

УПРАВЛЕНИЕ ВОВЛЕЧЕННОСТЬЮ ПЕРСОНАЛА, ОТВЕТСТВЕННОГО ЗА ЭКСПЛУАТАЦИЮ ЗДАНИЙ И СИСТЕМ ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В КРУПНОЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ КОМПАНИИ ФЕДЕРАЛЬНОГО УРОВНЯ

Аннотация:

Статья посвящена оценке уровня вовлеченности сменного персонала и разработке рекомендаций по ее усилению в филиале крупной энергетической компании Свердловской области. Исследование с использованием смешанных, количественных (опрос) и качественных (тестирование, контент-анализ документов, экспертное интервью) методов выявило средний уровень вовлеченности сотрудников. Даны рекомендации по внедрению инструментов обратной связи, публичного признания, эффективной коммуникации в целях повышения вовлеченности целевой группы персонала.

Ключевые слова:

Трудовая мотивация персонала, вовлеченность персонала, теории мотивации, персонал энергетической компании.

Введение

Вовлеченность персонала в современных экономических условиях становится ключевым фактором успешного функционирования компаний. Глобальные изменения требуют от сотрудников не только выполнения своих обязанностей, но и активного участия в жизни организации. Поддержание высокого уровня мотивации и вовлеченности становится задачей руководителей. Эффективная система мотивации, прозрачная коммуникация и возможность проявить инициативу – основные составляющие успешной стратегии управления персоналом.

Вовлеченность определяется как 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. [2] Краткий обзор наиболее распространенных прикладных моделей вовлеченности приведен в таблице 1. [1]

Таблица 1 – Обзор основных прикладных моделей вовлеченности

Модель	Описание	Факторы
Модель Аон Хьюитт (Кинсентрик), США 1994	Вовлеченность как психологическое состояние и результаты поведения, приводящие к оптимальной производительности. Индикаторы вовлеченности: - говорит; - остается; - стремится.	Шесть групп факторов вовлеченности: - бренд; - руководство; - эффективность; - работа; - качество жизни; - практики компании.
Модель Гэллап, США 2002	Вовлеченность как результат удовлетворения потребностей сотрудников. Компоненты вовлеченности: - включенность в работу; - удовлетворённость работой; - трудовой энтузиазм.	Факторы вовлеченности: - базовые потребности; - личный вклад работника; - совместная работа; - развитие.
Модель ЭКОПСИ, Россия 2010	Вовлеченность как результат удовлетворённости сотрудников. Компоненты вовлеченности: - приверженность организации; - увлечённость работой; - инициатива.	Четыре наиболее важных фактора: - контроль своей жизни; - корпоративная идеология; - эффективная рабочая среда; - интеграция.
Экспоненциальная модель вовлеченности Тауэрс Ватсон, Великобритания 2012	Вовлеченность как приверженность компании и стремление прикладывать дополнительные усилия. Она зависит от того, как сотрудники думают, чувствуют и действуют.	Факторы вовлеченности: - привязанность к компании; - атмосфера; - индивидуальные условия труда.

Методология исследования

Целью данного исследования является оценка уровня вовлеченности персонала ответственного за эксплуатацию зданий и систем инженерно-технического обеспечения в филиале крупной энергетической компании Свердловской области.

Исследование вовлеченности персонала организации проводилось в 4 этапа с использованием следующего инструментария:

- 1) оценка регламентации системы мотивации на основе анализа локальной нормативной документации;
- 2) оценка вовлеченности персонала с использованием методик психологической диагностики: «Тест Герчикова», «Индекс счастья Пембертона», «Утрехтская шкала увлеченности работой», Многошкальный опросник «Диагностика рабочей мотивации»;
- 3) оценка вовлеченности персонала на основе сплошного опроса целевой группы (16 чел.) с использованием авторской анкеты;
- 4) анализ реальной практики управления вовлеченностью персонала на основе экспертного интервью с руководителем подразделения. соответствии со специально разработанной программой (таблица 2).

Результаты

1. Анализ локально-нормативных актов организации показал, что в организации есть материальные денежные стимулы (премии, доплаты, ДМС), материальные неденежные стимулы (предоставление транспорта и такси), нематериальные социально-психологические стимулы (выражение благодарности, награждение грамотой, присвоение медали), нематериальные организационно-административные стимулы (предоставление гибкого графика, возможность удаленной работы)

2. Тестирование персонала по методике Герчикова В. И. выявило у целевой группы преобладание инструментального и профессионального типа трудовой мотивации и полное отсутствие люмпенизированного типа. Результаты диагностики по Утрехтской шкале увлеченности работой по всем показателям (энергичность, энтузиазм, поглощенность) продемонстрировали средний уровень. Такой же уровень выявлен и по Индексу счастья Пембертона. Опросник «Диагностика рабочей мотивации» показал, что большинство сотрудников удовлетворены уровнем воздействия своей работы на жизнь и работу других людей, а также, что 44% сотрудников высоко оценивают степень общей удовлетворенности профессиональной деятельностью. Многие сотрудники не испытывают страха потерять свою работу. Однако, 69% сотрудников не хватает свободы, независимости и ответственности при определении режима работы и процедур, необходимых для ее выполнения, а также 81% сотрудников не оценивают свою работу как значимую, ценную и стоящую.

3. Социологический опрос по всем параметрам оценки - «эмоциональная вовлеченность», «когнитивная вовлеченность», «физическая вовлеченность», «восприятие компании», «восприятие руководителя» и «отношение к своей должности» также показали средний уровень, и менее половины сотрудников (48 %) оценивают работу в компании как полностью соответствующую их приоритетам.

4. Результаты экспертного интервью с руководителем подразделения и их сравнение с результатами опроса сотрудников показали, что сотрудники не имеют кардинальных разногласий с руководством, в большей степени они либо совпадают во мнении, либо дополняют друг друга. Ответы руководителя и сотрудников сходятся в восприятии компании, отношении к своей должности, непосредственном участии компании, что говорит о понимании руководителем его подчиненных. Ответы противоречат только в области восприятия компании и непосредственном участии в жизни компании и структурного подразделения. Следует обратить внимание на сравнение ответов по критерию «отношение к рабочей среде». Персонал не так часто предлагает идеи, но причины этого руководство и сам персонал видят по-разному. Сотрудникам некомфортно это делать, а руководитель думает, что они стесняются проявлять инициативу.

Дискуссия и выводы

Результатом исследования является разработка методических рекомендаций по повышению уровня вовлеченности персонала. После каждого опроса были предложены рекомендации, которые имеют схожие элементы. В отдельно взятых рекомендациях упоминается, что сотрудникам необходимо предоставлять обратную связь, конструктивную критику, также сотрудники нуждаются в похвале. Основываясь на этих данных, предлагается разработать методические рекомендации для руководителя, которые включают следующие разделы:

1. Признание – как делать публичную похвалу.
2. Правила коммуникации начальника с подчиненными.
3. Правила конструктивной критики.
4. Как правильно предоставлять обратную связь.
5. Правила взаимодействия между коллегами.
6. Подача инициативы.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Кабалина В.И., Макарова А.В. Вовлечённость работников: систематизация подходов к определению и измерению // Организационная психология. – 2022. – Т. 12. № 3. – С. 110–137. DOI: 10.17323/2312-5942-2022-12-3-110-137.

2. Титова Н.М. Вовлеченность как элемент мотивации в управлении персоналом [Электронный ресурс] – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vovlechenost-kak-element-motivatsii-v-upravlenii-personalom/viewer>

Azanova Victoria Yurievna,

student,
department of personnel management and psychology,
Ural Humanitarian Institute,
Ural Federal University named after the first President of Russia B.N.Yeltsin
Yekaterinburg, Russian Federation

Vaganova Alyona Andreevna,

student,
department of personnel management and psychology,
Ural Humanitarian Institute,
Ural Federal University named after the first President of Russia B.N.Yeltsin
Yekaterinburg, Russian Federation

Kuleshova Kristina Vadimovna,

student,
department of personnel management and psychology,
Ural Humanitarian Institute,
Ural Federal University named after the first President of Russia B.N.Yeltsin
Yekaterinburg, Russian Federation

Mikhalyuk Evelina Sergeevna,

student,
department of personnel management and psychology,
Ural Humanitarian Institute,
Ural Federal University named after the first President of Russia B.N.Yeltsin
Yekaterinburg, Russian Federation

Pronicheva Maria Andreevna,

student,
department of personnel management and psychology,
Ural Humanitarian Institute,
Ural Federal University named after the first President of Russia B.N.Yeltsin
Yekaterinburg, Russian Federation

Tomilova Ksenia Alekseevna,

student,
department of personnel management and psychology,
Ural Humanitarian Institute,
Ural Federal University named after the first President of Russia B.N.Yeltsin
Yekaterinburg, Russian Federation

Lysenko Elena Vladimirovna,

candidate of sciences (philosophy), associate professor,
department of personnel management and psychology,
Ural Humanitarian Institute,
Ural Federal University named after the First President of Russia B.N.Yeltsin,
Yekaterinburg, Russian Federation

MANAGING THE INVOLVEMENT OF PERSONNEL RESPONSIBLE FOR THE OPERATION OF BUILDINGS AND ENGINEERING SUPPORT SYSTEMS IN A LARGE FEDERAL-LEVEL ENERGY COMPANY

Abstract:

The article is devoted to assessing the level of involvement of shift personnel and developing recommendations for strengthening it in a branch of a large energy company in the Sverdlovsk region. A study using mixed, quantitative (survey) and qualitative (testing, content analysis of documents, expert interviews) methods revealed an average level of employee engagement. Recommendations are given for

the implementation of feedback tools, public recognition, and effective communication in order to increase the involvement of the target group of personnel.

Keywords:

Staff work motivation, staff engagement, motivation theories, energy company staff.