

Исследование вовлеченности персонала предприятия в инновационные процессы*

Research of Involvement of Enterprise Personnel in Innovation Processes

Л. СИТНИКОВА, А. ЧЕРЕПАНОВА

Ситникова Лариса Владимировна, канд. экон. наук, доцент кафедры экономики предпринимательства Института экономики, управления и бизнеса (ИНЭБ) Уфимского университета науки и технологий (УУНиТ). E-mail: s-larissa@yandex.ru

Черепанова Анастасия Игоревна, магистрант кафедры экономики предпринимательства ИНЭБ УУНиТ. E-mail: 1546798n@list.ru

В статье рассматривается проблема вовлеченности персонала предприятия в инновационную деятельность. Раскрыты факторы, способствующие повышению уровня вовлеченности и росту инновационной активности персонала предприятия. Представлены результаты исследования уровня вовлеченности сотрудников производственной площадки одного из обрабатывающих предприятий, полученные в результате проведенного опроса.

Ключевые слова: вовлеченность, персонал, инновационная активность, инновационная деятельность, потенциал сотрудников, развитие персонала.

The article deals with the problem of involvement of enterprise personnel in innovation activity. The factors contributing to the increase in the level of involvement and growth of innovation activity of the enterprise personnel are revealed. The article presents the results of the study of the level of involvement of employees of the production site of one of the manufacturing enterprises, obtained as a result of the survey.

Keywords: engagement, personnel, innovative activity, innovative activity, employee potential, personnel development.

Введение

На вовлеченность персонала, как на предмет исследования, обратили внимание в конце XX века [9]. Определяемая как состояние приверженности компании, выступающее мощным внутренним фактором мотивации, вовлеченность способствует росту производительности, стабилизации кадров, активизации инновационных процессов, быстрому росту и развитию предприятия.

Повышение вовлеченности персонала становится одной из главных целей в системе HR-менеджмента, и достигается путем создания условий, в которых сотрудники ощущают себя ценными членами организации, имеющими внутреннее желание работать в интересах организации, и могут реализовать свой потенциал [8].

Одним из драйверов роста предприятий на современном этапе развития становится повышение вовлеченности персонала в инновационные процессы предприятий. Инновационная деятельность персонала – это способность и готовность сотрудников предприятия генерировать новые идеи, разрабатывать инновационные продукты или услуги, улучшать процессы работы и внедрять новые технологии, тем самым обеспечивая своей компании конкурентные преимущества за счет:

- создания новых продуктов и услуг, отвечающих потребностям клиентов;
- оптимизации бизнес-процессов, сокращения затрат и роста эффективности производства;

* Ссылка на статью: Ситникова Л.В., Черепанова А.И. Исследование вовлеченности персонала предприятия в инновационные процессы // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2024. № 4. С. 123–128. DOI: 10.34773/EU.2024.4.20.

– привлечения и удержания талантливых сотрудников, мотивированных к креативной работе, личностному и профессиональному росту.

Таким образом, внедрение результатов инновационной деятельности в работу помогает предприятию оставаться востребованным на рынке, создавать ценность для клиентов и обеспечивать успешное функционирование производственной системы [4].

Основными факторами повышения инновационной активности являются:

- поддержка со стороны руководства и практикуемые им стили лидерства;
- эффективная система обучения и развития персонала предприятия, нацеленная на развитие креативности и инновационных навыков сотрудников;
- эффективная система внутриорганизационной коммуникации;
- эффективная система вознаграждения, предусматривающая применение различных стимулов за инновационные достижения и мотивирующая сотрудников к активной инновационной деятельности;
- общий контекст ситуации, определяемый культурой, в которой ценится обмен идеями, инновационная активность, креативность.

Взаимосвязь между указанными факторами очевидна. Прозрачность и открытость системы внутриорганизационных коммуникаций дает возможность сотрудникам высказывать свои мнения и идеи, получать обратную связь. Эффективность системы внутриорганизационной коммуникации во многом зависит от системы руководства и лидерских качеств руководителя, который должен быть не только хорошим коммуникатором, но и мотиватором, и наставником для своих подчиненных [5]. Он должен уметь стимулировать и поддерживать участие сотрудников в процессе принятия решений и развития компании, поддерживать различные формы обучения и развития персонала.

Наконец, создание благоприятной рабочей среды также важно для повышения вовлеченности персонала [7]. Оно может включать в себя организацию комфортного рабочего пространства и эргономичных рабочих мест, поддержание баланса между организационными и личными целями, установление ясных ожиданий и вознаграждение достижений, предоставление сотрудникам возможности для профессионального и личностного развития. Понимание сотрудниками того факта, что организация инвестирует в их развитие, повышает их вовлеченность, укрепляет веру в компанию и мотивирует к работе на ее успех.

Таким образом, повышение вовлеченности персонала – это системный и постоянный процесс, требующий активной работы и постоянного внимания со стороны руководства, регулярной оценки и анализа результатов.

Методы исследования

Основными методами измерения вовлеченности персонала являются опросы сотрудников, анализ данных об оттоке и аттестациях, наблюдение за поведением сотрудников на рабочем месте.

В данном исследовании для оценки степени вовлеченности персонала был применен опросник Q12 [2], представляющий собой инструмент для оценки уровня удовлетворенности сотрудников и их приверженности компании. Он позволяет руководству лучше понять потребности, мнения и ощущения сотрудников. Анализ полученной в процессе опроса информации позволяет:

- выявить проблемные области в рабочей среде, негативно влияющие на уровне вовлеченности сотрудников;
- выявить факторы работы и рабочей среды, влияющие на удовлетворенность сотрудников;
- выявить проблемы в коммуникации внутри компании, что позволит улучшить процессы обмена информацией и повысить прозрачность;
- выявить факторы, способствующие мотивации сотрудников, и создать условия для их развития;

– разработать конкретный план действий по улучшению рабочей среды, удовлетворенности и вовлеченности персонала.

Являясь эффективным инструментом HR-менеджмента, работающим на повышение уровня вовлеченности и производительности персонала, опросник Q12 представляет собой унифицированную методику, а включенные в него вопросы имеют слишком широкий смысл [6]. В целях получения большей достоверности базовый вариант опросника был дополнен блоком вопросов, позволяющих оценить вовлеченность персонала в инновационную деятельность.

Результаты исследования и их обсуждение

В процессе исследования было проведено анкетирование сотрудников одной из производственных площадок предприятия АО «Уфимское агрегатное производственное объединение» [1]. Индекс вовлеченности, определенный по методике Q12, составил 73 %, что позволяет сделать вывод о довольно высокой степени вовлеченности сотрудников [3]. Распределение респондентов по степени вовлеченности показано на рисунке 1.

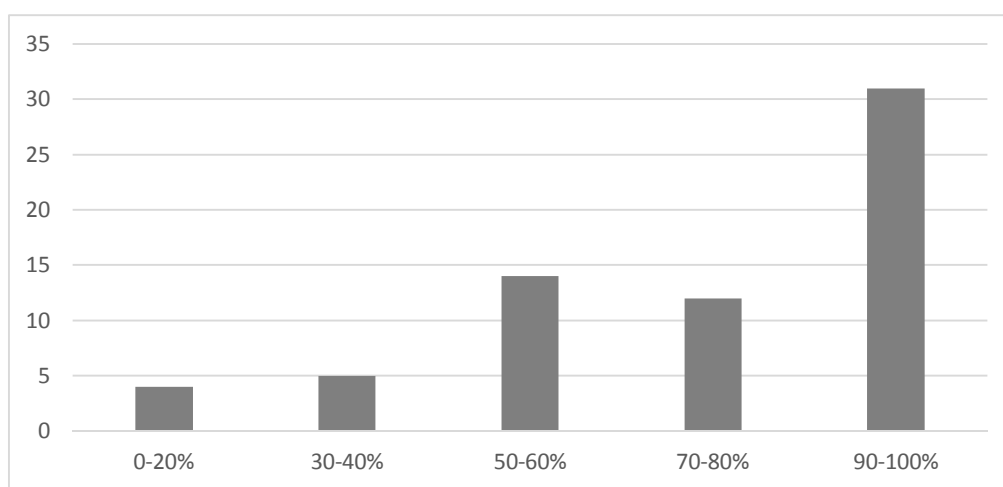


Рис. 1. Распределение сотрудников по уровню вовлеченности (индекс Q12)

Результаты ответов на вопросы дополнительного блока представлены в таблице.

Число респондентов, ответивших положительно на дополнительные вопросы (фрагмент)

Вопрос	Ответов «да»	Доля
Проводится ли оценка сотрудников на основе их инновационных достижений?	39	59 %
Вы участвуете в регулярных обучающих программах для развития новых навыков и знаний?	44	67 %
Ваш руководитель поощряет Вас к предложению новых идей или улучшений?	47	71 %
У Вас есть возможность внести предложения по улучшению работы предприятия или выпускаемой им продукции?	45	68 %
Вы понимаете, как Ваша работа способствует достижению целей организации?	60	91 %
В процессе работы Вы преследуете цель не только получить заработную плату, но и разделяете и заинтересованы в достижении целей компании?	47	71 %

Большинство (68 %) сотрудников имеют возможность вносить предложения новых идей для улучшения работы предприятия, при этом почти та же доля (71 %) работников поощряется руководителями за такие предложения. Чуть меньшая доля рабочих (59 %) считает, что сотрудники оцениваются в том числе и по их участию в инновационной деятельности. Это позволяет сделать вывод о том, что руководство производственной площадки создает условия и поощряет инновационную активность персонала. Более того, менеджмент предприятия также

прилагает усилия для проведения обучающих программ, направленных на повышение инновационной деятельности сотрудников, 2/3 респондентов регулярно участвуют в таких мероприятиях. 71 % сотрудников разделяют и заинтересованы в достижении целей компании, при этом 91 % понимают, как их работа способствует достижению этих целей. В совокупности с результатами опросника Q12, эти данные говорят о том, что сотрудники заинтересованы в работе, стремятся к развитию компании и воспринимают цели и планы организации как свои личные.

О высоком внимании менеджмента предприятия к развитию персонала говорят ответы респондентов на вопрос о том, как часто руководитель обсуждает с подчиненными их индивидуальную производительность и возможности для улучшения (рис. 2). Почти 2/3 сотрудников хотя бы иногда получают обратную связь по результатам своей работы от руководителя.

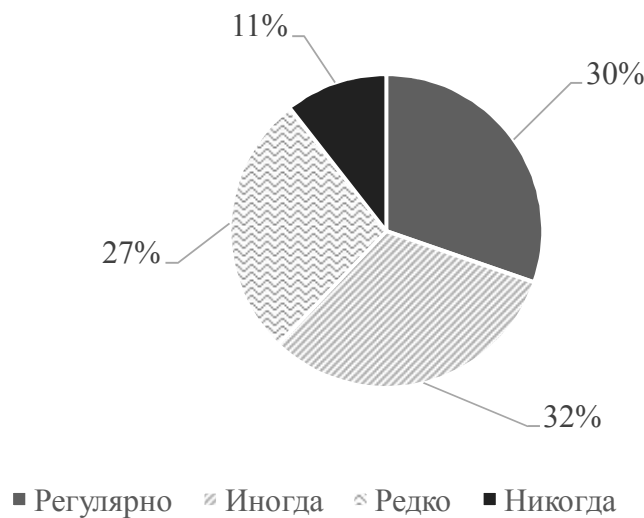


Рис. 2. Ответы респондентов о частоте получения обратной связи от руководителя

Распределение ответов на вопрос об отношении сотрудников к системе оценки их участия в инновационной деятельности показано на рисунке 3. Меньшинство (27 %) сотрудников считают такую оценку неэффективной.

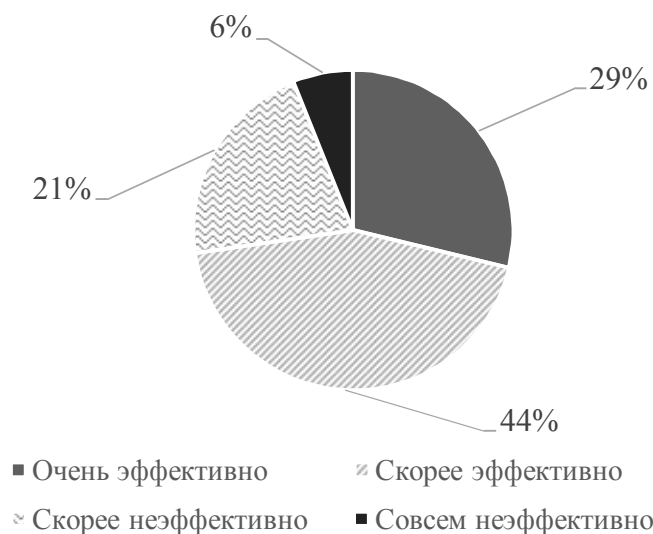
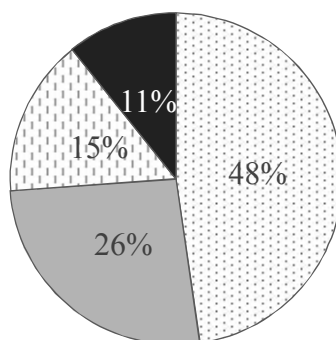


Рис. 3. Ответы респондентов об эффективности системы оценки персонала по инновационной деятельности

Оценка сотрудниками нацеленности менеджмента на создание благоприятной для стимулирования инновационной деятельности среды на производстве представлена распределением ответов на вопрос о количественном соотношении факторов мотивирующих сотрудников к инновациям и подавляющих их стремление к новому (рис. 4). 75 % работников отмечают действие в подразделении факторов, стимулирующих вовлеченность персонала в инновационные процессы.



- ☐ Да, в компании больше факторов, стимулирующих инновации
- Смешанные факторы, как стимулирующие, так и подавляющие инновации
- ☐ Нет, в компании скорее подавляющие факторы для инноваций

Рис. 4. Ответы респондентов о влиянии среды внутри компании на инновационную деятельность персонала

О внимании персонала и степени его вовлеченности в инновационную деятельность можно сделать вывод по ответам на вопрос о наблюдаемом числе случаев внедрения инноваций (рис. 5).

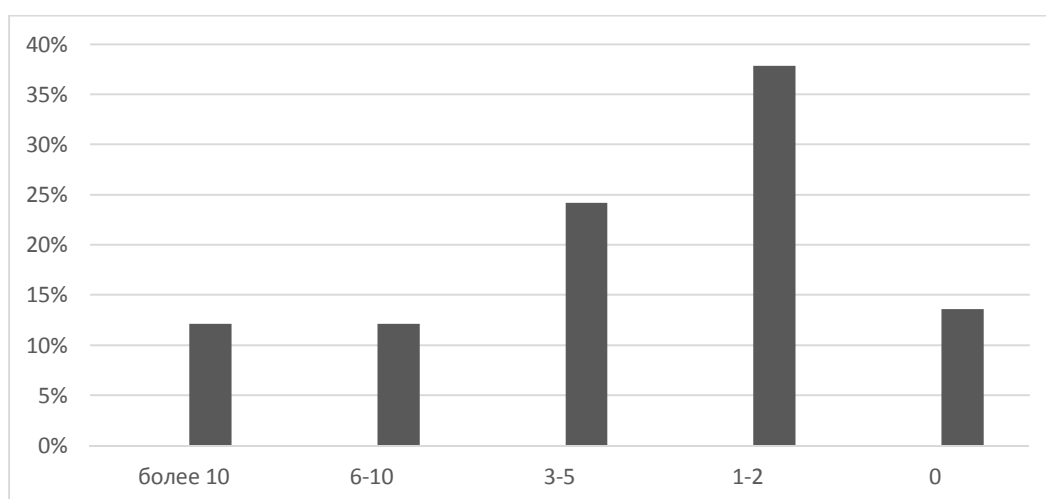


Рис. 5. Ответы респондентов о числе наблюдаемых случаев внедрения инноваций на предприятии за последний год

Более 85 % сотрудников замечают хотя бы несколько случаев реализации инноваций на предприятии в течение года, а 24 % персонала наблюдали это более 5 раз за год.

Заключение

Таким образом, результаты проведенного опроса позволили, с одной стороны, выявить достаточно высокую степень вовлеченности персонала в инновационную деятельность, с другой стороны, позволили сделать вывод о достаточно эффективных процессах HR-менеджмента, отвечающих за повышение инновационной активности персонала и его развитие, что довольно нетипично для производственных предприятий.

Регулярное проведение опросов даст возможность отслеживать изменение ситуации и отношений работников предприятия и своевременно принимать решения, направленные на поддержание высокого уровня вовлеченности персонала в инновационную деятельность.

Литература

1. АО «Уфимское агрегатное производственное объединение» [Электронный ресурс]. URL: <https://agregatufa.ru/>
2. Бакингом М., Коффман К. Сначала нарушьте все правила. Что лучшие в мире менеджеры делают по-другому. М.: Альпина Паблишер, 2015. 251 с. ISBN: 978-5-9614-5308-9
3. Вовлеченность персонала: Gallup Q12 [+ Список вопросов] [Электронный ресурс]. URL: <https://hurma.work/rf/blog/vovlechnost-personala-oprosnik-gallup-q12-2/>
4. Ворошихина О.В. Цифровые инструменты управления вовлеченностью персонала: вып. квалиф. работа по направлению 38.04.03 «Управление персоналом». СПб., 2022. 122 с.
5. Кабалина В.И., Макарова А.В. Вовлеченность работников: систематизация подходов к определению и измерению // Организационная психология. 2022. Т. 12. № 3. С. 110–137.
6. Русин А.П., Горайнова А.О. Оценка вовлеченности персонала // Молодой исследователь Дона. 2018. № 1 (10). С. 62–74.
7. Саяпин А.В. Механизм повышения вовлеченности сотрудников в инновационный процесс коммерческой организации: дисс. на соискание ученой степени канд. экон. наук по специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством». М., 2019. 170 с.
8. Чижова Т.А., Соколова Е.Л. Вовлеченность персонала в системе управления инновационными программами предприятия // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2021. Т. 3. С. 551–553.
9. Юрьев А.А. Вовлеченность персонала: обзор методического инструментария // XX Междунар. конф. памяти проф. Л.Н. Когана «Культура, личность, общество в современном мире: Методология, опыт эмпирического исследования», 16–18 марта 2017 г., Екатеринбург. Екатеринбург: УрФУ, 2017. С. 243–252.