

Галат А. В.

здобувачка вищої освіти на першому (бакалаврському) рівні,
спеціальність 076 «Підприємництво та торгівля», гр. ТБ-23-1

Сочинська-Сибірцева І. М.

канд. екон. наук., доцент

Центральноукраїнський національний технічний університет,
м. Кропивницький, Україна

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТОВ «НОВА ПОШТА» В КОНТЕКСТІ SMART-СЕРЕДОВИЩА

ТОВ «Нова Пошта» - це один із лідерів українського ринку логістики, який активно впроваджує сучасні інструменти менеджменту персоналу, поєднуючи традиційні підходи до роботи з людьми із цифровими технологіями та принципами SMART-менеджменту.

У 2025 році компанія розпочала оновлення кадрової політики у напрямку трансформації системи управління людськими ресурсами, орієнтованої на результат, аналітику й технологічність. Основна мета таких організаційних змін полягає у забезпеченні ефективного використання людського капіталу, оптимізації процесів і підвищенні продуктивності праці [1].

Сучасна практика HR менеджменту підтверджує, що оновлена стратегія управління персоналом базується на принципах цифрової економіки, де людина розглядається як головний ресурс розвитку компанії, а цифрові технології стають інструментом підвищення ефективності. У межах цього SMART-середовища кожен співробітник має чітко визначені завдання, показники успішності (KPI) та часові рамки їх досягнення [3].

Кадрова політика «Нової Пошти» орієнтується на створення середовища, де всі процеси прозорі, а результати - вимірювані. Це сприяє не лише стабільності, а ще й підвищенню рівня мотивації працівників, які бачать свій внесок у загальний результат компанії [1].

SMART-менеджмент передбачає встановлення чітких, вимірюваних і досяжних цілей у кожному напрямі управління, зокрема й у сфері кадрової політики. Для «Нової Пошти» одним із таких напрямів стало оптимізація штату й підвищення ефективності використання людських ресурсів.

У 2024-2025 роках компанія провела масштабну реструктуризацію, внаслідок якої близько третини працівників, які не були безпосередньо задіяні у процесах перевезення та доставки посилок, були переведені на інші посади або звільнені. Керівництво пояснило цей крок необхідністю сфокусуватися на ключових операційних процесах і зменшити витрати на утримання допоміжного персоналу [2].

Ці дії повністю відповідають SMART-принципам:

- Specific (конкретність): мета - оптимізувати штат і підвищити ефективність праці;
- Measurable (вимірюваність): чітко визначені показники зменшення витрат і підвищення продуктивності працівників;
- Achievable (досяжність): зміни, які реально реалізувати без зниження якості обслуговування;
- Relevant (релевантність): цілі відповідають стратегічному напрямку компанії - ефективній логістиці;
- Time-bound (обмеженість у часі): виконання заходів оптимізації відбувалося у визначений період 2024-2025 рр.

Результатом стало зниження адміністративних витрат, підвищення швидкості обробки замовлень і створення більш гнучкої організаційної структури.

Управління персоналом у контексті SMART-середовища неможливе без цифрових технологій. «Нова Пошта» впроваджує електронні системи для управління персоналом, аналітики даних і контролю результатів роботи. Це дозволяє ефективно відслідковувати

показники діяльності кожного працівника, автоматизувати облік робочого часу, навчання, оцінку ефективності та адаптацію нових співробітників.

Важливою частиною SMART-підходу є формування корпоративної культури, у центрі якої - розвиток компетенцій, ініціативність і відповідальність працівників. Для цього компанія використовує гейміфікацію в навчанні, цифрові платформи для професійного розвитку, а також електронні форми комунікації між керівництвом і співробітниками. Сучасні інформаційно-комунікаційні технології у HR-процесах дозволяють «Новій Пошті» підвищити гнучкість управління, зменшити вплив людського фактору та створити прозору систему мотивації. SMART-менеджмент у поєднанні з цифровими інструментами допомагає компанії реагувати на зміни ринку, швидко адаптувати персонал до нових завдань і підвищувати продуктивність праці [5].

SMART-середовище передбачає постійний моніторинг і коригування управлінських рішень. У «Новій Пошті» використовується система KPI, що дозволяє оцінювати ефективність роботи персоналу, визначати зони покращення та приймати обґрунтовані рішення щодо розвитку кадрів.

Ключовими показниками ефективності є швидкість обслуговування клієнтів, якість доставки, задоволеність клієнтів і рівень залученості працівників. Кожен підрозділ компанії має власну систему вимірювання результатів, а результати моніторингу використовуються для розробки мотиваційних програм [4].

Крім того, компанія активно інвестує у підвищення кваліфікації персоналу, розвиває корпоративне навчання, запроваджує менторські програми та системи наставництва. Це забезпечує постійний професійний розвиток співробітників і підтримує високий рівень їхньої продуктивності.

Оцінка ефективності управління персоналом здійснюється за допомогою цифрових платформ, що дозволяють аналізувати динаміку змін і порівнювати результати між відділами. Такий підхід відповідає принципам SMART - усі показники вимірювані, цілі конкретні, а процес коригування кадрової політики безперервний [4].

У підсумку слід зазначити, що управління персоналом ТОВ «Нова Пошта» у контексті SMART-середовища базується на поєднанні цифрових технологій, аналітики та орієнтації на результат. Компанія впроваджує систему KPI, автоматизацію HR-процесів і прозорі критерії оцінки ефективності, що сприяє підвищенню мотивації та відповідальності працівників. Оптимізація штату та використання SMART-принципів дозволили підвищити продуктивність праці й ефективно використовувати людський капітал.

Таким чином, SMART-менеджмент став важливим інструментом розвитку «Нової Пошти», забезпечуючи гнучкість управління, постійне професійне зростання працівників і стабільне функціонування компанії в умовах цифрової економіки.

Література:

1. «Нова пошта» призначила нову директорку з персоналу. *Scroll Media*. URL: <https://scroll.media/2025/09/01/nova-poshta-pryznachyla-novu-dyrektorku-z-personalu/>
2. «Нова пошта» скорочує працівників, які «не торкаються посилок». Таких у компанії 7000. *The Village Україна*. URL: <https://www.village.com.ua/village/business/news/364239-laquo-nova-poshta-raquo-skorochue-pratsivnikiv-yaki-laquo-ne-torkayutsya-posilok-raquo-yih-zvilnyayut-abo-perevodyat>
3. Новітні технології управління персоналом: навч. посіб. І. М. Сочинська-Сибірцева, О. В. Сторожук, А. О. Доренська. Кропивницький: ЦНТУ, 2023. 278 с. URL: <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/13256>
4. Офіційний сайт «Нова пошта». URL: <https://novaposhta.ua/>
5. Сочинська-Сибірцева І.М., Доренська А.О. Тушевська Т.В. Стратегічний івент-менеджмент як рушій брендової цінності в цифрову епоху. *Центральноукраїнський науковий вісник. Економічні науки*. Вип. 13 (46).1. Кропивницький: ЦНТУ. 2025. 140-153. DOI: [https://doi.org/10.32515/2663-1636.2025.13\(46\).1.140-153](https://doi.org/10.32515/2663-1636.2025.13(46).1.140-153)