

ВОВЛЕЧЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ КАК ФАКТОР УСПЕХА КОМПАНИИ

***Аннотация:** В статье рассматривается понятие вовлеченности персонала и подходы к оценке ее уровня в компаниях. Вовлеченность персонала раскрывается их позитивным, уважительным и одобряющим отношением к компании, руководству, в принятии целей и миссии компании. Представлены методы и подходы к исследованию вовлеченности персонала.*

***Ключевые слова:** вовлеченность персонала, факторы вовлеченности, методы исследования, приверженность.*

***Annotation:** The article discusses the concept of staff involvement and approaches to assessing its level in companies. Employee engagement is revealed by their positive, respectful and approving attitude towards the company, management, in accepting the goals and mission of the company. Presents methods and approaches to the study of staff involvement.*

***Key words:** employee engagement, engagement factors, methods of research, commitment.*

В соответствии с современной ценностно-поведенческой парадигмой, основополагающую роль в формировании различных типов и видов динамических способностей компании играют способности к обновлению ценностных ориентаций на основе сотрудничества, диалога и совместного поиска решений [1]. В связи с этим, в настоящее время основным ресурсом,

являющимся ключевым фактором каждой компании, становится человеческий ресурс. В результате все современные организации находятся в зависимости от способностей своего персонала и их вовлеченности в работу. Грамотно подобранный трудовой коллектив, команда единомышленников и партнеров, которые способны осознавать и реализовывать стоящие перед компанией задачи — важнейшее условие выживания фирмы в условиях кризиса и её дальнейшего успеха [2].

Показатель вовлеченности позволяет оценить степень удержания персонала и при высоких уровнях вовлеченности дает возможность компании добиваться стратегических целей, формируя такие условия для работника, которые благотворно влияют на его эффективную трудовую деятельность и положительно сказываются (по итогу) на успешности компании.

Таким образом, вовлеченность можно определить, как физическое, эмоциональное и интеллектуальное состояние, которое мотивирует сотрудника выполнять его работу как можно лучше [3].

Вовлеченность является показателем взаимоотношений между сотрудником и компанией. При этом сотрудник готов к выполнению действий, которые могут выходить за рамки его функционала, прилагать дополнительные усилия, а также рекомендовать свою компанию в качестве надежного работодателя и работать в компании как можно дольше [4].

Факторами, влияющими на вовлеченность персонала, являются: взаимоотношения с руководством; коллектив; условия работы; карьера и возможности обучения; политика организации.

Многие компании определённо понимают, где располагается ресурс увеличения производительности. Это сотрудники, вовлеченные в работу, мотивированные, обладающие средствами для её исполнения и получающие достойную оплату. Вовлеченность каждого работника в трудовую деятельность, признание его вклада, возможность иметь свой голос, осознавать свою значимость в успешности организации - это и есть ресурс настоящей производительности.

Вовлеченность персонала становится темой, интересующей многие компании: эмоциональная привязанность сотрудника к компании, стремление вкладывать больше сил в свою трудовую деятельность, по итогу конвертируются в средства. По этой причине работодатели ищут новые методы, как воодушевить персонал работать в полную силу. Основным фактором, влияющим на уровень вовлеченности сотрудников, является возможность и степень влияния сотрудника на организацию. [5].

Методы исследования вовлеченности персонала. Исследователи, с целью измерения степени вовлеченности, создали подходы к измерению вовлеченности персонала. Таких подходов существует различное множество, рассмотрим самые распространенные (Таблица 1).

Таблица 1. Сравнительная таблица методов исследования вовлеченности

Метод	Сущность метода
«ЭКОПСИ-Консалтинг»	Выделяется 2 типа вовлеченности: приверженность своей работе (сотрудник увлечен собственной работой и находит в ней смысл, интерес и удовлетворение); приверженность успеху компании (сопричастность, заинтересованность и ответственность за успех отдельного департамента и организации в целом) [8]. Совокупность характеристик даст возможность отнести определенного работника к 1 или 2 типу.
Q12	12 вопросов об уровне материального и технического оснащения рабочего пространства, степени производительности труда персонала, социально-психологическом климате коллектива, развитии на профессиональном уровне, собственной приверженности ценностям фирмы и др. Анализ вовлеченности позволит отнести сотрудника к одной из следующих категорий: Вовлеченные сотрудники (сотрудники достаточно сильно связаны с компанией и стремятся повысить ее эффективность); Сотрудники с невысоким уровнем вовлеченности (сотрудники не прикладывают особых усилий);

	<p>Активно отключенные сотрудники (сотрудники не довольны работой в компании и отрицательно отзываються о ней среди коллег) [6].</p>
Tower Watson	<p>Метод предлагает разделить сотрудников на 3 категории в зависимости от того как они:</p> <p>Думают (в какой степени работники понимают ожидания руководства и какие цели преследует компания);</p> <p>Чувствуют (сотрудник дает оценку собственного отношения к организации в целом);</p> <p>Действуют (инициативен, прикладывает больше усилий, вносит новизну в свою деятельность, что полезно сказывается на организации)</p> <p>В целях улучшения качества работы и повышения вовлеченности сотрудников консультанты предлагают улучшить благосостояние сотрудников; рассмотреть социально-психологический климат, на возможность корректировки или его формирования, для создания здоровой и продуктивной рабочей среды; подобрать руководителей, которые смогут добиться не только поставленных целей, но и желаемого поведения их сотрудников [7].</p>
Hewitt Associates	<p>Рассматривает 3 основных показателя:</p> <p>«говорит» (положительно отзывається о фирме в общении с коллегами, возможными сотрудниками и клиентами);</p> <p>«остається» (желание работать в компании длительное время, быть частью фирмы);</p> <p>«стремиться» (старается прилагать дополнительные силы, чтобы способствовать успеху бизнеса).</p>

Рассмотренные методики в большей части относятся к анализу качественных характеристик и не дают количественных оценок степени вовлеченности работников в деятельность. Для проведения правильного анализа вовлеченности в первую очередь необходимо изучить существующие инструментари, оценить внутреннюю ситуацию в компании, ее внешнее окружение, понять необходимость последующих организационных изменений в

результате проведения исследования вовлеченности и помнить о возможных рисках при нововведениях.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бирюкова В.В., Бирюков В.В. Стратегическое управление промышленным предприятием: особенности формирования в условиях инновационной конкуренции // Вестник омского университета. 2019. №1. С.13-22
2. Кириллов А.В. Технологии управления персоналом и конъюнктура // Социальная политика и социология. 2014. №4 (105). С. 173-184
3. Соловейчик А.В. Лояльность персонала и факторы, характеризующие организацию [Электронный ресурс] / А.В. Соловейчик // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена, №125/2010 – URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/loyalnost-personala-i-factory-harakterizuyuschie-organizatsiyu> (дата обращения 22.04.2019).
4. Коновалова В. Управление вовлеченностью персонала: факторы успехов и неудач // Кадровик. 2014. №9. - С 74-84.
5. Харский К.В. Благонадежность и лояльность персонала. СПб: Питер, 2011. С. 76-93.
6. Gallup. Engage your Employees to see high performance and innovation, Gallup, 2019. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.gallup.com/workplace/229424/employee-engagement.aspx> (дата обращения 20.04.2019).
7. Towers Watson. From recession to recovery: how far, how fast, how well prepared? London, Towers Watson, 2010. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.towerswatson.com/research/1551> (дата обращения 22.04.2019).
8. Экопси Консалтинг [Электронный ресурс] URL: <http://www.ecopsy.ru/publikatsii/vovlechennost-personala-otizmereniya-k-upravleni.html> (дата обращения: 22.04.2019)