

УДК 331:005.95/96:658.3

ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ МАЛОГО ТА СЕРЕДНЬОГО БІЗНЕСУ

Денис Ярмак

Державний університет «Київський авіаційний інститут», Київ

Науковий керівник – Тетяна Остапенко, д.е.н., доц.

Ключові слова: навчання персоналу, економічна ефективність, інвестиції, продуктивність праці, розвиток компетенцій.

Управління персоналом є ключовим елементом ефективної роботи будь-якого підприємства, особливо малого та середнього бізнесу. Саме персонал визначає продуктивність, конкурентоспроможність і стійкість компанії в умовах динамічного ринку. Для малих і середніх підприємств питання ефективного управління кадрами є особливо актуальним, оскільки вони часто стикаються з обмеженими фінансовими та організаційними ресурсами. Оптимізація процесів управління персоналом сприятиме не лише підвищенню ефективності роботи співробітників, а й загальному розвитку бізнесу. Крім того, грамотне управління персоналом допомагає зменшити рівень плинності кадрів, що є однією з головних проблем у малому бізнесі.

Одним із основних шляхів підвищення якості управління персоналом є стратегічне планування та систематизація кадрової політики. Власники та керівники малих підприємств часто зосереджуються на поточних завданнях, не приділяючи достатньої уваги довгостроковій кадровій стратегії. Важливо визначати ключові компетенції працівників, розробляти ефективні системи мотивації, стимулювати професійний розвиток і формувати сприятливий корпоративний клімат. Застосування систематизованого підходу дозволяє підприємствам створити сильну команду, що безпосередньо впливає на стабільність та продуктивність компанії. Окрім цього, слід розглядати питання внутрішнього резерву кадрів, що дає можливість забезпечити безперервність робочих процесів та швидко заповнювати вакантні позиції без втрати ефективності [1].

Ще одним важливим аспектом є впровадження сучасних технологій та автоматизація процесів управління персоналом. У сучасних умовах цифровізації використання спеціалізованого програмного забезпечення для ведення кадрового обліку, оцінки ефективності роботи співробітників та управління робочими процесами значно полегшує адміністративні завдання. Це дозволяє не лише зменшити навантаження на менеджерів, а й мінімізувати ризики помилок та покращити якість ухвалення управлінських рішень. Крім

того, автоматизація сприяє підвищенню прозорості взаємодії між керівництвом і працівниками, що, у свою чергу, позитивно впливає на рівень довіри всередині компанії. Діджиталізація також дає змогу впроваджувати дистанційні форми контролю та оцінки продуктивності персоналу, що є актуальним у контексті сучасних гнучких умов праці [2].

Важливою складовою якісного управління персоналом є розвиток системи мотивації та створення сприятливого робочого середовища. Для малого бізнесу часто характерний неформальний стиль управління, який, з одного боку, може сприяти згуртованості команди, а з іншого — призводити до недостатньої дисципліни та втрати ефективності. Тому важливо підтримувати баланс між дружньою атмосферою та чітко структурованими робочими процесами. Розвиток корпоративної культури, заохочення ініціативності та забезпечення соціальних гарантій допомагає формувати високий рівень залученості співробітників у робочий процес. Крім того, використання нематеріальної мотивації, такої як гнучкий графік, можливості професійного розвитку та корпоративні заходи, дозволяє підвищити лояльність працівників і зменшити рівень стресу на робочому місці [3].

Окрім внутрішньої політики управління персоналом, важливу роль відіграє і зовнішнє середовище, зокрема ринок праці. Малий та середній бізнес часто стикається з проблемою залучення кваліфікованих кадрів, оскільки великі компанії пропонують конкурентоспроможніші умови оплати та кар'єрного зростання. У цьому контексті особливу увагу слід приділяти бренду роботодавця та створенню привабливого іміджу компанії. Важливо, щоб потенційні працівники бачили у підприємстві не лише місце роботи, а й платформу для особистого та професійного розвитку [4]. Також слід враховувати соціальну відповідальність бізнесу. Сучасні працівники цінують компанії, які не лише надають стабільну заробітну плату, а й підтримують принципи екологічної стійкості, корпоративної соціальної відповідальності та залучені до благодійних ініціатив. Це може бути одним із способів утримання талановитих фахівців, які орієнтовані не лише на фінансову вигоду, а й на соціальні цінності. Таким чином, підвищення якості управління персоналом на підприємствах малого та середнього бізнесу є комплексним процесом, що вимагає стратегічного підходу, впровадження сучасних технологій і розбудови ефективної корпоративної культури [5].

Висновки

Оптимізація кадрових процесів, розвиток мотиваційних механізмів та цифровізація управління персоналом сприяють підвищенню продуктивності, стабільності та конкурентоспроможності підприємства в довгостроковій перспективі. Крім того, формування сприятливих умов для роботи та зростання персоналу дозволяє бізнесу

адаптуватися до змін на ринку, зберігаючи при цьому високий рівень ефективності. Для успішного розвитку підприємств малого та середнього бізнесу важливо не лише забезпечити якісний менеджмент, а й слідкувати за тенденціями ринку праці, корпоративної відповідальності та технологічних інновацій, що сприятиме їхній конкурентоспроможності в майбутньому.

Список використаних джерел:

1. Прикладні аспекти планування кадрової стратегії підприємств малого і середнього бізнесу. URL: <https://www.academia.edu/>
2. Автоматизація кадрового обліку як фактор підвищення ефективності управління персоналом. URL: <https://journals.nuppp.edu.ua/>
3. Роль корпоративної культури у підвищенні якості управління персоналом. URL: <https://economyandsociety.in.ua/>
4. Мотиваційні аспекти управління персоналом. URL: <https://economyandsociety.in.ua/>
5. Удосконалення системи управління персоналом. URL: <https://modecon.mnau.edu.ua/>

УДК 336,748.12(477):341.32

**ФІНАНСОВА ГРАМОТНІСТЬ ТА КУЛЬТУРА- ЗАПОРУКА ФІНАНСОВОЇ
НЕЗАЛЕЖНОСТІ ТА УСПІХУ**

Софія Остапчук

ВСП " Рівненський економіко-технологічний фаховий коледж НУВГП", Рівне

Наукові керівники: Катерина Михасюк, к.пед.наук., викладач-методист;

Світлана Березовська, викладач економічних дисциплін

Ключові слова: фінансова грамотність. фінансова культура, фінансова безпека та фінансова незалежність

Закон України " Про освіту" (стаття 12) визначає, що освіта має спрямуватися на формування ключових компетентностей, необхідних сучасній людині. Однією з таких ключових компетентностей є підприємливість і фінансова грамотність.

В умовах війни та післявоєнної відбудови України фінансова грамотність допомагає стати фінансово стійким до економічних потрясінь та забезпечити необхідний рівень добробуту на рівні родини та країни в цілому. Важливо вміти приймати зважені та далекоглядні фінансові рішення, впевнено планувати майбутнє та досягати фінансових цілей.