

**EMPLOYEE ENGAGEMENT AS A METHOD OF STRATEGIC MANAGEMENT
OF HUMAN RESOURCES IN THE ORGANIZATION**
Sushcheva E.V.¹, Shestakova E.V.² (Russian Federation)
Email: Sushcheva550@scientifictext.ru

¹*Sushcheva Elena Vladimirovna – Student of Master's Degree,
MANAGEMENT INSTITUTE;*

²*Shestakova Elena Valerevna – Doctor of Economical Sciences, Associate Professor, Head of the Department,
DEPARTMENT OF PERSONNEL MANAGEMENT, SERVICE AND TOURISM,
ORENBURG STATE UNIVERSITY,
ORENBURG*

Abstract: *the article considers the involvement of staff as an important tool for the development of the organization. The involvement of staff is presented as a qualitative feature of personnel striving to grow with the organization through the introduction of innovations, improvements in the work process. It shows the importance of involving employees in the organization's activities, its growth, development strategy, outlined the main principles of employee involvement. The conditions under which the involvement of staff are being increased are considered. The methodology of involvement is shown on the example of a Russian company.*
Keywords: *human capital, personnel involvement, strategic management.*

**ВОВЛЕЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА КАК МЕТОД СТРАТЕГИЧЕСКОГО
УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ**
Сущева Е.В.¹, Шестакова Е.В.² (Российская Федерация)

¹*Сущева Елена Владимировна - студент магистратуры,
Институт менеджмента;*

²*Шестакова Елена Валерьевна - доктор экономических наук, доцент, заведующий кафедрой,
кафедра управления персоналом, сервиса и туризма,
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования
Оренбургский государственный университет,
г. Оренбург*

Аннотация: *в статье рассматривается понятие вовлеченности персонала. Вовлеченность персонала представлена как качественная особенность персонала, стремящегося расти вместе с организацией посредством внесения инноваций, улучшений в рабочий процесс. Показано значение вовлечения работников в деятельность организации, ее рост, стратегию развития, выделены основные принципы вовлечения сотрудников. Рассматриваются условия, в которых вовлеченность персонала повышается. Представлена методика вовлеченности на примере российской компании.*
Ключевые слова: *человеческий капитал, вовлечение персонала, стратегическое управление.*

В современном мире, изменяющемся ежеминутно, каждой организации необходимо успеть за новыми тенденциями в условиях конкурентной борьбы. Необходимо вырабатывать долгосрочную стратегию поведения. Каждая организация уникальна в своем роде, поэтому и процесс выработки стратегии уникален, так как он зависит от позиции организации на рынке, динамики ее развития, ее потенциала, поведения конкурентов, характеристик производимого ею товара или оказываемых ею услуг, состояния экономики, культурной среды и еще многих факторов.

Самым ценным ресурсом организации является человеческий капитал.

Успешность стратегии развития бизнеса во многом зависит от компетентности и вовлеченности кадрового персонала.

Под вовлеченностью персонала следует понимать физическое, эмоциональное и интеллектуальное состояние, которое мотивирует сотрудников выполнять их работу как можно лучше, как личную заинтересованность каждого сотрудника в достижении целей компании.

Вовлечение сильно мотивирует работников. Они чувствуют себя частью организации, команды, это, в свою очередь, ведет к новаторству, инновациям, росту производительности, решению проблем. Эффективность реализации потенциала сотрудников велика. Запускается процесс непрерывного совершенствования [1]. Повышается качество выполнения работ, следовательно, снижаются затраты на контроль. Фундамент системы непрерывных улучшений включает реализацию базовых инструментов «Бережливого производства»: 5С, ТРМ, НОТ.

Необходимо эффективно вовлекать персонал в деятельность компании, то есть максимально полно использовать энергию, опыт и знания сотрудников. Человек на своем рабочем месте лучше всех знает,

что и как нужно улучшать. Таким образом при минимальных издержках максимально необходимо задействовать идейный потенциал сотрудников и сохранить лидирующие позиции компании [2].

Рассмотрим основные принципы вовлечения сотрудников на рисунке 1.

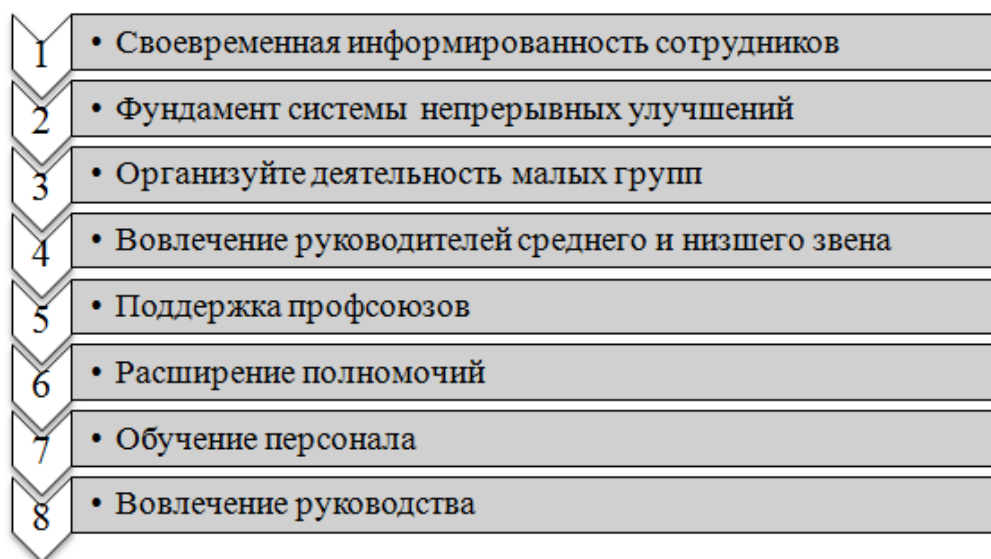


Рис. 1. Принципы вовлечения сотрудников

В результате формируется новый образ сотрудника. Во-первых, он качественно выполняет свою работу и рационально использует свои навыки, ресурсы. Во-вторых, он ищет возможности для улучшений, анализируя, делая выводы, обсуждая проблемы с коллегами. В-третьих творческое выполнение своих обязанностей, стремление понять суть деятельности [3]. В-четвертых, осознанная ответственность – это залог высокой дисциплины труда и стабильных трудовых отношений. И, наконец, обучение – это путь к развитию способностей и получению новых возможностей, способ выйти на новый виток совершенствования себя и производства [4]. Амбициозным сотрудникам необходимо предоставлять возможность обучаться и развиваться – для этого должны существовать эффективные программы обучения.

В организациях нефтегазовой отрасли такая методика стала эффективным инструментом повышения уровня вовлеченности персонала и развития компании.

Любой сотрудник может прислать идею, рацпредложение, которые проанализируют опытные эксперты и дадут заключение о перспективах ее реализации в организации. Самые успешные рацпредложения, после подсчета экономического эффекта, отправляют на доработку, пишут программное обеспечение и внедряют среди сотрудников в данной сфере.

Рационализаторские предложения рассматриваются каждый квартал. На сайте организации можно найти всю информацию о текущих инициативах, активных участниках и стадиях разработки или выполнения. По итогам совещания оповещаются все сотрудники организации электронными ресурсами.

Спустя год подсчитывается реальный экономический эффект уже от использования рацпредложения.

Сотрудник максимально замотивирован. Во-первых, его рабочий процесс будет приближен к идеальным условиям после внедрения рацпредложения на его рабочем месте. Во-вторых, присутствует материальное стимулирование. Сотрудник чувствует себя частью большого коллектива, он пытается заинтересовать, вовлечь своих коллег на улучшение рабочего процесса.

Вовлеченные сотрудники намного реже увольняются, они более продуктивны и мотивированы. Вовлеченность формирует доверие сотрудников к своей организации, формированию энергичной рабочей атмосферы. Таким образом, оптимальное использование человеческого капитала способствует достижению максимальных показателей стратегического управления человеческими ресурсами.

Список литературы/References

1. Рамперсад Х., Эль-Хомси А. TPS-Lean Six Sigma. Новый подход к созданию высокоэффективной компании. М., РИА «Стандарты и качество», 2009.
2. Митчелл Алан. Создание бренда изнутри путем вовлечения сотрудников, журнал Identity. № 5, 2005.
3. Стукалов Дмитрий. Кайдзен. Вовлечение персонала. [Электронный ресурс], 2008 Режим доступа: http://www.leanzone.ru/index.php?catid=38&id=74&Itemid=90&option=com_content&view=article/ (дата обращения: 25.03.2018).

4. *Пастернак И.* Обзор лучших практик вовлечения персонала в процесс непрерывного совершенствования (Группа RU-COM). [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.ur-pro.ru/library/production_management/kaizen/luchshie-praktiki.html/ (дата обращения: 25.05.2018).