



ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ НАУКОВОЇ ДУМКИ В МЕНЕДЖМЕНТІ, ГАЛУЗЯХ СПОРТУ, ОБСЛУГОВУВАННЯ ТА ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

*Тези доповідей
III Міжнародної студентської наукової конференції
(26-27 вересня 2024 року, м. Львів)*

*За загальною редакцією
Наталії ПАВЛЕНЧИК*

Львів -2024

УДК 658.3

ЗАЛУЧЕНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ

Анастасія СІДЕЛЬНИК

студентка

Науковий керівник – **Христина БАРАНІВСЬКА**

викладач

Львівський державний університет фізичної культури
імені Івана Боберського (Україна)

Залученість співробітників – це сила психічного й емоційного зв'язку, який відчують співробітники стосовно компанії. Залученість співробітників – це не те саме, що щастя, задоволення чи добробут.

Залученість співробітників не є задоволенням. Задоволення співробітників вимірює мінімальний рівень, тим часом як залученість намагається змусити всіх досягати більшого. Хоча задоволення, як правило, достатньо, щоб зберегти співробітників, часто цього недостатньо для забезпечення продуктивності.

Залученість співробітників не є добробутом. Добробут розглядає кожна сферу життя співробітника (як усередині, так і за межами офісу), щоб визначити, наскільки добре людина справляється зі стресом, продуктивно працює, робить внесок у спільноту та реалізує свій потенціал.

Залучений співробітник працює набагато ефективніше, ніж пасивний (табл.1). Просунуті ІТ-компанії говорять про те, що залучені співробітники:

- працюють набагато ефективніше;
- збільшують прибуток компанії;
- зменшують плинність кадрів;
- виконують поставлені завдання якісно, іноді раніше від зазначеного терміну;
- краще взаємодіють із клієнтами;
- прагнуть підвищення;
- беруть менше лікарняних.

Таблиця 1

Порівняльна характеристика залученого і незалученого працівника

<i>Ознаки залученого співробітника</i>	<i>Ознаки незалученого співробітника</i>
рекомендує компанію як роботодавця	імітує трудову діяльність, під час роботи займається сторонніми справами, працює від дзвінка до дзвінка
докладає додаткових зусиль для досягнення результату	якщо виникають труднощі або нестандартні ситуації, він не бере на себе відповідальність та чекає вказівок керівника
виконує дії, що виходять за рамки свого функціоналу (проявляють ініціативу, висувають пропозиції, працюють у нових проєктах)	часто зриває терміни робіт
	протидіє нововведенням
	керівник не може змотивувати такого співробітника
	не спілкується з іншими співробітниками

Немає жодних даних чи статистики про те, що якщо співробітник – професіонал своєї справи, то він завжди буде залученим. Абсолютно рядовий співробітник може бути більш залученим до роботи, ніж професіонал із великим досвідом.

Якщо результати опитування залученості низькі або потрібно підвищити її ще більше, потрібно дотримуватися наступного алгоритму:

1. Переконатися, що керівники й топменеджмент зацікавлені в підвищенні залученості керівників. Важливо, щоб вони були готові працювати, розуміли, навіщо все це потрібно, хотіли допомогти своїм підлеглим.

2. Зустрічі 1:1. Багато керівників помилково вважають, що вони й так усе знають про співробітника та не вважають за потрібне проводити 1:1. Нерегулярний зворотний зв'язок або повна його відсутність демотивує співробітників і вони втрачають залученість.

3. Більше питати, радитися з колегами та підлеглими. Сучасному поколінню важливо бути залученими до всіх робочих процесів. Таким чином, вони сильніше відчують значущість і розуміють свою роль у компанії.

4. Правильна комунікація, постановка завдань і цілей. Важливо оцінити, наскільки добре у вас налаштована комунікація в компанії, чи правильно у вас структуровано стратегічні завдання на всіх співробітників, чи розуміють вони, куди ви рухаєтеся.

5. Упевненість у тому, що у «правильні» люди у «правильних» ролях. Наприклад, можна провести тестування і подивитися, чи дійсно співробітники перебувають на своїх місцях. Проаналізувати з керівниками, чи сходиться поведінкова типологія співробітника з його функціональними обов'язками.

6. Потрібно регулярно проводити опитування й оцінювання настрою співробітників.

7. Встановлення довірливих відносин із підлеглими. Дуже важливо, щоб співробітники вам довіряли й знали, що за чесну, і навіть неприємну відповідь їм нічого не буде. Інакше наступного разу вони не скажуть вам правду.

Залученість безпосередньо залежить від того, чи вміють керівники правильно взаємодіяти й комунікувати зі своїми співробітниками. Мабуть, найважливішими навичками управлінця можна назвати компетентність у людях, а також уміння доносити свої думки та в разі потреби змінювати думку співрозмовників.

Без цих умінь керівникові буде дуже важко підтримувати в компанії високий рівень залученості.

Список використаних джерел:

1. Дослідження залученості персоналу або як «увімкнути» своїх співробітників по максимуму. URL: <https://bezpeka.isu.net.ua/news/501409-doslidzhennya-zaluchenosti-personalu-abo-yak-uvimknuti-svoikh-spivrobitnikiv-po>

2. Залученість персоналу. URL: <https://hurma.work/blog/zaluchenist-personalu-gallup-q12-spisok-pitan/>

3. Павленчик Н. Мотиваційні критерії як елемент ефективного управління персоналом // Сучасні тенденції розвитку індустрії гостинності : зб. тез міжнар. наук.-практ. конф. – Львів : ЛДУФК імені Івана Боберського, 2020. – С. 346-348.

4. 10 способів підвищити залученість працівників. URL: <https://indigo.co.ua/ua/blog/10-sposobiv-pidvishchiti-zaluchenist-pracivnikiv>