

Мигалкина Алена Леонидовна

студентка

Финансово-экономический институт

ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

**ВОВЛЕЧЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА В РАБОЧИЙ ПРОЦЕСС
(НА ПРИМЕРЕ ОДНОГО ИЗ ФЕДЕРАЛЬНЫХ ОРГАНОВ
ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ Г. ЯКУТСКА)**

***Аннотация:** в данной статье рассмотрены основные аспекты понятия «вовлечённость персонала». Отражены цель, объект и предмет исследования. Приведена выборка исследования. В работе перечислены основные результаты вовлечённости персонала в рабочий процесс.*

***Ключевые слова:** персонал, вовлечённость, отношение к труду.*

Актуальность заключается в том, что в настоящее время проблема вовлеченности персонала в работу организации является одной из самых актуальных в сфере управления персоналом. Создание и поддержание высокой степени вовлеченности работников в трудовой процесс прямо пропорционально влияет на эффективность деятельности организации и производительность труда. Вовлечённость является важнейшей социологической характеристикой коллектива. По своей сущности она аналогична экономической характеристике его производственной деятельности – производительности труда. Вовлечённость напрямую влияет на эффективность деятельности организации, то есть при минимальных затратах средств и времени достигается оптимальный результат.

Целью данной работы является изучить вовлеченность сотрудников в рабочий процесс. Объект исследования – сотрудники одного из федеральных органов исполнительной власти г. Якутска. Предмет исследования – уровень вовлеченности персонала в рабочий процесс.

Основным методом исследования является метод «тестирования». Для выявления уровня вовлеченности персонала в рабочий процесс было проведено анкетирование с вопросами, сформулированными по принципу семантического дифференциала, на основе методики расчета индекса вовлечённости персонала Е.А. Скрипитуновой [3].

Энтузиазм, живой отклик на нововведения, стремление выполнить поставленную задачу наилучшим образом, фонтан идей, гордость за профессию – все это проявления вовлечённости работника [4].

Понимать каков именно уровень вовлечённости персонала и отдельных его групп в дела компании, от каких факторов он зависит очень важно для грамотного управления персоналом

Вовлечённость персонала – это физическое, эмоциональное и интеллектуальное состояние, которое мотивирует сотрудников выполнять их работу как можно лучше [2].

Отношение к труду – понятие, означающее совокупность реальных мотивов трудовой деятельности личности, таких, как, например, ориентации на заработок, на отношения с коллегами по работе, на общественную значимость труда, его содержание, достижение признания среди знакомых или определенного социального статуса [1].

В данном социологическом исследовании приняло участие 20 человек. Из общего числа респондентов – 20 женщин (95%) и 1 мужчина (5%). Возрастной состав членов коллектива от 23 до 62 лет. Средний возраст сотрудников данного отдела 36 лет. Уровень образования: высшее – 95% (20 чел.), среднее – 5% (1 чел.). Стаж работы в данной организации сотрудников составляет от 0,5 года до 20 лет. Средний стаж работников составляет 8 лет.

Таким образом, по результатам проведенного исследования изучения вовлечённости в рабочий процесс работников одного из федеральных органов исполнительной города Якутска, можно сделать вывод, что в целом, исходя от ответов сотрудников на вопросы, что уровень вовлечённости является высоким. В ходе

исследования мы обнаружили, что уровень осознания у сотрудников своих функций и обязанностей. Данные так же показали высокий результат понимания работниками критерии и основания оценки работа, затруднения на вопрос были выявлены у сотрудников со стажем до 5 лет. В процессе исследования выявили высокий показатель вовлечённости сотрудников и руководителя в процесс делового общения в коллективе, то есть работники наделены хорошим вниманием со стороны коллег и руководителя и они заинтересованы в результатах труда друг друга. Показатели ниже высокого, но выше среднего были установлены в обеспеченности условиями для качественного выполнения работы. Выяснили, что сотрудники в преобладающем большинстве утверждают о том, что имеют интересную работу и возможность развиваться. Но анализ по стажу выявил, что сотрудники с самым высоким стажем считают свою работу интересной и имеют возможность развития. А также сотрудники с большим стажем больше чем остальные осознают важность работы и гордятся своей профессией и организацией, в которой работают. Сотрудники с низким стажем более нейтрально относятся к своей работе и организации. Исходя из вышесказанного, мы можем утвердить, что у сотрудников отдела выездных проверок высокий уровень вовлечённости в рабочий процесс.

Список литературы

1. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – 4-е изд., доп. и перераб. – М.: Инфра-М, 2010. – 695 с.
2. Кибанов А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учеб.-практ. пособие / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: Проспект, 2014. – 64 с.
3. Скриптунова Е.А. Методика расчета индекса вовлеченности персонала // Управление человеческим потенциалом. – 2010. – Т. 2. – С. 97–109.
4. Эверстова Л.М. Роль системы управления персоналом в развитии кадрового потенциала / Л.М. Эверстова, У.С. Борисова // Экономика, финансы и ме-

неджмент: тенденции и перспективы развития. Сборник научных трудов по итогам международной научно-практической конференции. – Инновационный центр развития образования и науки, 2014. – С. 171–174.