

DOI: 10.24412/1994-3776-2024-2-113-117

УДК: 316

А.А. Кондакова

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗРАБОТКЕ СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ УПРАВЛЕНИЯ ВОВЛЕЧЁННОСТЬЮ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ СОВРЕМЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ

A. Kondakova. Recommendations for the development of social technologies for the engagement of young workers in modern enterprises and organizations

Аннотация. В данной статье были представлены рекомендации по разработке социальных технологий управления вовлеченностью. В частности, предложен проект по созданию внутреннего корпоративного сообщества в организациях, позволяющий оказать положительный эффект на общий уровень вовлеченности молодых работников современных предприятий и организаций.

Ключевые слова: вовлеченность, вовлеченность молодых работников, социальные технологии, социальные технологии управления вовлеченностью, управление человеческими ресурсами.

Контактная информация: 193023, Санкт-Петербург, Садовая ул., д. 21;
e-mail: 4nechk4@mail.ru

Abstract. This article provided recommendations for the development of social technologies for transparency management. In particular, the proposed project to create an internal community in organizations has a positive effect on the overall level of implementation of young modern enterprises and organizations.

Keywords: involvement, involvement of young workers, social technologies, social technologies for managing involvement, human resource management.

Contact information: 193023, Saint Petersburg, Sadovaya str., 21;
e-mail: 4nechk4@mail.ru

В настоящее время, существует ряд ограничений в управлении вовлеченностью персонала. Многие организации сталкиваются с проблемами и ограничениями при внедрении современных технологий управления в деятельность организации, начиная от финансовых ограничений, заканчивая отсутствием временных и человеческих ресурсов. Забывая о том, что подчинённых необходимо вести за собой, доносить до них основные концепции и идеи, организации сталкиваются со снижением уровня вовлеченности своего персонала [4].

Низкая степень вовлеченности персонала влечет за собой отсутствие четкого представления о целях организации, низкую степень приверженности. Из-за низкой степени вовлеченности возникает недоверие персонала в коллективе предприятий и организаций, проектируются конфликтные зоны и зоны «отстраненного взгляда» к результатам деятельности коллективов. В.К. Потемкин характеризует «отстраненный взгляд», как недоверие, личную апатию и профессионально-трудоуловую пассивность. Они направлены на получение работниками материальных благ без увеличения физических и интеллектуальных усилий [5].

Кондакова Анна Алексеевна – магистрант Санкт-Петербургского государственного экономического университета.

A. Kondakova - master's student of St. Petersburg State Economic University.

© Кондакова А.А., 2024

Технологии управления вовлеченностью имеют большой потенциал, поскольку создают уникальную атмосферу, в которой работники чувствуют себя комфортно и готовы прикладывать максимальные усилия для достижения поставленных целей. Поэтому задачи управления на современном этапе не ограничиваются достижением экономических показателей, а предполагают социально ответственный подход [3].

Как правило, молодые специалисты, работая в благоприятном социально-психологическом климате, находясь в благоприятной и дружелюбной атмосфере в своём коллективе, проявляют более высокий уровень вовлеченности. Именно поэтому необходимо разрабатывать и внедрять проекты, оказывающие положительное влияние на работу в команде, организовывать командообразующие мероприятия, проводить тренинги по сплочению коллектива.

В современных реалиях действенным инструментом для повышения уровня вовлеченности молодых работников может служить проект по созданию внутреннего корпоративного сообщества в современных организациях. Корпоративные сообщества являются одним из эффективных способов развития кросс-функционального сотрудничества внутри организации [2]. Для людей принадлежность к сообществу – это возможность найти единомышленников, обмениваться знаниями и опытом, развиваться, чувствовать себя частью команды единомышленников [1]. Проект будет способен продвигать организацию и решать проблемные кейсы, обеспечивать эффективность, а также удерживать молодых специалистов в организациях. Молодые работники смогут участвовать в проектной работе, что позволит им активно взаимодействовать друг с другом, тем самым объединяя именно тех работников, которые готовы к развитию и внедрению изменений. Создание сообщества – социальная технология, которая, в первую очередь, включает в себя работу с доверием и эмоциями. Именно такие аспекты, как обмен опытом, взаимопомощь, доверие и эмоции могут служить мотивами объединения внутреннего корпоративного сообщества.

Для реализации данного проекта можно предусмотреть три этапа.

На первом этапе организации необходимо подготовиться к запуску проекта, обозначить первоначальный план действий, определить миссию, цель и задачи внутреннего корпоративного сообщества.

На втором этапе необходимо сформировать группы, в которых участники будут реализовывать свои проекты, определить роль каждого участника проектной группы.

Следующий этап это непосредственная работа над проектами. На этом этапе организации необходимо обеспечивать проектные группы всеми необходимыми ресурсами для реализации поставленных задач, проводить регулярные встречи с целью оценки эффективности работы проектных групп, определение соответствия предложенных идей потребностям организации, улучшение и корректировка стратегии работы над проектом, а также командообразующие мероприятия. Более того, организациям необходимо учитывать потребности участников в освоении дополнительных компетенций, проводить обучения, основываясь на потребности, чтобы при необходимости участники имели возможность улучшить навыки для более эффективной реализации проекта группы.

В рамках реализации этапа формирования групп необходимо обозначить ценности, которые будут соответствовать ценностям участников данного сообщества:

— амбициозность (работники, которые любят быть в центре событий и не боятся исследовать что-то новое);

— ответственность (работники, которые всегда доводят начатое дело до конца, не сдаются и не бросают реализацию проектов на половине пути);

— драйв (работники, которые заряжены на достижение целей и генерацию новых выдающихся идей);

— эффективность (работники, которые гордятся своими достижениями и всегда стремятся к большему);

— профессионализм (работники, которые обладают высоким уровнем профессионализма и необходимыми знаниями, навыками и опытом в своей области);

— результативность (работники, которые имеют высокую результативность и готовы достигать значимых результатов);

— инициативность (работники, которые активно проявляют инициативу и имеют хороший энергетический потенциал, готовы предлагать инновационные решения, принимать новые задачи);

— лидерский потенциал (работники, которые обладают способностью мотивировать и вдохновлять других, могут эффективно управлять проектами и командой);

— адаптивность и гибкость (работники, которые готовы к быстрым изменениям, гибко реагируют на новые ситуации, способны адаптироваться к различным условиям);

— потенциал к развитию и росту (работники, которые имеют потенциал для дальнейшего развития и роста внутри организации, готовы обучаться, стремятся к профессиональному развитию).

Важная часть деятельности внутреннего корпоративного сообщества состоит в работе в проектных командах. Работники смогут выступать в этом процессе в ролях:

1) работники, которые чаще других предлагает новые решения, вносят предложения, изменяющие цели и шаги в команде;

2) работники, которые поддерживают новые предложения, расширяют их и помогают реализовать начатую в группе работу;

3) работники, которые подвергают анализу ход результатов работы группы, дают оценку выдвинутым идеям;

4) работники, которые обобщают и суммируют все предложения, подводят итоги, формулируют окончательные решения.

С целью информированности и осведомленности работников о создании данного внутреннего корпоративного сообщества в организациях необходимо своевременно доносить актуальную информацию и последние новости на корпоративных порталах, телеграмм каналах и группах в социальных сетях организации. Благодаря чему, каждый работник сможет оставить свою заявку на вступление в сообщество, стать его участником, а также узнавать обо всех планируемых мероприятиях в рамках работы данного внутреннего корпоративного сообщества. Такой инструмент поможет снизить сопротивление персонала в организации, так как работникам будет своевременно предоставлена возможность ознакомиться с информацией, у них возникнет чувство причастности к организации. Более того, стоит отметить то, что каждый руководитель структурного подразделения, в свою очередь, должен давать разъяснения в случае недопонимания информации его работниками, поддерживать его любые стремления к изменениям, способные оказать своё влияние не только на процессы управления, но и на бизнес показатели самой организации в целом.

В рамках работы внутреннего корпоративного сообщества необходимо предусмотреть организацию еженедельных встреч, где каждая команда сможет делиться информацией по статусам своих проектов, об их успехах, позволит поддерживать осведомленность работников на необходимом уровне, выявлять сложности на пути реализации проекта и скорректировать их дальнейшую работу в правильном направлении. Крайне важно понимать, что работа в команде оказывает большое влияние на уровень вовлеченности всех работников в организации в целом. Необходимо поддерживать постоянный обмен информацией внутри коллектива, причём не только среди работников одной структурной единицы, но и среди всех работников организации.

Необходимо иметь в виду, что в ходе запуска, а также непосредственной реализации проектов, участники сообщества могут столкнуться с непредвиденными сложностями, к примеру, нехватка времени или нежелание проявлять инициативу кого-либо из участников проектной группы. Для решения данной проблемы организации необходимо поддерживать

своих работников в таких ситуациях, предоставлять им все необходимые ресурсы, которые могут потребоваться для реализации проектов. Также работникам необходимо давать возможность налаживать коммуникацию друг с другом, проводить стратегические сессии, обучающие и прочие командообразующие мероприятия.

Стратегические сессии – это встречи между работниками, в рамках которых будут обсуждаться дальнейшие планы проекта для его успешной реализации в будущем. В ходе обучающих мероприятий работникам будет дана возможность по теме, которая им необходима для реализации проекта, пройти обучение с целью предоставления им возможности повышения компетентности в том или ином вопросе. В случае успешного комбинирования вышеописанных мероприятий у организации получится сформировать сплоченную и работоспособную команду, которая будет состоять из настоящих профессионалов, готовых достигнуть все поставленные перед ними цели.

Необходимо обратить внимание на специфику подобных мероприятий, так, к примеру:

— не стоит организовывать однообразную активность на длительные промежутки времени;

— стараться делать регулярные перерывы, можно проводить небольшую разминку, а также организовывать перерывы на кофе-брейк каждые 2-2,5 часа;

— стоит уделять особое внимание спортивным активностям, которые также могут повысить командную сплоченность;

— рекомендуется завершать мероприятие организацией неформального общения между его участниками.

Стратегическая сессия, как социальная технология, представляет собой высокую ценность, в виду того, что подобные мероприятия позволяют коллективно вовлекать работников в решение актуальной проблемы, что, в свою очередь, способствует участникам мероприятия более эффективно и быстро находить меры для урегулирования сложных ситуаций. Регулярные стратегические сессии сплачивают коллектив и позволяют работникам стать более вовлеченными в решение проблем организации.

Несмотря на то, что желание вступить в сообщество основывается на бескорыстном добровольном участии и личных инициативах от работников, необходимо сделать акцент на проектировании системы мотивации, поскольку создание данного сообщества планируется, в первую очередь, как управленческий инструмент, а именно, инструмент, направленный на повышение вовлеченности персонала. Формы признания и поощрения участников сообщества можно разбить на две группы: затратные и не затратные (см. таблица 1).

Таблица 1. Затратные и не затратные формы признания и поощрения

Затратные формы	Не затратные формы
Проведение ежегодных торжественных мероприятий, включая конкурсы и научно-практические конференции	Похвала, вручение грамот и благодарственных писем
Обучающие материалы, а также обучение, необходимое в рамках реализации предложенных идей	Публикации статей об участниках сообщества на корпоративном портале общества
Посещение профильных конференций и семинаров национального и международного уровня	Предоставление возможности участвовать в принятии решений в проектах организации
Дополнительные премии и гранты за лучшие реализованные идеи, принятые во внимание высшим руководством общества	Возможность делиться своими практиками по реализованным проектам, участвуя на семинарах и конференциях

В рамках работы данного сообщества с работниками необходимо выстраивать пути их карьерного роста и профессионального развития. Это создаст у них четкое представление о своём профессиональном будущем, мобилизует силы и энергию в нужном направлении.

Необходимо развивать работников, создавать условия для наиболее полного раскрытия их потенциала, а также повышения их общего уровня вовлеченности.

Участникам сформированных групп могут потребоваться необходимые знания, навыки и умения. Именно поэтому необходимо управлять обучением, которое будет способствовать решению многих задач, а именно, работники смогут освоить необходимые компетенции, получить знания, которые помогут им в реализации своих проектов в данном сообществе. Это благоприятно скажется, как и на результатах работы группы, поскольку работники будут обладать актуальными и необходимыми знаниями для достижения эффективных результатов, так и на их уровне вовлеченности в целом.

Сообщества влияют на производительность, психологическую устойчивость, управляемость, репутацию бренда работодателя, снижение текучести, способствует минимизации рисков внутреннего саботажа. Формирование сообщества позволяет сплотить работников между собой и способствует их сближению. В рамках такой работы работники из разных отделов способны вместе решать проблемы, находясь в одном коллективе. Объединение молодых специалистов из разных отделов в одном коллективе является большим преимуществом данного проекта. Работники способны приносить интересные идеи, которые впоследствии будут реализованы в организации. Помимо этого, в ходе регулярного сотрудничества внутри одного коллектива, они делятся опытом и впечатлениями о работе на разных позициях в организации. Это даёт толчок в развитии каждого отдельно взятого работника в ходе проекта. Более того, создание данного сообщества позволяет работникам проявить инициативу, личную заинтересованность в своём развитии, познакомиться и начать взаимодействовать друг с другом, а также развить собственную профессиональную экспертизу, личный бренд и получить признание от своих коллег.

Таким образом, работа внутри проектных групп даёт участникам возможность проявить себя на всех этапах проекта, сформировать новые прочные связи со своими коллегами. Работники могут общаться друг с другом, делиться опытом, анализировать проблемы и находить лучшие решения на благо своей организации. Они способны чувствовать принадлежность к своей работе, что, в конечном счёте, будет способствовать повышению их уровня вовлеченности в целом.

Литература

1. Корпоративные сообщества: как и зачем компании развивают местные сообщества [Электронный ресурс] // СБЕР Edutoria. – Режим доступа: <https://edutoria.ru/blog/post/korporativnoe-soobshchestvo-cto-eto-zachem-nuzhny-kak-sozdat> (дата обращения 15.04.2024).
2. Корпоративные сообщества: развитие кросс функционального взаимодействия [Электронный ресурс] // Ксения Шестакова. – Режим доступа: https://xn--80aafkarmexo0aen5f6e.xn--p1ai/corporate_communities (дата обращения 15.04.2024).
3. Потемкин В.К. Качество управленческого труда: учебно-методическое пособие / В.К. Потёмкин, Д.В. Вельмисова. – СПб: Изд-во «Инфо-Да», 2020. – 99 с.
4. Потемкин В.К. Социальные проблемы человеко-ориентированного управления предприятиями и организациями: сборник избранных научных статей / В.К. Потемкин. – СПб: Изд-во «Инфо-Да», 2021. – 320 с.
5. Потемкин В.К. Экономическое развитие предприятий и социальные практики в управлении персоналом / В.К. Потёмкин // Экономика и управление. – 2019. – №. 3 (161). – С. 47-53.