

### Список літератури:

1. Мотивація персоналу : підручник / А.М. Колот, С.О. Цимбалюк. – К.: КНЕУ, 2011. – 397 с.;
2. Бурлаєнко О. Д. Система преміювання, як важливий елемент стимулювання праці персоналу підприємства. // Науковий вісник УМО. – Серія. Економіка та управління. – Випуск 6. – 2019;
3. Evaluating elasticity of costs for employee motivation at the industrial enterprises. Petro Pererva, Oleksandr Hutsan, Valerii Kobieliev, Andrii Kosenko, Volodymyr Kuchynskiy. Problems and Perspectives in Management, Volume 16, 2018 Issue №1, pp. 124-132. doi: [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.16\(1\).2018.12](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.16(1).2018.12);
4. Гуцан О. М. Практичні аспекти застосування кількісно-якісного підходу до оцінки факторів мотивації персоналу / О. М. Гуцан // Економіка: реалії часу = Economics: time realities. – 2016. – № 1 (23). – С. 49-60;
5. Гуцан О. М. Преміювання як фактор посилення трудової активності / О. М. Гуцан, А. А. Суворова, Я. М. Тверська // Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я = Information technologies: science, engineering, technology, education, health : наук. вид. : тези доп. 28-ї міжнар. наук.-практ. конф. MicroCAD-2020, [28-30 жовтня 2020 р.] : у 5 ч. Ч. 3 / ред. Є. І. Сокол. – Харків : Планета-Прінт, 2020. – С. 97;
6. Гуцан О. М. Дослідження базових принципів мотивації персоналу / О. М. Гуцан // Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я = Information technologies: science, engineering, technology, education, health : наук. вид. : тези доп. 25-ї міжнар. наук.-практ. конф. MicroCAD-2017, [17-19 травня 2017 р.] : у 4 ч. Ч. 3 / ред. Є. І. Сокол. – Харків : НТУ "ХПІ", 2017. – С. 172;
7. Гуцан О. М. Дослідження сутності поняття "стимулювання" / О. М. Гуцан, В. А. Кучинський // Вісник Національного технічного університету "ХПІ". Економічні науки = Bulletin of the National Technical University "KhPI". Economic sciences : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2020. – № 4 (6). – С. 7-13.

**Тверська, Я.М., Гуцан, О.М.** Преміювання, як невід'ємний елемент мотивації у сучасних умовах / **Я.М. Тверська, О.М. Гуцан** // Результати наукових конференцій Навчально-наукового інституту економіки, менеджменту та міжнародного бізнесу НТУ «ХПІ» за 2021 рік в 2 т. – Харків : НТУ «ХПІ», 2021. Т. 2 : Труди XII-ої Міжнародної науково-практичної Internet-конференції студентів та молодих вчених «Стратегії інноваційного розвитку економіки України: проблеми, перспективи, ефективність «Форвард-2021» 25 грудня 2021 р. – 2021. С. 151-153

**САВЧЕНКО О.І.**, к.е.н., проф., каф. менеджменту інноваційного підприємництва та міжнародних економічних відносин, НТУ «ХПІ»

**ТИМЧЕНКО С.М.**, студент, НТУ «ХПІ»

### **ВИЗНАЧЕННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕНОСТІ ПАТ «УКРПОШТА» ПЕРСОНАЛОМ ЗА КІЛЬКІСНИМИ ТА ЯКІСНИМИ ПАРАМЕТРАМИ**

Достатня забезпеченість підприємства працівниками, що мають необхідні вміння, знання та навички, професійно використовують їх, мають високий рівень продуктивності праці, відграє велику роль для зміцнення конкурентоспроможності і підвищення ефективності роботи ПАТ «Укрпошта». Персонал – невід'ємна частина будь-якого підприємства. Для того, щоб

зробити об'єктивну оцінку складу персоналу, необхідно проводити регулярно його аналіз. Це допомагає прослідкувати певні тенденції у змінах, виявити їх причинно-наслідкові зв'язки та прийняти необхідні рішення. Будемо досліджувати аналіз персоналу ПАТ «Укрпошта» за гендером та середнім віком у період з 2019 по 2020 роки.

Проведемо аналіз якісного складу персоналу за статтю на підставі звітності [1, 2]. Дані наведено у таблиці 1.

Таблиця 1 - Аналіз персоналу за гендером

Показники	2019		2020		Відхилення	
	чол.	структура, %	чол.	структура, %	абс.	відн., %
Облікова чисельність працівників на кінець року, усього	67171	100	66299	100	↓872	↓1,3
В тому числі:						
жінок	59239	88,19	57680	87,00	↓1559	↓2,63
чоловіків	7932	11,81	8619	13,00	с687	↑8,66

На рис. 1 наведено структуру персоналу за гендером ПАТ «Укрпошта».

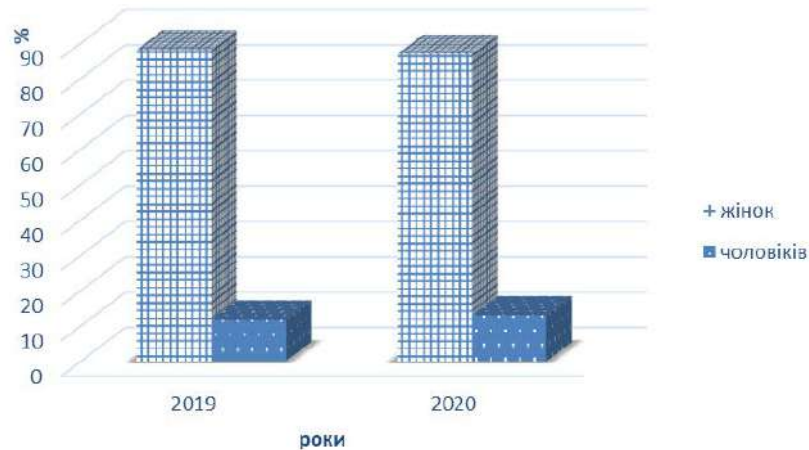


Рис.1 – Структура персоналу за гендером

З отриманих даних видно, що кількість жінок більша за кількість чоловік. За період, який досліджувався кількість чоловіків збільшилась на 8,66% (що в абсолютному виразі дорівнює 687 чол.) і склала 8619 чол., а кількість жінок у звітному періоді зменшилася на 2,63% (або на 1559 чол.) і склала 57680 чол. Таке явище пояснюється специфікою виробничої діяльності, оскільки на посадах, які займають більшу частину структури

працівників (оператори поштового зв'язку, листоноші та начальники відділень) перебувають у більшій кількості жінки.

Саме кваліфікаційний рівень працівників, як правило, залежить від їхнього віку, стажу роботи, освіти і т.д. Тому в процесі аналізу необхідно вивчати зміни у складі працівників за цими ключовими ознаками.

Оскільки, вони відбуваються внаслідок руху робочої сили, то це питання потребує більш ретельного дослідження.

Проведемо аналіз структури персоналу ПАТ «Укрпошта» за середнім віком на підставі звітності [1, 2]. Загалом зазначається, що 15% співробітників – це люди пенсійного віку. І це стає певною проблемою для підприємства, яке обрало для себе стратегію оновлення та розвитку. Дані наведемо у таблиці 2.

Таблиця 2 – Структура персоналу за середнім віком

Показник	2019	2020	Абсолютне відхилення	Відносне відхилення, %
Середній вік персоналу, роки	43,3	45,8	2,5	↑5,77
У тому числі: виробничого	44,6	46,7	2,1	↑4,71
адміністративно-управлінського	41,2	43,4	2,2	↑5,34

Зазначимо, що незначних змін зазнала вікова структура персоналу. Середній вік персоналу збільшився на 2,5 роки (або на 5,77%).

Виходячи з результатів аналізу, можна зробити висновок про те, що ПАТ «Укрпошта» необхідно «омолоджувати» персонал, щоб його середній вік на підприємстві мав тенденцію «йти на спад», а не слідував тенденції «старіння». І як наслідок, ставив під загрозу процес ефективної роботи загалом.

Отже, проведений аналіз персоналу за гендером та середнім віком дозволяє об'єктивно оцінити структуру працівників, виявити зміни, зробити висновки щодо них та заходів, які необхідно впроваджувати для покращення ситуації.

#### Список літератури:

1. Звіт про управління АТ «Укрпошта» за 2019 рік. – URL: [https://www.ukrposhta.ua/doc/issuer-reporting/zvit\\_pro\\_upravlinnia\\_za\\_2019\\_rik.pdf](https://www.ukrposhta.ua/doc/issuer-reporting/zvit_pro_upravlinnia_za_2019_rik.pdf);
2. Звіт про управління АТ «Укрпошта» за 2020 рік. – URL: [https://www.ukrposhta.ua/doc/issuer-reporting/zvit\\_pro\\_upravlinnia\\_za\\_2020\\_rik.pdf](https://www.ukrposhta.ua/doc/issuer-reporting/zvit_pro_upravlinnia_za_2020_rik.pdf);
3. Савченко О.І. Оцінка рівня компетентнісної складової трудового потенціалу інженерно-технічних працівників / О.І. Савченко // Науковий вісник Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу : Вип. 1 (11).-Івано-Франківськ: ІНФТУНГ, 2015.-с. 114-121.

**Савченко, О.І., Тимченко, С.М.** Визначення забезпеченості ПАТ «Укрпошта» персоналом за кількісними та якісними параметрами / **О.І. Савченко, С.М. Тимченко** // Результати наукових конференцій Навчально-наукового інституту економіки, менеджменту та міжнародного бізнесу НТУ «ХПІ» за 2021 рік в 2 т. – Харків : НТУ «ХПІ», 2021. Т. 2 : Труды XII-ої Міжнародної науково-практичної Internet-конференції студентів та молодих вчених «Стратегія інноваційного розвитку економіки України: проблеми, перспективи, ефективність «Форвард-2021» 25 грудня 2021 р. – 2021. С. 153-156

**БЕЛОБОРОДОВА М.В.**, к.е.н., доц., Національний технічний університет «Дніпровська політехніка»

**ГАЙДУК О.Г.**, студент, Національний технічний університет «Дніпровська політехніка»

## **ОСОБЛИВОСТІ ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

Економічна ефективність є найважливішою істотною характеристикою суспільного виробництва. У сучасних умовах ефективність господарювання стає вирішальною передумовою соціально-економічного прогресу країни і, в свою чергу, залежить від успіху ринкової трансформації економіки, активізації стимулюючих факторів вільної конкуренції, підвищення конкурентоспроможності вітчизняних товаровиробників на внутрішньому і зовнішніх ринках, створення системи господарського управління ефективністю, адекватної ринкової економіці [1]. Окремі практики вважають, що ефективність як категорія включає в себе такі три параметри: економічність, результативність, продуктивність. Причому, з урахуванням специфіки діяльності підприємства, що перевіряється, можуть бути оцінені тільки деякі з названих вище факторів.

Можна розглядати, крім економічної ефективності, екологічну, соціальну або інші види ефективності. У сукупності всі види ефективності є загальною інтегральною оцінкою результатів діяльності господарюючого суб'єкта. Головною відмінністю ефективності економічної від результативності та інших видів ефективності є те, що витрати і корисні результати виражаються у вартісному вигляді (див. табл. 1).

Узагальнюючи дослідження, в яких розкривається зміст такого поняття, як «ефективність», можна позначити ключові підходи до визначення змісту ефективності підприємств [2].

В рамках першого підходу окремі вчені і практики розуміють ефективність в якості міри досягнення цілей, поставлених підприємством. Причому управлінці визнають факт динамічності