

Захаров Александр Викторович

канд. экон. наук, доцент

Потомская Илона Вадимовна

магистрант

ФГБОУ ВО «Орловский государственный

университет им. И.С. Тургенева»

г. Орел, Орловская область

ВОВЛЕЧЕННОСТЬ КАК ХАРАКТЕРИСТИКА УРОВНЯ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ ПЕРСОНАЛА

Аннотация: в данной статье рассматривается подход к оценке вовлеченности как характеристики уровня удовлетворенности трудом персонала. Рассматриваются некоторые лучшие практики формирования вовлеченности.

Ключевые слова: удовлетворенность трудом, вовлеченность персонала, текучесть кадров.

Проведенное в 2013 году консалтинговым агентством Axes Management совместно с Aon Hewitt исследование показало, что удовлетворенность трудом персонала в целом по России снизилась по сравнению с 2012 годом и составила 56%, а факторами вовлеченности стали: доверие руководству, культура эффективности, бренд работодателя, устойчивое развитие, согласованность стратегии.

Высокая вовлеченность сотрудников в работу определяет уровень продуктивности и превосходное качество сервиса, удовлетворение клиентов, растущие продажи и прибыль, а также рост доходов акционеров. Поэтому, рассмотрение лучших практик отечественных и зарубежных компаний и их методов повышения вовлеченности персонала представляет особый интерес в рамках данной выпускной квалификационной работы.

К примеру, компания Google для вовлечения работников использует предоставление каждому работнику свободного графика, согласно которому сотрудник один день в неделю может посвятить своему проекту, а при условии его успешного развития, получить повышение по службе.

Известен также неформальный подход компании к организации рабочего процесса. Так, сотрудники Google могут перемещаться по офису на самокатах и сегвеях, имеют возможность расслабиться с помощью массажа и медитации в специальной комнате для релакса или переключиться, играя в командные игры.

Таким образом, компания предоставляет сотруднику свободу для самореализации, обеспечивая ему максимально комфортные для работы условия и регламентируя только сроки и ответственность работника.

Другим примером создания эффективных инструментов вовлечения персонала является компания Zappos. В основе ее стратегии управления персоналом лежат ценности, которые способствуют активному вовлечению персонала,ощрению командной работы и участию работников в повышении эффективности деятельности компании в целом.

Одним из самых ярких и успешных примеров компаний, известных своей корпоративной культурой, направленной на повышение вовлеченности сотрудников, является фирма Тойота. Эта компания уделяет особое внимание своим сотрудникам, их развитию и обучению, привлечению к участию в управлении качеством производственных процессов. Основными факторами формирования вовлеченности работников в этой компании являются: поддержка инициатив, исходящих от рядовых сотрудников, делегирование полномочий, делегирование задач, предоставление рабочим свободы для принятия решений в разумных пределах, а также кайдзен.

Крупные российские компании тоже не стоят на месте и ищут адекватные решения для вовлечения персонала. Лидером в этой сфере можно выделить компанию «Сбербанк». «Сбербанк» активно использует методы вовлечения персонала в своей организации. Одним из методов вовлечения персонала в организацию стала корпоративная социальная сеть «Биржа идей», данный проект позволял сотрудникам предлагать свои идеи, инновации для улучшения работы банка и уменьшению его затрат. Лучшим участникам краудсорсинга положена материальная премия, а также служит для выявления профессиональных качеств (с целью потенциального карьерного роста).

На сегодняшний день в «Сбербанк» внедряется новый метод вовлеченности персонала – это «Бирюзовые» организации, которые имеют три характерные черты: самоуправление, целостность, эволюционная цель.

Интересен опыт компании «Takeda Россия». Когда в компании снизилась вовлеченность персонала, руководство стало инвестировать большие средства в обучение и развитие сотрудников на всех уровнях. Один из современных инструментов повышения вовлеченности – использование игровых элементов, геймификации. Так, например, сотрудники Home Credit and Finance Bank, качественно решая свои ежедневные задачи, зарабатывают внутреннюю корпоративную валюту НОМЕчки. Это дало результат: восприятие карьерных возможностей, а также обучения и развития улучшилось на 2 и 3 п.

Таким образом, анализ лучших практик показал, что разные компании используют свои методы и формы по вовлечению персонала. Выбор того или иного способа зависит от вида деятельности компании, масштабов производства, а также возможностей компании. И хотя нет универсального способа повышения вовлеченности, однако можно отметить, что подходы компаний лидеров к созданию условий, способствующих раскрытию трудового потенциала сотрудников, характеризует следующее:

- направленность на постоянное совершенствование сотрудников;
- создание и поддержание корпоративной культуры;
- создание индивидуальной, нематериальной системы мотивации.

Те компании, которые заинтересованы в росте и развитии своего потенциала, несмотря на кризис, должны будут выстроить свои бизнес-стратегии с учетом необходимости соблюдения этих принципов.

Список литературы

1. Мандрикова Е.Ю. Взаимосвязь увлечённости работой, личностных ресурсов и удовлетворенности трудом сотрудников / Е.Ю. Мандрикова, А.А. Горбунова // Организационная психология. – 2015. – №12. – С. 2–22.
2. Луцкина В.В. Управление вовлеченностью персонала / В.В. Луцкина, А.Н. Онучин // Журнал HRTimes. – 2016. – №20. – С. 19–21.