

*Бондар О.М.,
здобувач вищої освіти,
Науковий керівник: Крамський С.О.,
к.т.н., доцент, доцент кафедри
«Публічне управління та адміністрування»,
Одеський національний університет ім. І.І. Мечникова*

ЕФЕКТИВНІСТЬ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СИСТЕМИ З УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Сучасні кризові умови реалізації проєктів під впливом військового стану в Україні, особливо у сфері інфраструктури і господарювання, які досі характеризуються невизначеністю, динамічністю, ризикованістю, підвищенням інтенсивності конкурентної боротьби обумовлюють зміщення акцентів уваги на персонал підприємства, який стає основою забезпечення його конкурентоспроможності. Виходячи з цього, особливої актуальності набуває проєктні команди і вивчення можливостей ефективного управління персоналом підприємства, що зумовлює необхідність формування системи управління персоналом, яка б забезпечувала конкурентоспроможність та життєздатність конкретного підприємства [1].

Однак, проблеми використання проєктного підходу до управління персоналом сучасними вченими вивчено недостатньо, існуючі підходи не враховують специфіку українського менталітету, а розроблені стратегії управління персоналом часто мають безсистемний характер. Якщо у минулому ці задачі розглядалися як другорядні, то сьогодні в їх рішенні зацікавлено кожне сучасне вітчизняне підприємство, яке управляється через проєкти.

Виконаний аналіз факторів, які впливають на конкурентоспроможність і визначають умови роботи в проєктах персоналу підприємства, дозволяє

перейти до безпосереднього дослідження впливу управління персоналом на ефективність функціонування конкретного підприємства [2].

Саме тому існує об'єктивна необхідність обґрунтування основ проектного управління на підприємстві на основі комплексного, системного і проектного підходів. Прояви ефективності у кваліфікаційному рівні постійного персоналу підприємств, де досі спостерігається тенденція до зростання рівня його кваліфікації. Позитивні зміни зумовлені запровадженою на підприємствах системою підвищення кваліфікації, стажування на закордонних підприємствах – постачальниках новітніх технологій, збільшенням рівня оплати праці [3].

Разом з тим зростання ефективності виробництва зумовлює необхідність широкого залучення малокваліфікованого сезонного персоналу. У структурі постійного персоналу за участю в господарській діяльності спостерігається збільшення частки виробничого персоналу в зв'язку зі збільшенням обсягу виробництва, але серед усіх працівників залучення великої кількості сезонників стабілізує цей показник на рівні близько 50%. У розрахунках планової чисельності робітників, зайнятих на роботах, що нормуються, головним нормативним показником є планова трудомісткість одиниці виробу [4].

Стадія життєвого циклу проекту на підприємствах суттєво впливає на структуру всього персоналу. На цих стадіях, які пов'язані з реконструкцією, реструктуризацією, швидким зростанням або спадом, виникає потреба у збільшенні частки допоміжного персоналу для вирішення відповідних завдань.

Обсяг виробництва також впливає на структуру персоналу. Зростання чисельності персоналу при збільшенні обсягів виробництва відбувається переважно саме за рахунок виробничо-оперативного персоналу, що відбивається на структурі персоналу. Ефективність та сезонність виробничого процесу приводить до зменшення середньорічної чисельності виробничо-оперативного персоналу. В той же час допоміжний персонал працює переважно на постійній основі. Регіональні особливості (місце розташування підприємства, стан сировинної бази, демографічні особливості) створюють

більш або менш сприятливі умови роботи підприємства. Відповідно це також впливає на необхідні зусилля менеджерів, маркетологів, постачальників сировини тощо, отже, їх чисельність на підприємствах змінюється [5].

Таким чином, організаційна структура персоналу за участю у проектній діяльності охарактеризована часткою виробничо-оперативного персоналу у середньорічній чисельності персоналу. Виходячи з цього можна визначити, що організаційна структура персоналу за участю у господарській діяльності впливає на ефективність проектів підприємств не тільки за умови певної комбінації зовнішніх і внутрішніх, але і незалежно від них, причому цей незалежний вплив складає 0,1% від загального впливу.

Список використаних джерел:

1. Hutsaliuk, O., Tsaturian, R., Kalinin, O., Gedz, M., Buhaieva, M., Kramskyi, S., Navolokina, A. Technological Synergy of Engineering Integrating in Digitalization Economy, Nanotechnology and Intelligent Digital Marketing for Corporate Enterprises in Provisions of their Economic Security. *Nanotechnology Perceptions*. 2024. 20 No. S8. 348–366.
2. Ільченко С.В. Організаційно-економічні механізми розвитку бізнес-середовища на підприємствах морського функціонування у повоєнний період. “Бізнес-навігатор”. Херсон: Гельветика, 2024. 1(74). – С.168-173.
3. Євдокімова О.М., Захарченко О.В. Економіко-математичні методи управління науковими проектами у навчальних закладах вищої освіти. *Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління*. Одеса: ОНУ ім. І.І. Мечникова, Т. 20, Вип. 1 (47). 2021. С.129-145.
4. Zakharchenko O.V., Darushin A.V, Bileha O.V., Riepnova T.P. The Method of project team formation on the example of the ship’s crew. *Blue Eyes Intelligence Engineering and Sciences Publication’ for the purpose of publication in the ‘International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering’* 8 (10), 2019. 521-526.

5. Захарченко О.В., Білега О.В. Економіко-математичне моделювання з формування і функціонування однорідних команд. *Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління*. Одеса: ОНУ ім. І. І. Мечникова, Т. 20, Вип. 3 (46). 2020. С.202-222.