

## **Секція 8. ПРОБЛЕМИ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ З УПРАВЛІННЯ ПРОЄКТАМИ**

*Аркушенко І.О.,  
здобувач вищої освіти,  
Науковий керівник: Крамський С.О.,  
кандидат технічних наук, доцент,  
доцент кафедри «Публічне управління та адміністрування»,  
Одеський національний університет ім. І.І. Мечникова*

### **ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРИКЛАДІ ДЕРЖАВНОГО ПІДПРИЄМСТВА**

За актуальних умов господарювання результативність та ефективність проектної діяльності на прикладі державних підприємств та установ залежить від наявних у їх розпорядженні ресурсів: державних фінансових, матеріальних, трудових (кадрових). Особливого значення набуває роль кадрового потенціалу як рушійної сили у забезпечення стабільного та ефективного функціонування як приклад державного підприємства «Адміністрація морських портів України».

За сучасних умов повномасштабного військового вторгнення росії, в яких опинилася Україна, проектний менеджер повинен чітко розуміти, що ефективність діяльності державних підприємств та установ незалежно від сфери діяльності безпосередньо залежить від грамотного та ефективного формування і управління кадровим складом [1]. Крім того, важливо враховувати, яку саме політику в управлінні персоналом застосовувати у критичних ситуаціях, викликаних війною. Фактологічною основою проведеного дослідження є наукові праці вітчизняних та сучасних учених із проблем впровадження сучасних технологій управління персоналом, державного підприємства [2-5].

Метою роботи є розробка рекомендацій щодо вдосконалення підходів формування персоналу в системі управління на державному підприємстві.

Неправильний підхід до управління трудовими ресурсами в державних підприємствах і установах може призвести до значних втрат як у короткостроковій, так і у довгостроковій перспективі.

Існуючі методи формування персоналу та мотивації працівників часто бувають складними для розуміння і розрахунків, а також можуть мати труднощі у визначенні їх ефективності. У результаті може виникнути ситуація, коли ефективність роботи знижується в цілому на державному підприємстві, зростає плинність кадрів, і як наслідок – деякі вакансії залишаються незакритими протягом багатьох місяців [3]. Це не лише впливає на продуктивність, але й створює додатковий стрес для наявного персоналу, що змушений працювати в умовах постійного навантаження.

Керівник, проектний менеджер, який не володіє основами управління проектами, а саме: трудовими ресурсами, не зможе розробити правильну стратегію розвитку державного підприємства на прикладі ДП «Адміністрації морських портів України» та оцінити, наскільки прийняте рішення виявиться правильним і продуктивним. Саме тому поняття кадрової політики та застосування основних методів формування персоналу на різних етапах життєвого циклу установи є надзвичайно актуальними [4].

Це передбачає певну послідовність дій у часі, яку можна спрогнозувати, і на основі цього вчасно вжити необхідних заходів для забезпечення стабільної роботи підприємства в умовах кризи та воєнного стану.

Наразі процес формування персоналу не завжди здійснюється системно та на плановій основі. Принципи та цінності, які лежать в основі роботи з управління персоналом, можуть бути не чітко сформульованими або не пов'язуватися зі стратегією державного підприємства [5]. Це призводить до невідповідності між цілями підприємства та практиками управління персоналом, що знижує загальну ефективність діяльності «Адміністрації морських портів України» [6].

Таким чином, для проєктних менеджерів та керівників різних ланок на державному підприємстві сьогодні критично важливо володіти знаннями та навичками у сфері управління трудовими ресурсами. Вони повинні бути здатні адаптувати кадрову політику відповідно до мінливих умов та викликів, з якими стикається країна, що дозволить державному підприємству зберегти ефективність та конкурентоспроможність навіть у найскладніших обставинах.

### Список використаних джерел:

1. 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.
2. Дарушин О.В., Захарченко О.В. Моделі управління інноваційними проєктами та продуктами програм в сфері водного транспорту і природоохоронної діяльності у повоєнний період. Збірник наук. праць. “*Управління розвитком складних систем*”. Київ: КНУБА. 2023. 4(56). С.28-37.
3. Kramskyi S.O., Strenkovska A.Yu., Zakharchenko O.V. Model of substantiation of organizational structure of the management system of higher education. *Scientific Bulletin of Mukachevo State University. Series "Economics"*: Mukachevo, 2021. Vol.8, №4. P.45-52. DOI: 10.52566/msu-econ.8(1).2021.45-52.
4. Danchuk V.D., Alkema V.G., Sevostianova A.V., Bakulich O.O. Wheel working system in a team: relationship between different personnel in a marine project. *Financial and credit activities: problems of theory and practice*. 4 (35), 2020. С.277-286.
5. Kramskyi S.O., Levin D.A. A comprehensive model for evaluating the development of freighting and adjunction fleet shipping companies: international and national aspects. *Economic Innovations*. Odesa: IMPEER of NASU. 2024. 1(90). 104-113.

6. Кулінський Я.В. Теоретичний базис та аналіз розвитку проєктно-орієнтованих бізнес компаній. *Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління*. Одеса: ОНУ ім. І. І. Мечникова, Т. 20, Вип. 3 (46). 2020. С.359-371.