



36

прикладів питань до Stay Interview

на основі 12 мотиваційних факторів





Як користуватися

Результати тесту показують, що мотивує кожного працівника. Ці питання допомагають перетворити їх на розмову, після якої людина бачить, що може задовольнити свої ключові потреби у вашій компанії.

1

Дізнайтеся три провідні фактори працівника.

Протестувати працівників можна тут:

dobrozhansky.com/team

2

На зустрічі поставте питання під ці фактори. Уточнюйте відповіді: попросіть приклад, розпитайте більше.

3

Домовтеся, що робите, хто відповідає і до коли.

І поверніться з відповіддю, як обіцяли.



Не обіцяйте того, що не зможете виконати.



1. Матеріальна винагорода

- «Як ти бачиш свій дохід через рік?» або «На яку суму заробітку ти би хотів/ла вийти в цілому?»
- «Що для тебе важливіше: стабільна зарплата чи можливість заробити більше залежно від результату?»
- «Що ти готовий/а взяти на себе, щоб заробляти більше?»

Зверніть увагу: *Гроші мотивують ненадовго й найкраще працюють як мотиватор для рутинної роботи або оплати за результат. Якщо людину не влаштовує сама зарплата, це питання умов праці, а не мотивації.*

2. Комфортне робоче місце

- «Чого тобі не вистачає із умов роботи?»
- «Що з цього ми можемо змінити найближчим часом?»
- «Як тобі зручніше працювати: в офісі, вдома чи змішано?»

Зверніть увагу: *За бажанням змінити робоче місце часто стоїть інший фактор: статус, визнання або бажання закритися від команди. Раптове бажання закритися буває ознакою демотивації після якоїсь невдачі.*

3. Чітка структура

- «Які правила чи інструкції допомогли б тобі працювати спокійніше?»
- «Де тобі зараз бракує ясності: у задачах, у правилах чи в тому, що від тебе очікують?»
- «Як тобі краще дізнаватися про зміни?»

Зверніть увагу: *Зміни такі люди сприймають важко. Кажіть про них заздалегідь і чітко: що буде по-новому і як це вплине на роботу працівника.*

4. Спілкування з людьми

- «З якими людьми й командами тобі було б цікаво працювати?»
- «Які спільні події чи формати роботи для тебе важливі?»
- «Де тобі зараз бракує спілкування з колегами?»

Зверніть увагу: *Таким людям краще давати задачі й премії на команду, а не на одного. Індивідуальні бонуси їх роз'єднують.*



5. Близькі стосунки

- «З ким у команді тобі найкраще працюється?»
- «Що допомогло б тобі почуватися тут своїм/своєю?»
- «До кого ти можеш звернутися, коли щось не виходить?»

Зверніть увагу: Для них важливі довіра й підтримка. Звільнення колег і конкуренцію вони переживають важко.

6. Визнання заслуг

- «Що тобі може допомогти зрозуміти, що твій внесок помічають?»
- «Від кого тобі найважливіше чути, що твоя робота цінна?»
- «Яку свою роботу за останні місяці ти вважаєш найкращою?»

Зверніть увагу: Без критеріїв визнання стає чорною дірою, яку неможливо заповнити. Домовтеся, як часто, в якій формі й від кого працівнику буде достатньо отримувати визнання.

7. Досягнення

- «Чого б ти хотів/ла досягти тут за рік?»
- «Що для цього потрібно і що вже є?»
- «Яку ціль ти візьмеш наступною, коли закриєш поточну?»

Зверніть увагу: Потрібні чіткі, вимірювані й досяжні цілі. Коли ціль досягнута, а нової немає, такі люди відчуваються непотрібними. І ці люди частіше погоджуються тільки на ті цілі, в які вони вірять, що їх можна досягти.

8. Влада та вплив

- «Чи хотів/ла б ти спробувати себе в ролі наставника/тімліда/керівника?»
- «На які рішення ти хотів/ла б впливати вже зараз?»
- «Яку відповідальність ти готовий/а взяти на себе?»

Зверніть увагу: З'ясуйте, для чого людині влада: щоб об'єднувати людей навколо цілей чи щоб отримувати більше ресурсів. Людям із високим показником варто розвивати управлінські компетенції.



9. Різноманітність і зміни

- «Що нове ти хотів/ла б спробувати?»
- «Куди ти можеш перейти після цього проєкту?»
- «Що з рутини ти хотів/ла б делегувати іншим, щоб узятися за нове?»

Зверніть увагу: Без нового такі люди самі знайдуть собі стимул, і не завжди корисний для компанії. Якщо їм не цікаво, то вони будуть шукати, як скинути роботу на інших. Поруч варто ставити тих, хто доводить справи до кінця.

10. Творчий підхід

- «Що в нашій роботі ти зробив/ла б інакше?»
- «Де тобі було б цікаво запропонувати свої ідеї?»
- «Що заважає тобі пропонувати ідеї зараз?»

Зверніть увагу: Ідеї з'являються лише в безпечному середовищі. Звинувачення, насмішки, конкуренція й KPI під бонуси креативність вбивають. Обіцяти матеріальну винагороду краще не за виконану роботу, а після її виконання.

11. Саморозвиток

- «В якому напрямку ти би хотів/ла розвиватися в нашій компанії?»
- «Як ти зрозумієш, що розвиваєшся тут?»
- «Яка задача чи навчання допомогли б тобі вирости вже цього року?»

Зверніть увагу: Людина може сама не знати, що для неї означає розвиток. Якщо компанія не може задовольнити цю потребу, краще сказати прямо. Для цих людей дуже добре підходить індивідуальний коучинг для застосування отриманих знань на практиці.

12. Цікава та корисна робота

- «Яка частина твоєї роботи здається тобі найкориснішою?»
- «Як, на твою думку, твоя робота впливає на результат компанії і на людей?»
- «Що мало б змінитися, щоб робота здавалася тобі кориснішою?»

Зверніть увагу: Корисність оцінює сама людина. Покажіть, де її частина в загальній картині.

ЩО РОБИТИ ДАЛІ →



Що робити далі

- 1 **Спитайте: «Чи все ми врахували? Чи лишилися питання, які ти хотів/ла б обговорити?»** Тут часто починається найцікавіше.
- 2 **Підсумуйте результати бесіди й погодьте їх із працівником.**
- 3 **Проговоріть, хто що робить і до коли.** Якщо відповіді на якесь питання поки немає, назвіть приблизний строк, коли ви до нього повернетесь.
- 4 **Зафіксуйте домовленості письмово:** це індивідуальний план працівника.
- 5 **Поверніться з відповіддю в названий строк, навіть якщо вона «ні».** Так з'являється довіра.
- 6 **На наступній зустрічі перевірте, що змінилося.**

Виникли питання?

Опишіть коротко свою ситуацію у [формі](https://dobrozhansky.com/anketa) – розберемо її на консультації.
dobrozhansky.com/anketa



Відскануйте, щоб відкрити форму

© Сергій Доброжанський, 2026. Можна ділитися з посиланням на джерело.
Модель 12 факторів мотивації – Шейла Річі та Пітер Мартін.