

Основні етапи життєвого циклу підприємства:

1. Створення (Зародження, Start-up)

◆ Що відбувається?

- Ідея бізнесу перетворюється в реальність.
- Формується бізнес-модель, команда, відбувається пошук фінансування.
- Високий рівень ризику та нестабільності.
- Основне завдання – знайти своє місце на ринку та перших клієнтів.

📌 Ключові виклики:

- Брак коштів.
- Невизначеність продукту/послуги.
- Пошук ефективної бізнес-моделі.

◆ Критерії переходу до наступного етапу:

- ✓ Знайдена цільова аудиторія та є перші стабільні продажі.
 - ✓ Бізнес-модель починає працювати.
-

2. Ріст (Зростання, Growth)

◆ Що відбувається?

- Компанія активно розширює ринок, збільшує продажі.
- З'являються нові продукти або вдосконалюється існуючий.
- Відбувається набір персоналу, збільшення виробничих потужностей.

📌 Ключові виклики:

- Управління швидким зростанням.
- Конкуренція та необхідність зміцнення позицій.
- Ефективне масштабування бізнесу.

◆ Критерії переходу до наступного етапу:

- ✓ Встановлена чітка організаційна структура.
 - ✓ Прибуток зростає стабільно.
-

3. Зрілість (Стабілізація, Maturity)

◆ Що відбувається?

- Бізнес займає стійку позицію на ринку.
- Висока впізнаваність бренду, лояльність клієнтів.

- Налагоджені всі процеси управління та виробництва.

📌 **Ключові виклики:**

- Ризик втрати динаміки розвитку.
- Загроза конкуренції з боку молодих компаній.
- Потреба у диверсифікації (нові продукти, ринки).

◆ **Критерії переходу до наступного етапу:**

- ✓ Компанія інвестує у нові технології або ринки.
 - ✓ Висока фінансова стабільність.
-

4. Спад (Старіння, Decline)

◆ **Що відбувається?**

- Попит на продукцію знижується.
- Втрачається частка ринку через конкуренцію або технологічні зміни.
- Компанія може зазнавати фінансових труднощів.

📌 **Ключові виклики:**

- Пошук нових можливостей для зростання.
- Оптимізація витрат.
- Можливий продаж бізнесу або його реструктуризація.

◆ **Варіанти розвитку:**

- ✓ Реструктуризація та нова стратегія → повернення на ринок.
 - ✓ Продаж компанії або злиття.
 - ✓ Закриття бізнесу.
-

5. Відродження (Renewal) або Ліквідація (Exit)

◆ **Що відбувається?**

- Якщо компанія адаптується до нових умов, вона може знайти нову нішу та знову зростати.
- Якщо ні – відбувається банкрутство, продаж активів або трансформація бізнесу.

📌 **Приклад:**

📌 **Apple у 1990-х** – компанія була на межі банкрутства, але після повернення Стіва Джобса та виходу iPhone вона знову стала лідером ринку.

Які компанії можуть залишатися на етапі зрілості довго?

- Ті, що постійно оновлюють продукти (наприклад, Google, Amazon).

- Ті, що адаптуються до змін на ринку та технологіях.

Запитання: Хто такі вмотивовані працівники на Вашу думку? Що важливіше на даному етапі – компетентність чи мотивація працівників?

Функції управління персоналом на кожному етапі життєвого циклу підприємства


Кожен етап розвитку підприємства вимагає **різних підходів до управління персоналом**. Ось основні функції HR на кожній стадії:

1. Створення (Start-up)


 **Ключова мета HR:** Формування команди та створення основних HR-процедур.

Функції HR:

- Підбір ключових співробітників (часто це універсальні фахівці, готові виконувати різні ролі).
- Формування корпоративної культури та цінностей.
- Розробка базових кадрових документів (штатний розпис, контракти, політики компанії).
- Організація адаптації для перших співробітників (хоча б у мінімальному форматі).
- Управління мотивацією в умовах обмеженого бюджету (нефінансові методи: цікаві завдання, кар'єрний ріст).

 **Основний фокус:** швидкий найм ефективних фахівців та створення гнучкої системи управління персоналом.

2. Ріст (Growth)


 **Ключова мета HR:** Масштабування команди та побудова системного HR-менеджменту.

Функції HR:

- Масовий рекрутинг та автоматизація найму (HRM-системи, чат-боти, платформи для відбору кандидатів).
- Побудова системи адаптації нових співробітників.
- Впровадження системи навчання та розвитку персоналу.
- Формування системи мотивації та бонусів (KPI, премії, нематеріальні стимули).
- Розробка політик управління ефективністю (оцінка продуктивності, система 360°).
- Оптимізація внутрішньої комунікації (корпоративні портали, збори, тимбілдинги).

 **Основний фокус:** ефективне масштабування команди та оптимізація HR-процесів.

3. Зрілість (Maturity)

 **Ключова мета HR:** Оптимізація та підтримка високої ефективності персоналу.

Функції HR:

- Впровадження **комплексної системи управління талантами** (розвиток кар'єри, succession planning).

- Систематизація та діджиталізація HR-процесів (HR-аналітика, Power BI, HRM-системи).
- Регулярна оцінка персоналу (KPI, OKR, performance review).
- Управління корпоративною культурою та залученістю працівників.
- Програми лояльності для співробітників (соцпакети, бонуси, wellness-програми).
- Робота з employer branding – формування позитивного іміджу роботодавця.

✔ **Основний фокус:** утримання ключових співробітників та підвищення їх ефективності.

4. Спад (Decline)

📌 **Ключова мета HR:** Оптимізація витрат та реструктуризація персоналу.

◆ **Функції HR:**

- Аналіз ефективності персоналу та **скорочення витрат** на утримання кадрів.
- Перехід на аутсорсинг або оптимізація штатної структури.
- Антикризова комунікація з персоналом, щоб уникнути паніки та масових звільнень.
- Перепідготовка співробітників для нових ролей (upskilling, reskilling).
- Реорганізація системи мотивації (гнучкі зарплатні моделі, скорочення бонусів).

✔ **Основний фокус:** мінімізація витрат на персонал без втрати критичних компетенцій.

5. Відродження (Renewal) або Ліквідація (Exit)

📌 **Ключова мета HR:** Перезапуск або грамотне завершення діяльності підприємства.

◆ **Функції HR (залежно від сценарію):**

◆ **Якщо компанія відроджується:**

- Реструктуризація HR-функції та пошук нових кадрів.
- Впровадження **гнучких моделей роботи** (фріланс, аутсорсинг, проєктні команди).
- Зміна корпоративної культури під нові реалії.

◆ **Якщо компанія закривається:**

- Юридично коректне **звільнення персоналу** (виплати, компенсації).
- Підтримка працівників у пошуку нової роботи (програми переходу).

✔ **Основний фокус:** швидка адаптація персоналу до нових умов.

Висновки

На кожному етапі **HR-стратегія змінюється:**

- У **Start-up** – головне **знайти команду** та сформувати базові HR-процеси.

- У **Growth** – масштабувати бізнес та впроваджувати **ефективні системи мотивації та управління талантами**.
- На **Maturity** – зосередитися на **утриманні персоналу** та покращенні ефективності.
- У **Decline** – оптимізувати витрати та проводити **кризове управління**.
- На **Renewal/Exit** – або адаптувати HR-процеси, або коректно звільняти людей.

Тест Герцберга призначений для оцінки мотиваційних факторів працівника та визначення того, що є для нього важливішим у роботі: **фактори мотивації** (внутрішні стимули) чи **гігієнічні фактори** (зовнішні умови).

Основна ідея тесту

Він базується на теорії двофакторної мотивації **Фредеріка Герцберга**, згідно з якою:

- ◆ **Мотиваційні фактори** – стимулюють працівників до продуктивної роботи (цікаві завдання, визнання, відповідальність, кар'єрне зростання).
- ◆ **Гігієнічні фактори** – створюють комфортні умови, але не мотивують працювати краще (зарплата, умови праці, відносини з керівництвом і колегами).

Для чого використовується тест?

- ✓ Визначити, що більше впливає на працівника: **внутрішня мотивація** чи **зовнішні умови**.
- ✓ Допомогти керівникам знайти підхід до співробітників і підвищити їхню залученість.
- ✓ Використовувати результати для покращення HR-стратегії компанії.