

Державний торговельно-економічний університет

Кафедра менеджменту

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

**«Розробка та впровадження моделі етичної поведінки працівників
підприємства»**

(за матеріалами КИЇВСЬКОЇ ФІЛІЇ ТОВ «НОВА ПОШТА», м.Київ)

Студента 4 курсу 11 рупи
спеціальності 073 «Менеджмент»
освітньої програми
«Управління бізнесом»
першого (бакалаврського)
рівня

Волошина Максима
Сергійовича

Науковий керівник:
кандидат економічних наук,
доцент

Силкіна Юлія
Олегівна

Гарант освітньої програми:
кандидат економічних наук,
доцент

Підкамінний Ігор
Миколайович

Київ 2023

Державний торговельно-економічний університет

Факультет економіки, менеджменту та психології
Кафедра менеджменту
Освітній ступінь бакалавр
Спеціальність 073 «Менеджмент»
Освітня програма «Управління бізнесом»

Затверджую

Зав.кафедри _____

« _____ » _____ 20__ р.

Завдання на випускню кваліфікаційну роботу студенту

Волошину Максиму Сергійовичу
(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема випускної кваліфікаційної роботи
«Розробка та впровадження моделі етичної поведінки працівників підприємства» (за матеріалами КИЇВСЬКОЇ ФІЛІЇ ТОВ «НОВА ПОШТА», м.Київ)

Затверджена наказом ректора від « _____ » _____ 20__ р. № _____

2. Строк здачі студентом закінченої роботи _____
3. Цільова установка та вихідні дані до роботи

Мета роботи – обґрунтування теоретико-методичних аспектів розробки моделі етичної поведінки працівників підприємства та розробка шляхів її удосконалення.

Об'єкт дослідження – процес розробки моделі етичної поведінки працівників ТОВ «Нова Пошта».

Предмет дослідження – теоретичні, методичні та практичні аспекти управління етичною поведінкою працівників підприємства.

4. Консультанти по роботі із зазначенням розділів, за якими здійснюється консультування:

Розділ	Консультант (прізвище, ініціали)	Підпис, дата	
		Завдання видано	Завдання виконано

5. Зміст випускної кваліфікаційної роботи (перелік питань за кожним розділом)

ВСТУП

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ РОЗРОБКИ МОДЕЛІ ЕТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА

1.1 Сутність етичної поведінки працівників підприємства

1.2. Характеристика етичних принципів та цінностей в управлінні персоналом

1.3. Методичний інструментарій управління етичною поведінкою працівників підприємства

РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ ПЕРЕДУМОВ РОЗРОБКИ ТА ВПРОВАДЖЕННЯ МОДЕЛІ ЕТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ ПРАЦІВНИКІВ ТОВ «НОВА ПОШТА»

2.1. Організаційно-економічна характеристика діяльності підприємства

2.2. Аналіз управління персоналом підприємства

2.3. Оцінка ефективності процесу управління етичною поведінкою працівників на підприємстві

РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ МОДЕЛІ ЕТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ ПРАЦІВНИКІВ ТОВ «НОВА ПОШТА»

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

ДОДАТКИ

6. Календарний план виконання випускної кваліфікаційної роботи

№ з/п.	Назва етапів випускної кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	
		за планом	фактично
1.	Забезпечення студентів Положенням про випускну кваліфікаційну роботу (проект) та Методичними рекомендаціями з виконання випускної кваліфікаційної роботи бакалавра	до 12.09.22 р.	до 12.09.22 р.
2.	Визначення напрямку дослідження та затвердження теми випускної кваліфікаційної роботи	до 16.10.22 р.	до 16.10.22 р.
3.	Складання плану та підготовка індивідуального завдання для виконання випускної кваліфікаційної роботи	до 14.11.22 р.	до 14.11.22 р.
4.	Рецензування планів випускної кваліфікаційної роботи	до 01.12.22 р.	до 01.12.22 р.
5.	Представлення на рецензування науковому керівнику рукопису першого (теоретичного) розділу випускної кваліфікаційної роботи	до 01.02.23 р.	до 01.02.23 р.
6.	Проходження студентами практичної підготовки на об'єктах, за якими виконуються випускні кваліфікаційні роботи	31.01.23 - 25.02.23 р.	31.01.23 - 25.02.23 р.
7.	Захист практичної підготовки	26.02.23 - 28.02.23	26.02.23 - 28.02.23
8.	Збір статистичних даних, підготовка аналітичного матеріалу випускної кваліфікаційної роботи	до 25.02.23 р.	до 25.02.23 р.
9.	Захист звіту з практичної підготовки	до 28.02.23 р.	до 28.02.23 р.
10.	Представлення на рецензування науковому керівнику рукопису другого (дослідницького) розділу випускної кваліфікаційної роботи	до 01.03.23	до 01.03.23
11.	Періодичне звітування студентів про виконання випускної кваліфікаційної роботи перед науковими керівниками та завідувачем кафедри	з 10 по 20 число щомісяця	з 10 по 20 число щомісяця
12.	Представлення закінченої випускної кваліфікаційної роботи бакалавра на кафедрі (з листом-відгуком з підприємства – об'єкту дослідження), перевірка на плагіат та її реєстрація	до 30.04.23 р.	до 30.04.23 р.
13.	Підготовка відгуку на випускну кваліфікаційну роботу науковим керівником	до 10.05.23 р.	до 10.05.23 р.
14.	Проведення попереднього захисту випускної кваліфікаційної роботи та проходження внутрішнього рецензування	Згідно графіка	Згідно графіка
15.	Вирішення питання про допуск випускної кваліфікаційної роботи до захисту	Згідно графіка	Згідно графіка
16.	Направлення випускної кваліфікаційної роботи у ЕК для захисту	До 01.06.23 р.	До 01.06.23 р.
17.	Захист випускної кваліфікаційної роботи в комісії	Згідно графіка навч. процесу	Згідно графіка навч. процесу

7. Дата видачі завдання « ___ » _____ 20___ р.

8. Науковий керівник випускної кваліфікаційної роботи

Силкіна Ю.О.

(прізвище, ініціали, підпис)

9. Гарант освітньої програми Підкамінний І. М.
(прізвище, ініціали, підпис)

10. Завдання прийняв до виконання студент Волошин М.С.
(прізвище, ініціали, підпис)

11. Відгук наукового керівника випускної кваліфікаційної роботи

Студент Волошин М.С. виконав випускну кваліфікаційну роботу на актуальну для ТОВ «Нова Пошта» тему. Опанування достатньої кількості літературних джерел дозволило автору обґрунтувати теоретико-методичні аспекти управління етичною поведінкою працівників підприємства.

В аналітичній частині роботи було проведено аналіз управління персоналом ТОВ «Нова Пошта» та оцінювання ефективності процесу управління етичною поведінкою працівників на підприємстві, що дозволило автору роботи запропонувати напрями удосконалення моделі етичної поведінки працівників ТОВ «Нова Пошта».

Зокрема, було запропоновано ТОВ «Нова Пошта» розробити та впровадити новий кодекс корпоративної етики, провести моніторинг етичної поведінки працівників, створити етичний кодекс для бізнес-партнерів, проводити тренінги та навчання з етики та етичної поведінки, а також забезпечувати взаємодію із зацікавленими сторонами. Крім того, автор представив у 3-му розділі роботи розподіл витрат на реалізацію вищезапропонованих рекомендацій щодо управління етичною поведінкою працівників ТОВ «Нова Пошта». Мету і завдання дослідження досягнуто в повному обсязі.

В цілому за змістом та оформленням ВКР Волошина М.С. відповідає всім вимогам до такого виду робіт, виконана на достатньо високому рівні і рекомендується до захисту з високою позитивною оцінкою.

Науковий керівник випускної кваліфікаційної роботи 12.05.2023
(підпис, дата)

Відмітка про попередній захист _____
(ПІБ, підпис, дата)

12. Висновок про випускну кваліфікаційну роботу

Випускна кваліфікаційна робота студента Волошина М.С.
(прізвище, ініціали)

може бути допущена до захисту екзаменаційній комісії.

Гарант освітньої програми Підкамінний І.М.
(прізвище, ініціали, підпис)

Завідувач кафедри Бай С.І.
(підпис, прізвище, ініціали)

« _____ » 2023 р.

РЕФЕРАТ

випускної кваліфікаційної роботи бакалавра, виконаної на тему:

«Розробка та впровадження моделі етичної поведінки працівників підприємства»

Структура роботи. Випускна кваліфікаційна робота бакалавра викладена на 36 сторінках основного тексту, в тому числі 8 таблиць, 4 рисунки. Список використаних джерел містить 21 найменування, викладених на 2 сторінках. Робота містить 6 додатків, викладених на 8 сторінках.

Метою роботи є обґрунтування теоретико-методичних аспектів розробки моделі етичної поведінки працівників підприємства та розробка шляхів її удосконалення.

Відповідно до мети, необхідно вирішити наступні завдання:

- дослідити сутність етичної поведінки працівників підприємства;
- надати характеристику етичних принципів та цінностей в управлінні персоналом;
- дослідити методичний інструментарій управління етичною поведінкою працівників підприємства;
- надати аналіз організаційно-економічної характеристики діяльності підприємства;
- здійснити аналіз управління персоналом підприємства;
- надати оцінку ефективності процесу управління етичною поведінкою працівників на підприємстві;
- запропонувати шляхи удосконалення моделі етичної поведінки працівників ТОВ «Нова Пошта».

Об'єктом дослідження є процес розробки моделі етичної поведінки працівників ТОВ «Нова Пошта».

Предметом дослідження є теоретичні, методичні та практичні аспекти управління етичною поведінкою працівників підприємства.

Одержані результати дослідження можуть бути використані КИЇВСЬКОЮ ФІЛІЄЮ ТОВ «НОВА ПОШТА».

Рік виконання роботи 2022 – 2023 рр.

Рік захисту роботи – 2023 р.

Анотація

випускної кваліфікаційної роботи, виконаної на тему:

«Розробка та впровадження моделі етичної поведінки працівників підприємства»

(за матеріалами КИЇВСЬКОЇ ФІЛІЇ ТОВ «НОВА ПОШТА», м.Київ)

Випускна кваліфікаційна робота бакалавра присвячена аналізу та удосконаленню управління етичною поведінкою працівників ТОВ «Нова Пошта». Метою роботи є вирішення актуального науково-практичного завдання щодо підвищення ефективності управління етичною поведінкою працівників підприємства за допомогою теоретичних основ, методичних та практичних пропозицій та рекомендацій.

У ході дослідження було проведено аналіз організаційно-економічних характеристик діяльності підприємства, управління персоналом та оцінено ефективність процесу управління етичною поведінкою працівників ТОВ «Нова Пошта».

Ключові слова: управління, етична поведінка, ТОВ «Нова Пошта», персонал, оцінка ефективності, удосконалення процесу.

Annotation

final qualifying paper performed on the theme:

«Development and implementation of the ethical behavior of the enterprise's employees»

(based on the materials of the KYIV BRANCH of LLC «NOVA POSHTA», Kyiv)

The final qualifying paper is devoted to the analysis and improvement of the management of the ethical behavior of employees at LLC «Nova Poshta». The purpose of the work is to solve the actual scientific and practical task of increasing the effectiveness of managing the ethical behavior of the company's employees using theoretical foundations, methodological and practical suggestions and recommendations.

In the course of the study, an analysis of the organizational and economic characteristics of the company's activity, personnel management, and the effectiveness of the process of managing the ethical behavior of employees at LLC «Nova Poshta» were evaluated.

Keywords: management, ethical behavior, LLC «Nova Poshta», personnel, performance evaluation, process improvement.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ РОЗРОБКИ МОДЕЛІ ЕТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА..	5
1.1. Сутність етичної поведінки працівників підприємства.....	5
1.2. Характеристика етичних принципів та цінностей в управлінні персоналом.....	8
1.3. Методичний інструментарій управління етичною поведінкою працівників підприємства.....	12
РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ ПЕРЕДУМОВ РОЗРОБКИ ТА ВПРОВАДЖЕННЯ МОДЕЛІ ЕТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ ПРАЦІВНИКІВ ТОВ «НОВА ПОШТА».....	15
2.1. Організаційно-економічна характеристика діяльності підприємства.....	15
2.2. Аналіз управління персоналом підприємства.....	19
2.3. Оцінка ефективності процесу управління етичною поведінкою працівників на підприємстві.....	23
РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ МОДЕЛІ ЕТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ ПРАЦІВНИКІВ ТОВ «НОВА ПОШТА».....	27
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ.....	35
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	40
ДОДАТКИ.....	42

ВСТУП

Актуальність теми. Управління етичною поведінкою працівників підприємства має особливу актуальність у сучасному діловому світі. Перш за все, це пов'язано з репутацією компанії, яка стає одним з ключових активів підприємства. Етична поведінка співробітників позитивно впливає на імідж організації, довіру клієнтів та інвесторів, що, в свою чергу, сприяє зростанню конкурентних переваг та стабільності бізнесу.

Другим аспектом актуальності управління етичною поведінкою працівників є підвищення корпоративної культури та взаємодії між співробітниками. Встановлення кодексу етичної поведінки допомагає створити атмосферу довіри, взаємоповаги та професіоналізму в колективі. Це сприяє залученню талановитих працівників, збереженню ключових кадрів та підвищенню ефективності виконання робіт.

На третьому місці стоїть відповідальність підприємства перед суспільством та державою. Врахування етичних принципів у діяльності компанії сприяє підтриманню стабільних відносин з регуляторами та контролюючими органами, а також допомагає уникнути потенційних конфліктів, правопорушень та штрафних санкцій. Таким чином, управління етичною поведінкою працівників підприємства позитивно впливає на зростання стійкості бізнесу та його довгострокового розвитку.

Метою роботи є обґрунтування теоретико-методичних аспектів розробки моделі етичної поведінки працівників підприємства та розробка шляхів її удосконалення.

Відповідно до мети, необхідно вирішити наступні **завдання**:

- дослідити сутність етичної поведінки працівників підприємства;
- надати характеристику етичних принципів та цінностей в управлінні персоналом;
- дослідити методичний інструментарій управління етичною поведінкою працівників підприємства;

- надати аналіз організаційно-економічної характеристики діяльності підприємства;
- здійснити аналіз управління персоналом підприємства;
- надати оцінку ефективності процесу управління етичною поведінкою працівників на підприємстві;
- запропонувати шляхи удосконалення моделі етичної поведінки працівників ТОВ «Нова Пошта».

Об'єктом дослідження є процес розробки моделі етичної поведінки працівників ТОВ «Нова Пошта», а **предметом** є теоретичні, методичні та практичні аспекти управління етичною поведінкою працівників підприємства.

Методи дослідження. У процесі виконання дослідження були застосовані наступні теоретичні та емпіричні методи: систематизація, аналіз, порівняння, а також методи, пов'язані з етичною поведінкою працівників.

Інформаційна база. У процесі написання випускної кваліфікаційної роботи було використано наукові праці українських та іноземних дослідників, які стосуються вибраної тематики. Крім того, для аналізу та висвітлення питань управління етичною поведінкою персоналу були використані матеріали, отримані на підприємстві, що регулюють його діяльність.

Практичне значення. Практичне значення дослідження управління етичною поведінкою полягає в розробці ефективних рекомендацій для підвищення корпоративної культури та репутації підприємства. Впровадження системи навчання та розвитку персоналу допоможе формувати етичні цінності та підвищити продуктивність праці. Такий підхід сприятиме стабільному розвитку підприємства та його конкурентоспроможності на ринку.

Структура роботи. Робота складається з вступу, трьох розділів, висновків та пропозицій, списку використаних джерел та додатків.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ РОЗРОБКИ МОДЕЛІ ЕТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА

1.1. Сутність етичної поведінки працівників підприємства

Етична поведінка працівників підприємства стала важливою темою для аналізу у сучасному бізнес-середовищі. Це поняття включає в себе ряд моральних та етичних принципів, що керують поведінкою працівників у професійному середовищі, сприяючи гармонійним стосункам та відповідному виконанню своїх обов'язків.

Сутність етичної поведінки полягає в тому, що кожен працівник підприємства повинен бути відповідальним за свої дії та рішення, дотримуючись загальноприйнятих моральних та етичних норм. Важливим аспектом етичної поведінки є врахування інтересів всіх зацікавлених сторін, таких як співробітники, партнери, клієнти та акціонери підприємства [4].

Етика на підприємстві забезпечує регулювання балансу між колективними та індивідуальними інтересами, а також між інтересами підприємців (роботодавців) і працівників даного підприємства. На основі прийнятих принципів, цінностей та зразків поведінки кожний співробітник підприємства розуміє свою роль в його системі, очікування щодо нього та як найкращим чином він може відповісти на ці очікування [18].

Одночасно, кожен знає або відчуває, що у разі нонконформістської поведінки, якщо він порушить встановлені або неофіційні норми підприємства, то його можуть покарати, а ця загроза виходить не тільки від керівництва, але й від колег.

Важливу роль в етиці підприємств відіграють організаційні цінності, тобто предмети, явища та процеси, які спрямовані на задоволення потреб членів організації і визнаються як такі більшістю її членів.

Окрім загальних цінностей, які визначають роботу виробничих організацій, існує також ряд внутрішньоорганізаційних цінностей:

організація ефективно досягає своїх цілей, якщо утримується певний функціональний та структурний порядок, що є чинником стабільності.

Порядок в організації забезпечується працівничою поведінкою, дотриманням трудової та технологічної дисципліни. Дисципліна відіграє важливу роль серед внутрішніх організаційних цінностей. Інші аспекти працівничої поведінки, як відповідальність та стабільність, також важливі для окремих працівників та колективів [10].

Дисципліна, відповідальність, стабільність - ці цінності «зберігають» якість виробничої організації. Однак, організації також потребують впровадження нових ідей, змін у структурі, технологіях, відносинах, функціях. Різні інновації також вважаються необхідними організаційними цінностями. Це означає, що новаторство, ініціативність, творчість також можуть служити внутрішніми організаційними цінностями [10].

Існують загальні цінності для підприємств, які виникають з умов діяльності в бізнесі. Ці цінності становлять частину етики підприємств. Однак кожне підприємство відрізняється за цінностями, розставляючи акценти різним чином, та деякі з цінностей набувають характеру ключових принципів. Здатність підприємства розвивати такі ключові цінності, які об'єднують зусилля всіх структурних одиниць, вважається, за словами Т. Пітерса та Ф. Уотермена, одним з основних джерел успіху підприємства [13].

В організаціях необхідно стимулювати високі стандарти поведінки співробітників та розвиток етичних принципів. Керування цими процесами, запобігання неприпустимій поведінці співробітників є одним з найважливіших обов'язків керівника.

Етика виявляється через сукупність моральних норм, які регулюють поведінку людей. Це правила, якими люди керуються у більшості випадків. До основних етичних цінностей працівників можна віднести наступні [5]:

1. Дотримання обіцянок. Більшість людей хоче бути впевнені, що інші виконують свої обіцянки. Без такої взаємної згоди соціальна взаємодія та ділові стосунки стануть неможливими.

2. Не завдавати шкоди іншим. Права та обов'язки спрямовані на запобігання конфліктам, пов'язаним з насиллям. Постійне стурбованість за свою фізичну безпеку знижує довіру до інших та бажання співпрацювати з ними.

3. Взаємодопомога. Мораль та моральні кодекси регулюють поведінку соціальних груп, до яких належать люди з різними інтересами. Кожен учасник групи очікує отримати допомогу від інших членів, коли це необхідно.

4. Повага до особистості. Повага до особистості передбачає сприйняття інших людей як цінності, а не лише засобу досягнення власних цілей. Це передбачає серйозне ставлення до людей та врахування їхніх інтересів та бажань.

5. Повага до власності. Повага до власності включає повагу до матеріальної та інтелектуальної власності.

Отже, етична поведінка є важливим аспектом в організаційному житті. Вона передбачає дотримання ряду моральних та етичних принципів, таких як дотримання обіцянок, відсутність наміру нанести шкоду, взаємодопомога, повага до особистості, повага до власності, чесність та відкритість.

Крім того, етична поведінка сприяє створенню співпраці, довіри та взаєморозуміння між співробітниками, що призводить до підвищення продуктивності та ефективності роботи підприємства. Організації мають заохочувати високі стандарти поведінки та розвивати етичні критерії серед своїх працівників через корпоративне навчання та відповідні процедури.

Керівництво підприємства несе відповідальність за створення середовища, що сприяє етичній поведінці та запобіганню некоректної поведінки співробітників. Врахування етичних норм і принципів є необхідним для забезпечення сталого розвитку підприємства, зміцнення його репутації та досягнення загальних корпоративних цілей.

1.2. Характеристика етичних принципів та цінностей в управлінні персоналом

У нормативній етиці виділяють кілька принципів, що стосуються опису систем цінностей і відповідно прийняття етично складних рішень, які можуть бути застосовані в практиці менеджменту: утилітарний принцип, індивідуалістичний принцип, морально-правовий принцип, принцип справедливості [6].

Утилітаристський принцип. Основні положення розроблені в ХІХ ст. філософами Ієремією Бентамом і Джоном Стюартом Міллем утилітаристського принципу вказують на те, що морально відповідна поведінка приносить найбільшу користь найбільшому числу людей. Особа, яка приймає рішення, повинна розглянути вплив кожного його варіанта на всі зацікавлені сторони і обрати варіант, який приносить задоволення найбільшій кількості людей. Власне кажучи, йдеться про пошук оптимального вирішення завдання. Оскільки повні розрахунки можуть виявитися досить складними, допускається спрощення умов [15].

Індивідуалістичний принцип передбачає, що морально прийнятні дії особи є ті, які приносять користь у довгостроковій перспективі. Основним мотивом є самоконтроль, а всі зовнішні сили, що обмежують його, повинні бути приборкані. Кожна людина вибирає для себе найбільш вигідне в довгостроковій перспективі рішення, на підставі якого судить про якість своїх рішень. Прийнятними вважаються дії, які, порівняно з іншими альтернативами, приносять більше добра, ніж зла.

Якщо кожна людина в суспільстві слідує цьому принципу, в результаті досягається найбільша можлива кількість добра, оскільки, переслідуючи виключно власні інтереси, люди вчаться взаємно задовольняти потреби одне одного [15].

Однією з особливостей цього принципу є те, що він дозволяє (за потреби) дії особи, спрямовані на отримання короткострокових вигод, які

загалом не відповідають суспільним нормам. Саме через те, що індивідуалізм може бути легко інтерпретований як прагнення до виключно особистих цілей, він не користується великою популярністю в сучасних високоорганізованих співтовариствах, орієнтованих на групові цілі.

Морально-правовий принцип ґрунтується на вірі, що людина від початку свого існування має фундаментальні права та свободи, які не можуть бути порушені чи обмежені рішеннями інших осіб. Згідно з цим принципом, етично правильним є рішення, яке найкраще захищає права людей, яких воно стосується. Під час прийняття рішення можуть бути враховані наступні моральні права[15]:

1. Право на свободу згоди. Вплив на іншу особу припустимий тільки в тому випадку, якщо вона вільно дає дозвіл на це.
2. Право на приватне життя. Поза роботою особа може робити те, що бажає, і має право контролювати всю інформацію, яка стосується її особистого життя.
3. Право на свободу совісті. Особа вільна утриматися від виконання будь-якого наказу, що суперечить її моральним чи релігійним принципам.
4. Право на свободу слова. Особа має можливість обґрунтовано критикувати етичність та юридичну обґрунтованість дій інших осіб.
5. Право на справедливе поводження. У особи є право бути неупереджено вислуханою і мати можливість чесного поводження з нею.
6. Право на життя і безпеку. Особа має право на захист життя, здоров'я та безпеки.

Оскільки морально-правовий принцип базується на визнанні та повазі до основних прав і свобод особи, він допомагає забезпечити етичну поведінку працівників у підприємстві. Застосування цього принципу в менеджменті сприяє створенню відкритого, взаємоповажного та довірливого середовища, де працівники мають можливість вільно висловлювати свої думки та бути впевненими, що їхні права та інтереси будуть враховані.

Більшість правил і законів, які регулюють управління людськими ресурсами, базується на концепції справедливості. Ця концепція також стверджує, що організації мають створювати рівні можливості для усіх працівників, незалежно від їхнього статусу, статі, раси або релігійних переконань. Справедливість у своїй суті означає, що кожна людина повинна мати рівні можливості для розвитку своїх потенційних здібностей і досягнення успіху[1].

У випадках конфліктів або етичних дилем, менеджери повинні дотримуватися концепції справедливості для вирішення питань таким чином, щоб всі сторони були задоволені та почувалися справедливо відшкодованими. Це може включати компроміси, розробку нових рішень або перегляд існуючих політик і процедур для підтримки справедливого середовища роботи.

У світлі цих різних підходів до етики, менеджери і керівники повинні розуміти свої етичні зобов'язання, а також бути відкритими для діалогу і навчання, щоб вирішити етичні питання на робочому місці. Важливо підтримувати культуру етики та справедливості в організації, щоб створити сприятливе середовище для залучення та збереження талановитих працівників.

В управлінні персоналом існує набір цінностей, які відіграють важливу роль у забезпеченні ефективності, стабільності та розвитку організації. Ці цінності сприяють підтримці здорового робочого середовища, підвищенню задоволеності працівників та досягненню корпоративних цілей. Дотримання таких цінностей є відповідальністю керівників різних рівнів управління персоналом[14].

1. Професіоналізм: У процесі управління персоналом необхідно демонструвати високий рівень професіоналізму, знань та навичок. Менеджери повинні оновлювати свої знання, навчатися новим методам управління та адаптуватися до змін у робочому середовищі.

2. Етичність: Управління персоналом має ґрунтуватися на етичних принципах, таких як чесність, справедливість, порядність та відкритість. Менеджери повинні дотримуватися корпоративних та професійних етичних стандартів, враховувати інтереси всіх зацікавлених сторін та уникати конфлікту інтересів.

3. Справедливість: Менеджери повинні прагнути до рівного ставлення до всіх працівників, незалежно від їхньої посади, статі, раси, національності чи релігії. Рішення, що стосуються працівників, мають ґрунтуватися на об'єктивних критеріях, забезпечуючи рівність можливостей для кожного працівника.

4. Людяність: Управління персоналом має бути зорієнтоване на людину, справляючи повагу, доброзичливість та співчуття до працівників. Менеджери повинні враховувати інтереси, потреби та добробут своїх підлеглих, створюючи сприятливе середовище, в якому працівники можуть розвиватися та досягати успіху.

5. Ефективність комунікації: Ефективна комунікація між менеджерами та працівниками є важливим елементом успішного управління персоналом. Менеджери повинні надавати чіткі та зрозумілі інструкції, забезпечувати відкритість для обговорення питань та надавати об'єктивний зворотний зв'язок.

6. Розвиток та навчання: Організації повинні підтримувати культуру неперервного розвитку та навчання, яка сприяє професійному зростанню працівників. Менеджери повинні ініціювати та підтримувати програми навчання та розвитку, сприяючи постійному вдосконаленню компетенцій працівників.

7. Мотивація та заохочення: Менеджери повинні стимулювати працівників до досягнення високих результатів, встановлюючи реалістичні цілі та визначаючи адекватні стимули та заохочення. Врахування індивідуальних потреб та мотивів працівників сприяє підвищенню їхньої продуктивності та задоволеності роботою.

Таким чином, етичні принципи та цінності в управлінні персоналом відіграють ключову роль у формуванні корпоративної культури, створенні здорового робочого середовища та забезпеченні стабільності та розвитку організації. Вони сприяють підвищенню задоволеності працівників, зміцненню корпоративного духу та досягненню стратегічних цілей.

Дотримання етичних принципів та цінностей, таких як професіоналізм, етичність, справедливість, людяність, ефективність комунікації, розвиток та навчання, мотивація та заохочення, відповідальність та прозорість, є відповідальністю керівників на різних рівнях управління персоналом.

Отже, етичні принципи та цінності в управлінні персоналом є важливою складовою успішної діяльності організації, яка сприяє забезпеченню стабільності, зростанню та неперервному розвитку. Від їх дотримання залежить ефективність управління персоналом та забезпечення довіри та взаєморозуміння між працівниками та керівництвом.

1.3. Методичний інструментарій управління етичною поведінкою працівників підприємства

Одним з методів контролю етичної поведінки працівників є використання етичного кодексу.

Етичний кодекс - це документ, який містить в собі принципи, норми та стандарти, які визначають етичну поведінку працівників. В основному, цей документ містить опис етичних правил, які повинні дотримуватися працівники під час виконання своїх обов'язків [9].

Важливою складовою етичного кодексу є забезпечення конфіденційності. Конфіденційність означає, що будь-яка інформація, яка надходить до організації про працівника, буде захищена від розголошення третім особам. Це дуже важливо, оскільки дозволяє працівникам бути впевненими в тому, що їхні права будуть захищені.

Інший метод контролю етичної поведінки працівників - це впровадження системи звітування. Ця система передбачає, що працівники мають звітувати про будь-які етичні порушення, які вони зауважили або були свідками. Це може бути за допомогою спеціальних звітів, які надсилаються до етичного відділу або до незалежного органу контролю. Система звітування є дуже ефективним методом контролю етичної поведінки працівників, оскільки дозволяє швидко виявляти та вирішувати етичні проблеми [9].

Одним з інструментів контролю та регулювання етичної поведінки працівників є проведення аудиту етики. Аудит етики - це процес оцінки етичної поведінки працівників та виявлення етичних порушень. Цей процес передбачає оцінку політик та процедур, які стосуються етики, а також відстеження випадків порушення цих політик та процедур [2].

Ще одним інструментом контролю є використання технологій для моніторингу етичної поведінки працівників. Наприклад, в більшості компаній використовуються системи моніторингу електронної пошти та інших електронних комунікацій, щоб виявляти неправильне використання цих засобів працівниками [11].

Також можуть використовуватися інші інструменти, такі як програми моральних поощрень та стимулювання, щоб підтримувати етичну поведінку та визнання працівників, які дотримуються етичних принципів.

У розвинених західних країнах, коли стало важливим врегулювати відносини всередині компаній та корпорацій, а також усвідомити їх роль в економічній, торговельній та промисловій інфраструктурі, Л. Холм та Р. Ватс на світовому конгресі зі сталого розвитку у доповіді «Making Good Business Sense» акцентували увагу на корпоративній етиці як відповідальності та незмінному пріоритеті провадження бізнесу на основі етичних принципів, забезпечуючи економічний розвиток і одночасно покращуючи якість життя працівників, їх родин та суспільства взагалі. Вони вказали на взаємозв'язок між корпоративною етикою, політикою у сфері охорони довкілля, підходами

до корпоративного управління, питаннями прав людини у професійній сфері та політикою стосовно персоналу організації [12, с. 92].

Таким чином, контроль та регулювання етичної поведінки працівників є важливим завданням для будь-якої організації, оскільки дозволяє забезпечити високі стандарти етики та зберегти репутацію організації. Методи та інструменти контролю та регулювання етичної поведінки можуть бути різними та залежать від конкретної організації та її потреб.

Однак, важливо пам'ятати, що ефективне контролювання та регулювання етичної поведінки працівників передбачає не тільки використання певних методів та інструментів, але й культуру відповідальності, етичної поведінки та взаємовідносин між працівниками та керівництвом.



РОЗДІЛ 2

ДОСЛІДЖЕННЯ ПЕРЕДУМОВ РОЗРОБКИ ТА ВПРОВАДЖЕННЯ МОДЕЛІ ЕТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ ПРАЦІВНИКІВ ТОВ «НОВА ПОШТА»

2.1. Організаційно-економічна характеристика діяльності підприємства

ТОВ «Нова Пошта» - це поштовий оператор, що обслуговує як юридичних, так і фізичних осіб, забезпечуючи доставку відправлень до відділень, поштоматів та за адресою. Компанія активно працює як в Україні, так і за кордоном.

ТОВ «Нова пошта» має найдосяжнішу мережу для своїх клієнтів - 9300 відділень по всій країні та 14000 поштоматів. Незважаючи на повномасштабну війну, кількість відправлень за 2022 рік склала 315 мільйонів посилок та вантажів, що свідчить про високу популярність компанії серед користувачів. 30 грудня 2022 року «Нова Пошта» відправила рекордну кількість відправлень - 1,9 мільйона за добу[11].

У 2021 році компанія заснувала авіакомпанію Supernova Airlines, щоб гарантувати швидкі терміни доставки своїм клієнтам із будь-якої точки світу. Перші рейси літаками АН-26 за маршрутами Рига-Жешув та Рига-Кишинів заплановані на травень 2023 року [11].

Nova Post Moldova - лідер ринку експрес-доставки Молдови серед приватних компаній, яка доставляє у будь-яку точку країни на наступний день. Компанія має 19 власних відділень та встановила 200 поштоматів. У 2022 році Nova Poshta Moldova доставила 600 тис. посилок і вантажів, це на 40% більше, ніж минулого року [11].

У жовтні 2022 року компанія вийшла на ринок Польщі та запустила Nova Post Polska. За 6 місяців роботи компанія відкрила 30 відділень у 18 польських містах, а також два сортувальні термінали у Варшаві та біля Жешува (м.Глогув Малопольський) [11].

У березні 2023 року компанія вийшла на ринок Литви, заснувавши Nova Post Lietuva, та відкрила перше відділення у Вільнюсі [11].

У додатку Д наведена юридична інформація ТОВ «Нова Пошта».

Товариство з обмеженою відповідальністю «Нова Пошта» функціонує відповідно до свого статуту - повного зібрання обов'язкових правил, які регулюють діяльність підприємства та його взаємовідносини з іншими суб'єктами господарювання.

У статуті ТОВ «Нова Пошта» встановлюється точне найменування та місцезнаходження підприємства, засновники (Поперешнюк Володимир Анатолійович, Климов Вячеслав Валерійович та компанія «НП Холдингс Лімітед» - Климов Вячеслав Валерійович), основна місія та цілі діяльності (забезпечення легкої доставки для життя та бізнесу), органи управління та порядок їхнього формування, повноваження трудового колективу та його виробничих органів, джерела та порядок утворення майна, а також умови реорганізації та припинення існування. У найменуванні відображена конкретна назва та вид підприємства - товариство з обмеженою відповідальністю [3].

Група «Нова Пошта» (дод.В) працює із дотриманням усіх норм українського законодавства. У сукупності, Група перерахувала в бюджет країни близько 1,5 млрд грн податків і зборів за останні роки [14]

Крім відправки та отримання посилок та вантажів, у відділеннях «Нова пошта» можна замовити додаткові послуги, що розроблені з урахуванням побажань клієнтів. На рис. 2.2 зображено кількість відділень, розташованих у всіх куточках України.

Отже, як показує історія динамічного розвитку, протягом понад 22 роки компанія «Нова пошта» пропонує своїм клієнтам зручну, доступну та якісну послугу - доставку вантажів і кореспонденції в будь-яку точку України (дод.Г) [14].

Ці відділення розташовані в різних містах та населених пунктах по всій території України. Більшість відділень знаходяться в крупних містах, таких

як Київ, Львів, Харків, Дніпро, Одеса, Запоріжжя, Івано-Франківськ, Чернівці та інші. Окрім того, «Нова Пошта» має велику кількість відділень у менших населених пунктах та селах, що дозволяє компанії забезпечити зручну та доступну доставку в будь-який куточок України.

Крім відділень, «Нова Пошта» має також більше 14000 поштоматів, розташованих у різних місцях по всій Україні. Ці поштомати знаходяться в торгових центрах, на заправках, в магазинах та інших публічних місцях, що дозволяє забезпечити максимальну зручність та доступність для клієнтів компанії.

Проаналізуємо фінансовий потенціал підприємства. Показники дохідності ТОВ «Нова Пошта» показані в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

**Основні економічні показники діяльності ТОВ «Нова пошта»
за 2019-2021 рр., тис. грн.**

Показники	2019	2020	2021	Абсолютне відхилення, +/-		Відносне відхилення, %	
				2020 до 2019	2021 до 2020	2020 до 2019	2021 до 2020
Чистий дохід від реалізованої продукції	13453318	16902857	20843502	2,449,539	3,940,645	18.2%	23.3%
Собівартість реалізованої продукції	10504342	12877086	16441004	2,372,744	3,563,918	22.8%	27.7%
Валовий прибуток	2948976	4025771	4402498	1,076,795	376,727	36.5%	9.4%
Витрати на збут	337356	416263	561844	78,907	145,581	23.4%	35.0%
Адміністративні витрати	1244681	1469141	1923703	224,460	454,562	18.0%	31.0%
Інші операційні витрати	261500	32941	27563	-228,559	5,378	-87.4%	-16.3%
Чистий фінансовий прибуток	782954	991292	2600320	208,338	1,609,028	21.0%	162.2%

Джерело: складено автором на основі [6].

За результатами аналізу основних економічних показників діяльності ТОВ «Нова пошта» за 2019-2021 роки можна зробити кілька висновків:

1. Чистий дохід від реалізованої продукції збільшився з 13,453 млн грн в 2019 році до 20,843 млн грн в 2021 році, що становить зростання на 23,3%. Цей ріст можна пояснити збільшенням обсягу відправлень, що здійснює компанія, а також зростанням популярності онлайн-шопінгу в Україні.

2. Собівартість реалізованої продукції збільшилась з 10,504 млн грн в 2019 році до 16,441 млн грн в 2021 році, що становить зростання на 27,7%. Це збільшення вартості продукції можна пояснити зростанням цін на паливо та інші матеріали, необхідні для здійснення діяльності компанії.

3. Валовий прибуток збільшився з 2,949 млн грн в 2019 році до 4,402 млн грн в 2021 році, що становить зростання на 9,4%. Це зростання можна пояснити підвищенням цін на послуги компанії, що компенсувало збільшення собівартості.

4. Витрати на збут збільшилися з 337 млн грн в 2019 році до 561 млн грн в 2021 році, що становить зростання на 35%. Це може бути пов'язано з розвитком мережі відділень та поштоMATів компанії, а також з більш інтенсивною рекламною кампанією.

5. Адміністративні витрати зросли з 1,245 млн грн в 2019 році до 1,923 млн грн в 2021 році, що становить зростання на 31%. Це може бути пов'язано зі збільшенням чисельності працівників та розширенням діяльності компанії.

6. Інші операційні витрати зменшилися з 261 млн грн в 2019 році до 28 млн грн в 2021 році, що становить зниження на 16,3%. Це може бути пов'язано зі зменшенням витрат на транспортування та зберігання вантажів завдяки впровадженню нових технологій.

7. Чистий фінансовий прибуток збільшився з 783 млн грн в 2019 році до 2,600 млн грн в 2021 році, що становить зростання на 162,2%. Це може бути пов'язано з підвищенням рівня інвестицій в компанію та підвищенням ефективності її фінансової діяльності.

Загалом, компанія «Нова пошта» за останні три роки зазнала значних змін в економічній діяльності, що можна пов'язати з розвитком технологій, розширенням мережі відділень та поштоMATів, збільшенням чисельності працівників та збільшенням обсягу відправлень. Найбільш значущими показниками є зростання чистого доходу від реалізованої продукції та чистого фінансового прибутку. В той же час, збільшення собівартості та витрат на збут може вимагати уваги та оптимізації з боку компанії для забезпечення її стійкого зростання в майбутньому.

Група Нова Пошта за 2022 рік перерахувала до бюджетів різних рівнів 7,1 млрд грн податків і зборів, що є на 700 млн грн більше, ніж у довоєнному 2021 році. Це свідчить про стабільну фінансову діяльність компанії та її вагомую роль у економіці країни.

Компанія щорічно реалізує різноманітні соціальні та екологічні проекти для українців, зокрема, створила «Гуманітарну пошту», яка надала можливість благодійним фондам та волонтерським організаціям відправляти гуманітарні вантажі коштом Нової пошти.

Усі ці проекти свідчать про те, що компанія не лише успішна комерційна компанія, але й активний учасник соціально-економічного життя України.

2.2. Аналіз управління персоналом підприємства

У 2021 році загальна кількість працівників ТОВ «Нова Пошта» перевищила 30 000 осіб. Найбільша кількість працівників працює в відділеннях та терміналах, тоді як найменша - у відділах офісної підтримки (рис. 2.1).

Для працівників, які займаються роботою в відділеннях та терміналах, особливо важливим є соціальний захист та стабільність роботи. Крім того, ця категорія працівників має підвищену мобільність, тому постійно є потреба в новому персоналі.

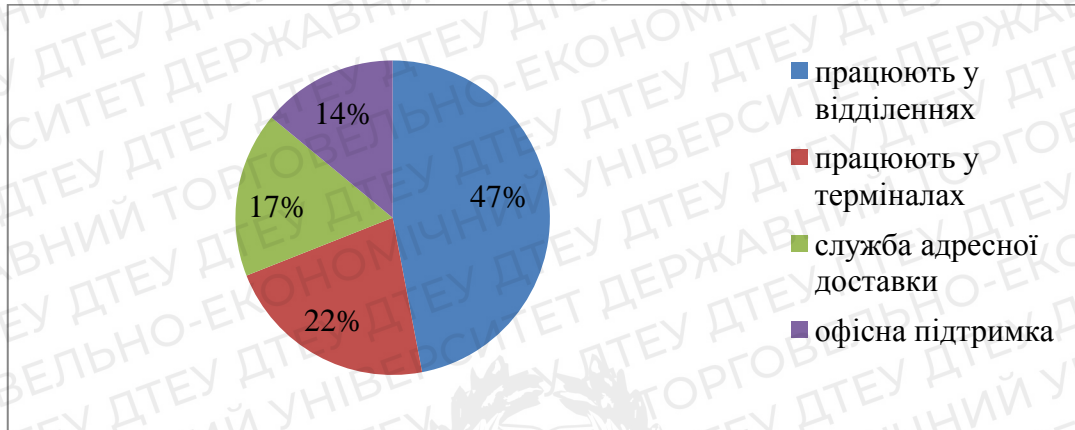


Рис.2.1. Розподіл працівників за місцем виконання обов'язків
ТОВ «Нова Пошта»

Джерело: складено автором на основі внутрішніх даних підприємства

Співвідношення чоловіків та жінок на підприємстві складає 68% та 32% відповідно (рис.2.2).

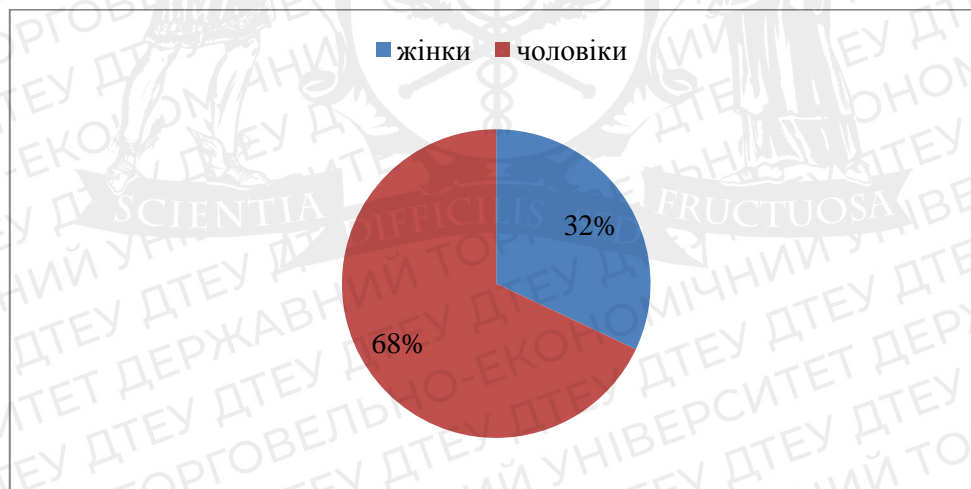


Рис.2.2. Співвідношення чоловіків та жінок серед працюючих у
ТОВ «Нова Пошта»

Джерело: складено автором на основі внутрішніх даних підприємства

Перевага чоловіків пояснюється більшою кількістю представників сильнішої статі, які займаються фізично важкою роботою у відділеннях та терміналах компанії. Віковий розподіл працівників представлений на рис. 2.3.

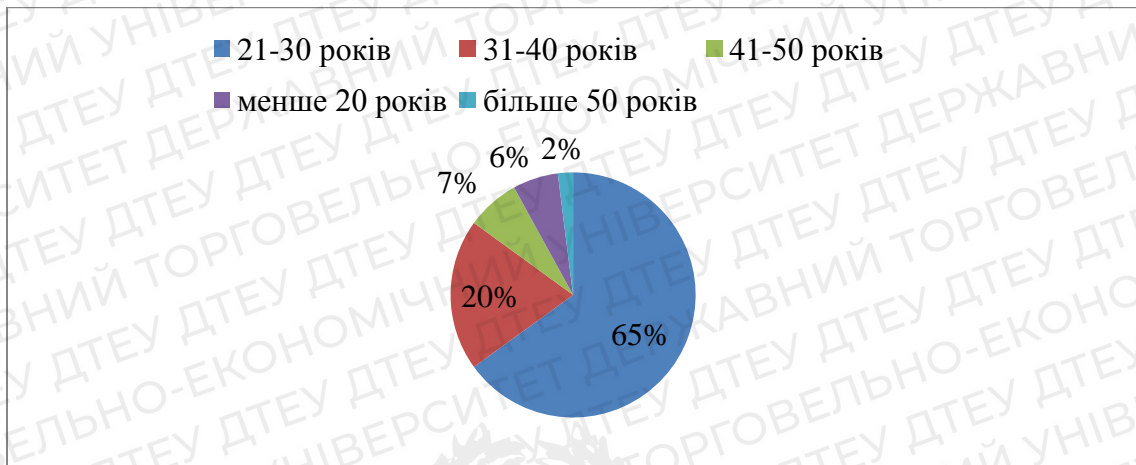


Рис.2.3. Розподіл працівників ТОВ «Нова Пошта» за віком

У додатку А відображена організаційна структура ТОВ «Нова Пошта». Основним органом управління є рада директорів, яка визначає стратегію розвитку підприємства з метою збільшення прибутковості та збереження стійкого фінансово-економічного стану.

З метою забезпечення ефективної роботи з персоналом на підприємстві діє Департамент роботи з персоналом. Цей орган управління відповідає за розвиток та впровадження стратегій залучення, підтримки та розвитку працівників у компанії. Департамент має розгалужену структуру та широкий функціонал, що включає такі підрозділи, як відбір та підбір персоналу, управління персоналом, навчання та розвиток, адміністрування та оплату праці. Кожен підрозділ має власні функції та завдання, спрямовані на досягнення загальних цілей компанії.

У 2019 році керівництво ТОВ «Нова Пошта» ухвалило Політику в галузі охорони праці та здоров'я, пожежної та промислової безпеки, що визначає зобов'язання компанії забезпечувати безпеку виробничого процесу та нести відповідальність за це [12].

У вересні 2019 року ТОВ «Нова Пошта» успішно пройшла сертифікацію та отримала міжнародний стандарт OHSAS 18001:2007 («Occupational health and safety management systems Requirements»), що підтверджує впровадження системи менеджменту гігієни та безпеки праці.



Рис.2.4. Організаційна структура департаменту роботи з персоналом ТОВ «Нова Пошта»

У березні 2020 року компанія отримала сертифікат ISO 45001:2018 - міжнародний стандарт системи менеджменту безпеки та охорони здоров'я. Ці сертифікати були отримані завдяки успішному впровадженню системи менеджменту охорони професійного здоров'я та безпеки праці на інноваційних терміналах в Києві (KIT) та Хмельницькому (XIT), де проводяться автомобільні перевезення та навантажувально-розвантажувальні роботи.

Отже, аналіз управління персоналом ТОВ «Нова пошта» показав, що компанія має досить розгалужену структуру управління персоналом, яка включає різні відділи, відповідальні за різні аспекти управління персоналом. Крім того, компанія прагне до підвищення рівня охорони праці та безпеки праці, що підтверджується отриманими сертифікатами в цій сфері.

У зв'язку з високою плинністю працівників у відділеннях та терміналах, процес пошуку та підбору персоналу є важливим та безперервним, що вимагає від компанії великої уваги до цього напрямку управління персоналом.

2.3. Оцінка ефективності процесу управління етичною поведінкою працівників на підприємстві

Для проведення аналізу етичної поведінки працівників ТОВ «Нова Пошта» було вивчено внутрішні політики та процедури компанії, які регулюють етичну поведінку працівників, а також стандарти, які визначають, що вважається прийнятною та непринятною поведінкою на робочому місці.

Основним документом, який встановлює стандарти поведінки працівників на підприємстві, є Кодекс корпоративної етики. Крім того, компанія має ряд інших політик та процедур, які регулюють питання безпеки, конфіденційності та протидії корупції[7].

У таблиці 2.2. відобаржено основні документи в яких регулюються принципи етичної поведінки працівників.

Таблиця 2.2.

Політики та процедури ТОВ «Нова Пошта», які регулюють етичну поведінку працівників

Політики та процедури	Опис	Прийнятні/неприйнятні дії
Кодекс корпоративної етики	Основний документ, який встановлює стандарти поведінки працівників на підприємстві	Прийнятні: професійна поведінка, повага до колег та клієнтів, дотримання правил та процедур; неприйнятні: дискримінація, насильство, зловживання владою.
Політика конфіденційності	Документ, який встановлює стандарти щодо захисту конфіденційної інформації	Прийнятні: дотримання конфіденційності, обмеження доступу до конфіденційної інформації; неприйнятні: розголошення конфіденційної інформації без належної причини.
Політика безпеки	Документ, який встановлює стандарти щодо безпеки на робочому місці	Прийнятні: дотримання правил щодо безпеки на робочому місці, відповідне використання засобів безпеки; неприйнятні: порушення правил щодо безпеки на робочому місці, ігнорування засобів безпеки
Політика протидії корупції	Документ, який встановлює стандарти щодо протидії корупції	Прийнятні: відмова від корупційних дій, дотримання правил та процедур щодо протидії корупції; неприйнятні: корупційні дії.

Джерело: складено автором на основі внутрішніх даних ТОВ «Нова Пошта»

Всі працівники ТОВ «Нова Пошта» зобов'язані діяти відповідно до встановлених стандартів та поводитися етично на робочому місці. З метою

забезпечення виконання цих стандартів компанія використовує різні методи контролю за етичною поведінкою своїх працівників, такі як навчання та тренінги, проведення аудиту етики, розвиток інтернет-ресурсів, які допомагають працівникам зрозуміти, як виконувати свої робочі завдання з етичної точки зору.

Один з важливих показників етичної поведінки працівників на підприємстві - кількість порушень стандартів етики серед працівників за останній рік. Ця інформація відображена у вигляді таблиці 2.3.

Таблиця 2.3.

Кількість порушень стандартів етики

Рік	Кількість порушень стандартів етики
2020	15
2021	10
2022	5

Джерело: складено автором на основі внутрішніх даних ТОВ «Нова Пошта»

За даними таблиці, кількість порушень стандартів етики серед працівників компанії зменшується з року на рік, що може свідчити про ефективність заходів, які приймає компанія для підвищення рівня етичної поведінки на робочому місці.

Іншим показником є рівень задоволеності працівників роботою та етичними стандартами компанії.

Інформацію стосовно задоволеності працівників роботою та етичними стандартами компанії представлено у вигляді таблиці 2.4.

Таблиця 2.4

Рівень задоволеності працівників роботою та етичними стандартами компанії

Показник	Відсоток відповідей
Рівень задоволеності роботою	85%
Рівень задоволеності етичними стандартами компанії	80%

Джерело: складено автором на основі внутрішніх даних ТОВ «Нова Пошта»

За даними таблиці 2.5, більшість працівників високо оцінюють як свою роботу, так і етичні стандарти компанії, що також свідчить про ефективність етичної поведінки працівників на підприємстві.

Ще одним показником є кількість внутрішніх розслідувань порушень етики серед працівників (таб.2.5)

Таблиця 2.5.

Кількість внутрішніх розслідувань порушень етики серед працівників

Рік	Кількість розслідувань
2020 рік	5
2021 рік	3
2022 рік	2

Джерело: складено автором на основі внутрішніх даних ТОВ «Нова Пошта»

Отже, кількість внутрішніх розслідувань порушень етики серед працівників компанії свідчить про ефективність заходів, які приймає компанія для забезпечення дотримання етичних стандартів на робочому місці.

Крім того, компанія проводить аудит етики серед своїх працівників з метою визначення рівня дотримання етичних принципів та практик на робочому місці (таб.2.6). У додатку Е відображено анкету аудиту дотримання етичних стандартів працівників ТОВ «Нова Пошта».

Таблиця 2.6

Рівень дотримання етичних стандартів

Рік	Рівень дотримання етичних стандартів (відсоток)
2020	90%
2021	92%
2022	95%

Джерело: складено автором на основі внутрішніх даних ТОВ «Нова Пошта»

Аналізуючи дані таблиць 2.3-2.6, можна зробити висновок, що етична поведінка працівників на ТОВ «Нова Пошта» покращується з року на рік. Зменшення кількості порушень стандартів етики, зниження кількості внутрішніх розслідувань порушень етики, підвищення рівня задоволеності працівників роботою та етичними стандартами компанії, а також зростання

рівня дотримання етичних стандартів свідчать про ефективність заходів, які приймає компанія для підвищення рівня етичної поведінки на робочому місці.

Ці показники відображають позитивний вплив корпоративної етики на діяльність підприємства та можуть сприяти подальшому розвитку його репутації на ринку.



РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ МОДЕЛІ ЕТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ ПРАЦІВНИКІВ ТОВ «НОВА ПОШТА»

У ТОВ «Нова Пошта» велика увага приділяється питанням етики та етичної поведінки працівників. Для забезпечення дотримання етичних стандартів на робочому місці та підвищення ефективності етичної поведінки працівників, нами було розроблено наступні рекомендації.

Для забезпечення дотримання етичних стандартів на робочому місці необхідно забезпечити доступність інформації про етичні принципи та процедури компанії. Для цього можна використовувати різні комунікаційні канали, такі як електронна пошта, внутрішній портал компанії, інформаційні стенди тощо. Компанія може також проводити тренінги та семінари з етичного поведінки для своїх працівників.

Також важливо забезпечити можливість для працівників звертатися до відповідних служб компанії з питань етики та етичної поведінки. Для цього можна створити спеціальні гарячі лінії або електронні форми звернень, що допоможе спрощувати процедуру звернення та підвищити своєчасність реагування на порушення етичних стандартів.

Для забезпечення ефективності етичної поведінки працівників необхідно підвищувати рівень освіти з етики та етичної поведінки. Компанія може включати ці теми в програми навчання для нових працівників, а також проводити регулярні тренінги та семінари для вже працюючих. Такі заходи допоможуть підвищити рівень усвідомлення працівників про етичні стандарти та практики, що позитивно позначиться на їхній етичній поведінці.

Створення етичного клімату на робочому місці є важливим фактором для забезпечення ефективності етичної поведінки працівників. Для досягнення цієї мети компанія може використовувати різноманітні методи, такі як:

- Підвищення уважності до етичних питань на робочому місці, наприклад, за допомогою пам'яток та нагадувань про етичні стандарти.
- Створення системи похвали та заохочення працівників, які дотримуються етичних принципів та практик.
- Створення процедур виявлення та врегулювання порушень етичних стандартів на робочому місці.
- Забезпечення можливості для працівників висловлювати свої погляди на етичні питання та брати участь у прийнятті рішень, які стосуються етики та етичної поведінки.

Для ефективного управління етичною поведінкою працівників необхідно забезпечувати моніторинг та оцінку їхньої етичної поведінки. Для цього можна використовувати різні методи, такі як анкетування, інтерв'ю, спостереження за роботою, відгуки клієнтів та колег.

Моніторинг етичної поведінки працівників допоможе виявляти порушення етичних стандартів та вчасно реагувати на них. Оцінка ж ефективності етичної поведінки дозволить компанії виявити та аналізувати тенденції у зміні етичної поведінки працівників та приймати відповідні заходи для її покращення.

Управління етикою на підприємстві повинно враховувати не тільки потреби компанії, а й потреби зацікавлених сторін, таких як клієнти, партнери, громадські організації та інші. Для забезпечення ефективної етичної поведінки працівників компанії необхідно встановлювати контакти зі зазначеними сторонами, включати їх у процес вирішення етичних питань та сприяти розвитку співпраці в цьому напрямку.

Дотримання етичних стандартів та забезпечення високої етичної поведінки працівників може підвищити довіру клієнтів до компанії, зміцнити її репутацію та сприяти розвитку бізнесу в цілому.

У таблиці 3.1. наведені рекомендації щодо управління етичною поведінкою працівників ТОВ «Нова Пошта».

Таблиця 3.1.

**Рекомендації щодо управління етичною поведінкою працівників
ТОВ «Нова Пошта»**

Рекомендації	Шляхи впровадження	Профіль працівників	Відповідальна особа	Терміни впровадження
Встановлення внутрішнього етичного кодексу	Розробка та впровадження нового Кодексу корпоративної етики	Всі категорії працівників	Відділ з питань етики та соціальної відповідальності	2023
Проведення тренінгів та навчань з етики та етичної поведінки	Організація тематичних курсів та семінарів для різних категорій працівників	Всі категорії працівників	Відділ з питань етики та соціальної відповідальності	2023-2024
Створення етичного кодексу для бізнес-партнерів	Розробка та погодження Кодексу з ключовими партнерами	Взаємодіючі бізнес-партнери	Відділ з питань етики та соціальної відповідальності	2024
Моніторинг етичної поведінки працівників	Впровадження системи моніторингу та звітності щодо етичної поведінки працівників	Всі категорії працівників	Відділ з питань етики та соціальної відповідальності	2023-2024
Забезпечення взаємодії зі зацікавленими сторонами	Створення механізмів взаємодії з клієнтами, громадськістю, партнерами та іншими зацікавленими сторонами	Всі категорії працівників	Відділ з питань етики та соціальної відповідальності	2023-2024

Джерело: складено автором

Отже, рекомендації щодо управління етичною поведінкою працівників ТОВ «Нова Пошта» передбачають встановлення та впровадження ефективних механізмів для забезпечення корпоративної етики та соціальної відповідальності. Наступні рекомендації визначають ключові напрямки діяльності підприємства у даній сфері.

Встановлення внутрішнього етичного кодексу передбачає розробку та впровадження нового кодексу корпоративної етики, який має бути застосований до всіх категорій працівників підприємства. Відділ з питань

етики та соціальної відповідальності відповідає за реалізацію даного напрямку, термін впровадження якого призначено на 2023 рік.

Проведення тренінгів та навчань з етики та етичної поведінки передбачає організацію тематичних курсів та семінарів для різних категорій працівників. Відділ з питань етики та соціальної відповідальності забезпечує реалізацію цього напрямку, терміни впровадження якого розподілені між 2023 та 2024 роками.

Створення етичного кодексу для бізнес-партнерів полягає у розробці та погодженні кодексу з ключовими партнерами, що співпрацюють з підприємством. Відділ з питань етики та соціальної відповідальності відповідає за цей напрямок, термін впровадження якого призначено на 2024 рік.

Моніторинг етичної поведінки працівників включає впровадження системи моніторингу та звітності щодо етичної поведінки працівників. Ця система має застосовуватися до всіх категорій працівників підприємства. Відділ з питань етики та соціальної відповідальності відповідає за реалізацію даного напрямку, терміни впровадження якого розподілені між 2023 та 2024 роками.

Забезпечення взаємодії зі зацікавленими сторонами передбачає створення механізмів взаємодії з клієнтами, громадськістю, партнерами та іншими зацікавленими сторонами. Це передбачає активне спілкування та обмін інформацією з усіма зацікавленими сторонами з метою підтримання високих стандартів етики та соціальної відповідальності в діяльності підприємства. Відділ з питань етики та соціальної відповідальності відповідає за реалізацію цього напрямку, терміни впровадження якого розподілені між 2023 та 2024 роками.

Таким чином, впровадження даних рекомендацій допоможе компанії зберігати високий рівень етичної поведінки працівників, підвищувати довіру клієнтів та інших зацікавлених сторін, забезпечувати відповідність вимогам

законодавства та стандартів етики, а також підвищувати репутацію компанії в цілому.

Реалізація цих рекомендацій потребує витрат на їх впровадження.

Розподіл витрат на реалізацію рекомендацій щодо управління етичною поведінкою працівників ТОВ «Нова Пошта» передбачає виділення коштів на такі основні напрямки діяльності:

По-перше, розробка та впровадження внутрішнього етичного кодексу, що включає розробку тексту кодексу, відпрацювання рекомендацій з усіма структурними підрозділами компанії, організацію тренінгів зі знайомства та впровадження кодексу та просування та розповсюдження серед працівників. Для цього напрямку планується виділити 30 000 грн.

По-друге, проведення тренінгів та навчань з етики та етичної поведінки, які передбачають розробку програм навчання та тренінгів, підготовку та оплату тренерів та викладачів, організацію зустрічей та семінарів, матеріали для навчання та звіти з результатами. На цей напрямок планується виділити 50 000 грн.

По-третє, створення етичного кодексу для бізнес-партнерів, що включає розробку тексту кодексу, його погодження з ключовими бізнес-партнерами компанії та організацію тренінгів зі знайомства та впровадження кодексу. На цей напрямок планується виділити 20 000 грн.

По-четверте, моніторинг етичної поведінки працівників, який передбачає організацію моніторингу етичної поведінки працівників, збір та аналіз даних про порушення, організацію профілактичних заходів. На цей напрямок планується виділити 40 000 грн.

По-п'яте, забезпечення взаємодії зі зацікавленими сторонами, яке передбачає організацію зустрічей зі зацікавленими сторонами, розробку та впровадження процедур взаємодії, підготовку звітів та презентацій. На цей напрямок планується виділити 60 000 грн.

В таблиці 3.2 наведено розподіл витрат на реалізацію рекомендацій.

Таблиця 3.2.

Розподіл витрат на реалізацію рекомендацій щодо управління етичною поведінкою працівників ТОВ «Нова Пошта»

Статті витрат	Витрати на розробку та впровадження	Деталі витрат
Розробка та впровадження внутрішнього етичного кодексу	30 000 грн	Розробка тексту кодексу, відпрацювання рекомендацій з усіма структурними підрозділами компанії, організація тренінгів зі знайомства та впровадження кодексу, просування та розповсюдження серед працівників
Проведення тренінгів та навчань з етики та етичної поведінки	50 000 грн	Розробка програм навчання та тренінгів, підготовка та оплата тренерів та викладачів, організація зустрічей та семінарів, матеріали для навчання та звіти з результатами
Створення етичного кодексу для бізнес-партнерів	20 000 грн	Розробка тексту кодексу, його погодження з ключовими бізнес-партнерами компанії, організація тренінгів зі знайомства та впровадження кодексу
Моніторинг етичної поведінки працівників	40 000 грн	Організація моніторингу етичної поведінки працівників, збір та аналіз даних про порушення, організація профілактичних заходів
Забезпечення взаємодії зі зацікавленими сторонами	60 000 грн	Організація зустрічей зі зацікавленими сторонами, розробка та впровадження процедур взаємодії, підготовка звітів та презентацій
Загальна сума	200 000 грн	

Джерело: складено автором

Отже, загальна сума коштів, які планується виділити на реалізацію рекомендацій щодо управління етичною поведінкою працівників ТОВ «Нова Пошта», становить 200 000 грн.

Оцінюючи витрати на запровадження рекомендацій, варто розглянути прогностичні показники, які відображають ефективність цих інвестицій.

1. Покращення репутації компанії: Створення і впровадження етичних кодексів можуть покращити внутрішню та зовнішню репутацію компанії, що може призвести до збільшення числа клієнтів та бізнес-партнерів.

2. Зниження відсотку обороту персоналу: З орієнтацією на етику, працівники можуть відчувати більше задоволення від своєї роботи, що зменшує відсоток обороту персоналу. Вартість заміни працівника може становити від 90% до 200% їх щорічної зарплати.

3. Зниження ризику правових проблем: Зменшення етичних порушень може привести до зниження ризику судових позовів, штрафів або санкцій, що може бути вкрай вартісною.

4. Покращення продуктивності: Етична поведінка і високий моральний дух можуть покращити продуктивність працівників. Морально задоволені працівники на 12% більш продуктивні.

5. Підвищення лояльності клієнтів: З покращенням етики та відповідальності бізнесу, ви можете сподіватися на підвищення лояльності клієнтів.

Очікувані витрати складають 200 000 грн, але потенційні економічні вигоди від покращення етики можуть значно перевищити цю суму. Так, припустимо, що зменшення обороту персоналу на 10% зменшить витрати на найм та навчання нових працівників. Середня вартість найму та навчання нового працівника становить 150% від їх щорічної зарплати, а середня зарплата становить 14000 грн в місяць.

Якщо врахувати, що компанія має 30000 працівників, то економічні вигоди від запровадження етичних стандартів можуть бути ще більшими.

1. Зменшення обороту персоналу на 10%: Середня вартість найму та навчання нового працівника становить 150% від їх щорічної зарплати, а середня зарплата становить 14000 грн в місяць. Згідно з цим, якщо 10% з 30000 працівників - це 3000 працівників - збережуть свої робочі місця, компанія може економити 630,000,000 грн на рік лише на витратах на найм та навчання.

2. Покращення репутації компанії: Покращення репутації компанії приведе до збільшення обсягу бізнесу на 5%. Якщо середній дохід ТОВ

«Нова Пошта» становить 1 мільярд гривень, то це призведе до додаткових 50 мільйонів гривень доходу.

Отже, враховуючи лише фактори, реалізація етичних стандартів може призвести до значного економічного ефекту, що перевищує очікувані витрати на їх впровадження.

Інвестиції в розвиток корпоративної етики та соціальної відповідальності мають важливе значення для підприємства, оскільки допомагають підвищити рівень довіри клієнтів, партнерів та інших зацікавлених сторін, сприяють створенню позитивного іміджу компанії на ринку та забезпечують стабільний розвиток підприємства в довгостроковій перспективі.

Таким чином, можна зробити висновок, що внутрішні політики та процедури, що регулюють етичну поведінку працівників, а також стандарти, які визначають прийнятну та неприйнятну поведінку на робочому місці, виконуються належним чином. Проте, для забезпечення ще вищого рівня професійної етики та запобігання можливим порушенням етичних норм серед працівників, рекомендується впровадження додаткових заходів щодо управління етичною поведінкою.

Зокрема, пропонується впровадження внутрішнього етичного кодексу, проведення навчань та тренінгів з етики та етичної поведінки, створення етичного кодексу для бізнес-партнерів та моніторинг етичної поведінки працівників.

Такі заходи допоможуть знизити ризик виникнення ситуацій порушення етичних норм, збільшити лояльність та довіру клієнтів та партнерів компанії та підвищити рівень професійної етики серед працівників. Незважаючи на необхідність витрат на впровадження таких заходів, їх ефективність перевищить витрати, що дозволить компанії забезпечити більш ефективне управління етичною поведінкою працівників.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

Відповідно до завдань дослідження можемо зробити наступні висновки:

1. Етична поведінка є важливим аспектом в організаційному житті. Вона передбачає дотримання ряду моральних та етичних принципів, таких як дотримання обіцянок, відсутність наміру нанести шкоду, взаємодопомога, повага до особистості, повага до власності, чесність та відкритість.

Крім того, етична поведінка сприяє створенню співпраці, довіри та взаєморозуміння між співробітниками, що призводить до підвищення продуктивності та ефективності роботи підприємства. Організації мають заохочувати високі стандарти поведінки та розвивати етичні критерії серед своїх працівників через корпоративне навчання та відповідні процедури.

Керівництво підприємства несе відповідальність за створення середовища, що сприяє етичній поведінці та запобіганню некоректної поведінки співробітників. Врахування етичних норм і принципів є необхідним для забезпечення сталого розвитку підприємства, зміцнення його репутації та досягнення загальних корпоративних цілей.

2. Етичні принципи та цінності в управлінні персоналом відіграють ключову роль у формуванні корпоративної культури, створенні здорового робочого середовища та забезпеченні стабільності та розвитку організації. Вони сприяють підвищенню задоволеності працівників, зміцненню корпоративного духу та досягненню стратегічних цілей.

Дотримання етичних принципів та цінностей, таких як професіоналізм, етичність, справедливість, людяність, ефективність комунікації, розвиток та навчання, мотивація та заохочення, відповідальність та прозорість, є відповідальністю керівників на різних рівнях управління персоналом.

Отже, етичні принципи та цінності в управлінні персоналом є важливою складовою успішної діяльності організації, яка сприяє забезпеченню стабільності, зростанню та неперервному розвитку. Від їх

дотримання залежить ефективність управління персоналом та забезпечення довіри та взаєморозуміння між працівниками та керівництвом.

3. Контроль та регулювання етичної поведінки працівників є важливим завданням для будь-якої організації, оскільки дозволяє забезпечити високі стандарти етики та зберегти репутацію організації. Методи та інструменти контролю та регулювання етичної поведінки можуть бути різними та залежать від конкретної організації та її потреб.

Однак, важливо пам'ятати, що ефективне контролювання та регулювання етичної поведінки працівників передбачає не тільки використання певних методів та інструментів, але й культуру відповідальності, етичної поведінки та взаємовідносин між працівниками та керівництвом.

4. ТОВ «Нова пошта» за останні три роки зазнала значних змін в економічній діяльності, що можна пов'язати з розвитком технологій, розширенням мережі відділень та поштоMATів, збільшенням чисельності працівників та збільшенням обсягу відправлень. Найбільш значущими показниками є зростання чистого доходу від реалізованої продукції та чистого фінансового прибутку. В той же час, збільшення собівартості та витрат на збут може вимагати уваги та оптимізації з боку компанії для забезпечення її стійкого зростання в майбутньому.

Група Нова Пошта за 2022 рік перерахувала до бюджетів різних рівнів 7,1 млрд грн податків і зборів, що є на 700 млн грн більше, ніж у довоєнному 2021 році. Це свідчить про стабільну фінансову діяльність компанії та її вагомому роль у економіці країни.

Компанія щорічно реалізує різноманітні соціальні та екологічні проекти для українців, зокрема, створила «Гуманітарну пошту», яка надала можливість благодійним фондам та волонтерським організаціям відправляти гуманітарні вантажі коштом Нової пошти.

Усі ці проєкти свідчать про те, що компанія не лише успішна комерційна компанія, але й активний учасник соціально-економічного життя України.

5. Аналіз управління персоналом ТОВ «Нова пошта» показав, що компанія має досить розгалужену структуру управління персоналом, яка включає різні відділи, відповідальні за різні аспекти управління персоналом. Крім того, компанія прагне до підвищення рівня охорони праці та безпеки праці, що підтверджується отриманими сертифікатами в цій сфері.

У зв'язку з високою плинністю працівників у відділеннях та терміналах, процес пошуку та підбору персоналу є важливим та безперервним, що вимагає від компанії великої уваги до цього напрямку управління персоналом.

6. Етична поведінка працівників ТОВ «Нова Пошта» покращується з року на рік. Зменшення кількості порушень стандартів етики, зниження кількості внутрішніх розслідувань порушень етики, підвищення рівня задоволеності працівників роботою та етичними стандартами компанії, а також зростання рівня дотримання етичних стандартів свідчать про ефективність заходів, які приймає компанія для підвищення рівня етичної поведінки на робочому місці.

Ці показники відображають позитивний вплив корпоративної етики на діяльність підприємства та можуть сприяти подальшому розвитку його репутації на ринку.

7. Рекомендації щодо управління етичною поведінкою працівників ТОВ «Нова Пошта» передбачають встановлення та впровадження ефективних механізмів для забезпечення корпоративної етики та соціальної відповідальності. Наступні рекомендації визначають ключові напрямки діяльності підприємства у даній сфері.

Встановлення внутрішнього етичного кодексу передбачає розробку та впровадження нового кодексу корпоративної етики, який має бути застосований до всіх категорій працівників підприємства. Відділ з питань

етики та соціальної відповідальності відповідає за реалізацію даного напрямку, термін впровадження якого призначено на 2023 рік.

Проведення тренінгів та навчань з етики та етичної поведінки передбачає організацію тематичних курсів та семінарів для різних категорій працівників. Відділ з питань етики та соціальної відповідальності забезпечує реалізацію цього напрямку, терміни впровадження якого розподілені між 2023 та 2024 роками.

Створення етичного кодексу для бізнес-партнерів полягає у розробці та погодженні кодексу з ключовими партнерами, що співпрацюють з підприємством. Відділ з питань етики та соціальної відповідальності відповідає за цей напрямок, термін впровадження якого призначено на 2024 рік.

Моніторинг етичної поведінки працівників включає впровадження системи моніторингу та звітності щодо етичної поведінки працівників. Ця система має застосовуватися до всіх категорій працівників підприємства. Відділ з питань етики та соціальної відповідальності відповідає за реалізацію даного напрямку, терміни впровадження якого розподілені між 2023 та 2024 роками.

Забезпечення взаємодії зі зацікавленими сторонами передбачає створення механізмів взаємодії з клієнтами, громадськістю, партнерами та іншими зацікавленими сторонами. Це передбачає активне спілкування та обмін інформацією з усіма зацікавленими сторонами з метою підтримання високих стандартів етики та соціальної відповідальності в діяльності підприємства. Відділ з питань етики та соціальної відповідальності відповідає за реалізацію цього напрямку, терміни впровадження якого розподілені між 2023 та 2024 роками.

Загальна сума коштів, які планується виділити на реалізацію рекомендацій щодо управління етичною поведінкою працівників ТОВ «Нова Пошта», становить 200 000 грн.

Інвестиції в розвиток корпоративної етики та соціальної відповідальності мають важливе значення для підприємства, оскільки допомагають підвищити рівень довіри клієнтів, партнерів та інших зацікавлених сторін, сприяють створенню позитивного іміджу компанії на ринку та забезпечують стабільний розвиток підприємства в довгостроковій перспективі.

Таким чином, можна зробити висновок, що внутрішні політики та процедури, що регулюють етичну поведінку працівників, а також стандарти, які визначають прийнятну та неприйнятну поведінку на робочому місці, виконуються належним чином. Проте, для забезпечення ще вищого рівня професійної етики та запобігання можливим порушенням етичних норм серед працівників, рекомендується впровадження додаткових заходів щодо управління етичною поведінкою.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. ЗУ Про затвердження Положення про інформаційну систему управління людськими ресурсами в державних органах URL: [Про затвердження Положення про ... | від 28.12.2020 № 1343 \(rada.gov.ua\)](#)
2. Бралатан В. П., Гуцаленко Л. В., Зdirко Н. Г. Професійна етика. Навч. посіб.– К.: Центр учбової літератури, 2011. – 252 с.
3. Вячеслав Климов та Володимир Поперешнюк — підприємці року за версією Forbes. Як власники «Нової пошти» рятували свою компанію URL:<https://forbes.ua/richest/vidshtovkhnutis-vid-dna-yak-vlasniki-novoi-poshti-pereosmislyuyut-spravu-svogo-zhittya-14092022-8282>
4. Етика на роботі: визначення та приклади (що потрібно знати) URL: <https://ca.indeed.com/career-advice/career-development/ethics-at-work-definition-examples>
5. Етикет на робочому місці: роз'яснюємо по пунктам URL: <https://vabos.com.ua/etiket-na-robochomu-misci-roz'yasnyuyemo-po-punktam/>
6. Звіт аудиту ТОВ «Нова Пошта» URL: <https://static.novaposhta.ua/sitecard/misc/doc/%D0%A4%D1%96%D0%BD%D0%B0%D0%BD%D1%81%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%B7%D0%B2%D1%96%D1%82%D0%BD%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C%202021.pdf>
7. Кодекс корпоративної етики URL: https://novaposhta.ua/o_kompanii/corporate_ethics
8. Контрагент ТОВ "НОВА ПОШТА" URL: https://youcontrol.com.ua/catalog/company_details/31316718/
9. Кулинич М. Б., Скорук О. В. К-90 Професійна етика бухгалтера, аудитора та податківця : конспект лекцій. Луцьк : Волинський національний університет імені Лесі Українки, 2022. 113 с.
10. Мета дисципліни на робочому місці URL: [Мета дисципліни на робочому місці | Малий бізнес - Chron.com](#)

11. Моніторинг та оцінка програм і проектів. Практичний посібник / Ольга Морозова, Ольга Варецька, Деніел Джонс, Пепукай Чікуква, Тетяна Салюк) Київ, «Оранта», 2008 р.) 144 с.

11. Нова Пошта сьогодні URL: https://novaposhta.ua/istoriya_kompanii

12. Охорона праці URL: https://novaposhta.ua/ohorona_praci

13. Поліщук М.В. Результативність діяльності суб'єктів господарювання: сутність, оцінка, основи регулювання. — К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2005, — 252 с

14. Пошук відділення за номером або за населеним пунктом URL: <https://novaposhta.ua/office/list>

15. Рихліцька О.Д. До питання корпоративної етики в сучасній організації / О.Д. Рихліцька // Гуманітарний часопис. – 2011, № 1. – С. 89-97

16. Структура етичного знання URL: [Структура етичного знання | Етика сьогодні \(etica.in.ua\)](http://etica.in.ua)

17. Тенденції у сфері управління персоналом URL: [Тенденції у сфері управління персоналом – 2019 \(deloitte.com\)](http://deloitte.com)

18. Чому етика на робочому місці важлива URL: [Важливість етики на робочому місці: 6 значних переваг | Indeed.com](http://indeed.com)

19. Шакотько Є. Етичний бізнес глобальних корпорацій URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2019/10/22/652792/>

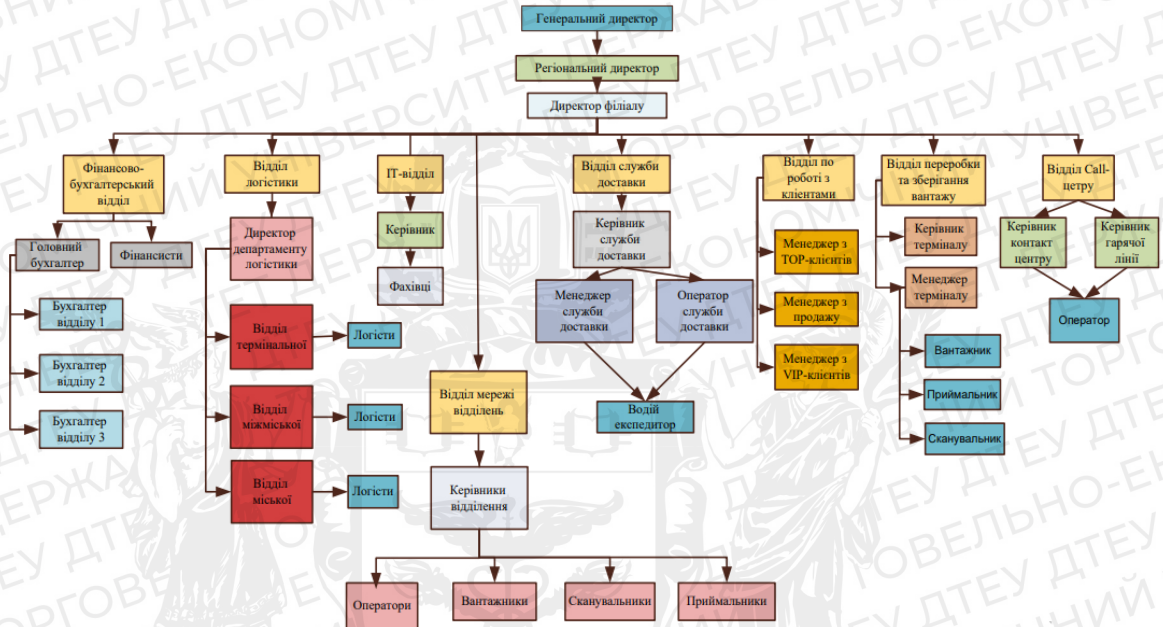
20. Sustainable Leadership Practices and Competencies of SMEs for Sustainability and Resilience: A Community-Based Social Enterprise Study URL: <https://www.mdpi.com/2071-1050/14/10/5762>

21. Do ethical leaders enhance employee ethical behaviors? URL: <https://link.springer.com/article/10.1007/s13520-022-00143-4>

ДОДАТКИ

Додаток А

Організаційна структура ТОВ «Нова Пошта»



Додаток Б

Фінансова звітність ТОВ «Нова Пошта»



ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ Підприємство "НОВА ПОШТА"	Дата (рік, місяць, число) за ЄДРПОУ	Коди 2022 01 01 31316718
(найменування)		

Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)

За 2021 рік

I. Фінансові результати

Форма N2 Код за ДКУД

1801003

Стаття	Примітки	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4	5
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	5	2000	20 843 502	16 902 857
Чисті зароблені страхові премії		2010	-	-
<i>премії підписані, валова сума</i>		2011	-	-
<i>премії, передані у перестраховання</i>		2012	-	-
<i>зміна резерву незароблених премій, валова сума</i>		2013	-	-
<i>зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій</i>		2014	-	-
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	6	2050	(16 441 004)	(12 877 086)
Чисті понесені збитки за страховими виплатами		2070	-	-
Валовий:				
прибуток		2090	4 402 498	4 025 771
збиток		2095	-	-
<i>Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань</i>		2105	-	-
<i>Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів</i>		2110	-	-
<i>зміна інших страхових резервів, валова сума</i>		2111	-	-
<i>зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах</i>		2112	-	-
Інші операційні доходи	7	2120	202 834	166 643
у тому числі:				
<i>дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю</i>		2121	-	-
<i>дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції</i>		2122	-	-
<i>дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування</i>		2123	-	-
Адміністративні витрати	8	2130	(1 923 703)	(1 469 141)
Витрати на збут	9	2150	(561 844)	(416 263)
Інші операційні витрати	10	2180	(508 590)	(768 703)
у тому числі:				
<i>витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю</i>		2181	-	-
<i>витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції</i>		2182	-	-
Фінансовий результат від операційної діяльності:				
прибуток		2190	1 611 195	1 538 307



Стаття	Примітки	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
збиток		2195	-	-
Дохід від участі в капіталі		2200	-	-
Інші фінансові доходи	11	2220	1 814 806	687 882
Інші доходи		2240		
<i>у тому числі:</i>				
дохід від благодійної допомоги		2241	-	-
Фінансові витрати	12	2250	(630 813)	(533 590)
Втрати від участі в капіталі		2255	-	-
Інші витрати	13	2270	(255)	(602 457)
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті		2275	-	-
Фінансовий результат до оподаткування:				
прибуток		2290	2 794 933	1 090 142
збиток		2295	-	-
(Витрати)/дохід з податку на прибуток	14	2300	(194 613)	(98 850)
Прибуток(збиток) від припиненої діяльності після оподаткування		2305	-	-
Чистий фінансовий результат:				
прибуток		2350	2 600 320	991 292
збиток		2355	-	-

II. Сукупний дохід

Стаття	Примітки	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4	5
Дооцінка/(уцінка) необоротних активів		2400	-	-
Дооцінка/(уцінка) фінансових інструментів		2405	-	-
Накопичені курсові різниці		2410	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств		2415	-	-
Інший сукупний дохід		2445	-	-
Інший сукупний дохід до оподаткування		2450	-	-
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом		2455	-	-
Інший сукупний дохід після оподаткування		2460	-	-
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)		2465	2 600 320	991 292

III. Елементи операційних витрат

Назва статті	Примітки	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4	5
Матеріальні затрати		2500	2 133 966	1 439 947
Витрати на оплату праці		2505	5 742 731	4 529 467
Відрахування на соціальні заходи		2510	1 213 180	951 549



Стаття	Примітки	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
Амортизація		2515	1 406 127	930 615
Інші операційні витрати		2520	8 939 137	7 679 615
Разом		2550	19 435 141	15 531 193

IV. Розрахунок показників прибутковості акцій

Назва статті	Примітки	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4	5
Середньорічна кількість простих акцій		2600	-	-
Скоригована середньорічна кількість простих акцій		2605	-	-
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію		2610	-	-
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію		2615	-	-
Дивіденди на одну просту акцію		2650	-	-

Бульба Ольга Ігорівна
Директор

Тимофєва Аліна Іванівна
Головний бухгалтер

SCIENTIA DIFFICILIS SED FRUCTUOSA

Структура Групи «Нова Пошта»



Наглядова рада

вищий орган корпоративного управління, який здійснює контроль за досягненням стратегічних цілей «Нова Пошта»

Нова Пошта
Україна

2 671
відділення

34
термінали

Експрес-доставка
на ринку України

НП
Логістик

Фулфілмент
логістика під ключ
для бізнес-клієнтів

1
фулфілмент-центр

23 000 м²
загальна площа

Послуги
складської
логістики

Пост
Фінанс

GoPost
грошові перекази, платіжна
система, фінансові сервіси
у відділеннях та мобільному
додатку

9 000
кас

187 млн
транзакцій

46%
частка українського ринку
грошових переказів

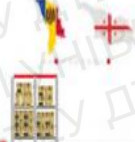
Nova Poshta
International

Доставка вантажів
та посилок
у більшість країн світу

2
транзитні кабі
в Європі

Партнерство
з DPD Group та
SF Express

Доставка
з міжнародних
інтернет-магазинів
США, Європи та Китаю

Нова Пошта
Міжнародні
операції

Експрес-доставка
лідери на ринку
Молдови та Грузії

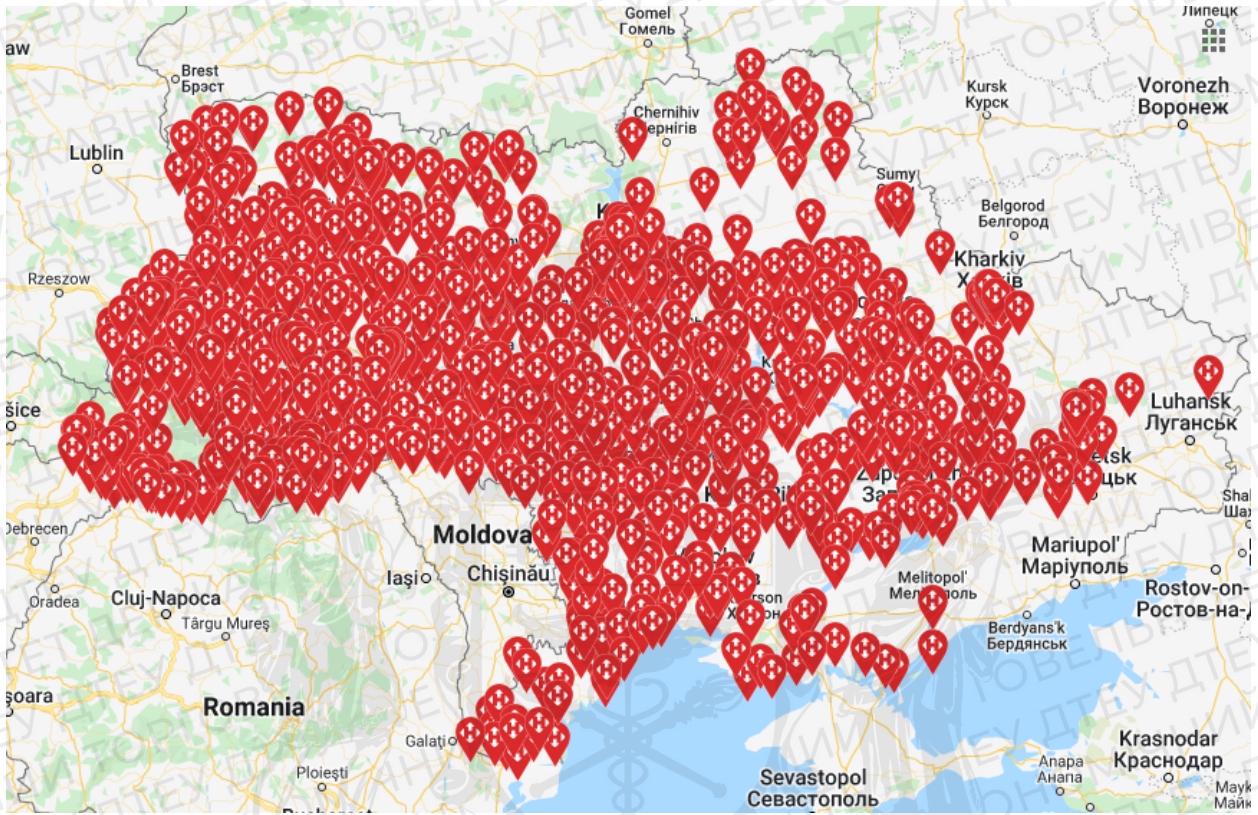
1 день
термін доставки

6
термінали

SCIENTIA DIFFICILIS SED FRUCTUOSA

Додаток Г

Географія розташування відділень ТОВ «Нова Пошта»



Юридична інформація ТОВ «Нова Пошта» [15]

Повне найменування юридичної особи (станом на 23.04.2023)	ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ НОВА ПОШТА
Скорочена назва	ТОВ "НОВА ПОШТА"
Назва англійською	NEW POST LIMITED LIABILITY COMPANY (NEW POST LLC)
Статус юридичної особи	Не перебуває в процесі припинення
Код ЄДРПОУ	31316718
Дата реєстрації	19.01.2001 (22 роки 3 місяці)
Уповноважені особи	БУЛЬБА ОЛЕКСАНДР МИКОЛАЙОВИЧ
Розмір статутного капіталу	4 654 075,00 грн.
Організаційно-правова форма	Товариство з обмеженою відповідальністю
Форма власності	Недержавна власність
Види діяльності	Основний: 52.29 Інша допоміжна діяльність у сфері транспорту

Анкета з аудиту етики

1. Чи були вам представлені та обговорені етичні стандарти нашої компанії під час навчання з прийому на роботу?
 - Так
 - Ні
2. Наскільки ви відчуваєте підтримку від керівництва у випадку етичних дилем?
 - Завжди
 - Зазвичай
 - Іноді
 - Рідко
 - Ніколи
3. Чи відчуваєте ви можливість висловлювати свої етичні стурбованості без страху перед можливими негативними наслідками?
 - Так
 - Ні
4. Чи відчуваєте ви, що ваші колеги дотримуються етичних стандартів нашої компанії?
 - Так
 - Ні
5. Як часто ви стикаєтеся з етичними дилемами або викликами на своєму робочому місці?
 - Часто
 - Іноді
 - Рідко
 - Ніколи
6. Чи вважаєте ви, що керівництво компанії виступає яскравим прикладом етичної поведінки?

