

**УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ АЛЬФРЕДА НОБЕЛЯ
КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТУ**

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
БАКАЛАВРА**

на тему

**«ОЦІНКА ВПЛИВУ ПРОГРАМИ
ФІНАНСОВОГО СТИМУЛЮВАННЯ НА
МОТИВАЦІЮ»**

Виконав: здобувач ІV курсу, групи МН-21 зс

Спеціальності 073 Менеджмент

Кальченко Т.А.

Керівник: Болгар Т.М., доктор економічних наук, професор

**Дніпро
2025**

АНОТАЦІЯ

Кальченко Тетяна Анатоліївна. Тема кваліфікаційної роботи: "Вдосконалення системи фінансового стимулювання на основі КРІ в компанії ТОВ «Нова Пошта».

У роботі досліджено сучасні підходи до мотивації працівників за допомогою фінансових стимулів, зокрема, через використання системи ключових показників ефективності (КРІ). Проаналізовано існуючу модель фінансового стимулювання в компанії ТОВ «Нова Пошта», виявлено основні проблеми та недоліки, що обмежують ефективність мотиваційної системи. Запропоновано шляхи удосконалення: впровадження прозорої системи нарахування премій, інтеграція цифрових інструментів для моніторингу результатів, а також зменшення плинності кадрів через покращення комунікації з працівниками. Результати дослідження підтверджують, що покращення фінансового стимулювання може значно підвищити продуктивність та лояльність персоналу, а також знизити витрати на рекрутинг та адаптацію нових співробітників.

Ключові слова: фінансове стимулювання, КРІ, мотивація працівників, премії, цифрові інструменти, плинність кадрів, внутрішній зворотний зв'язок, продуктивність.

SUMMARY

Kalchenko Tatiana. The topic of the qualification work: "Improving the financial incentive system based on KPI at the company TOV 'Nova Poshta'."

The work explores modern approaches to employee motivation through financial incentives, particularly using the Key Performance Indicators (KPI) system. The current financial incentive model at TOV 'Nova Poshta' was analyzed, identifying the main issues and shortcomings that limit the effectiveness of the motivational system. The proposed improvements include implementing a transparent bonus allocation system, integrating digital tools for real-time performance monitoring, and reducing staff turnover by improving communication with employees. The research results confirm

that enhancing the financial incentive system can significantly increase productivity and employee loyalty, as well as reduce recruitment and adaptation costs.

Keywords: financial incentives, KPI, employee motivation, bonuses, digital tools, staff turnover, internal feedback, productivity.

ЗМІСТ

<u>ВСТУП</u>	7
<u>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФІНАНСОВОГО СТИМУЛЮВАННЯ ТА МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ</u>	9
<u>1.1. Сутність та економічна природа мотивації праці</u>	9
<u>1.2. Класичні та сучасні теорії мотивації в економічній науці</u>	11
<u>1.3. Фінансове стимулювання як інструмент мотивації; механізми та оми досвід впровадження програм фінансового стимулювання</u>	13
<u>Висновки до розділу 1</u>	15
<u>РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ПРОГРАМ ФІНАНСОВОГО СТИМУЛЮВАННЯ ТА ЇХ ВПЛИВ НА МОТИВАЦІЮ</u>	17
<u>2.1. Методики оцінки ефективності систем мотивації персоналу</u>	17
<u>2.2. Аналіз існуючих програм фінансового стимулювання (на прикладі підприємства ТОВ «Нова Пошта»)</u>	20
<u>2.3. Кореляційний аналіз між фінансовими стимулами показниками мотивації працівників</u>	24
<u>2.4. Виявлення проблем та недоліків у діючій системі фінансового стимулювання</u>	26
<u>Висновки до розділу 2</u>	29
<u>РОЗДІЛ 3. ПРАКТИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРОГРАМИ ФІНАНСОВОГО СТИМУЛЮВАННЯ</u>	30
<u>3.1. Розробка моделі оптимізації програми фінансового стимулювання</u>	30
<u>3.2. Економічне обґрунтування запропонованої моделі стимулювання</u>	32
<u>3.3. Прогнозна оцінка ефективності запропонованих заходів</u>	34
<u>3.4. Алгоритм впровадження удосконаленої програми фінансового стимулювання</u>	37
<u>Висновки до розділу 3</u>	40
<u>ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ</u>	42
<u>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</u>	45
<u>ДОДАТКИ</u>	49