

2. Долгова Л. І. Застосування адаптивних організаційних структур в сучасному підприємстві. *Ефективна економіка*. 2021. №3. URL: http://www.econotyu.nauka.com.ua/pdf/3_2021/79.pdf

3. Лепейко Т. І., Грузіна І. А. Концептуальні підходи до формування структури управління компетентною організацією. *Економічний простір*. 2023. №184. С. 107-113. <https://doi.org/10.32782/2224-6282/184-18>

УДК 331.108

Ноздрачьев С. В.,

здобувач третього рівня вищої освіти,
Національний університет «Києво-Могилянська академія»

КРАФТІНГ РОБОТИ (JOB CRAFTING) ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ЛОЯЛЬНОСТІ ТА БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

У сучасних умовах невизначеності, дефіциту кваліфікованих кадрів і високого рівня емоційного вигорання постає потреба в нових нематеріальних інструментах підвищення лояльності персоналу. Одним з таких підходів є job crafting — процес, під час якого працівники ініціюють зміни в межах своїх обов'язків для кращого узгодження з особистими цінностями, цілями та сильними сторонами (Wrzesniewski & Dutton, 2001) [1].

Поняття job crafting ґрунтується на теорії самовизначення (Self-Determination Theory), згідно з якою внутрішня мотивація зростає тоді, коли задовольняються базові потреби в автономії, компетентності та приналежності (Ryan & Deci, 2000) [2]. У цьому контексті job crafting може бути ефективним інструментом для підвищення залученості працівників (Bakker, 2011) [3].

Протягом 2024 року нами було проведено п'ять навчальних програм, спрямованих на розвиток професійної ідентичності та пошук автентичної ролі. Дві з них були реалізовані для ветеранів та військових у рамках діяльності Центру лідерства захисників України при НаУКМА. Три — для фахівців з громадських та комерційних організацій, що перебували в пошуку професійної трансформації. Загалом програму пройшли 208 учасників, з яких 156 було опитано після завершення. 37 осіб зазначили, що завдяки участі у програмі переосмислили своє ставлення до роботи та побачили нові можливості в межах поточної ролі без потреби змінювати місце праці.

На основі цього досвіду було створено практичну модель — «дорожню карту професійної навігації», яка включає сім етапів: 1) усвідомлення поточного стану, 2) аналіз та розуміння зовнішнього контексту, 3) виявлення власних сильних сторін, цінностей та інтересів, 4) формулювання бажаних професійних

ролей, 5) активний пошук можливостей, 6) перепроектування поточної роботи з інструментами картингу роботу (job crafting): зміни в задачах, взаєминах чи ставленні до роботи, 7) підтримка професійної ідентичності та емоційного зв'язку з роботою. Такий підхід дозволяє працівникам розглядати себе як суб'єктів власної професійної траєкторії.

На далі, заплановано емпіричне дослідження з використанням змішаних методів. Кількісне дослідження передбачає адаптацію та застосування опитувальника Job Crafting Questionnaire (Slemp & Vella-Brodrick, 2013) [4], шкали благополуччя PERMA-профілю, показника eNPS (Employee Net Promoter Score) Аналіз передбачає використання регресійних моделей для виявлення залежностей між рівнем job crafting та показниками лояльності, залученості та професійного благополуччя. Метою дослідження є емпірична перевірка гіпотези про те, що практика job crafting сприяє розвитку внутрішньої мотивації та лояльності працівників, а також формування практичних рекомендацій для HR-фахівців і менеджерів щодо впровадження відповідних інструментів.

Таким чином, впровадження практик job crafting в українських організаціях може бути дієвим інструментом в умовах високої плинності кадрів та нестабільності ринку. Практична модель, адаптована до українського контексту, має потенціал для широкого використання в освітніх, громадських і бізнес-середовищах. Наступним етапом дослідження стане порівняння результатів серед різних цільових груп (ветерани, працівники бізнесу, студенти).

Список використаних джерел:

1. Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). *Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. Academy of Management Review, 26(2), 179–201.*

2. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). *Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. American Psychologist, 55(1), 68–78.*

3. Bakker, A. B. (2011). *An evidence-based model of work engagement. Current Directions in Psychological Science, 20(4), 265–269.*

4. Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2013). *The Job Crafting Questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. International Journal of Wellbeing, 3(2), 126–146.*