

СИСТЕМА МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ

Сучасні умови функціонування ринку праці України характеризуються високим рівнем нестабільності, зумовленим воєнними, економічними та соціальними викликами. Масштабна міграція населення, зміна структури зайнятості, поширення дистанційних і гнучких форм роботи, а також зростання психологічного навантаження на працівників суттєво впливають на їх трудову поведінку та мотиваційні установки. У таких умовах ефективна система мотивації персоналу стає одним із ключових інструментів забезпечення конкурентоспроможності підприємства, підвищення продуктивності праці та утримання кадрового потенціалу.

Теоретичні підходи до мотивації персоналу базуються на поєднанні матеріальних і нематеріальних стимулів. Класичні теорії мотивації (зокрема, ієрархія потреб, двофакторна теорія) доповнюються сучасними концепціями, що акцентують увагу на індивідуалізації підходів до працівників, гнучкості управлінських рішень та врахуванні психологічних аспектів. Особливого значення набуває індивідуалізація мотиваційних інструментів, що передбачає врахування вікових, професійних і соціально-психологічних характеристик персоналу. Зростає роль нематеріальних факторів - визнання, можливості розвитку, гнучкість умов праці, баланс між роботою та особистим життям.

Компанія Нова пошта є одним із провідних операторів логістичного ринку України, що функціонує в умовах високої конкуренції та постійних змін. Значна чисельність персоналу, територіальна розгалуженість та інтенсивність бізнес-процесів обумовлюють необхідність побудови ефективної та гнучкої системи мотивації.

Аналіз практики компанії свідчить про застосування комплексного підходу до стимулювання персоналу. До матеріальних складових належать конкурентний рівень оплати праці з урахуванням регіональних особливостей, система преміювання, бонуси за досягнення ключових показників ефективності, а також соціальні гарантії. Водночас важливу роль відіграють нематеріальні стимули, зокрема можливості професійного розвитку через внутрішні навчальні платформи, тренінги та корпоративні університети, навчання, кар'єрного зростання, формування корпоративної культури та забезпечення безпечних умов праці, що є критично важливим у воєнний період.

Особливістю сучасного етапу розвитку компанії є активне впровадження цифрових інструментів управління персоналом, що дозволяє підвищити прозорість HR-процесів, покращити комунікацію та забезпечити ефективний моніторинг результативності працівників. Важливим напрямом є розвиток бренду роботодавця, що передбачає формування позитивного іміджу компанії на ринку праці, активну комунікацію з потенційними працівниками та створення привабливих умов працевлаштування.

Разом з тим, аналіз діяльності підприємства дозволяє виявити низку проблем. Зокрема, для логістичної галузі характерним є відносно високий рівень плинності кадрів, особливо серед працівників операційних підрозділів. Додатковими викликами є професійне вигорання, фізичне та емоційне перевантаження, а також необхідність швидкої адаптації нових працівників. В умовах війни посилюється вплив факторів безпеки, нестабільності та психологічного стресу.

З метою підвищення ефективності системи мотивації доцільно запропонувати:

- впровадження персоналізованих програм стимулювання (індивідуальні мотиваційні пакети залежно від потреб працівників);
- розширення інструментів нематеріальної мотивації, зокрема програм підтримки ментального здоров'я;
- розвиток системи наставництва та адаптації нових працівників;
- активніше використання HR-аналітики (аналіз плинності, задоволеності, продуктивності) для обґрунтування управлінських рішень;
- впровадження гнучких форм зайнятості та графіків роботи;
- посилення внутрішніх комунікацій та зворотного зв'язку.

Важливим напрямом є також формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі, що сприяє підвищенню рівня довіри, командної взаємодії та залученості персоналу.

Отже, ефективна система мотивації персоналу є важливою складовою стратегічного управління підприємством в умовах трансформації ринку праці. Досвід компанії «Нова пошта» підтверджує доцільність комплексного, гнучкого та людиноцентричного підходу до управління людськими ресурсами, що забезпечує стійкість бізнесу та його адаптацію до сучасних викликів.