

ДОСЛІДЖЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ТОВ «НОВА ПОШТА»

Вінницький національний технічний університет

Анотація

У статті досліджено систему мотивації персоналу ТОВ «Нова пошта» як ключовий елемент забезпечення ефективної діяльності підприємства в умовах воєнного стану та нестабільного ринку. Проаналізовано сучасні інструменти матеріального й нематеріального стимулювання ТОВ «Нова пошта».

Ключові слова: мотивація, персонал, система мотивації, стимул, грейдинг, матеріальна мотивація, нематеріальна мотивація.

Abstract

The article explores the employee motivation system of Nova Poshta LLC as a key factor in ensuring operational efficiency amid martial law and an unstable market. It analyzes modern tools of material and non-material incentives Nova Poshta LLC.

Keywords: motivation, personnel, motivation system, incentive, grading, material motivation, non-material motivation.

Вступ

У сучасних умовах персонал виступає не лише ресурсом, а стратегічним чинником конкурентоспроможності підприємства. Забезпечення високої ефективності його використання вимагає ґрунтовного володіння сучасними підходами до управління персоналом, розробки та реалізації гнучких, мотиваційно орієнтованих систем управління.

Ефективна мотивація персоналу сприяє формуванню прийнятного, стимулюючого рівня трудової результативності, що позитивно впливає на професійний розвиток працівників.

В Україні актуальність управління мотивацією праці посилюється складною соціально-економічною ситуацією, викликаною наслідками повномасштабної війни, міграцією населення, змінами у структурі зайнятості та зниженням рівня реальних доходів населення. Тому вітчизняні підприємства змушені шукати нові підходи до залучення, утримання та стимулювання персоналу, адаптуючи існуючі системи мотивації до потреб часу.

Результати дослідження

Система мотивації працівників являє собою комплекс взаємопов'язаних управлінських завдань, спрямованих на активізацію трудового потенціалу, оптимізацію трудової поведінки та забезпечення відповідного рівня ефективності праці. Її успішне функціонування є важливою передумовою зростання прибутковості підприємства, зміцнення його конкурентних позицій і досягнення сталого розвитку.

Товариство з обмеженою відповідальністю «Нова пошта» є одним із найбільш динамічних та відомих логістичних операторів в Україні. ТОВ «Нова пошта» функціонує в галузі поштово-логістичних послуг, займаючись доставкою вантажів, кореспонденції, посилок, документів як по території України, так і за її межами. На сьогодні ТОВ «Нова пошта» має найбільш розгалужену в Україні інфраструктуру для обслуговування клієнтів: 13 208 власних відділень та 11 317 агентських пунктів, 24002 поштоматів, що охоплюють усі регіони країни, включно з віддаленими населеними пунктами, також регіональні сортувальні центри, автотранспортні підрозділи, кол-центри, а також потужна ІТ-інфраструктура, що забезпечує цифровізацію логістичних операцій.

Аналіз системи мотивації персоналу ТОВ «Нова пошта» показує, що компанія використовує матеріальну та нематеріальну форми мотивації.

Основою матеріальною форми мотивації є оплата праці персоналу. У ТОВ «Нова пошта» реалізовано грейдингову систему оплати праці, що є одним із найсучасніших і найефективніших

механізмів управління винагородою персоналу. Запровадження даної системи в умовах динамічного та конкурентного ринку логістичних послуг дозволяє забезпечити ринкову відповідність рівня оплати праці, а також сприяє підвищенню внутрішньої справедливості у винагороді співробітників. Особливістю підходу, реалізованого в компанії, є регулярний перегляд рівнів заробітних плат у межах встановлених грейдів, що гарантує гнучкість системи та її адаптивність до інфляційних процесів, змін на ринку праці та економічної ситуації в державі.

Також компанія «Нова пошта» демонструє системну та масштабну підтримку своїх працівників і членів їхніх сімей, реалізуючи цілісну модель матеріальної допомоги в умовах форс-мажорних обставин. Надання матеріальної допомоги у випадках травм, хвороб, втрат, втрати житла або вимушеної евакуації свідчить про високий рівень гуманітарної орієнтованості стратегії управління персоналом. У 2022 році витрати на матеріальну допомогу становили 118,5 млн. грн., у 2023 році вони зросли до 481 млн. грн., у 2024 році витрати залишаються значними – 400 млн. грн. [1-3]. Компанія не обмежується лише прямими обов'язками роботодавця, а формує навколо працівника соціально підтримувальне середовище, яке відіграє критичну роль у збереженні мотивації, лояльності та довіри до організації.

Окрім матеріальної мотивації, ТОВ «Нова пошта» активно використовує нематеріальну мотивацію своїх співробітників. Реалізуються системи психологічної підтримки (залучення воєнних, дитячих і сімейних психологів), антистресові заходи (онлайн-фітнес, мовні та читацькі клуби, бігові спільноти), а також креативні ініціативи для дітей співробітників, що сприяють згуртованості трудового колективу. Ці інструменти створюють відчуття турботи, значущості кожного працівника та є джерелом довготривалої лояльності до компанії.

Також ключовим нематеріальним стимулом виступає інвестування в професійний розвиток, зокрема впровадження системи дистанційного навчання, програм підвищення кваліфікації, наставництва, тренінгів та розвитку управлінських компетентностей. У 2024 році 33,9 тис. співробітників пройшли навчання, що підтверджує орієнтацію компанії на зростання внутрішнього потенціалу [3].

Таким чином, систему мотивації персоналу ТОВ «Нова пошта» можна охарактеризувати як важливу складову стратегії соціального лідерства компанії в умовах кризової трансформації. Вона не лише відповідає сучасним цінностям соціальної відповідальності бізнесу, а й сприяє формуванню нових стандартів гендерної культури в українському суспільстві.

Висновки

Дослідження системи мотивації працівників ТОВ «Нова пошта» показало, що система мотивації персоналу компанії є комплексною, багаторівневою та динамічною, що відповідає сучасним вимогам управління трудовими ресурсами в умовах високої конкуренції та зовнішніх викликів, пов'язаних із воєнним станом. Компанія реалізує стратегічний підхід до стимулювання персоналу, поєднуючи матеріальні стимули із інструментами нематеріального впливу, турботи про благополуччя працівників та підтримки їхнього професійного й особистісного розвитку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Звіт зі сталого розвитку ТОВ «Нова пошта» 2022. URL: https://novaposhta.ua/csr/zvit_zi_stalogo_rozvitku_2022/.
2. Звіт зі сталого розвитку ТОВ «Нова пошта» 2023. URL: https://novaposhta.ua/csr/zvit_zi_stalogo_rozvitku_2023/.
3. Звіт зі сталого розвитку ТОВ «Нова пошта» 2024. URL: https://novaposhta.ua/csr/zvit_zi_stalogo_rozvitku_2024/.

Коваль Наталія – к.е.н., доцент кафедри фінансів та інноваційного менеджменту, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: nokoval@gmail.com

Коваль Інна – студентка групи МФКД-216, факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, Вінниця

Koval Natalia – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Department of Finance and Innovation Management, Vinnitsa National Technical University, Vinnitsa, e-mail: nokoval@gmail.com

Koval Inna – Department of Management and Information Security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia