

Секция «43.18 Будущее сферы труда и социально-трудовых отношений: возможности и ограничения»

Управление вовлеченностью производственного персонала на предприятии пищевой промышленности

Заявка № 1669272

Определение вовлеченности меняется в зависимости от выбора исследователем перспективы — организационной, либо психологической. Первым цельное понятие предложил Уильям Кан в 1990 году, сформулировав его следующим образом: «Личная вовлечённость — это одновременное задействование и проявление «предпочитаемого "Я"» человека в рабочей деятельности, которая способствует установлению связей с работой и другими людьми, личному присутствию (физическому, когнитивному и эмоциональному), а также активному и полноценному выполнению ролевых функций» [5].

Более понятное и четкое определение дают Д. С. Брагина и Н. А. Молодчик: «Вовлеченность — это состояние, мотивирующее человека выполнять работу с наилучшим результатом. Вовлеченностью персонала называют эмоционально-физическое состояние, при котором сотрудник стремится выполнять свою работу как можно лучше, принося максимально возможную пользу для компании» [2].

В современной науке об управлении персоналом можно выделить несколько доминирующих теоретических подходов, каждый из которых предлагает уникальную оптику для изучения данного конструкта. Прежде всего, это психологический подход, акцентирующий внимание на внутреннем состоянии индивида (У. Кан, У. Шауфели, А. Баккер); управленческо-организационный подход, фокусирующийся на создании условий для вовлечённости на системном уровне (Д. Маклеод, Д. Ульрих); и социокультурный подход, рассматривающий вовлечённость как продукт социальных взаимодействий и разделяемых ценностей (Д. Дэнисон, Р. Куинн) [4]. В рамках этих подходов были разработаны конкретные диагностические и управленческие модели, ставшие методологическим стандартом для тысяч организаций по всему миру.

Наиболее глубоко проработанной с психологической точки зрения является модель UWES (Utrecht Work Engagement Scale) В. Шауфели и А. Баккера. Модель UWES в первоначальном виде представляет собой анкету, состоящую из 17 вопросов и трёх измерений [6]:

1. Энергичность (vigor, VI) – ментальная устойчивость и стабильная активность в рабочем процессе, способность вложить усилия в труд и выстоять перед рабочими трудностями;
2. Приверженность (dedication, DE) – чувства важности и гордости за свою работу, энтузиазм и оптимизм;
3. Погруженность (absorption, AB) – концентрация и глубокая увлеченность работой, привязанность к рабочим процессам.

Интерес также представляет модель консалтинговой компании McKinsey, известная как «модель 7S» и разработанная в начале 1980-х годов Томасом Питерсом и Робертом Уотерманом. Название связано с семью аспектами деятельности компании, начинающимися с «S» и предопределяющими формирование вовлеченности персонала. Модель строится на идее системного подхода, согласно которому все элементы организации должны быть согласованы между собой для достижения стратегических целей. Структура модели включает семь компонентов, условно разделенных на «жесткие» (структура, стратегия, системы) и «мягкие» (стиль, сотрудники, навыки, общие ценности). К жестким элементам относятся формальные аспекты организации: организационная структура, определяющая распределение ролей и зон ответственности; стратегия — долгосрочный план действий

компании; и системы — регламентированные процессы и процедуры управления. Мягкие элементы включают стиль управления, который отражает корпоративную культуру и подходы к лидерству; персонал — кадровый состав и методы работы с ним; навыки — компетенции сотрудников; и общие ценности, которые находятся в центре модели и объединяют все остальные элементы, формируя идеологическую основу организации.

В актуальном научном пространстве затруднительно найти исследования, направленные исключительно на вовлеченность — как было подчеркнuto в зарубежном опыте, исследователи склонны фокусироваться на её составных частях, таких как лояльность, мотивация и др. Данные аспекты являются результатами эффективного применения управления персоналом, которое, в свою очередь, нацелено на повышение производительности труда и удержание ценных кадров. В. Д. Белик, чьи работы преимущественно посвящены данной теме в рамках пищевой промышленности, подчеркивает, что производительность труда является количественным показателем, отражающим качество управления персоналом, и через него можно оценивать общую эффективность управления предприятием [1].

И. К. Логвинова и Я. П. Сердюкова также подчеркивают важность обеспечения кадровой безопасности предприятия, то есть непрерывное предотвращение вреда организации со стороны её сотрудников [3]. Факторы возникновения угроз для кадровой безопасности они разделяют на внутренние и внешние.

Анализ российского рынка пищевой промышленности выявляет парадоксальную ситуацию. С одной стороны, отрасль демонстрирует рост объёмов производства и активное брендозамещение, оставаясь одной из крупнейших в экономике с высокой долей занятости. С другой стороны, она сталкивается с серьёзными системными вызовами: дефицит квалифицированных кадров, транспортно-логистические проблемы, дороговизна заёмных средств и растущая конкуренция. Эти вызовы напрямую обостряют проблему управления персоналом.

Источники и литература

- 1) Белик В. Д. Проблематика комплексной оценки качества системы управления персоналом предприятий пищевой промышленности // Ученые записки Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского. Экономика и управление. 2017. №1. — С. 22-38.
- 2) Брагина Д. С., Молодчик Н. А. Драйверы вовлеченности: практики российских компаний // УПИРР. 2020. №6. — С. 44.
- 3) Логвинова И. К., Сердюкова Я. П. Кадровая безопасность как важный элемент управления организацией в сфере пищевой промышленности в современных условиях // Вестник Академии знаний. 2025. №2 (67). — С. 1076-1080.
- 4) Угляница И. И. Перспективы комплексного подхода к изменениям организационной культуры в контексте организационной эффективности (на основе модели Д. Денисона) // Вестник науки и образования. 2020. №5-2 (83). — С. 57-60.
- 5) Kahn W. A. Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work // Academy of Management Journal. №33(4). 1990. — pp. 700.
- 6) Schaufeli W. B., Shimazu A., Hakanen J., Salanova M., De Witte H. An Ultra-Short measure for work engagement // European Journal of Psychological Assessment. 2017. Vol. 35. № 4. — pp. 577-578.