

Разработка программы роста вовлеченности сотрудников

- Жестовский Роман
- ОМ16-11 УП ИГСУ

Разработка программы роста вовлеченности сотрудников

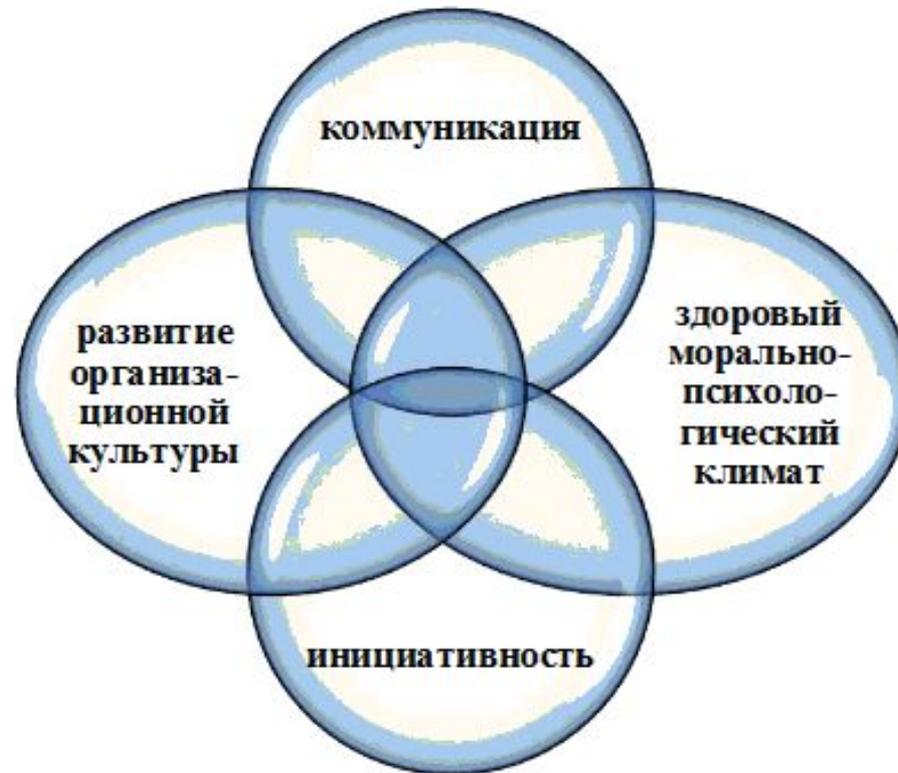
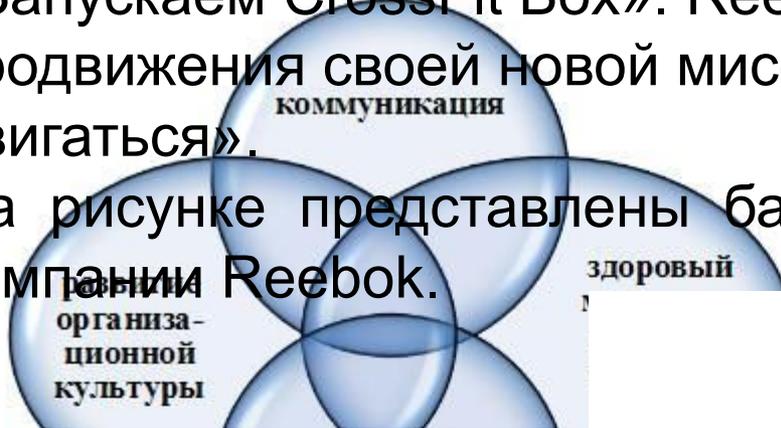
Сохранить в своих рядах талантливого специалиста чаще всего означает предоставить ему гарантии самореализации, повышения квалификации, обеспечения такими задачами, которые будут бросать вызов его профессиональным компетенциям и поднимать на качественно новый уровень развития. Для России проблема нематериального стимулирования персонала особенно актуальна, поскольку многим компаниям приходится действовать в условиях ограниченных бюджетов. Поэтому наглядная демонстрация ценности каждого сотрудника для организации, того, что именно с ними она связывает свое будущее и готова идти на многие уступки в обмен на ответную лояльность, честные и открытые отношения на условиях взаимного уважения - обязательные условия мудрой, дальновидной кадровой политики. Ее основополагающими принципами делятся HR-специалисты.

Методика повышения уровня вовлеченности

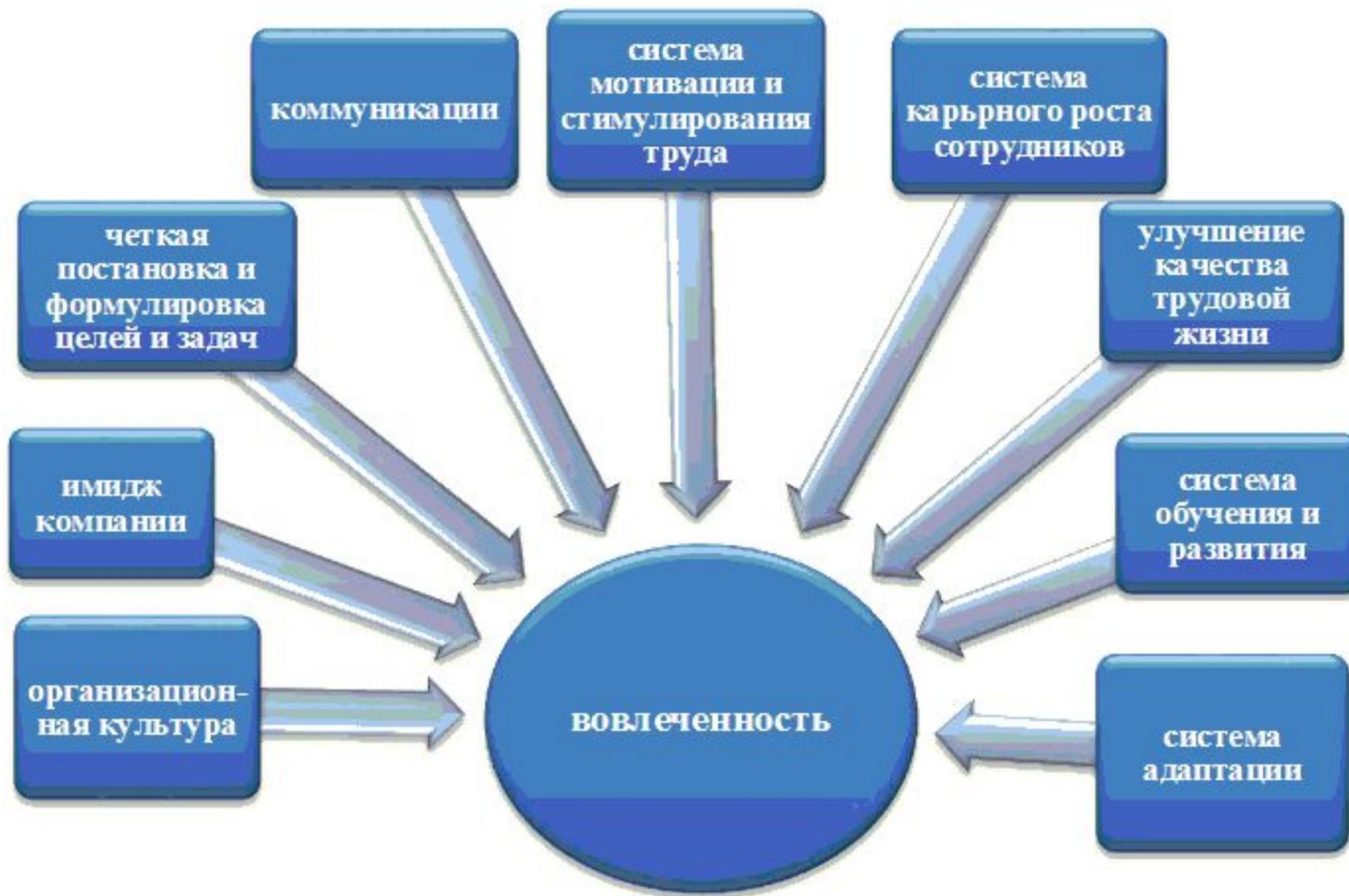
- ▣ Существует 6 основных видов методик, которые решают двойную задачу - повышают вовлеченность персонала и улучшают рыночные показатели компании:
- ▣ 1. Адаптация новых сотрудников.
- ▣ 2. Текущие интервью.
- ▣ 3. Индивидуальные планы развития.
- ▣ 4. Участие в ярких, значимых для компании проектах.
- ▣ 5. Физическая среда, которая стимулирует творческое мышление и поддерживает здоровье.
- ▣ 6. Время для креативного мышления и инноваций.

Пример компании "Reebok"

- «Запускаем CrossFit Box». Reebok долго искала способы продвижения своей новой миссии – «заставить потребителей двигаться».
- На рисунке представлены базовые принципы вовлеченности компании Reebok.



Операционализация "Вовлеченность"



Вывод

Таким образом, становление и развитие понятия вовлеченность персонала прослеживается на протяжении конца XX–начала XXI веков. Современный этап характеризуется изучением такого подхода как управление человеческими ресурсами, который вытекает из научных прошлых лет. Также хотелось бы отметить, что практика применения процесса вовлечения персонала имеет широкое распространение на западе, при этом, на сегодняшний день, в России данная практика имеет место быть лишь в крупных корпорациях.

Вовлеченность персонала это показатель, на который оказывает влияние множество факторов. Проблема оценки вовлеченности состоит в том, что анализируемые показатели могут быть как объективными – измеряемые в цифровых и денежных единицах, так и субъективными – образуются под влиянием социальных, идеологических, политических и психологических (поведенческих) факторов внешней и внутренней среды организации.

В заключении хотелось бы сказать о том, что исследования в области процесса вовлеченности персонала являются необходимыми для организации. Так как персонал – это опора руководителя, и чем больше заинтересован сотрудник в своей работе, тем выше его производительность, тем больше прибыль организации, тем больше возможностей у организации в сфере инвестирования и дальнейшего ее развития.