

ЗАЛУЧЕННЯ ПЕРСОНАЛУ В РОБОЧИЙ ПРОЦЕС ЯК ВИЩИЙ РІВЕНЬ МОТИВАЦІЇ

Управління людськими ресурсами є невід'ємною частиною сучасного менеджменту підприємства. З кожним роком питання про стимулювання працівників до праці стає актуальнішим. Один з найбільш дієвих засобів стимулювання – залучення персоналу в роботу організації. Проблема раціонального та ефективного залучення працівників в сучасних умовах стає все більш популярною.

Вищий рівень залучення персоналу – це інтелектуальний та емоційний стан, при якому виникає безумовна мотивація до того, щоб повністю присвятити себе роботі в інтересах організації.

Залученість персоналу тісно пов'язана з бізнес-показниками та розвитком організації в цілому. Переваги для компанії з високим рівнем залученості персоналу:

- можливість отримати та зберегти кваліфікованих, досвідчених і професійних працівників;
- більш високий рівень лояльності клієнтів до продуктів та послуг компанії;
- на 5–10% вищий рівень задоволеності клієнтів;
- на 10–20% вища дохідність від роботи з клієнтами;
- більший прибуток на співробітника;
- менші витрати на заохочення талановитих співробітників.

Компанія може створити умови для сприяння розвитку залучення. До них належать наступні:

- загальна обстановка в організації, відкрита атмосфера;
- особистий приклад лідерів;
- політика щодо інформування персоналу;
- система кар'єрного просування співробітників;
- можливість впливати на політику підприємства.

Формування програми залученості повинно бути індивідуальним процесом для кожного працівника. Ефективним способом виявлення зацікавленості буде проведення анкетування. В результаті цього можна визначитися з напрямом роботи, адже не всіх працівників мотивує нематеріальна винагорода, для певних категорій премії, бонуси є вагомішими мотиваторами.

Підвищення рівня ефективності передбачає проходження кількох етапів.

Перший етап – інформування. Персонал має бути проінформований про діяльність підприємства, його проблеми і можливі шляхи їх вирішення.

Другий етап – консультація. На даному етапі працівники можуть дізнатися про хвилюючі їх питання, проблеми.

Третій етап – переговори та зацікавленість. Проведення бесіди про перспективи організації, підтримка і прийняття корпоративних завдань; активна участь у впровадженні інновацій.

Четвертий етап – формування перспективи. Просування корпоративних задач і залучення співробітників.

П'ятий етап – розширення повноважень та участь у розробці корпоративних задач.

Задоволеність персоналу і залученість працівників можуть підвищити наступні дії компанії:

- формалізація стратегії компанії;
- реорганізація організаційної структури (усунення дублювання функцій, визначення зон відповідальності);
- оптимізація бізнес-процесів;
- удосконалення HR-політики і процедур, що відповідають цілям компанії;
- розробка системи мотивації;
- фокусування на питаннях розвитку талантів, централізоване навчання і розвиток персоналу.

Роль служби управління персоналом у даному питанні дуже важлива, але в той же час її не потрібно переоцінювати.

Досягти залучення в управління організації всього персоналу неможливо, а головне – не потрібно. Дослідження показують, що оптимальніше і ефективніше – створити „високорезультативні команди” із найбільш підготовлених працівників.

Основні ознаки залученості працівника:

- інтерес до роботи, який проявляється в прагненні зробити роботу як можна краще і швидше. Співробітник за власної ініціативи затримується на роботі, щоб виконати завдання. Обговорює робочі питання з колегами за власної ініціативи. В цілому таке відношення до роботи призводить до отримання задоволення від гарного її виконання;
- розуміння своїх задач і вміння самостійно розставляти пріоритети. Залучений працівник може визначити, які задачі потрібно вирішити, навіть якщо поточні плани виконані, він знайде на що направити свої зусилля;
- залученість проявляється в більш високому рівні ініціативності. Залученість призводить до спрямування на постійне вдосконалення, як власної роботи, так і бізнес-процесів компанії.

В результаті основним ефектом від залученості персоналу є підвищення продуктивності праці і розвиток організації за рахунок ініціативи знизу.

Чим вищий рівень залученості персоналу, тим краща атмосфера в трудовому колективі, вищий рівень задоволеності персоналу працею в компанії.

Для ефективного управління залученістю необхідно п'ять елементів:

1. Надишаюче лідерство. Керівники багато особистого часу, уваги та сил приділяють спілкуванню із співробітниками: проводять зустрічі та інтерв'ю, обговорюють цілі та задачі компанії. Керівники з повагою відносяться

до своїх підлеглих.

2. Сильна корпоративна культура. Компанії ретельніше зіставляють модель компетенцій кандидата з моделлю компетенцій компанії.

3. Розвиток талантів.

4. Відчуття відповідальності. Компанія робить все, щоб співробітники відчували свій особистий вклад, особисту відповідальність за досягнення успіху, як особистого, так і компанії в цілому.

5. Наявність і виконання HR-політики і процедур, які є інструментами реалізації поставлених перед компанією цілей.

Практичних дослідів в області залученості персоналу, заснованих на досвіді реальних компаній, на сьогодні дуже мало, і тому дані тези представляють безумовний інтерес.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Мотивация персонала в современной организации: Учебное пособие / Под общ. ред. С.Ю. Трапицына. – СПб.: ООО „Книжный Дом”, 2007. – 240 с.

2. Меркушова Н.И. Принцип TQM „Вовлечение персонала” в управлении качеством и современных системах менеджмента / Н.И. Меркушова, Е.Б. Гафорова // Экономика, управление, финансы: материалы II междунар. науч. конф. (г. Пермь, декабрь 2012 г.). – Пермь: Меркурий, 2012. – С. 135–137.

3. Фентон-О’Криви Марк. Высокореультивативные команды: Учеб.-метод. пособие. Блок 2: Кн.12/МИМ ЛИНК, 2009.