 р. Формат 60x84/16.
Папір офсетний. Ум. друк. арк. 12,85
Тираж 100 прим. Замовлення № 736
Видавничо-поліграфічний центр «Візаві»
20300, м. Умань, вул. Тищика, 18/19
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи
ДК № 2521 від 08.06.2006.
тел. (093) 117-08-86, (067) 104-64-88
vizavi-print.jimdo.com
e-mail: vizavi008@gmail.com