

Проблемы управления персоналом в контексте современного менеджмента. Проблема вовлеченности сотрудников

в процессы управления по целям

Лебедева Е.А.

*Лебедева Екатерина Аркадьевна / Lebedeva Ekaterina Arkadevna – магистрант,
кафедра управления образованием, факультет психологии,
Национальный исследовательский Томский государственный университет, г. Томск*

Аннотация: в данной статье рассматривается проблема вовлеченности персонала в управление по целям. Разработаны рекомендации по вовлечению сотрудников в процессы управления.

Abstract: in this article the problem of staff involvement in the management by objectives. The recommendations for the involvement of employees in management processes.

Ключевые слова: вовлеченность персонала, сотрудники, управление по целям.

Keywords: involvement of staff, employees, management by objectives.

В настоящее время проблема вовлеченности персонала в процессы управления является одной из самых актуальных в области менеджмента. Создание условий и поддержание высокого уровня вовлеченности сотрудников необходимо для развития организации, поскольку у вовлеченных сотрудников уровень приверженности к организации гораздо выше, что в свою очередь влияет на эффективность деятельности компании.

Проблема вовлеченности – результат слабоэффективного взаимодействия менеджера с сотрудниками. Сегодня большинство менеджеров, зачастую, располагают своими полномочиями и правами, забывая о том, что у них есть еще и обязанности, в первую очередь перед сотрудниками, которых они должны вести за собой, активно вовлекая их в деятельность.

Низкая степень вовлеченности персонала в процесс управления влечет за собой такие последствия как: рассеивание целей, отсутствие конкретизации целей, отсутствие четкого представления о целях компании, низкая степень приверженности. Важный фактор – это недоверие персонала к руководству. Таким образом, можно сделать вывод, что персонал необходимо вовлекать и в процессы управления по целям. Ведь только тогда сотрудники смогут понимать и разделять цели компании.

Ключ к повышению эффективности компании лежит в понимании и разделении сотрудниками целей и ценностей компании и их качественной деятельности, направленной на достижение этих целей. Следовательно, для того, чтобы повысить эффективность работы как сотрудников, так и деятельности всей организации необходимо вовлекать персонал в управление по целям.

Каких сотрудников лучше всего привлекать в процесс разработки целей:

1. Сотрудник должен управлять достаточно масштабным участком работы в компании. Он должен уметь принимать не только оперативные решения (в пределах заданной ему производственной задачи), но и стратегические. Как правило, это все-таки топ-менеджеры.

2. Сотрудники, у которых есть желание участвовать в разработке стратегии, это должно быть им интересно.

Вовлекать сотрудников можно, создавая площадки для дискуссии, где сотрудники будут вовлечены в процесс формирования стратегии, где можно будет обмениваться идеями, которые могут сделать работу в компании более слаженной.

Также необходимо учитывать обратную связь, т.е. сотрудники должны иметь возможность хотя бы в письменном виде излагать свое видение стратегии и целей компании. Процесс формирования и реализации стратегии можно будет отражать на внутреннем сайте или в корпоративной газете. Ведь не менее важным для сотрудников является возможность видеть, как развивается компания и понимать, что они учувствуют не только в реализации стратегии компании, но и в ее формировании.

Вовлеченность сотрудников, необходима, прежде всего, по причинам:

- вовлеченные сотрудники реже увольняются, а также являются ярыми защитниками компании, ее услуг и продукции;
- вовлеченные сотрудники более продуктивны и мотивированы;
- вовлеченные сотрудники чувствуют эмоциональную связь со своей компанией, что положительно влияет на их отношение к работе и клиентам, что в свою очередь способствует улучшению клиентского обслуживания и повышению удовлетворенности клиентов;

- вовлеченность способствует формированию энергичной рабочей атмосферы;
- вовлеченность способствует стремительному развитию бизнеса;
- вовлеченные сотрудники демонстрируют гораздо более высокий результат, чем сотрудники, которые не вовлечены в процессы управления.

Таким образом, вовлеченность является критически важным фактором успешности любой современной организации, стремящейся к интенсивному развитию, снижению издержек и повышению эффективности на всех уровнях.

Литература

1. Луман Н. Введение в системную теорию / Под ред. Дирка Беккера. Пер. с нем. К. Тимофеевой. - М.: Издательство «Логос», 2007. - 306 стр.
2. Пригожин А.И. Методы развития организации / А.И. Пригожин. - М.: МЦФЭР, 2003. - 863 с.
3. Пригожин А.И. Цели и ценности. Новые методы работы с будущим / А.И. Пригожин. – М.: Издательство «Дело» АНХ, 2010. – 432 с.