

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ В ЗАЛЕЖНОСТІ ВІД СТАДІЙ ЖИТТЄВОГО ЦИКЛУ

Кравченко Д.С., Чигрінов В.В.

*Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут», м. Харків*

Якщо теоріям життєвого циклу організації приділено велику увагу науковців, то теорії життєвого циклу працівника представлені значно менше. Життєвий цикл співробітника – це модель, що описує різні етапи, які більшість співробітників проходить в своїй організації. Так само, як і життєвий цикл товару або організації, він в найпростішому вигляді представляє собою 4 стадії: формування або вхід в організацію, розвиток, зрілість та спад або вихід з організації.

За даними [1], життєвий цикл працівника складається з семи ключових етапів, від залучення до проходження процесу працевлаштування через щоденну роботу до остаточного звільнення або виходу на пенсію: зацікавлення (attract); найм (hire); онбординг (onboard); залучення (engage); досягнення результатів (performance); розвиток (develop); покидання організації (departure). Відповідно, мотивація працівника (фактичного або потенційного) буде відрізнятись на вказаних стадіях.

Узагальнення найбільш впливових методів мотивації в залежності від стадії життєвого циклу працівника наведено в таблиці 1.

Таблиця 1 – Методи мотивації на різних стадіях життєвого циклу працівника
(складено авторами)

Стадія ЖЦ	Методи мотивації
Найм і адаптація	Імідж організації, організаційна культура, тісний контакт, чіткі пояснення, комфортне робоче місце, рівень основної заробітної плати
Залучення	Надання ресурсів для роботи Визнання результатів Соціально-активні програми
Розквіт	Матеріальна винагорода Кар'єрне зростання Надання більшої свободи дій або гнучкий графік роботи Програми фінансової підтримки та участь у власності
Спад	Надання більшої свободи дій або гнучкий графік роботи Додаткові відпустки Програми фінансової підтримки та участь у власності

References:

1. Gallup Engagement Survey. URL: <https://devlearning.ucsf.edu/gallup>