

САВЧЕНКО О.І., канд. екон. наук, професор каф. менеджменту інноваційного підприємництва та міжнародних економічних відносин, НТУ «ХП»

ТИМЧЕНКО С.М., магістрант каф. менеджменту інноваційного підприємництва та міжнародних економічних відносин, НТУ «ХП»

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».

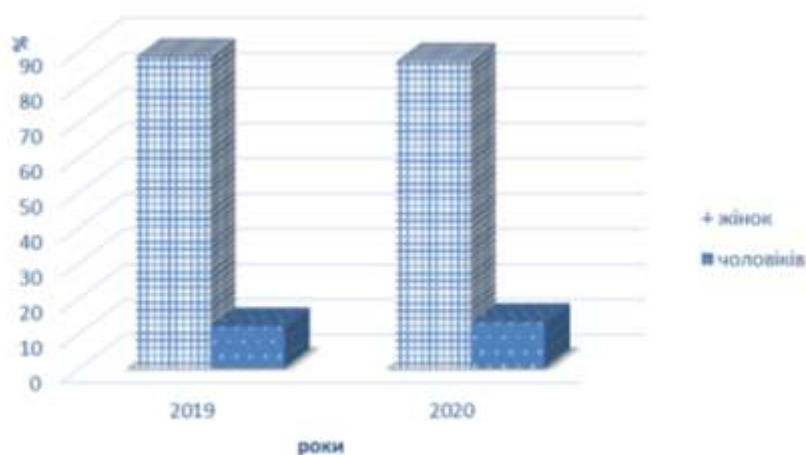


Рис.1 – Структура персоналу за гендером

З отриманих даних видно, що кількість жінок більша за кількість чоловіків. 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 зменшилась 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/issuere-reporting/zvit_pro_upravlinnia_za_2019_rik.pdf.
2. Звіт про управління АТ «Укрпошта» за 2020 рік. – URL: https://www.ukrposhta.ua/doc/issuere-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