

*Окулик Маргарита Сергеевна*

студентка

ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский

Нижегородский государственный

университет им. Н.И. Лобачевского»

г. Нижний Новгород, Нижегородская область

## **ВОВЛЕЧЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА В ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ**

*Аннотация:* в статье вовлеченность персонала представлена как важнейший инструмент кадровой политики организации, а также как особенность персонала, выражающаяся в уважительном отношении к организации и ее деятельности, осознании своего вклада в развитие организации, стремлении профессионального и личностного роста через проявление инициативы.

*Ключевые слова:* вовлеченность персонала, лояльность, уровень вовлеченности.

Вовлеченность и лояльность сотрудников является довольно важным и основным критерием кадровой стабильности любой организации, который показывает отношение и заинтересованность сотрудника в успешном развитии этой организации и его профессиональном росте в ней. Вовлеченный сотрудник способствует повышению конкурентоспособности компании, принимает и поддерживают организационную структуру компании и способствует созданию благоприятного рабочего климата в коллективе. Грамотное управление кадрами дает компании конкурентное преимущество на рынке.

Так как деятельность любой организации направлена на получение прибыли, главной проблемой в достижении целей является поддержание и повышение экономической эффективности деятельности организации. Возможным вариантом решения данной проблемы является формирование и повышение уровня лояльности и вовлеченности персонала.

В настоящее время некоторые HR-специалисты считают эти понятия идентичными, а некоторые, наоборот, существенно разными. Преданность, верность,

приверженность, привязанность – эти понятия имеют схожий смысл, но условно их можно разделить на:

а) лояльность – поведение, основанное на принуждении;

б) вовлеченность – поведение, основанное на инициативе, внутреннем желании.

«Лояльность – это приверженность делу фирмы, появляющаяся благодаря эффективной подготовке кадров, идентификации личных интересов с успехом компании и, наконец, человеческая связь между подчиненным и его начальником» [3]. Проще говоря, основой лояльности служит одностороннее принуждение, навязывание чувства долга, когда работник обязан выполнять свои трудовые функции и у него нет личной заинтересованности в конечном результате. Организация привязывает такого работника оплатой труда и другими мотивационными программами.

Вовлеченность – это показатель взаимоотношений «организация – работник». При этом работник готов к выполнению действий, которые могут выходить за рамки своего функционала, прилагать дополнительные усилия, рекомендовать свою компанию в качестве надежного работодателя, а также работать в компании как можно дольше [1]. Вовлеченные сотрудники реже увольняются, совершают меньше краж и прогулов, и к тому же создают больше прибыли, чем лояльные. На вовлеченность влияют такие факторы, как отношения сотрудника с руководителем, отношения с другими сотрудниками, возможность карьерного роста, обучения, получения премий и т. д.

Вовлеченный сотрудник принимает активное участие в деятельности компании; эффективно использует рабочее время; самостоятельно расширяет свой функционал, стремится к развитию рабочих навыков; не нуждается в постоянном контроле со стороны руководителя, своевременно и качественно выполняет поставленные задачи; быстро адаптируется к происходящим изменениям; ответственный, настойчив.

Вовлеченностью можно назвать совпадение интересов, целей и ценностей сотрудника и организации. При низком уровне сплочённости никогда не будет

достигнут высокий уровень эффективности деятельности организации и наоборот [2].

Для того, чтобы повысить степень вовлеченности персонала организации, нужно грамотно проанализировать само понятие вовлеченность, провести анализ нынешнего состояния этой организации, выявить главные проблемы и причины их появления и предпринять все необходимые действия по их устранению и повышению уровня заинтересованности сотрудников данной организацией. Руководитель компании должен поддерживать прямые коммуникации с сотрудниками, а не только с представителями подразделений, поддерживать групповую работу и участие сотрудников при принятии групповых решений, улучшать возможности работника на перспективу.

Можно выделить несколько основных аспектов, повышающих вовлеченность персонала:

1) система наставничества повысит уровень заинтересованности новых сотрудников и ускорит период адаптации в коллективе;

2) информировать сотрудников обо всем, что происходит в организации;

3) поощрять инициативность работника. Опытный работник лучше любого руководителя знает, как изменить рабочий процесс на его участке в лучшую сторону. Такой сотрудник будет чувствовать свою принадлежность компании и его производительность повысится за счет заинтересованности в выдвижении новых идей;

4) поручение высокововлеченным работникам различных задач, так как выполнение одних и тех же обязанностей снизит заинтересованность любого сотрудника.

Формирование вовлеченности сугубо индивидуальный процесс, так как каждый сотрудник имеет свое мировоззрение и темперамент. Поэтому не всех сотрудников можно вовлекать и мотивировать только нематериальными вознаграждениями, для кого-то наиболее приоритетным будет являться именно материальное стимулирование.

В настоящее время любой руководитель должен знать, что сотрудники являются ценным ресурсом организации. Именно поэтому заниматься вовлеченностью персонала должен непосредственно руководитель, так как на него смогут равняться все сотрудники этой организации. А для того, чтобы создать условия, в которых вовлеченность сотрудников может увеличиться, необходимо:

1) создание сильной корпоративной культуры;

2) создание благоприятной психологической обстановки, так как в напряженной обстановке, каждый сотрудник думает о себе и своем комфорте, но никак не о работе. Многих сотрудников мотивирует именно комфортные психологические условия;

3) вдохновляющее лидерство;

4) концентрация на развитии личностных талантов работника;

5) обозначение четкой цели и миссии компании. Каждый сотрудник должен понимать состояние дел, если организация живет одним днем, то и персонал будет работать аналогично, без глобальных целей и уверенности в карьерном и профессиональном росте.

б) реализация политик и процедур, соответствующих целям организации.

Выполнение данных управленческих компонентов позволит значительно увеличить вовлеченность персонала.

В заключение хотелось бы отметить, что исследование вовлеченности персонала является первостепенной задачей в любой организации. Чем больше каждый работник заинтересован в своей работе, тем выше его производительность, а, следовательно, выше успех и прибыль организации, и больше возможностей ее дальнейшего развития.

### ***Список литературы***

1. Герчикова И.Н. Менеджмент: учебник / И.Н. Герчикова. – 3 изд. – М.: Юнити, 2008. – С. 12–27.

2. Коновалова В. Управление вовлеченностью персонала: факторы успехов и неудач / В. Коновалова // Кадровик. – 2014. – №9. – С. 74–84.

3. Свергун О. Вовлеченность персонала: ценное преимущество [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.pro-personal.ru/journal/870/460105/>.

4. Кириллов А.В. Технологии управления персоналом и конъюнктура / А.В. Кириллов / Социальная политика и социология. – 2014. – №4 (105). – С. 173–185.