

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**Кафедра Управління персоналом і економіка праці**  
*(найменування кафедри)*

Допущено до захисту  
Завідувач кафедри  
д.е.н., с.н.с **Познанська І.В.**

\_\_\_\_\_  
*(підпис)*  
“ \_\_\_ ” \_\_\_\_\_ 2024 р.

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**  
**на здобуття освітнього ступеня бакалавр**  
**зі спеціальності 051 «Економіка»**  
*(шифр та найменування спеціальності)*

за освітньою програмою **«Економіка і управління в HR-індустрії»**  
*(назва освітньої програми)*

на тему: **«Вдосконалення кадрової політики підприємства  
агропромислового сектору  
(на прикладі ПП «АГРО-СОЯ»)»**

**Виконавець:**  
студент 43 групи факультету ФЕУП  
**Гаджисєв Омар Неман Огли**  
*(прізвище, ім'я, по батькові)*

\_\_\_\_\_  
*/підпис/*

**Науковий керівник:**  
к.е.н., старший викладач  
*(науковий ступінь, вчене звання)*  
**Новицький М.В.**  
*(прізвище, ім'я, по батькові)*

\_\_\_\_\_  
*/підпис/*

**Одеса 2024**

## **АНОТАЦІЯ**

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b> .....	4
<b>РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА</b>	
1.1. Сутність кадрової політики підприємства, її принципи та цілі.....	7
1.2. Формування кадрової політики підприємства, її інструменти та види..	14
1.3. Особливості кадрової політики підприємства на різних стадіях життєдіяльності підприємства .....	21
<b>РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА СТАНУ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ НА ПП «АГРО-СОЯ»</b>	
2.1. Характеристика й аналіз основних економічних показників діяльності ПП «АГРО-СОЯ».....	26
2.2. Аналіз кадрового складу персоналу підприємства.....	39
2.3. Оцінка стану кадрової політики на ПП «АГРО-СОЯ».....	48
<b>РОЗДІЛ 3 НАПРЯМИ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВ АГРОПРОМИСЛОВОГО СЕКТОРУ</b>	
3.1. Впровадження сучасних методів щодо вдосконалення кадрової політики на ПП «АГРО-СОЯ».....	54
3.2. Рекомендації щодо поліпшення стану кадрової політики на ПП «АГРО- СОЯ» в сучасних умовах.....	63
<b>ВИСНОВКИ</b> .....	67
<b>Список використаних джерел</b> .....	72

## ВСТУП

Кадрова політика є інструментом реалізації цілей та завдань у галузі управління персоналом підприємства. Робота департаменту управління персоналом, управління кадрами будується на основі принципів та методів, що визначають стратегію поведінки підприємства щодо своїх співробітників.

Головне завдання кадрової політики – це діяльність, спрямована на формування злагодженого, згуртованого колективу, робота якого спрямована на реалізацію спільних цілей підприємства та особистими інтересами працівників.

Сьогодні в Україні, в процесі діяльності підприємства перебувають у складних ситуаціях, які вимагають від керівництва підприємств неформального підходу до вирішення кадрових питань – необхідно не просто сформувати колектив односторонців, а й забезпечити своєчасну кадрову заміну в найкоротші терміни у кваліфікаційних та статево-вікових характеристиках. У деяких видах діяльності це складне завдання, особливо там, де праця працівників має чіткий гендерний пріоритет.

Сьогодні кадрова політика має бути спрямована на підтримку соціально-економічного балансу на рівні підприємства, де головне кадрове завдання – це забезпечення виробничого процесу кваліфікованими кадрами та забезпечення цих кадрів – гідною заробітною платою.

*Актуальність формування кадрової політики на підприємстві* полягає в її реалізації в діяльності підприємства, прийняття її трудовим колективом – це головний інструмент досягнення економічного ефекту від використання персоналу підприємства. Саме за допомогою кадрової політики налагоджується зв'язок між усіма елементами виробничого процесу, тому що ключовим елементом у ньому є робоча сила – працівник, кадри, персонал підприємства.

Питання управління персоналом підприємства, формування кадрової політики, її завдань та цілей, принципів, видів, дослідження форм та методів її вдосконалення розглядали такі вчені як Колот А.М., Данюк В.М., Кібанов О.Я., Нікіфоренко В.Г., Шубалий О.М., Крушельницька О.В., Мельнічук Д.П., Балабанова Л.В., Шевченко В.С., Безпалько О.В., Бергер О.Д., Демидова Ф., Корбут О.О., Смоквіна Г.А., Григор'єва А.В., Сардак О.Д., Костюк І.В., а також ряд зарубіжних учених Макс Г. Базерман, Кеттела Р., Джон Коттер та інші.

*Мета роботи* полягає у дослідженні, аналізі та оцінці стану кадрової політики підприємства та розроблення рекомендацій щодо її вдосконалення.

*Завдання*, що були виконані для досягнення мети дипломної роботи такі:

- Вивчити теоретичні основи процесу формування кадрової політики підприємства, її принципи, завдання, цілі, види та особливості;
- Проаналізувати техніко-економічні показники діяльності підприємства;
- Проаналізувати кадровий склад персоналу підприємства;
- Провести оцінку стану кадрової політики підприємства та виявити її недоліки;
- Розробити, обґрунтувати та запропонувати рекомендації щодо вдосконалення кадрової політики підприємства;
- Проаналізувати сучасні методи щодо вдосконалення кадрової політики та запропонувати їх впровадження;
- Надати обґрунтовані розрахунки економічного та соціального ефекту від впровадження пропозицій щодо вдосконалення кадрової політики.

*Об'єктом дослідження* є процеси формування кадрової політики на підприємстві ПП «АГРО-СОЯ».

*Предметом дослідження* є напрями формування кадрової політики підприємства ПП «АГРО-СОЯ».

*Методи дослідження.* Теоретико-методологічною основою дослідження є розробки вітчизняних і зарубіжних вчених з питань управління персоналом організації, формування кадрової політики. У роботі були використані економіко-статистичні та порівняльні методи аналізу, наукові праці вітчизняних і зарубіжних авторів, періодична література, інформаційна статистична база підприємства.

Дипломна робота бакалавра складається з вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел-посилань 33 пункти, 20 таблиці, 4 рисунка.

Програма Підвищення кваліфікації	підприємства Наставники розвивають навички керівника та підвищують свій статус на підприємстві	податків, зниження рівня безробіття та соціальної напруги у суспільстві
Preliminaring - стратегія залучення молодих спеціалістів	Швидка та легка адаптація до нових виробничих умов - зупинка простоїв, лікарняних листів, невиходів на роботу-відсутність додаткових витрат на лікарняні листи та адаптацію персоналу	Скорочення безробіття молодих фахівців, їх скоріше працевлаштування, здобуття необхідних сучасних компетенцій

*Джерело: створено автором*

## ВИСНОВКИ

У роботі розглянуто теоретико-методологічні аспекти формування кадрової політики підприємства. Проаналізовано та узагальнено поняття та визначення сучасних авторів про кадрову політику, дано їй визначення – «*Кадрова політика* є таким організаційним механізмом, за допомогою якого досягається взаємовигідна співпраця між роботодавцем і працівником, при якому забезпечуються правові гарантії сторін (гарантії оплати праці, регламент годин роботи та відпочинку, відпусток, відрядження, підвищення кваліфікації, наставництво та стажування тощо)».

У роботі вивчено та проаналізовано принципи кадрової політики, розглянуто її основні елементи, завдання, цілі в ринковій, кризовій та військовій економіці. Розглянуто поетапно формування кадрової політики підприємства та її види. Досліджено особливості кадрової політики підприємства на різних стадіях життєдіяльності підприємства з точки зору теорії життєвого циклу організації Іцхака Адізеса.

Вивчено «Положення про кадрову політику» та проаналізовано його основні розділи.

У роботі досліджено діяльність підприємства ПП «АГРО-СОЯ», надано техніко-економічну характеристику основних економічних показників та проведено їх аналіз, проаналізовано кадровий склад персоналу підприємства, дана оцінка стану кадрової політики.

ПП «АГРО-СОЯ» є одним з виробників сільськогосподарських культур Чорноморського регіону, Одеській області в Україні. Підприємство поставляє на ринок декілька видів агропродукції. ПП «АГРО-СОЯ» надає повний комплекс послуг з вирощування зерна та інших сільськогосподарських культур експортної якості, фінансування та експертного супроводу його виробництва, зберігання та продажу врожаю.

За досліджуваний період, собівартість реалізованої продукції збільшилася на 55891,0 тис.грн. або на 145,7%. Обсяг реалізованої продукції збільшився на 21326,0 тис.грн. чи 26,2%. Зростання цих показників у вартісному вираженні, найімовірніше, пов'язані з різким стрибком ціни на основні елементи виробничої діяльності і зростання цін на продукцію на ринку. При цьому слід зазначити, що посівні площі у 2023 році залишилися практично на рівні 2021 року, хоча були дещо скорочені у 2022 році. Валові збори (обсяг виробництва, ц) сільськогосподарських культур ПП «АГРО-СОЯ» знизилися на 82959 ц або на 74,9 % у 2023 році порівняно з 2021 роком. Така тенденція зниження обсягів виробництва спостерігається за всіма видами сільськогосподарських культур, що виробляє ПП «АГРО-СОЯ».

Виручка від реалізації продукції має таку ж тенденцію до зниження показників, так у 2023 році порівняно з 2021 роком вона знизилася на 34565,0 тис.грн. чи 19,4%. У разі зростання собівартості продукції виробництва, це свідчить, що у ціні реалізованої продукції, собівартість виробництва має високу частку вартості.

За досліджуваний період середньооблікова чисельність підприємства становила від 51, 49, 53 особи у 2021, 2022, 2023 роках відповідно, і



збільшилася до 2023 року на 3,9%. Загалом, підприємству вдалося зберегти колектив працівників. Річна продуктивність праці одного працівника у виручці від реалізації продукції знизилася в абсолютному вираженні на 683,9 тис.грн./особу або на 81,3%.

Фонд оплати праці має незначну тенденцію до зростання, це пов'язано із законодавчою зміною розмірів мінімальної заробітної плати та незначним коливанням чисельності працівників у більшу сторону. Так, збільшення ФОП у 2023 році порівняно з 2021 роком відбулося на 32,4 тис. грн. чи 4,5%. За досліджуваний період середньомісячна заробітна плата зросла на 1290 грн./особу або 16,5%, та у 2023 році досягла її найбільшого розміру – 9120 грн.

Частка ФОП у реалізованій продукції різко зросла у 2023 році порівняно з двома попередніми роками, більш ніж у 3 рази. Це з падінням показників виручки від продукції, що було зазначено раніше, і збільшенням ФОП.

Отже, за досліджуваний період, і натомість зростання обсягів реалізованої продукції, знижується прибуток від реалізації цієї продукції, отже падає вартість готової продукції. На цьому фоні, збільшення ФОП та зростання середньої заробітної плати, каже про те, що власники ПП «АГРО-СОЯ» наполегливо намагаються зберегти баланс між трудовитратами, собівартістю продукції та оплатою праці, зберегти персонал, колектив працівників.

Проведено аналіз персоналу ПП «АГРО-СОЯ» згідно зі штатним розкладом за досліджуваний період 2021-2023 років. Так, у 2021 році на підприємстві не представлені такі категорії як механік та технік-механік із меліорації з\г виробництва, які з'явилися у 2023 році. Найбільше скорочення чисельності працівників підприємства відзначається у 2022 році, а саме – агроном, тракторист-машиніст с/г, підсобний робочий рільник, сторож, по 1 особі. Чисельність фахівців підприємства знизилася на 10%, чисельність

працівників збільшилася на 9,6%, допоміжний персонал зменшився в 2022 році, а в 2023 році відновив свою чисельність, і склав 5 осіб. Адміністративний персонал зберіг свою чисельність незмінною.

За досліджуваний період на ПП «АГРО-СОЯ» здійснювалося як прийом так і вивільнення персоналу. У 2023 році на підприємство було прийнято в 2 рази менше осіб, ніж у 2021 році, і в 5 разів менше, ніж у 2022 році.

Колектив підприємства характеризується високою стабільністю – чисельність працівників, коефіцієнт постійного кадрового складу 88,2%, 89,7%, 84,9% відповідно 2021-2023рр.

Віковий склад персоналу ПП «АГРО-СОЯ», за досліджуваний період, представлений двома великими віковими групами 41-50 років і 51-59 років, наприклад, що становить 26,4% і 35,8% середньооблікової чисельності персоналу в 2023 році. На підприємстві збільшилася група працівників, у віці 60 і більше років, що очевидно пов'язане із ситуацією в країні, з воєнним становищем, та з перерозподілом зайнятості населення у сферу державного захисту та оборони.

Стаж роботи персоналу підприємства характеризується високими показниками – найбільша група працюючих – 11-15 років роботи на підприємстві, що, становить 69,8% від середньооблікової чисельності працівників у 2023 році. Це характеризує стабільність трудового колективу, тривалу та стабільну зайнятість.

Найбільша група персоналу з навчання має середньо-спеціальну освіту.

Сама велика гендерна група представлена чоловіками протягом усього періоду, що аналізується. Чисельність жінок протягом аналізованого періоду залишається незмінною і становить 11 осіб за роками аналізу відповідно.

У роботі було проаналізовано стан кадрової політики на ПП «АГРО-СОЯ».

Кадрова політика на ПП «АГРО-СОЯ» була розроблена керівництвом підприємства та документально закріплена «Положенням про кадрову політику» у перші роки роботи компанії. За період, що досліджується, коригування, доповнення, зміни до «Положення про кадрову політику» практично не вносилися. В результаті проведеного аналізу нами виявлено ряд недоліків стану кадрової політики підприємства.

Нами запропоновано ряд рекомендацій щодо вдосконалення стану кадрової політики на ПП «АГРО-СОЯ». Очікуваний соціальний та економічний ефект від запропонованих заходів.

1. *Запропоновано рекомендації:*

- Планування чисельність персоналу на кожен виробничий період
- Розробка Програми формування кадрового резерву
- Організація навчання персоналу «Hard and soft skills». Створення та впровадження Програми Наставництва. Створення програми Підвищення кваліфікації спеціалістів
- Створення та впровадження стратегії залучення молодих спеціалістів (Preliminaring)

2. *Обґрунтовано* очікуваний економічний та соціальний ефект від заходів щодо удосконалення кадрової політики на ПП «АГРО-СОЯ»

- *Економічний ефект:*

Забезпечення підприємства кадрами, безперервності виробничого процесу, оцінка витрат на робочу силу. Відсутність витрат на пошук та навчання персоналу. Забезпечення безперервності виробничих знань та навичок. Підвищення кваліфікації кандидатів – зріст прибутку підприємства. Наставники розвивають навички керівника. Швидка адаптація до нових виробничих умов - зупинка простоїв, лікарняних листів, невиходів на роботу- відсутність додаткових витрат на лікарняні листи та адаптацію персоналу

- *Соціальний ефект:*

Надання тривалої зайнятості, заробітної платні, соціального пакету, сплата податків, зниження рівня безробіття, соціальної напруги у державі  
Скорочення безробіття молодих фахівців, їх скоріше працевлаштування, здобуття необхідних сучасних компетенцій.

### Список використаних джерел

1. М. Новак, Л. П. Альошкіна, Методологічні підходи до формування та ефективного управління кадровою політикою підприємства - //Ефективна економіка №1, 2022  
URL: [http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/1\\_2022/9.pdf](http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/1_2022/9.pdf)  
(дата звернення 03.04.24р.)
2. Шевченко В. С. Управління персоналом : конспект лекцій (для студентів всіх форм навчання першого (бакалаврського) рівня вищої освіти спеціальності 281 – Публічне управління та адміністрування) / В. С. Шевченко; Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. – Харків: ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2021. – 121 с.
3. Управління персоналом : підручник / О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, М. І. Дзямулич, О. В. Потьомкіна, О. В. Серeda; за заг. ред. О. М. Шубалого. – Луцьк: ІВВ Луцького НТУ, 2018. – 404 с.

4. Управління персоналом. Підручник затверджений МОН України Балабанова Л.В. – ЦУЛ, 2019р.
5. Менеджмент персоналу : навчальний посібник / Укл. О.В. Безпалько, А.Д. Бергер, Т.М. Березянко, Ю.М. Гринюк, Д.Г. Грищенко, О.І. Драган, А.С. Зеніна-Біліченко, Л.М. Мазник, Л.І. Тертична, О.М. Соломка, О.А. Чигринець [За. заг. ред. О.І. Драган]. Київ : МПП «ЛИНО», 2022. 612 с.
6. Смоквіна Г.А., Григор'єва А.В. Роль кадрової політики в сучасних умовах: статистичний огляд та передумови розвитку - //ECONOMICS: time realities №6 (64), 2022 URL: <https://economics.net.ua/files/archive/2022/No6/40.pdf> (дата звернення 03.04.24р.)
7. Волковська В.В., Орлова К.Є. «Теоретичні засади формування кадрової політики підприємства» - Державний університет «Житомирська політехніка», 12, 2019 – URL:<https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2019/12/110-1.pdf> (дата звернення 23.05.24р.)
8. Татьяна Андрианова Люди как капитал: какой должна быть кадровая политика во время войны URL:<https://biz.nv.ua/markets/i.zmeneniya-chelovecheskogo-kapitala-v-ukraine-vo-vremya-voyny-tendencii-vyzovy-i-resheniya-50365276.html> (дата звернення 06.04.24р.)
9. Воєнна економіка: як це працюватиме і яку допомогу отримують люди та бізнес, 8 березня 2022 URL:<https://www.bbc.com/ukrainian/news-60661613> (дата звернення 06.04.24р.)
10. Джейкобс Э. Кадровая политика: создание системы управления человеческими ресурсами для достижения успеха - //Personal Policies: Crafting a Human Resources Framework for Success - 7 March, 2024 URL:<https://www.shiftbase.com/glossary/personnel-policy> (дата звернення 03.04.24р.)
11. Воєнна економіка: як це працюватиме і яку допомогу отримують люди та бізнес URL:<https://www.bbc.com/ukrainian/news-60661613>

- (дата звернення 06.04.24р.)*
12. Руденко Л. Г. и др. Проект стратегії сталого розвитку України до 2030 року  
 URL:[https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/ua/UNDP\\_Strategy\\_v06-optimized.pdf](https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/ua/UNDP_Strategy_v06-optimized.pdf) *(дата звернення 23.05.24р.)*
13. Волкова Н.В., Красноштан Ж.А. Сучасна кадрова політика: напрями та інструменти реалізації –Журнал Логос. Мистецтво наукової думки, № 8, 2019. URL:<https://ojs.ukrlogos.in.ua/index.php/2617-7064/article/view/343/355>  
*(дата звернення 23.05.24р.)*
14. Дашко І. М. Аналіз сучасного стану розвитку промислової галузи України, Ефективна економіка №3,.2020  
 URL:[http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/3\\_2020/88.pdf](http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/3_2020/88.pdf)  
*(дата звернення 23.05.24р.)*
- 15.Череп А.В., Дашко І.М., Бехтер Л.А., Особливості формування та реалізації кадрової політики підприємства у сфері мотивації праці, Ефективна економіка №2, 2021  
 URL:[http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/2\\_2021/17.pdf](http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/2_2021/17.pdf)  
*(дата звернення 23.05.24р.)*
16. Капінос Г.І., Костюк І.В. Особливості формування та реалізації ефективної кадрової політики вітчизняних підприємств в сучасних умовах розвитку ринкової економіки, Вісник ХНУ 2019, № 2 –  
 URL:<http://journals.khnu.km.ua/vestnik/wp-content/uploads/2021/01/12-15.pdf>  
*(дата звернення 23.05.24р.)*
17. Бутенко М.К., Петряєв О.О. Теретичні аспекти визначення кадрової політики підприємства, 2019 – URL:[https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2020/05/Tezy\\_Bolgaria\\_03.20/Tezy\\_Bolgaria\\_03.20\\_9.pdf](https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2020/05/Tezy_Bolgaria_03.20/Tezy_Bolgaria_03.20_9.pdf)  
*(дата звернення 23.05.24р.)*

18. Ю. Бадер Етапи розвитку компанії та співробітників: що говорить методологія Адізеса? 7 грудня 2020 - URL:<https://hurma.work/blog/etapi-rozvitku-kompanii-ta-spivrobitnikiv-shho-govorit-metodologiya-adizesa/>  
(дата звернення 13.04.24р.)
19. Реорганізація підприємств, установ, організацій: що потрібно знати URL:<https://kadrovik.isu.net.ua/news/546483-reorhanizatsiya-pidpryyemstv-ustanov-orhanizatsiy-shcho-potribno-znaty> (дата звернення 12.04.24р.)
20. Ганна Лисенко Нюанси трудових відносин у разі реорганізації підприємства URL:<https://profpressa.com/blogs/trudovi-vidnosin-pri-reorganizatsiyi-pidpriemstva> <https://kr.dsp.gov.ua/index.php/6241-mah18-02-22> (дата звернення 12.04.24р.)
21. Г. Зіміна Що таке КРІ та як впровадити КРІ на підприємстві URL:<https://galina-zimina.com/cho-takoe-kpi-i-kak-vnedrit-kpi-na-predpriyatii-chast-1.html> (дата звернення 12.04.24р.)
22. Про гарантії працівників у разі ліквідації або реорганізації підприємства, установи, організації URL:<https://kr.dsp.gov.ua/index.php/6241-mah18-02-22>  
(дата звернення 12.04.24р.)
23. Що таке аутплейсмент? 21 серпня 2021 URL:<https://hurma.work/blog/shho-take-autplejsment/> (дата звернення 13.04.24р.)
24. Н. Філіпчук, Л. Водянка, А. Гринюк Практика застосування аутплейсменту в українському бізнесі - //Економіка та держава, №7, 2022 URL:<https://archer.chnu.edu.ua/xmlui/handle/123456789/5175>  
(дата звернення 13.04.24р.)
25. Положення про кадрову політику ПП «АГРО-СОЯ»
26. С. Ощурков Правила внутрішнього трудового розпорядку URL:<https://www.buhoblik.org.ua/kadry-zarplata/trudoustrojstvo/3413-pravila-vnutrishnogo-trudovogo-rozporyadku.html> (дата звернення 21.04.24р.)
27. Н. Хвостова Як Кернел долає кадровий голод на своїх потужностях

- URL:<https://landlord.ua/news/dymka/yak-kernel-dolaye-kadrovyy-golod-na-svoyi-potuzhnostyah/> (дата звернення 18.04.24р.)
28. А. Уманская Интервью с Натальей Романенко. 10 июня 2019.  
URL:<https://hurma.work/rf/blog/intervyu-s-natalej-romanenko-2/>  
(дата звернення 09.05.24р.)
29. Recruitement services in Ukraine  
URL:[https://xn--80aafey1amqq.xn--j1amh/static\\_page/778/](https://xn--80aafey1amqq.xn--j1amh/static_page/778/)  
(дата звернення 23.05.24р.)
30. Онищенко В. Головбух. Суміщення: оформлення та оплата праці.  
URL:<https://buhplatforma.com.ua/article/8296-sumshchennya-posad-2020-oplata-prats> (дата звернення 23.05.24р.)
31. Звіт про фінансові результати Форма №2-м, 2021-2023рр.
32. Звіт про посівні площі с/культур №4-сг, 2021-2023рр.
33. Звіт про площі та валові збори с/г культур, плодів, ягід та винограду №29- сг, 2021-2023рр.