

ЯКОЛЕНКО В. М., заступник директора по персоналу

ПП «КОМПАНІЯ «НАДЕЖДА»

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПП «КОМПАНІЯ «НАДЕЖДА»

Компанія «Наdejда» розпочала свою діяльність у 1988 році. Її центральний офіс розташований у м. Полтава, а філіали знаходяться у 10 областях України: Сумській, Харківській, Донецькій, Запорізькій, Чернігівській, Черкаській, Кіровоградській, Одеській, Хмельницькій та Закарпатській. Компанія «Наdejда» на вітчизняному ринку нафти і газу є одним з найбільших операторів постачання газу (пропан-бутан) та нафтопродуктів. Компанія має регіональну мережу АЗК у Полтавській, Сумській, Харківській, Донецькій, Черкаській, Тернопільській та Закарпатській областях. Автозаправні станції компанії представлені брендами «Нефтегаз», «BVS», «Пропан бутан» та «Наdejда».

Компанія «Наdejда» здійснює свою діяльність за такими основними напрямками: оптова та роздрібна торгівля; транзит зрідженого вуглеводного газу у країни Євросоюзу; послуги з перевантаження транзиту зрідженого газу у європейські цистерни та автоцистерни для відправки на експорт; послуги зі зберігання нафтопродуктів на нафтобазах та газонаповнювальних станціях; встановлення газобалонного обладнання на всі види транспорту; встановлення автомобільних модульних газозаправних пунктів; виробництво альтернативного моторного палива; встановлення автономних систем опалення на пропані-бутані; заправка, ремонт та реалізація побутових балонів; реалізація метилацетилен-аленової фракції «МАФ» [1]. ПП «Компанія «Наdejда» має у користуванні 84 одиниці автотранспорту, 87 ліцензій [2].

У компанії працює близько 1500 співробітників, які вмотивовані на якісне і відповідальне ставлення до виконання своїх трудових обов'язків.

Мотивація персоналу, як сукупність умов праці та економіко-психологічних заходів, створена і розроблена в компанії для стимулювання співробітників працювати в організації якісно, ефективно, продуктивно і відповідально упродовж якомога тривалішого часу. Створені умови праці на виробництві впливають не лише на безпосередньо трудовий процес співробітників, а й на їхнє фізичне та психоемоційне здоров'я, працездатність працівників компанії, їхню професійну діяльність. До того ж, вони сприяють безпеці праці задля уникнення нещасних випадків на виробництві, оскільки йому притаманні важкість і напруженість праці робітників.

Економіко-психологічні заходи в ПП «Компанія «Наdejда» задля мотивації персоналу – це матеріальне і моральне заохочення співробітників до додержання вимог безпеки праці, підвищення продуктивності і ефективності праці. У компанії практикується пряма мотивація – своєчасна заробітна плата, розмір якої перевищує середній показник по регіону. До прямої мотивації, вважаємо, належить чітко виписані функціональні обов'язки працівників компанії, що сприяє ієрархізації персоналу та відповідальності за ввірені повноваження. Серед нематеріальних, морально-психологічних заходів переважає віднайдення і використання способів виділення працівника, з акцентуванням на його особистісних якостях, та надання йому можливості, наприклад, отримати підвищення. Нагородження грамотами і подяками та іншими видами заохочення також використовується менеджментом компанії як стимули до якісної, ефективної і продуктивної праці.

Використання непрямой мотивації, навіть прихованої, сприяє формуванню ділової і водночас дружньої атмосфери у колективі, коли кожен працівник відчуває себе частиною великого цілого – компанії-

бренду, належним до реалізації її місії – «стабільність, мобільність, відповідальність та чесність у партнерстві, готовність знайти рішення та надати допомогу у будь-якому питанні».

ЛІТЕРАТУРА

1. Компанія «Наdejда». Офіційний сайт. URL : <https://www.oil.pl.ua/about-us/>
2. Компанія Надежда. URL : https://youcontrol.com.ua/catalog/company_details/22519085/