

Разработка и реализация эффективной HR-стратегии в международной компании – сложная, но необходимая задача для достижения глобальных бизнес-целей.

ЛИТЕРАТУРА

1. Международный менеджмент : учеб. для бакалавров / под ред. Е. П. Темнышовой. – Москва : Изд-во Юрайт, 2022. – 456 с.
2. Рычихина Н.С., Элхидер М.О. Управление персоналом международной конгломератной компании // Современные наукоемкие технологии. Региональное приложение. – 2018. №2 (54). С. 63-71.
3. Кондратьева К. А., Бугаева М. В. Стратегии управления персоналом в международных компаниях // Форум молодых ученых. 2018. №10.

УДК 005.962.131

Студ. Д.В. Дулевич

Науч. рук. доц. Н.А. Масилевич

(кафедра менеджмента, технологий бизнеса и устойчивого развития, БГТУ)

ИНДИКАТОРЫ И СПОСОБЫ ОЦЕНКИ ВОВЛЕЧЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА

Вовлеченность персонала представляет собой комплексный феномен, отражающий степень эмоциональной, когнитивной и поведенческой включенности сотрудников в трудовую деятельность. Высокий уровень вовлеченности ассоциируется с повышением продуктивности, снижением текучести кадров и укреплением организационной культуры. Для диагностики этого состояния используются специфические индикаторы, которые позволяют определить не только текущее состояние коллектива, но и выявить зоны развития.

Ключевым индикатором вовлеченности выступает эмоциональная привязанность сотрудника к организации, проявляющаяся в чувстве гордости за место работы и идентификации с корпоративными ценностями. Исследования демонстрируют, что сотрудники, испытывающие позитивные эмоции по отношению к компании, демонстрируют более высокую мотивацию и готовность к дополнительным усилиям. Вторым значимым маркером является активность участия в рабочих процессах, включая инициативность, стремление к профессиональному развитию. Сотрудники, регулярно предлагающие идеи по оптимизации труда, чаще демонстрируют глубокую вовлеченность.

Для оценки вовлеченности применяются разнообразные методы, сочетающие количественные и качественные подходы.

Анкетирование, основанное на стандартизированных опросниках, позволяет получить статистические данные об удовлетворенности,

лояльности и эмоциональном состоянии персонала. Глубинные интервью и фокус-группы дополняют эти данные, раскрывая субъективные причины низкой или высокой вовлеченности. Анализ косвенных показателей, таких как текучесть кадров, частота использования больничных листов или динамика выполнения KPI, также служит важным инструментом диагностики. Как отмечает Иванов А.В., интеграция нескольких методов повышает достоверность результатов и снижает риск субъективных искажений [1].

Интерпретация полученных данных требует учета организационного контекста и индивидуальных особенностей сотрудников. Например, низкие баллы по шкале лояльности в подразделении с высокой нагрузкой могут указывать на необходимость пересмотра системы распределения задач. Современные организации активно внедряют цифровые платформы для непрерывного мониторинга вовлеченности, что позволяет оперативно корректировать управленческие решения. Петрова С.Н. и Сидоров К.М. подчеркивают, что регулярная обратная связь с сотрудниками усиливает их доверие к руководству и способствует формированию прозрачной коммуникационной среды [2].

Несмотря на разработанность методик, оценка вовлеченности сопряжена с рядом трудностей. Субъективность самоотчетов, временные затраты на обработку данных и необходимость адаптации инструментов под специфику организации остаются актуальными проблемами. Кузнецова О.И. указывает на важность комбинирования формализованных и гибких подходов, которые учитывают, как стратегические цели компании, так и индивидуальные потребности сотрудников [3].

Таким образом, оценка вовлеченности персонала является неотъемлемой частью системы управления человеческими ресурсами. Ее эффективность зависит от корректного выбора индикаторов, применения комплексных методов сбора данных и способности организации трансформировать результаты анализа в конкретные управленческие действия. Постоянный диалог между руководством и сотрудниками, подкрепленный научно обоснованными инструментами, создает основу для устойчивого развития организации в условиях динамичной экономической среды.

ЛИТЕРАТУРА

1. Иванов А.В. Управление вовлеченностью персонала в современных организациях. М.: Изд-во «Экономика», 2018.
2. Петрова С.Н., Сидоров К.М. Методы оценки трудовой мотивации и вовлеченности сотрудников. СПб.: Питер, 2020.
3. Кузнецова О.И. Организационная психология: диагностика и развитие вовлеченности персонала. М.: ИНФРА-М, 2019.