

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ НОВОГО ОБЩЕСТВА

РЕАЛИЗАЦИЯ ПРИНЦИПА ВОВЛЕЧЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА ПРИ ВНЕДРЕНИИ ТQM

ЧЕСНОКОВА ДАРЬЯ ПЕТРОВНА

Студентка Академии строительства и архитектуры Самарского

государственного технического университета, Самара, Россия

Email: dari_55@mail.ru

АННОТАЦИЯ

Рассмотрены вопросы о способах и методах вовлечения персонала в производство и создание оптимальных условий для реализации их потенциала в полной мере. Выделены важные факторы, на которые стоит обратить внимание при построении взаимоотношений между сотрудниками и руководством.

Ключевые слова: вовлеченность, персонал, ТQM, качество, управление, мотивация.

IMPLEMENTATION OF THE PERSONNEL INVOLVEMENT PRINCIPLE IN IMPLEMENTATION OF TQM

DARYA CHESNOKOVA

Student of the Academy of construction and architecture, Samara state technical University, Samara, Russia

Email: dari_55@mail.ru

ABSTRACT

Questions are considered about methods and methods for involving personnel in production and creating optimal conditions for realizing their potential to the full. Important factors are highlighted, which should be noted when building relationships between employees and management.

Keywords: involvement, personnel, TQM, quality, management, motivation.

На сегодняшний день такое понятие как «качество» воспринимается как неотъемлемая часть существования организации. Однако, чтобы оставаться

конкурентоспособным на рынке недостаточно выпускать высококачественный товар, также необходимо обеспечить

качественную организацию работы на предприятии.

Описание организации такой работы предоставляет метод всеобщего управления качеством (TQM). Это такой стиль работы предприятия, который нацелен на постоянное улучшение качества продукции, организации процессов и уровня компетентности персонала[1]. Всеобщим оно называется потому что, означает вовлечение в процесс улучшения каждого сотрудника компании. Поэтому человеческий фактор – фундаментальный при внедрении в организацию системы качества.

В настоящее время компании уделяют своё внимание в большей степени на улучшение качества товара, на оптимизацию процессов управления, но не на работниках и их заинтересованность в преобразованиях. Однако именно работники в первую очередь должны быть заинтересованы в реализации всех модификаций в жизнь, потому что менеджмент качества создается и управляет людьми, т.е. эффект от применения данного метода напрямую связан с человеческим потенциалом организации.

Таким образом, цель данной статьи: определение способов организации таких условий в компании, которые смогут заинтересовать работника и вовлечь его непосредственно в процесс достижения поставленных целей и задач.

Вовлеченный сотрудник – это сотрудник, поведение которого определяется 3 индикаторами [2]:

•Говорит – в общении с клиентами,

коллегами положительно отзываются о компании;

•Остается – желание оставаться в компании на долгий срок и её стать частью;

•Стремится – сотрудник дабы способствовать успеху организации прикладывает все усилия.

Для того чтобы обеспечить оптимальные условия в компании, которые позволят воздействовать на вовлеченность персонала, необходимо:

•Определить потребности персонала.

Нужно учитывать 3 аспекта потребностей человека: физиологический,

интеллектуальный и духовный. Для удовлетворения физиологических потребностей персонала необходимо создать условия для реализации базовых потребностей, которые являются неотъемлемой составляющей жизни человека. Для того чтобы удовлетворить интеллектуальные потребности работников нужно обеспечить такие условия в организации, которые обеспечат им карьерный рост, постоянное развитие практических навыков работы, повышение квалификации – всё то, что позволит максимально реализовать их возможности. И наконец последнее, духовные потребности, для удовлетворения которых необходимо наполнить смыслом работу, чтобы изменить взгляд сотрудников на свою работу и в полной мере раскрыть их творческие возможности. Также необходимо создать уважительные и доверительные отношения в

организации, т.е. установить принцип сотрудничества, исключив конкурентную борьбу между персоналом, которая разрушает взаимодействия между людьми. Такой принцип основан на работе в команде, который нацелен на общую цель [3].

Можно сделать вывод, что мотивация каждого сотрудника складывается из 3 вышеперечисленных групп факторов.

• Определить пересекаются ли интересы работника и организации.

Ценности организации и её интересы выражены в поставленных целях, а, чтобы выяснить интересы сотрудников необходимо создать обратную связь персонала с руководством. Обратная связь должны эффективно работать, а не просто быть, что бы персонал охотно пользовался этим инструментом. Достичь такого эффекта будет реально, при:

1. Уверенности сотрудников в том, что, предоставленная ими информация не используется против них. Для этого изначально обратную связь необходимо сделать массовой и анонимной.

2. Уверенности сотрудников в том, что, информация не будет проигнорирована руководством. Для этого необходимо предоставлять в открытом доступе отчёты о полученной информации.

3. Уверенности сотрудников в обработке и использовании информации для работы организации. Реализованные

в жизнь идеи работников необходимо также публиковать [4].

• Выявить методы и способы, как заинтересовать работников в выполнении установленных задач, основанные на удовлетворении интересов как компании, так и персонала. Здесь необходимо сформулировать цели и задачи для персонала компании.

Работникам нужно чётко представлять конечный результат работы и поставленные перед ними задачи, для этого руководству необходимо своевременно составлять долгосрочные и краткосрочные планы работ, отвечающие выявленным параметрам соответствия интересов.

При задаче с долгосрочным характером мотивация работника с течением времени будет угасать, потому что люди склонны считать будущие выгоды малоубедительными. Решить данную проблему можно с помощью промежуточных задач на короткий срок, способствующие достижению основной цели. Так же необходимо ввести фиксированный срок, по окончанию которого работнику нужно будет отчитаться о проделанной работе. Таким образом, работники будут заинтересованы в качественном и своевременном выполнении своей работы, а руководителю будет легче следить за исполнением поставленных задач.

• Определить способы, которые позволяют расширить область пересечения интересов организации и работников.

Наиболее значимый компонент, который влияет на вовлеченность

работников, это способ оценки проделанной работы [5-8].

Очевидно, основой мотивации работника является материальное вознаграждение, однако не стоит сбрасывать со счетов нематериальную сторону данного вопроса. Каких-либо универсальных способов нематериальной мотивации не бывает, потому что они создаются на базе корпоративной культуры компании, на основании потребностей тех людей, к которым предстоит применить эту систему мотивирования. Несомненно, данную неповторимость и уникальность системы конкуренты не смогут скопировать, поэтому внедрение и разработка такой системы зависит полностью от компетенции руководителя [9].

Вывод. Таким образом, можно сделать вывод, что при внедрении ТQM необходимо понимать, что работники любой организации – это самый важный и главный её ресурс, а оптимальные условия работы для персонала – должны быть одной из главных целей предприятия. Именно поэтому при внедрении стоит делать акцент на управление вовлеченностью работников. Однако большинство руководителей недооценивают всю сложность управления данным ресурсом. А ведь именно от уровня заинтересованности работника в выполнении работы, от вовлеченности его в рабочий процесс, от того, как и насколько реализуется его истинный потенциал, зависит не только его результативность труда, но и успех всей организации [10].

ЛИТЕРАТУРА

1. Самсонова М. В. Всеобщее управление качеством: учебное пособие. Ульяновск : УлГТУ, 2014. 232 с.
2. Журавлев П.В. Персонал. Словарь понятий и определений. М.: Экзамен, 2011. 318 с
3. Петров, Н. А. Что побуждает человека к активным действиям. Экономические аспекты управления строительным комплексом в современных условиях. - Самара : СГАСУ, 2013. - С. 196 - 199.
4. Падерина Е.В. Управление персоналом и кадровый потенциал. СПб.: Питер, 2010. 128 с
5. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. М.: ЗАО Бизнес- школа Интел-Синтез, 2012. 368 с.
6. Веснин В.Р. Управление персоналом: учебное пособие. М.: Проспект, 2010. 407 с.
7. Князькина Е.В. Управление человеческими ресурсами на строительном предприятии // Наука XXI века: актуальные направления развития: материалы Международной заочной научно- практической конференции / СГЭУ. Самара, 2015. С. 460-463.
8. Диана М.Н. Кадры современных организаций. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2011. С.549-554.

9. Гужова О.А. Ключевые компетенции современного руководителя // Научное обозрение. 2014. № 12. С.645-647.
10. Ушанова Н.А. Прогнозирование конкурентоспособности строительной организации // Теоретические и прикладные аспекты современной науки: материалы VI Международной научно- практической конференции. Ч. V. Белгород, 2015. С. 230-232.

REFERENCES

1. Samsonov M. V. total quality management: textbook. Ulyanovsk : UlSTU, 2014. 232 p.
2. Zhuravlev P. V. The Staff. Dictionary panties and orderly. M: Exam-2011. 318p.
3. Petr, N. A. What makes for an active day. Economic aspects of management of stroll complex in modern conditions. - Samara : SGS, 2013. - P. 196 - 199.
4. Padre E. V. personnel Management of machinery and potential. SPb.: Peter the 2010. 128p.
5. Shekshnya S. V. personnel Management of modern organizations. Moscow: ZAO Business school Intel-sites, 2012. 368p.
6. In The Bin.R. Personnel management: textbook. M.: Prospect, 2010., 407p.
7. Knyaz'kina, E. V. Chelsea resources Management for a walk-N enterprise // science of the XXI century: current trends of development: materials of International scientific - practical conference /.. She-RA of 2015. P. 460-463.
8. Diana M. N. Professionals in modern organizations. M.: UNITY-DANA, 2011. P. 549-554.
9. Guzhova, O. A. Key competences of the modern Manager // Scientific review. 2014. No. 12. 3. 645-647.
10. Usanova N.. Forecasting of competitiveness of construction-organization // Theoretical and applied aspects of modern science: materials of VI International scientific - practical conference. H V. Belgorod, 2015. P. 230-232.