



Отримано: 06 серпня 2026 р.

Прорецензовано: 10 серпня 2026 р.

Прийнято до друку: 11 серпня 2026 р.

Email: zoriana.o.koval@lpnu.ua

ORCID-ідентифікатор: <https://orcid.org/0000-0002-0175-6163>

Email: yaryna.kazymyryk.me.2022@lpnu.ua

DOI: [http://doi.org/10.25264/2311-5149-2026-42\(70\)-122-127](http://doi.org/10.25264/2311-5149-2026-42(70)-122-127)

Коваль З. О., Казимирик Я. В. Напрями покращення системи мотивації персоналу підприємства (на прикладі ТОВ «НОВА ПОШТА»). *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»* : серія «Економіка». Острог : Вид-во НаУОА, вересень 2026. № 42(70). С. 122–127.

УДК: 658.01:331.101.262

JEL-класифікація: M13

Коваль Зоряна Остапівна,

кандидатка економічних наук, доцентка кафедри менеджменту персоналу і адміністрування
Національного університету «Львівська політехніка»

Казимирик Ярина Володимирівна,

Національний університет «Львівська політехніка»

НАПРЯМИ ПОКРАЩЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА (НА ПРИКЛАДІ ТОВ «НОВА ПОШТА»)

У статті досліджено систему мотивації персоналу ТОВ «НОВА ПОШТА» та обґрунтовано напрями її вдосконалення. Проаналізовано сучасні підходи до мотивації працівників, охарактеризовано матеріальні й нематеріальні інструменти стимулювання, а також результати анкетного опитування персоналу щодо рівня задоволеності чинною системою мотивації. Виявлено основні проблеми, що знижують ефективність мотиваційної політики підприємства. Запропоновано впровадження системи «Мотиваційна карта розвитку працівника», реалізація якої сприятиме підвищенню продуктивності праці, залученості та професійного розвитку персоналу.

Ключові слова: мотивація персоналу, система мотивації, продуктивність праці, професійний розвиток, логістичне підприємство.

Zoriana Koval,

PhD in Economics, Associate Professor of the Department of Personnel Management and Administration,
Lviv Polytechnic National University

Yaryna Kazymyryk,

Lviv Polytechnic National University

DIRECTIONS FOR IMPROVING THE ENTERPRISE PERSONNEL MOTIVATION SYSTEM (A CASE STUDY OF NOVA POSHTA LLC)

Personnel motivation is a key determinant of enterprise management efficiency, labor productivity, employee engagement, and strategic goal attainment. Under modern economic conditions, enterprises face escalating challenges associated with staff turnover, declining worker motivation, and the need to upgrade human resource management practices. Consequently, developing an effective motivation system that balances material and non-material incentives has become an essential prerequisite for ensuring sustainable organizational development and competitiveness.

The purpose of this article is to identify directions for improving an enterprise's personnel motivation system based on an empirical analysis of motivational practices at Nova Poshta LLC and to substantiate practical recommendations for enhancing overall human resource management efficiency.

The article examines theoretical approaches to comprehensive motivation systems, highlighting the synergy between financial incentives, professional development, career growth, corporate culture, and employee recognition. Drawing on a survey conducted among employees of Nova Poshta LLC, the current motivation framework is evaluated. The findings reveal critical weaknesses, including insufficient transparency in performance-based rewards, limited advancement opportunities, and the need to reinforce non-material incentives alongside internal communication.

Based on these findings, an applied framework termed the «Employee Development Motivation Card» is proposed. This system integrates key performance indicators (KPIs), individualized professional development plans, motivational points, recognition mechanisms, and digital performance-monitoring tools. Implementing this approach strengthens the alignment between performance and compensation, enhances employee engagement and loyalty, supports continuous professional advancement, and elevates the efficiency of enterprise personnel management.

Keywords: personnel motivation; motivation system; labor productivity; professional development; logistics enterprise.

Постановка проблеми. Ефективність діяльності підприємства значною мірою залежить від рівня мотивації персоналу, оскільки саме зацікавленість працівників у результатах своєї праці визначає продуктивність, якість виконання завдань та конкурентоспроможність підприємства. В умовах динамічного



розвитку економіки підприємства дедалі частіше стикаються з проблемами зниження мотивації, плинності кадрів і недостатньої залученості працівників, що негативно впливає на результати їх діяльності.

За таких умов формування ефективної системи мотивації набуває особливого значення, оскільки вона сприяє підвищенню продуктивності праці, професійному розвитку персоналу, зміцненню його лояльності та забезпеченню сталого розвитку підприємства. У сучасному менеджменті мотивація розглядається як один із ключових інструментів управління людськими ресурсами, що забезпечує досягнення стратегічних цілей організації. Тому дослідження системи мотивації персоналу та обґрунтування напрямів її вдосконалення є актуальним науковим і практичним завданням.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблематика мотивації персоналу є предметом дослідження багатьох вітчизняних і зарубіжних науковців. Теоретичні засади мотивації праці [1–3; 7–8; 14], її роль у підвищенні ефективності діяльності підприємств [1–2; 7–12], а також вплив матеріальних і нематеріальних стимулів на результати праці висвітлено у працях численних дослідників [2–4; 10–12; 15].

Особлива увага в сучасних публікаціях приділяється необхідності переходу від використання переважно матеріальних стимулів до комплексних систем мотивації, що поєднують фінансові й нефінансові методи впливу, можливості професійного розвитку, кар'єрного зростання, формування сприятливого соціально-психологічного клімату та розвитку корпоративної культури [7; 10–12; 15]. Такі підходи сприяють підвищенню залученості персоналу, зміцненню його лояльності та зростанню продуктивності праці.

Разом із тим, незважаючи на значну кількість наукових праць, недостатньо дослідженими залишаються питання удосконалення систем мотивації з урахуванням специфіки діяльності окремих підприємств, особливо у сфері логістики, яка характеризується високою динамікою розвитку, значною чисельністю персоналу та необхідністю швидкої адаптації до змін зовнішнього середовища.

Мета і завдання дослідження. Метою статті є дослідження шляхів покращення системи мотивації персоналу підприємства (на прикладі ТОВ «НОВА ПОШТА»). Для реалізації цієї мети слід виконати такі завдання:

- розкрити теоретичні засади формування та розвитку системи мотивації персоналу підприємства;
- проаналізувати сучасну систему мотивації персоналу ТОВ «НОВА ПОШТА», зокрема основні матеріальні та нематеріальні інструменти стимулювання працівників;
- виявити основні проблеми та недоліки чинної системи мотивації персоналу ТОВ «НОВА ПОШТА»;
- обґрунтувати напрями вдосконалення системи мотивації персоналу ТОВ «НОВА ПОШТА» з урахуванням сучасних умов діяльності підприємства.

Виклад основного матеріалу. Важливою передумовою стабільного функціонування та розвитку підприємства є ефективна система мотивації персоналу, яка забезпечує підвищення продуктивності праці, якості виконання професійних обов'язків, залученості працівників до досягнення стратегічних цілей і їхньої зацікавленості у професійному розвитку [3–5; 12]. Особливого значення це набуває для підприємств логістичної сфери, діяльність яких характеризується високою інтенсивністю праці, значною чисельністю персоналу та необхідністю оперативного реагування на зміни зовнішнього середовища [4].

ТОВ «НОВА ПОШТА» застосовує комплексний підхід до мотивації персоналу, який поєднує інструменти матеріального й нематеріального стимулювання, можливості професійного розвитку, соціальну підтримку та розвиток корпоративної культури [16]. Такий підхід сприяє підвищенню результативності праці, зміцненню лояльності працівників, зниженню плинності кадрів і створенню умов для довгострокового розвитку підприємства [11; 15].

Основні складові системи мотивації персоналу ТОВ «НОВА ПОШТА» узагальнено на рис. 1.

Важливою складовою системи мотивації персоналу є корпоративна культура, яка формує спільні цінності, поведінкові норми та сприяє розвитку лояльності працівників до підприємства. У ТОВ «НОВА ПОШТА» корпоративна культура ґрунтується на принципах відповідальності, професіоналізму, клієнтоорієнтованості, взаємоповаги та командної роботи. Компанія приділяє значну увагу розвитку внутрішніх комунікацій, професійному зростанню персоналу та створенню сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі [16–18].

Отже, система мотивації персоналу ТОВ «НОВА ПОШТА» має комплексний характер і поєднує матеріальні та нематеріальні інструменти стимулювання, професійне навчання, систему наставництва, сучасні цифрові технології управління персоналом і розвиток корпоративної культури. Такий підхід сприяє підвищенню продуктивності праці, розвитку професійних компетентностей працівників, зміцненню їхньої лояльності та підтриманню конкурентних позицій підприємства на ринку логістичних послуг [17–20].

Для оцінювання ефективності чинної системи мотивації проведено анкетне опитування працівників ТОВ «НОВА ПОШТА» за допомогою онлайн-форми Google Forms. В опитуванні взяли участь 64 працівники львівських підрозділів підприємства, які обіймають різні посади в компанії. Метою дослідження

було визначення рівня задоволеності умовами праці, системою мотивації, можливостями професійного розвитку, навчання та кар'єрного зростання.



Рис. 1. Система мотивації ТОВ «НОВА ПОШТА»

Джерело: сформовано авторами на основі власних досліджень.

Результати опитування дали змогу оцінити сучасний стан мотивації персоналу, виявити основні проблеми та визначити напрями вдосконалення мотиваційної політики підприємства. Зокрема, найбільш значущим мотиваційним чинником респонденти визначили підвищення заробітної плати (34,4 %). Важливими стимулами також названо запровадження бонусної системи (18,8 %), можливість кар'єрного зростання (17,2 %) та гнучкий графік роботи (15,6 %). Водночас навчання і професійний розвиток (4,7 %), покращення умов праці (4,7 %) та інші заходи (7,8 %) отримали нижчі оцінки.

Отримані результати свідчать, що для більшості працівників визначальними мотиваторами залишаються матеріальне стимулювання та перспективи професійного розвитку. Водночас частина респондентів наголошує на важливості гнучких умов праці, комфортного робочого середовища та ефективної взаємодії з керівництвом.

Загалом рівень мотивації персоналу можна оцінити як достатньо стабільний. Більшість працівників позитивно оцінюють свою роботу (64,3 %), виявляють зацікавленість у досягненні результатів діяльності підприємства (54,7 %) та загалом задоволені чинною системою мотивації (72,5 %). Разом із тим результати опитування засвідчили необхідність удосконалення окремих елементів мотиваційної політики. З метою узагальнення виявлених проблем і визначення їхнього можливого впливу на діяльність підприємства сформовано табл. 2.

Таблиця 2

Основні проблеми системи мотивації персоналу ТОВ «НОВА ПОШТА» та їх можливі наслідки

Виявлена проблема	Характеристика проблеми	Можливі наслідки для підприємства
Недостатня прозорість зв'язку між результатами праці та винагородою	Частина працівників не повною мірою розуміє критерії оцінювання результатів роботи та порядок нарахування заохочень	Зниження довіри до системи мотивації, послаблення зацікавленості у досягненні високих результатів
Часткове задоволення системою мотивації	Значна частина працівників оцінює систему мотивації лише на середньому рівні	Зниження рівня залученості персоналу та мотивації до підвищення продуктивності праці



Продовження таблиці 2

Виявлена проблема	Характеристика проблеми	Можливі наслідки для підприємства
Обмежене сприйняття можливостей кар'єрного розвитку	Не всі працівники бачать чіткі перспективи професійного та посадового зростання	Зменшення прагнення до професійного розвитку та ризик втрати перспективних працівників
Недостатній рівень нематеріального стимулювання	Потреба у більшому визнанні досягнень, підтримці з боку керівництва та розвитку корпоративних комунікацій	Зниження задоволеності працею та лояльності персоналу
Необхідність удосконалення механізмів зворотного зв'язку	Недостатнє врахування потреб і пропозицій працівників під час прийняття управлінських рішень	Погіршення внутрішніх комунікацій та зниження рівня залученості персоналу

Джерело: сформовано авторами на основі власних досліджень.

Серед основних проблем мотивації працівники відзначили значне робоче навантаження (36,5 %), недостатній рівень преміювання (18,3 %) та окремі недоліки в організації праці (12,3 %). Це свідчить про необхідність удосконалення системи матеріального й нематеріального стимулювання, покращення умов праці, підтримки професійного розвитку персоналу та підвищення рівня його залученості до діяльності підприємства.

Однією з найбільш суттєвих проблем є недостатньо чіткий взаємозв'язок між результатами праці та матеріальним заохоченням. Згідно з результатами опитування лише 35,9 % працівників вважають, що рівень їхньої заробітної плати безпосередньо залежить від результатів роботи, тоді як 42,2 % лише частково погоджуються з таким твердженням. Це свідчить про необхідність підвищення прозорості системи оцінювання результатів праці та нарахування винагород.

Для усунення виявлених недоліків запропоновано впровадження системи «Мотиваційна карта розвитку працівника», яка поєднає інструменти оцінювання результативності праці, професійного розвитку та матеріального і нематеріального стимулювання. Її практична реалізація може здійснюватися на базі корпоративного цифрового порталу, доступного кожному працівнику ТОВ «НОВА ПОШТА». У персональному кабінеті працівник матиме можливість відстежувати власні показники ефективності (KPI), результати навчання, кількість накопичених мотиваційних балів, отримані подяки та місце у внутрішньому рейтингу.

Система автоматично фіксуватиме досягнення працівників на основі виконання встановлених KPI, участі у навчальних програмах, корпоративних проєктах та інших видах професійної активності. За кожне досягнення нараховуватимуться мотиваційні бали, що відображатимуться в особистому профілі працівника. Керівники підрозділів матимуть можливість надавати електронні подяки за високі результати роботи, ініціативність і якісне виконання професійних обов'язків. Накопичені бали можуть використовуватися для отримання додаткових бонусів, участі в корпоративних програмах заохочення, професійного навчання або враховуватися під час формування кадрового резерву. Крім того, працівники матимуть змогу відстежувати власний професійний прогрес, отримувати рекомендації щодо розвитку компетентностей та планувати кар'єрне зростання.

Запропонована система функціонуватиме як єдиний механізм управління мотивацією, у якому всі складові взаємопов'язані між собою. Вона забезпечуватиме послідовний процес стимулювання працівників – від постановки індивідуальних цілей і оцінювання результатів діяльності до професійного розвитку, визнання досягнень, формування кадрового резерву та надання відповідних винагород. Такий підхід сприятиме формуванню безперервного циклу мотивації, орієнтованого на підвищення результативності праці та досягнення стратегічних цілей підприємства.

Ключовими елементами «Мотиваційної карти розвитку працівника» є:

- формування прозорого взаємозв'язку між результатами праці та винагородою шляхом використання індивідуальних KPI, що забезпечить об'єктивне оцінювання діяльності працівників і підвищить довіру до системи мотивації;
- індивідуальна траєкторія професійного розвитку, яка включатиме визначення необхідних компетентностей, рекомендовані програми навчання, тренінги та можливості кар'єрного просування;
- система накопичення мотиваційних балів, які нараховуватимуться за виконання та перевиконання KPI, проходження навчання, участь у корпоративних проєктах, наставництво, внесення пропозицій щодо вдосконалення діяльності підприємства, високий рівень обслуговування клієнтів і дотримання трудової дисципліни;



- розвиток нематеріальної мотивації через систему електронних подяк, корпоративних відзнак і публічного визнання професійних досягнень працівників;
- формування внутрішнього рейтингу персоналу, який стимулюватиме здорову конкуренцію, професійний розвиток та використовуватиметься під час формування кадрового резерву;
- гнучка система використання мотиваційних балів, що передбачатиме можливість їх обміну на додаткові бонусні виплати, корпоративні подарунки, сертифікати на навчання, участь у професійних конференціях, додаткові дні відпочинку або інші види заохочення відповідно до потреб працівників.

Комплексне використання зазначених інструментів забезпечить прозорість мотиваційної політики підприємства, посилить взаємозв'язок між результатами праці та винагородою, сприятиме розвитку професійних компетентностей, підвищенню залученості й лояльності персоналу, а також формуванню кадрового потенціалу ТОВ «НОВА ПОШТА».

Висновки. У результаті проведеного дослідження встановлено, що ефективна система мотивації є одним із ключових чинників забезпечення високої продуктивності праці, професійного розвитку персоналу та підвищення конкурентоспроможності підприємства. Проведений аналіз системи мотивації ТОВ «НОВА ПОШТА» показав, що підприємство використовує комплексний підхід до стимулювання працівників, який поєднує матеріальні та нематеріальні методи мотивації, систему професійного навчання, корпоративну культуру та сучасні цифрові інструменти управління персоналом. За результатами анкетного опитування встановлено, що найбільш вагомими мотиваційними чинниками для працівників залишаються рівень заробітної плати, бонусні виплати, можливості кар'єрного зростання та гнучкі умови праці. Водночас дослідження дало змогу виявити низку проблем, які потребують вирішення, зокрема недостатньо чіткий взаємозв'язок між результатами праці та матеріальним заохоченням, значне робоче навантаження, недостатній рівень преміювання та потребу в подальшому розвитку окремих елементів мотиваційної політики підприємства.

Для усунення виявлених недоліків запропоновано впровадження системи «Мотиваційна карта розвитку працівника», яка базується на комплексному поєднанні оцінювання індивідуальних результатів діяльності, професійного розвитку, накопичення балів, системи визнання досягнень, внутрішнього рейтингу працівників та використання цифрових технологій управління персоналом. На відміну від традиційних підходів до мотивації, запропонована система інтегрує матеріальні та нематеріальні стимули в єдиний механізм управління розвитком персоналу, що забезпечує прозорість оцінювання результатів праці, підвищує довіру працівників до системи винагород і посилює їхню зацікавленість у досягненні стратегічних цілей підприємства.

Практична реалізація запропонованого підходу сприятиме підвищенню продуктивності праці, розвитку професійних компетентностей персоналу, зміцненню лояльності працівників, та підвищенню ефективності управління людськими ресурсами. Крім того, використання цифрової мотиваційної платформи забезпечить прозорість процесів оцінювання і можливість персоналізації мотиваційних програм.

Перспективи подальших досліджень доцільно пов'язати з практичною апробацією запропонованої системи на підприємствах логістичної галузі, оцінюванням її економічної та соціальної ефективності, а також дослідженням можливостей використання технологій штучного інтелекту для персоналізації систем управління персоналом.

Література:

1. Бондар, Т., Краснонос, А. (2023). Сучасні методи мотивації персоналу. *Економіка та суспільство*, (57). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-57-114>.
2. Bondar, T., Krasnonos, A. (2023). Suchasni metody motyvatsiyi personalu [Modern methods of personnel motivation]. *Ekonomika ta suspilstvo* [Economy and Society], (57). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-57-114> [in Ukrainian].
3. Литвишко, Л., Марченко, П. (2021). Технології мотивації персоналу підприємств у сучасних умовах. *Економіка та суспільство*, (31). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-31-4>.
4. Lytvysko, L., Marchenko, P. (2021). Tekhnolohiyi motyvatsiyi personalu pidpryyemstv u suchasnykh umovakh. *Ekonomika ta suspilstvo* [Economy and Society], (31). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-31-4>. [in Ukrainian].
5. Mehta, K. (2023). Integrating Human Resource Management into Lean: Its Implementation and Benefits. *Innovative Research Thoughts*, 9 (4), 118–122. DOI: 10.36676/irt.2023-v9i4-017.
6. Smith, S. (2020). Talent management and the HR function in cross-cultural mergers and acquisitions: The role and impact of bi-cultural identity. *Human Resource Management Review*. Advance online publication. DOI: 10.1016/j.hrmr.2020.100744.
7. Коваль, З. О. (2025). Стратегічний аналіз кадрового потенціалу як основної складової ресурсного забезпечення розвитку підприємств. *Вісник економіки транспорту і промисловості*, 90. DOI: <https://doi.org/10.18664/btie.90.337436>.



- Koval, Z. O. (2025). Stratehichnyy analiz kadrovoho potentsialu yak osnovnoyi skladovoyi resursnoho zabezpechennya rozvytku pidpryyemstv [Strategic analysis of personnel potential as a key component of resource support for enterprise development]. *Visnyk ekonomiky transportu i promyslovosti* [Bulletin of Transport and Industry Economics], 90. DOI: <https://doi.org/10.18664/btie.90.337436>. [in Ukrainian].
6. McAnally, K., Hagger, M. S. (2024). Self-Determination Theory and Workplace Outcomes: *A Conceptual Review and Future Research Directions*. Behavioral Sciences, 14(6), 428. DOI: 10.3390/bs14060428.
7. Petrova, I.L., Albdane, M. (2020). Human Resource Management and Corporate Culture in Small Enterprises: Case of Ukraine. *Business Inform*, 6, 304–312. DOI: 10.32983/2222-4459-2020-6-304-312.
8. Bolkvadze, N., Hetman, T. (2020). Modern methods of motivating the staff of IT companies. *Economic journal of Lesia Ukrainka Eastern European National University*, 2 (22), 72–82.
9. Brown, M., Cregan, C., Kulik, C., Metz, I. (2022). Managing voluntary collective turnover: The impact of a cynical workplace climate. *Personnel Review*. DOI: 10.1108/PR-12-2019-0703.
10. Bilderback, S. L., Miller, G. J. (2023). Importance of employee development programs in business. *Journal of Management Development*, 42(4), 327–336. DOI: 10.1108/JMD-03-2022-0054.
11. Chatzoglou, P. D. and others. (2024). Unveiling employee motivating factors during economic crisis periods: *A structural approach*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. DOI: 10.1111/joop.12507
12. Koval, Z. (2023). Assessment of strategic opportunities of the enterprise in conditions of uncertainty. *Technology Audit and Production Reserves*. 5 (4 (73)), 27–31. DOI: <https://doi.org/10.15587/2706-5448.2023.289288>.
13. Мутерко, Г., Ромашко, І. (2023). Удосконалення системи управління трудовим потенціалом як чинник підвищення конкурентоспроможності. *Економіка та суспільство*, (57). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-57-72>.
- Muterko, H., Romashko, I. (2023). Udoskonalennya systemy upravlinnya trudovym potentsialom yak chynnyk pidvyshchennya konkurentospromozhnosti [Improving the labor potential management system as a factor in enhancing competitiveness]. *Ekonomika ta suspilstvo* [Economy and Society], (57). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-57-72>. [in Ukrainian].
14. Кривцова, М., Сорока, О. (2021). Покоління Z як потенційний сегмент ринку праці. *Економіка та суспільство*, 27, 128–133. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-27-2>.
- Kryvtsova, M., Soroka, O. (2021). Pokolinnya Z yak potentsiynnyy sehment rynku pratsi [Generation Z as a potential labor market segment]. *Ekonomika ta suspilstvo* [Economy and Society], 27, 128–133. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-27-2>. [in Ukrainian].
15. Jarkovská, P., Jarkovská, M. (2024). Employee Motivation in Contemporary Academic Literature: *A Narrative Literature Review*. *Organizacija*, 57(2), 185–201. DOI: 10.2478/orga-2024-0013.
16. ТОВ «Нова пошта». <<https://novaposhta.ua/>>. (2026, серпень, 10).
- TOV «Nova poshta» [Nova Poshta LLC]. <<https://novaposhta.ua/>>. (2026, August, 10). [in Ukrainian].
17. Нова пошта. Інвесторам та стейкхолдерам: річна та фінансова звітність. <<https://novaposhta.ua/more/for-investors/>>. (2026, серпень, 10).
- Nova poshta. Investoram ta steykkholderam: richna ta finansova zvitnist [Nova Poshta. For investors and stakeholders: annual and financial reports]. <<https://novaposhta.ua/more/for-investors/>>. (2026, August, 10). [in Ukrainian].
18. Нова пошта. Звіти зі сталого розвитку. <<https://novaposhta.ua/csr/index.html>>. (2026, серпень, 10).
- Nova poshta. Zvity zi staloho rozvytku [Sustainability Reports]. <<https://novaposhta.ua/csr/index.html>>. (2026, August, 10). [in Ukrainian].
19. Нова пошта. Консолідована фінансова звітність за 2024 рік. <<https://api-cdn.novaposhta.ua/sitecard/misc/doc/Консолідована%20фінансова%20звітність%202024.pdf>>. (2026, серпень, 10).
- Nova poshta. Konsolidovana finansova zvitnist za 2024 rik [Consolidated Financial Statements for 2024]. <<https://api-cdn.novaposhta.ua/sitecard/misc/doc/Консолідована%20фінансова%20звітність%202024.pdf>>. (2026, August, 10). [in Ukrainian].
20. Нова пошта. Підсумки роботи групи NOVA у 2025 році в Україні. <<https://novaposhta.ua/news/nova-pidsumky-2025-ukrayina/>>. (2026, серпень, 10).
- Nova poshta. Pidsumky roboty hrupy NOVA u 2025 rotsi v Ukrayini [Results of the NOVA Group's operations in Ukraine in 2025]. <<https://novaposhta.ua/news/nova-pidsumky-2025-ukrayina/>>. (2026, August, 10). [in Ukrainian].