Гагиева Л.Р.

Вовлеченность персонала как инструмент повышения эффективности бизнеса

ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет имени А.А.Кадырова»
(Россия, Грозный)

doi: 10.18411/trnio-11-2021-92

Аннотация

Любая бизнес-организация стремится к увеличению прибыли и повышению эффективности. На современном рынке с развитием западных компаний и появлением поколения «Y» в российских организациях актуальным стало использование новых методов управления персоналом, в том числе методов повышения уровня участия персонала.

Ключевые слова: кадры, персонал, вовлеченность персонала, поколение, поколение «Y», исследование вовлеченности.

Abstract

Any business organization strives to increase profits and improve efficiency. In the modern market, with the development of Western companies and the emergence of generation "Y" in Russian organizations, it has become relevant to use new methods of personnel management, including methods of increasing the level of personnel participation.

Keywords: personnel, personnel, personnel engagement, generation, generation "Y", engagement research.

Недостаточная управленческая квалификация, трудности в формулировании организационных стратегий, ошибки в общении между владельцами бизнеса и высшим руководством - эти и многие другие проблемы менеджмента существуют практически во всех компаниях в современной России. Остатки прошлого в сознании менеджеров не дают возможности мыслить по-современному и не боятся перемен. Поколение X среди топ-менеджеров большинства компаний в России отказывается от внедрения новых технологий и методов, когда речь идет о ведении бизнеса и управлении персоналом компании. Многие компании, от крупных федеральных организаций до относительно небольших организаций со 100 сотрудниками, сейчас изо всех сил пытаются адаптироваться к изменениям, которые определил рынок труда. Если для первой крупной бюрократической машины, не готовой к изменениям, все будет ясно, а долгосрочные управленческие решения станут неактуальными из-за срыва сроков, то маленьким компаниям все станет проще.

Поколение Y, сильное и смелое, готовое меняться и рисковать. Мы не говорим о персонале производственной линии. Владельцы бизнеса и топ-менеджеры не боятся рисковать и пробовать новые бизнес-модели для компании. В новой бизнес-среде, в постоянно меняющейся экономике и инновационных технологиях тема задействованной команды особенно важна. Тема участия персонала используется в кадровом процессе всего несколько лет, но активно внедряется в деятельность ведущих компаний разных стран. Поэтому выбранная тема особенно актуальна для России, потому что она затрагивает многих людей и бизнес-процессы, а кроме того, это также прозрачный инструмент для исследования многих, связанных с возможностью влияния людей на фактор развития компании [1].

В более поздних работах, вовлеченность сотрудников чаще определяется через понятия приверженности, близкие лояльности, например, как эмоциональная и интеллектуальная приверженность организации, или модели вклада и инвестиций: как количество произвольных усилий, вкладываемых сотрудниками в выполнение своей работы. Хотя большинством исследователей признается, что вовлеченность сотрудников является многогранной конструкцией, как и было ранее предложено Каном, регулярно появляются попытки дать простое и однозначное определение.

Это типичный бизнес-тренд: простые и понятные решения всегда предпочтительнее комплексных. Поэтому Трасс и его коллеги просто определили вовлеченность сотрудников как «энтузиазм по поводу работы», который, по их мнению, отражает общую тему и пронизывает всю психологию, определенную Каном в трех измерениях вовлеченности. Робинсон и партнеры определяет участие как «шаг от обязательства», исходя из традиции здравого смысла в управлении. Многие топ-менеджеры в российских компаниях используют похожие выражения при определении своего понимания вовлеченности сотрудников.

Еще одна тенденция участия в теоретическом понимании - это привлечение к интуитивно понятным и популярным структурам теории обмена в деловой среде. Сакс сказал, что можно найти прочную теоретическую основу для объяснения вовлеченности сотрудников в теорию социального обмена.

Основной принцип теории социального обмена заключается в том, что отношения между сотрудниками и организациями со временем перерастают в доверительные и стабильные взаимные обязательства, если обе стороны соблюдают определенные «правила» обмена. Таким образом, вмешательство этого метода интерпретируется как тот факт, что сотрудники готовы вкладывать свои познавательные способности, навыки и эмоциональный капитал в деятельность организации в обмен на ресурсы и преимущества, предоставляемые компанией [2].

В современных условиях компания должна сделать акцент на участии персонала как на основе определения перспектив своего развития, ведь только он может обеспечить реализацию самых амбициозных стратегических мер компании. Конечно, степень участия индикаторного персонала может быть разной в зависимости от многих факторов: размера организации и ее ресурсов; отрасли бизнеса и типов продуктов, которые она предоставляет; диверсификации; четкой миссии); персонала компании; различные этапы жизненного цикла организации; степень готовности персонала решать организационные задачи и т. д.

Опрос вовлеченности, проведенный в одной из компаний, выявил некоторые из наиболее важных вопросов. К ним относятся отсутствие единого поля информации, неправильные управленческие оценки процессов, влияющих на бизнес-результаты, а также конфликты между поколениями в причинах конфликтов. Благодаря использованию различных методов исследования - сравнительных методов, методов экспертной оценки, методов бенчмаркинга и систематических методов - были выявлены следующие аспекты. При решении проблемы уменьшения конфликта интересов необходимо обращать внимание на различия: конфликтность, загруженность, личные усилия и результаты взаимоотношений, рабочие интересы, лояльность к компании, рейтинги мотивационных факторов [3].

Кроме того, следует отметить, что решающим фактором при внедрении управленческих инноваций является психологическая подготовка персонала к принятию изменений. В настоящее время принято различать шесть основных форм инноваций: принятие инноваций и активное участие в их реализации; пассивное принятие инноваций; пассивное отклонение инноваций; активное отклонение инноваций и противодействие; активное отклонение, связанное с оказанием сопротивления инновациям; крайние формы отклонения нововведение. Степень принятия или неприятия управленческих инноваций является основой для конфликта интересов. Естественным регулятором является степень участия сотрудников. Чтобы разрешить конфликт интересов, нам нужно приложить большие усилия и сформулировать некоторые меры по уменьшению недопонимания между поколениями в целом [4].

Подводя итог, можно сделать вывод, что в современном обществе менеджмент все больше склоняется к привлечению сотрудников к ведению бизнеса и старается уделять больше внимания их участию, потому что люди являются основным двигателем для достижения целей компании. Участники позволят компании выйти на новый уровень, достичь новых высот быстрее, чем организация без участия персонала.

Таким образом, успешно внедренная и налаженная система повышения уровня участия персонала позволит компании создать сильную команду разного возраста, стать

привлекательным работодателем и положительно повлиять на лояльность сотрудников и удовлетворенность работой. Организация сотрудников и корректировка социально-психологической атмосферы в коллективе поможет привить сотрудникам корпоративную культуру и повысить социальную ответственность организации и ее персонала.

1. Кан В. Психологические условия вовлеченности персонала и невовлеченности в работу / В. Кан // Academy of Management Journal, 2006 – № 33 – С. 692-724.
2. Трасс К. Рабочая жизнь: отношение и вовлеченность сотрудников / Трасс К., Соан Е., Эдвардс К., Висдом К., Кролл А., Бюрнетт Дж. - London, CIPD, 2008. – 114 с.
3. Робинсон И. Управление человеческими ресурсами в организациях / И. Робинсон. - London, CIPD, 2006. – 298 с.
4. Сакс А.М. Предпосылки и последствия вовлечения сотрудников / А.М. Сакс // Journal of Managerial Psychology. – 2006. – №6. – С. 600-619.

Газиева Л.Р.

Мотивация персонала: реальность и перспективы

*ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет имени А.А.Кадырова»
(Россия, Грозный)*

doi: 10.18411/trnio-11-2021-93

Аннотация

В исследовании исследуются системы стимулирования и стимулирования работников промышленных предприятий. Оценка мотивации и стимулов позволяет выявить проблемные места в кадровой политике организации и спланировать наиболее важные направления ее развития. Предлагаются новые методы мотивации сотрудников предприятия, использование которых позволяет значительно повысить удовлетворенность сотрудников и эффективность работы.

Ключевые слова: стимул, производственный персонал, нематериальная мотивация, мотивация.

Abstract

The study examines incentive and incentive systems for industrial workers. Assessment of motivation and incentives allows you to identify problem areas in the personnel policy of the organization and plan the most important areas of its development. New methods of motivating employees of the enterprise are proposed, the use of which can significantly increase employee satisfaction and work efficiency.

Keywords: incentive, production personnel, intangible motivation, motivation.

Какими бы разными ни были социальные и политические системы, формы собственности на стимулы для сотрудников на предприятиях по-прежнему актуальны. От них зависят творческая и социальная активность сотрудников, а также результаты деятельности компании, особенно внедрение производственных инноваций и система мотивации. Самый важный способ мобилизовать доступные человеческие ресурсы и в полной мере использовать ресурсы - это мотивировать людей [1].

Основная цель процесса стимулирования - в полной мере использовать имеющуюся рабочую силу, тем самым улучшая общую производительность компании.

Мотивация – это мотивация к действию, динамический физиологический и психологический процесс, контролирующий поведение человека, определяющий его направленность, организацию, активность и устойчивость, способность человека активно удовлетворять свои потребности.

В современной практике управления персоналом российских промышленных компаний существует множество вопросов, связанных с политикой мотивации: вопросы