

УДК 331.101

Головинов Игорь Валерьевич,

магистрант,

школа управления и междисциплинарных исследований,

Институт экономики и управления,

ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»

г. Екатеринбург, Российская Федерация

Лысенко Елена Владимировна,

Кандидат философских наук, доцент,

кафедра управления персоналом и психологии,

ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»

г. Екатеринбург, Российская Федерация

МЕТОДЫ ПОВЫШЕНИЯ ВОВЛЕЧЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА В ЦЕЛЯХ ЕГО УДЕРЖАНИЯ В МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ*Аннотация:*

В статье представлен анализ вовлеченности персонала предприятия ТМК «Трубопроводные решения» и методы ее повышения персонала на металлургических предприятиях группы ТМК.

Ключевые слова:

Управление персоналом, вовлеченность персонала, удержание персонала в организации.

Актуальность вовлечения сотрудников стоит на повестке дня в каждой российской организации. Повышение производительности труда и решение проблем в области мотивационной политики являются важными условиями повышения конкурентоспособности предприятия в современном мире.

Вовлеченность сотрудников подразумевает идею предоставления сотрудникам возможности участвовать в принятии решений, которые их затрагивают, повышения их автономии и контроля над своей работой, делегирования им большего количества полномочий и ответственности, другими словами, чтобы сделать их более приверженными, мотивированными и удовлетворенными своей работой в организации.

Исследования показывают, что на поведение сотрудников влияет ряд факторов (рис. 1). Эти факторы могут снижать или, при грамотном управлении, повышать вовлеченность, позволяя достигать высоких финансовых показателей компании и общей эффективности труда.

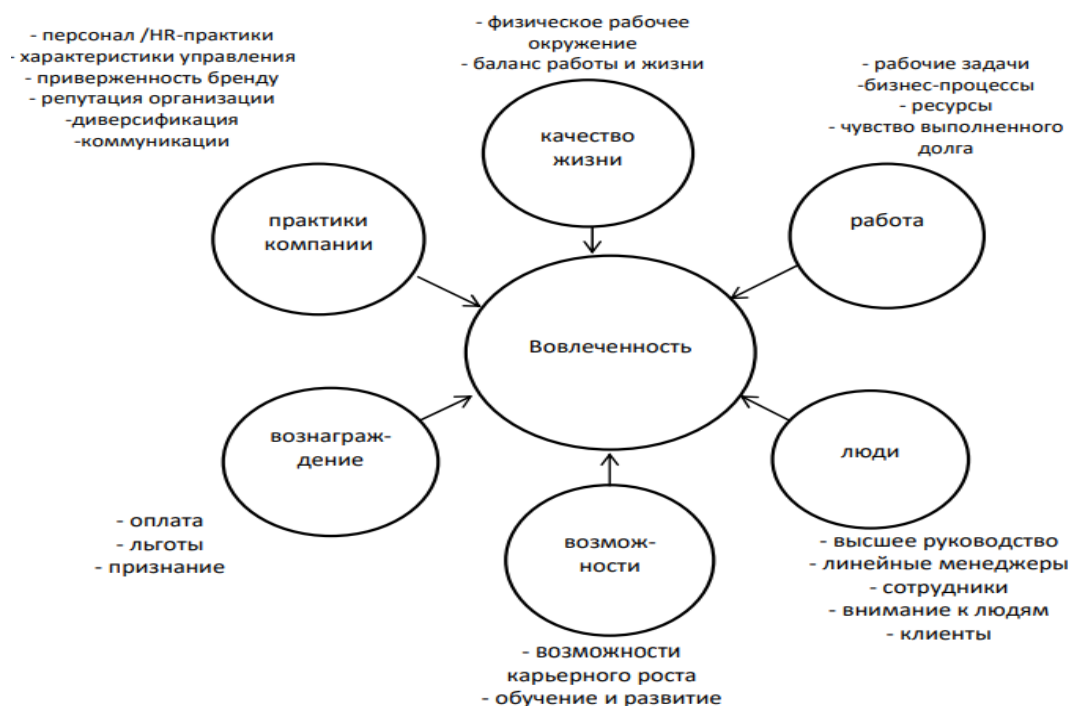


Рисунок 1 – Факторы, влияющие на вовлеченность персонала

Общая система классификации управления вовлеченностью персонала, по нашему мнению, должна включать составляющие, представленные на рисунке 2.



Рисунок 2 – Составляющие системы классификации управления вовлеченностью персонала (Источник: [1])

Автором было проведено исследование вовлеченности сотрудников ООО «ТМК Трубопроводные решения» по методике Gallup Inc. – Q12 – одной из самых востребованных в исследовательской практике.

В опросе участвовало 20 работников ООО «ТМК Трубопроводные решения». Для получения всесторонней и сбалансированной картины привлечены сотрудники из разных подразделений компании, причем, не только рядовые, но и руководители. Кроме того, в числе заполняющих опросник были люди разного возраста и пола.

По полученным результатам можно сделать вывод, что 67% работников компании не равнодушны к бизнес-целям ООО «ТМК Трубопроводные решения» и беспокоятся о качестве выполняемой работы. (Рис. 3).

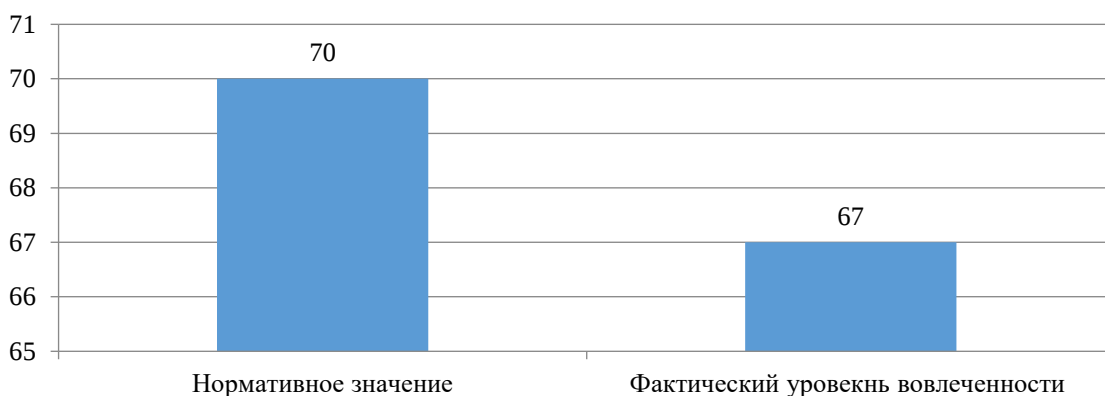


Рисунок 3 – Результаты исследования уровня вовлеченности сотрудников ООО «ТМК Трубопроводные решения» по методике Gallup Inc. – Q12 (Источник: собственное исследование, 2024)

Было выявлено также, что у работников ООО «ТМК Трубопроводные решения», занимающих руководящие должности, уровень вовлеченности выше и составил 76%, что связано с тем, что они имеют доступ к большему объему информации, и ими оказывается влияние на политику компании и на принимаемые решения.

Кроме того, исследование показало, что сотрудники в возрасте до 35 лет менее вовлечены в дела компании, чем их старшие коллеги. Уровень вовлеченности у данной категории составил 58%.

Таким образом, это свидетельствует о необходимости реализации мер по повышению уровня вовлеченности работников ООО «ТМК Трубопроводные решения».

Ключевыми факторами роста вовлеченности сотрудников ООО «ТМК Трубопроводные решения» на основе полученных результатов исследования выступают:

- повышение социального развития компании;
- инновационные технологии управления персоналом;
- психологический климат в коллективе металлургической компании.

Далее согласно предложенному методическому подходу разрабатываются конкретные действия и мероприятия, которые будут способствовать повышению вовлеченности сотрудников. Данные мероприятия рассмотрены нами далее.

Новизной предложенного методического подхода является установление обратной связи и циклическое улучшение проведенных мероприятий. Здесь целесообразно реализовать один принцип работы с вовлеченностью — это открытая и полная коммуникация. Задача состоит в том, чтобы каждый сотрудник видел связь между его участием в опросе и планировании, а также теми изменениями, которые происходят в компании. И, самое главное, понимал, что в той или иной степени причастен к этим изменениям.

Руководители подразделений должны непременно доводить до сведения сотрудников информацию о результатах исследования и о ходе выполнения планов мероприятий по повышению вовлеченности.

За реализацией работы по повышению вовлеченности сотрудники должны наблюдать не только в рамках своего предприятия. Для того чтобы посмотреть, а как дела у коллег из соседнего региона, должно быть достаточно открыт корпоративное мобильное приложение Mobi2U. В специальном разделе предприятия необходимо регулярно размещать посты о лучших практиках работы с вовлеченностью.

Полученные данные целесообразно распределять по экспертным направлениям для выработки решений, в том числе носящим предиктивный характер. Результаты обратной связи позволят разрабатывать и передать на предприятия рекомендации и инструкции по проведению каждого этапа работы с вовлеченностью, обучать амбассадоров вовлеченности, проводить для них метод часы и консультации.

Так как руководитель является ключевой фигурой при формировании вовлеченности персонала, то важно уделять огромное внимание обучению руководителей высшего, среднего звена и линейных руководителей. Для всех сотрудников необходимо разработать корпоративный электронный курс по управлению вовлеченностью.

В ООО «ТМК Трубопроводные решения» важно проводить аудит работы с вовлеченностью - регулярные выезды на предприятия для того, чтобы оценить эффективность внедрения методологии на местах и при необходимости своевременно провести корректирующие мероприятия.

В ходе исследования было выявлено, что, несмотря на взятый компанией курс на инновационную трансформацию с помощью необходимых HR-инструментов и процедур в мае 2023 г. принятых мер недостаточно, что приводит к снижению уровня производительности труда сотрудников в условиях удаленной работы BeeFree. Это позволяет сделать вывод о необходимости выработки рекомендации по внедрению инновационных HR-технологий, обеспечивающих высокий уровень вовлеченности персонала

Далее в ходе исследования было выявлено, что пятая часть работников компании указали на неблагоприятный психологический климат в компании, неудовлетворенность корпоративной культурой, низкую групповую сплоченность в коллективе ООО «ТМК Трубопроводные решения». В последние годы увеличивается значение такого элемента обязательного условия высокой вовлеченности персонала, как укрепление отношений корпоративного духа в трудовом коллективе организации.

Данное направление совершенствование кадровой стратегии ООО «ТМК Трубопроводные решения» можно реализовать путем организации корпоративных событий и совместных выездов, что является дополнительным фактором мотивации работников, способствует сближению коллектива и улучшению атмосферы труда.

Одним из инструментов повышения вовлеченности является наставничество, которое позволяет повысить уровень вовлеченности молодых сотрудников, путем разработки индивидуального плана профессионального развития сотрудников. Индивидуальный план развития позволит им ясно сформулировать свои профессиональные цели и понять то, каким образом развитие и достижение поставленных целей поможет стать ему более успешным и эффективным в своей работе.

Это также создаст осознание собственной ответственности работников за свое профессиональное развитие и стимулирует самосовершенствование через постоянное обучение и развитие.

Подводя итоги, следует отметить, что в настоящее время особенно важно рассматривать организацию как социально-экономическую систему и учитывать наиболее важную часть системы управления - человека, условия жизнедеятельности и труда которого определяют конечные результаты деятельности организации и общества в целом,

Совершенствование системы управления человеческими ресурсами рассматривается как главный фактор целенаправленных изменений социальной сферы организации [2]. Для успешного функционирования сотрудники организации должны быть защищены и социально, и экономически.

Все вышеизложенное обуславливает необходимость вложения значительных инвестиционных ресурсов в работника, в его рабочее место, в развитие организации в целом. Лишь в этом случае может быть обеспечено достижение результатов и желаемая эффективность от вложений в человеческие ресурсы [3].

Итак, по результатам проведенного исследования были предложены мероприятия по актуализации кадровой стратегии организации, направленной на повышение степени ее социальной ориентации, которые приводят как к росту уровня вовлеченности в компании, так и к росту производительности труда.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Соловьёва О.В., Шунькина Я.В. Вовлеченность персонала, как элемент мотивационного поля организации // Наука Красноярья. 2022. Т. 11. № 3-4. С. 138-146.
2. Аникеева Л.В. Корпоративное пенсионное страхование как элемент управления персоналом // Управление. - 2017. - № 3 (17). - С. 17-20
3. Воронцова Г.В., Чумаченко Р.Г. Исследование факторов повышения вовлеченности персонала // Kant. - 2017. - № 2 (23). - С. 108-110.

Golovinov Igor V.,

master student,

school of management and interdisciplinary research,

Graduate School of Economics and Management,

Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin

Yekaterinburg, Russian Federation

Lysenko Elena V.,

candidate of philosophical sciences, associate professor,

department of personnel management and psychology,

Graduate School of Economics and Management,

Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin

Yekaterinburg, Russian Federation

FORMATION OF A METHODOLOGICAL APPROACH TO INCREASING ENGAGEMENT FOR THE PURPOSE OF STAFF RETENTION.

Abstract:

The article presents an analysis of the personnel engagement of the TMK Pipeline Solutions enterprise and possibilities of increasing personnel engagement at the metallurgical enterprises of the TMK group are shown.

Keywords:

Personnel engagement, methodological approaches, personnel retention in the organization.