

компанії. Однак, інвестуючи в розвиток своєї компанії, ви зможете досягти стійкого конкурентної переваги і забезпечити її довгостроковий успіх.

Список використаних джерел:

1. Бочко О.Ю., Кожушко П.І. (2024) Теоретичні підходи до дефініції «конкурентоспроможність підприємства». Економіка та суспільство. Вип. 61. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-61-82>

2. Довбня, С., & Красіна, К. (2023). Комплексна оцінка конкурентоспроможності та обґрунтування стратегії її підвищення на підприємствах кондитерської промисловості. Економіка та суспільство, (57). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-57-117>

3. Шпильова В. О. Управління конкурентними позиціями підприємства. Вісник Хмельницького національного університету. 2022. № 1. С. 23-30.

Tsizhma Y.

candidate of economic sciences, associate professor of entrepreneurship, trade and applied economics department Vasyl Stefanyk Precarpathian National University, Ukraine

Sakal A.

master of entrepreneurship, trade and applied economics department Vasyl Stefanyk Precarpathian National University, Ukraine

ВПРОВАДЖЕННЯ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА СУБ'ЄКТІ ГОСПОДАРЮВАННЯ У СФЕРІ ПІДПРИЄМНИЦТВА

IMPLEMENTATION OF AN EFFECTIVE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM AT AN ECONOMIC ENTITY IN THE FIELD OF ENTREPRENEURSHIP

У сучасному динамічному бізнес-середовищі ефективне управління персоналом є одним із ключових факторів успіху будь-якого підприємства, особливо в сфері підприємництва. Саме люди є рушійною силою будь-якого

бізнесу, і від того, наскільки ефективно вони працюють, залежить досягнення стратегічних цілей компанії.

Важливість ефективного управління персоналом полягає у наступних факторах:

- підвищення продуктивності праці – чітко визначені ролі, мотивація, навчання та розвиток персоналу сприяють збільшенню продуктивності;
- зниження плинності кадрів – створення сприятливого робочого середовища, конкурентоспроможна заробітна плата та можливості для професійного зростання допомагають утримати цінних співробітників;
- покращення якості продукції або послуг – мотивований та добре підготовлений персонал здатний забезпечити високу якість продукції або послуг, що є ключовим фактором конкурентної боротьби;
- створення позитивного іміджу компанії – репутація компанії як «доброго» роботодавця приваблює талановитих співробітників і позитивно впливає на імідж компанії в цілому;
- адаптація до змін – ефективна система управління персоналом допомагає компанії швидко адаптуватися до змін на ринку та впроваджувати інновації[3].

До основних компонентів ефективної системи управління персоналом належать:

- стратегічне планування. Необхідно звертати увагу на те, що розробка стратегії управління персоналом повинна узгоджуватися зі загальною стратегією компанії;
- набір персоналу. Розробка ефективних процедур відбору та найму персоналу, повинна відповідати потребам компанії;
- оцінка ефективності праці. Регулярна оцінка ефективності праці співробітників є важливою для визначення їх сильних сторін та областей для розвитку;

- навчання та розвиток. Забезпечення можливостей для навчання та професійного зростання співробітників є запорукою успіху суб'єкта підприємницької діяльності;

- мотивація. Розробка системи мотивації, яка включає як матеріальні, так і нематеріальні стимули стає основних факторів ефективності роботи персоналу;

- оплата праці. Справедлива і конкурентоспроможна система оплати праці є показником стабільності та відповідального ставлення до персоналу;

- соціальний пакет. Надання співробітникам додаткових соціальних гарантій є додатковим мотиватором до ефективності роботи персоналу;

- корпоративна культура. Створення позитивної та здорової корпоративної культури є показником стабільності та розвитку суб'єкта підприємницької діяльності[3].

Виклики впровадження ефективної системи управління персоналом на малих підприємствах:

- обмежені ресурси, що ускладнює впровадження складних систем управління персоналом;

- обмеженість у часі, так як підприємці часто зайняті операційною діяльністю і в них не вистачає часу на розробку та впровадження систем управління персоналом;

- відсутність необхідних знань, адже не всі підприємці мають достатні знання в області управління персоналом.

Рекомендації для впровадження ефективної системи управління персоналом:

- починати з малого: не намагатися впровадити всі елементи системи одночасно, а почати з найважливіших аспектів, зокрема таких як оцінка ефективності праці та мотивація;

- залучати співробітників до процесу розробки та впровадження системи управління персоналом;

- використовувати сучасні технології, зокрема програмне забезпечення, що дозволить автоматизувати рутинні завдання та аналізувати дані;
- звернутися за допомогою до фахівців з управління персоналом, якщо у вас немає достатніх знань[1].

Ефективна система управління персоналом є важливим інструментом для досягнення успіху будь-якого підприємства. Впровадження такої системи вимагає часу, зусиль і ресурсів, але результати виправдовують витрачені зусилля. Завдяки ефективному управлінню персоналом, підприємство може підвищити свою конкурентоспроможність, забезпечити стабільний розвиток і досягти своїх стратегічних цілей.

Список використаних джерел:

1. Продіус О., Афанасенко М., Лемешко М. (2024). Напрями удосконалення системи управління персоналом в умовах воєнного стану. *Економіка та суспільство*, (61). URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/3812/3732>
2. Пшик-Ковальська О. О., Ковальський О. І. Особливості управління персоналом в умовах воєнного стану. *Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення та проблеми розвитку*. 2022. No 2 (8). С. 88–93.
3. Череп О. Г., Калюжна Ю. В., Михайліченко Л. В. Особливості управління персоналом в умовах воєнного стану в Україні. *Економіка та суспільство*. 2023. No 48. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2214/2136>