

## Вовлеченность сотрудников в системе управления персоналом

Научный руководитель – Нечаева Ирина Игоревна

*Титова Надежда Михайловна*

*Студент (бакалавр)*

Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых, Гуманитарный институт, Владимир, Россия

*E-mail: nadya.titova.1999@mail.ru*

В настоящее время все большую популярность в сфере управления и менеджмента набирает утверждение, что работник является одним из главных звеньев в структуре организации, поскольку именно от него и качества выполняемой им работы зависит успех и прибыль предприятия. Перед каждым работодателем стоит задача оптимизации условий труда, создание благоприятной среды для работы, уменьшение текучести кадров, а также вовлечение сотрудников в процессы по улучшению деятельности организации.

Ключевым понятием в эффективности организации в данном направлении выступает термин «вовлеченность». Вовлеченность персонала - есть осознание работниками себя как части организации, принятие и усвоение ее ценностей, корпоративных принципов и миссии. Это желание и стремление индивида выполнять большее количество поставленных перед ним задач, прилагать максимум усилий и возможностей для получения эффективного результата. Сотрудники Британского исследовательского института CIPD понимают под «вовлеченностью» концентрацию работника на задаче, удовлетворённость своей ролью, а также приверженность к организации и её целям и ценностям [4].

Руди Карсан и Кевин Круз отмечают, что вовлеченные сотрудники - те, кто готов приложить к своему делу дополнительные усилия не только ради собственной выгоды, но и ради успеха компании. Вовлеченность сотрудника в работу определяется степенью, в которой он мотивирован на успех организации и прилагает собственные усилия к выполнению задачи для достижения компанией поставленных целей. Это определение подразумевает, что речь идет о внутреннем эмоциональном состоянии. Оно предшествует двум другим состояниям: более высокой степени приверженности своей работе и желанию остаться именно в этой организации. В этом смысле вовлеченность хотя и не характеризует, но обуславливает более высокую производительность [1, 3].

Вовлеченность неразрывно связана с такими понятиями как удовлетворенность различными аспектами рабочих условий, лояльность и благонадежность сотрудников организации. Но каждый из перечисленных компонентов в отдельности не обеспечивает устойчивую вовлеченность персонала в трудовой процесс организации.

Главное отличие вовлеченности от удовлетворенности текущим состоянием заключается в том, что вовлеченность подразумевает под собой активное состояние индивида, источником энергии которого являются эмоции. Именно сверхнормативная активность позволяет работнику проявлять инициативу в принятии решений, высказывать свое мнение по поводу оптимизации выполнения производственных задач, брать на себя дополнительные должностные обязанности, результат выполнения которых, превзойдет ожидания клиентов, коллег и руководства. Удовлетворенность же текущим состоянием - явление пассивное. Оно предполагает удовлетворенность перспективой как продвижения по карьерной лестнице, так и личностного роста сотрудника, удовлетворенность организацией рабочего процесса и оборудованием рабочего места, удовлетворенность взаимоотношений с руководящими лицами и благоприятным климатом внутри коллектива.

Важной составляющей вовлеченности также является понятие «лояльность». Лояльность определяется положительным отношением работника к организации и, в частности, к руководству [2]. Такой сотрудник дорожит своим местом в компании, рекомендует организацию в качестве работодателя, вкладывает дополнительные усилия, чтобы достичь максимального результата, проявляет инициативу в освоении нового материала и самообразовании. Лояльный работник верен своей организации, его цели совпадают с целями и ценностями компании, он стремится быть полезным и готов жертвовать своим личным временем ради достижения успеха.

Благонадежность как компонент вовлеченности сотрудников характеризуется их законопослушностью, соблюдением норм и правил, установленных организацией, повышенным вниманием к возможным для нее угрозам и готовностью нести ответственность за соблюдение безопасности [2]. Отсутствие благонадежности или низкий ее уровень ставит под угрозу эффективность производства, в следствие чего может возникнуть ухудшение качества продукции, текучесть кадров, использование сотрудниками ресурсов компании в личных целях, утечка служебной информации.

Во избежание всего вышеперечисленного организациям следует проводить анализ вовлеченности персонала на регулярной основе, достаточно одного-два раза в год. Ежегодное проведение данной процедуры поможет предупредить сбои в работе подразделений компании, латентные проблемы коммуникации и взаимопонимания между руководителем и исполнителями, зарождение и развитие различных корпоративных недугов.

Обнаружение низкого индекса вовлеченности свидетельствует о том, что есть упущения в структуре управления персоналом, об ошибках в постановке кадрового распределения, низкой мотивированности сотрудников, обучении и переподготовке кадрового резерва.

В заключение вышеизложенного, хотелось бы отметить, что работодатель при приеме сотрудников на работу должен учитывать не только набор профессиональных качеств, знания и опыт, но и желание работать на благо компании, обучаться и развиваться, быть частью организации, прикладывать максимум усилий ради достижения общих целей. Организация должна всячески вовлекать и мотивировать своих работников, поскольку только вовлеченный сотрудник способен повысить уровень производительности и эффективности компании, от чего зависит ее конкурентоспособность и положение на рынке.

### Источники и литература

- 1) Брюховецкая Н.Е., Черная А.А. Формирование вовлеченности сотрудников в работу предприятий // Стратегия и механизмы регулирования промышленного развития. Киев. 2013. № 5. С. 3-21.
- 2) Долженко Р.А. Удовлетворенность, лояльность, вовлеченность персонала: уточнение и конкретизация понятий // Вестник Алтайского Государственного аграрного университета. Барнаул. 2014. №9 (119) С. 157-162.
- 3) Карсан Р. Компания мечты. Почему в успешных компаниях говорят «мы» / Руди Карсан, Кевин Круз; пер. с англ. Е. Вахраневой. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2012. С. 248.
- 4) Царенко С. Увлечение вовлечением: что нужно сделать, чтобы сотрудники работали «с огоньком»? // Кадровик.ру. 2012. № 6.