(cc) BY

Енбаева Мария Сергеевна
студентка
ФГБОУ ВО «Тюменский индустриальный университет»
г. Тюмень, Тюменская область
Василега Дмитрий Сергеевич
канд. техн. наук, доцент
Институт промышленных технологий и инжиниринга
ФГБОУ ВО «Тюменский индустриальный университет»
г. Тюмень, Тюменская область

ПОВЫШЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА ПУТЕМ ВОВЛЕЧЕНИЯ СОТРУДНИКОВ

Аннотация: *в данной статье рассмотрены подходы, методы, и принципы, способствующие повышению производительности труда. В работе также представлены последствия процесса усовершенствования по вовлеченности персонала.*

Ключевые слова: *производительность труда, сотрудники, работники, прибыль, персонал.*

Многие организационные лидеры понимают, что повышение производительности труда работников имеет тенденцию к увеличению прибыльности. Для повышения производительности труда существуют многие подходы, методы, и принципы.

Уменьшение недостатков

Успешное выполнение рабочих задач в организации зависит от усилия работников. Сильно занятые сотрудники – это активы организации, высокая степень вовлеченности сотрудников вносит существенный вклад в их агентство и помогает добиться организационного успеха [1].

Последствия для социальных изменений

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Повышение вовлеченности персонала может создать положительные изменения в социальной сфере, помощь организационных лидеров с целью повышения производительности труда, приведет к улучшению финансовой производительности организаций. Потеря производительности представляет собой пустоту в неисправной экономике. Увеличение доходности организации могли бы создать стабилизированную рабочую силу и увеличить существование организаций.

Организационная приверженность. Основу вовлеченности сотрудников и профессиональную настройку организационной приверженности, составляет три психологических компонента: желание, необходимостьи обязательство. Аффективная приверженность касается эмоциональных вложений работников для организации культуры, рабочих характеристик, и личностного взаимодействия коллег по работе. В профессиональной обстановке, аффективная лояльность важна, потому что она касается личного стремления работникаостаться в организации. Давления, которые влияют на приверженность сотрудников, могут послужить мотивирующим фактором, который повысит вовлеченность персонала [2; 3]. Давление может включать в себя ипотечные векселя, обучение в колледже, дети, и так далее. Понимание результатов вовлеченности персонала через опыт сотрудника – это основа повышения приверженности сотрудников. Конференция Совета ученых (2008) обнаружили, что 66% работников не чувствуют себя мотивированными, чтобы помочь своим организациям достичь своих бизнес-целей [4]. Организационное руководство должно принять мягкие меры, чтобы помочь сотрудникам стать более активнымив работе, и находится в согласии с потребностями организации.

Ведущая роль вовлеченности персонала. Быстрые темпы работы и социальные изменения вызвали исчезновение традиционного лидерства, потому что организациям приходится работать на уровнях, которые часто носят комплексный характер [5]. Такие понятия, как эмоциональный интеллект (ЭИ), восприимчивое дознание, и теории сложности затмевают традиционное лидерство (т. е. коллек-

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

тивное руководство, лидерство, трансактное лидерство). Организационные лидеры, которые охватывают ЭИ, смогут управлять использованием интеллектуального капитала, развивая свой персонал, чтобы быть открытыми для новых возможностей, становясь хорошо адаптируемыми и самостоятельными через вовлеченность персонала. В матричных организациях руководители должны стать гибкими, предоставляя возможные решения возникающих вопросов вовлеченности персонала. Кроме того, лидеры, которые становятся осведомленными в ЭИ, будут иметь инструменты для снижения напряженности и поднятии мотивации сотрудников [6]. Организационное руководство должно развивать ЭИ лидеров и руководителей в повышение организационной приверженности и укреплении эмоционального резонанса. Организационные лидеры должны понимать, что использование интеллектуального капитала вовлеченности персонала способствует идеальному выполнению задачи. Суровые, сжатые сроки и дефицит рабочей силы являются барьерами для повышения трудовой организации [7]. Организаций, чьи лидеры требуют завершение трудной задачи в более короткие периоды, чем прежние будут наблюдать снижение вовлеченности сотрудников.

Организационное поведение. Организационные лидеры, которые стремятся что-либо изменить, должны понимать, что вовлеченность персонала имеет прямую связь с социальной и поведенческой наукой. Организационное поведение-это изучение поведения работника [8]. Выполнение задания в команде подразумевает групповое взаимодействие. Надлежащее управление вовлеченности персонала может помочь снижению расходов, связанных с пониженной производительностью. Расходы, вызванные снижением производительности труда, могут отрицательно сказаться на существовании организации. Организационные лидеры, которые эффективно управляют использованием интеллектуального капитала, могут стать адаптированными и самодостаточными.

Последствия процесса усовершенствования по вовлеченности персонала

Неисправная глобальная экономика создала огромные изменения в способе ведения бизнеса [9]. Отсутствие ресурсов заставило организационных лидеров

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

больше думать о снижении затрат и увеличении производительности и эффективности. Инициативы по приросту производительности от поведенческого аспекта должен сопровождаться процессом реинжиниринга в повышении заинтересованности сотрудников.

Последствия инициатив по улучшению процессов. Инициативы по улучшению процессов помогли организационным лидерам выделять ресурсы для оптимизации вывода их рабочей силы вместо того, чтобы смотреть на рост производительности труда через вовлечение сотрудников. Следовательно, организационные лидеры используют постоянное совершенствование методов, таких как lean, Шесть Сигм для борьбы с результатами пониженной производительности [10]. Непрерывное улучшение-это метод, который помогает запускать процессы, более эффективно; однако, сосредоточив внимание на процессе совершенствования одного сотрудника, не увеличит производительность и вовлеченность всего персонала. Использование оптимизации рабочей силы помогает организационным лидерам в достижении своих организационных целей на снижение затрат.

Основы производительности. Производительность зависит от вовлеченности персонала, и удовлетворенности работой, организационной приверженности и мотивации сотрудников [11]. Организационный успех-результат служащих и достижение организации поставленной, миссия, цели [12]. Пассивный сотрудник может стать причиной снижения продуктивности организации, а активный сотрудник (с высокой степенью вовлеченности) может внести существенный вклад, который будет способствовать организационному успеху [13]. Это исследование было разработано, чтобы помочь организационным лидерам понять влияние работника на производительность. Вовлеченность персонала опирается на организационную приверженность, мотивацию и удовлетворенность трудом работников. Организационные лидеры, которые источают высокий уровень вовлеченности работников, будут достигать высоких уровней производительности организации.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Список литературы

1. Gruman J.A. & Saks A.M. (2011). Performance management and employee engagement. Human Resource Management Review, 21, 123–136. doi:10.1016/j.hrmr.2010.09.004

2. Macmillan-Kang D., Stewart J. & Kim H. (2011). The effects of perceived external prestige, ethical organizational climate, and leader-member exchange (LMX) quality on employees' commitments and their subsequent attitudes. Personnel Review, 40, 761–784. doi:10.1108/00483481111169670

3. Meyer J.P., Stanley L.J., & Parfyonova N.M. (2011). Employee commitment in context: The nature and implication of commitment profiles. Journal of Vocational Behavior, 80, 1–16. doi:10.1016/j.jvb.2011.07.002

4. Attridge M. (2009). Measuring and managing employee work engagement: A review of the research and business literature. Journal of Workplace Behavioral Health, 24, 383–398. doi:10.1080/15555240903188398

5. Lichtenstein B.B. & Plowman D.A. (2009). The leadership of emergence: A complex systems leadership theory of emergence at successive organizational levels. Leadership Quarterly, 20, 617–630. doi:10.1016/j.leaqua.2009.04.006

6. Hong Y., Catano V.M., & Liao H. (2011). Leader emergence: The role of emotional intelligence and motivation to lead. Leadership & Organization Development Journal, 32, 320–343. doi:10.1108/01437731111134625

7. Scherrer P., Sheridan L., Sibson R., Ryan M.M., & Henley N. (2010). Employee engagement with a corporate physical activity program: The global corporate challenge. International Journal of Business Studies, 18, 125–139. Retrieved from http://ecu.edu.au/faculties/business-and-law/research-activity/internationaljournal-of-business-studies

8. Martelli P.F., Stimmler M.K., & Roberts K.H. (2012). Organizational behavior. In V. S. Ramachandran (Ed.), Encyclopedia of human behavior (2nd ed., pp. 757–764). San Diego, CA: Academic Press. doi:10.1016/B978–0-12–375000–6.00263–9

9. McCuiston V.E., & DeLucenay A. (2010). Organization Development Quality Improvement Process: Progress Energy's Continuous Business Excellence Initiative.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Journal of Business Case Studies 6(6), 7–18. Retrieved from http://www.cluteonline.com/journals

10. Shafer S.M. & Moeller S.B. (2012). The effects of Six Sigma on corporate performance: An empirical investigation. Journal of Operations Management, 30, 521–532. doi:10.1016/j.jom.2012.10.002

11. Zigarmi D., Nimon K., Houson D., Witt D., & Dieh J.L. (2009). Beyond engagement: Toward a framework and operational definition for employee work passion. Human Resource Development Review, 8, 300–326. doi:10.1177/1534484309338171

12. Branson C.M. (2008). Achieving organizational change through values alignment. Journal of Educational Administration, 46, 376–395. doi:10.1108/09578230810869293

13. Gruman J.A., & Saks A.M. (2011). Performance management and employee engagement. Human Resource Management Review, 21, 123–136. doi:10.1016/j.hrmr.2010.09.004

14. Полещук Е.С. Повышение производительности труда путем вовлечения сотрудников [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://sibac.info/studconf/science/x/63899 (дата обращения: 06.06.2017).

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)