

## Зачем надо работать над причастностью сотрудников к компании?

В анкету при оценке вовлеченности, как правило, включают блок, посвященный причастности сотрудников к компании. Для чего? На этот вопрос обычно следует ответ: "Для того, чтобы оценить, насколько сотрудники равнодушны целям /задачам компании". Действительно, причастность к компании - это компонент вовлеченности. Влияет ли он на прибыльность бизнеса? Конечно. Но речь сейчас не только об этом.



Известно, что взаимоотношения работника и работодателя - это обмен: работник тратит свое время и силы для достижения цели и задач компании в расчете на то, что компания предоставит ему возможности для достижения его личных целей. Если выразить астрономической аллегорией: работник и компания движутся по своим орбитам и пересекаются (но не сталкиваются) как раз там, где и происходит этот обмен. Например, время и силы работника обмениваются на зарплату. А далее работник и компания, к сожалению, могут разойтись: у компании своя цель, у работника - своя.

Чем меньше работник интересуется целями компании, а компания - целями сотрудника, тем сильнее напряжение в том месте, где их орбиты сходятся в точке обмена "работа - деньги". Ожидаемо, что в такой ситуации мы наблюдаем повышенное внимание сотрудников к расчету своей зарплаты, частые претензии к материальному содержанию или требования компенсаций за любое дополнительное усилие. Компания живет в условиях постоянной угрозы ухода ключевых сотрудников туда, где за ту же работу предлагают заплатить больше либо за те же деньги - меньший объем работы и требований. Обеспечить рост вовлеченности в таких условиях гораздо труднее и потребует от бизнеса значительных затрат.

Чем ближе орбиты работника и компании друг к другу, тем меньше напряжения в точке обмена. А значит, меньше недовольства, больше взаимопонимания, участия и внимания к проблемам компании со стороны работника, выше лояльность, готовность оставаться в компании даже в трудные для бизнеса времена. Хорошо известны примеры (и в нашей практике подобное нередко случалось), когда сотрудники проявляют высокую вовлеченность в работу, получая зарплату ниже средней по рынку. У нас был случай, когда клиент, внедривший в практику регулярное обсуждение с коллективом стратегии развития компании, сократил текучесть персонала среди топ-менеджеров и ключевых сотрудников более чем на 50%! И это помимо других выгод - повышения вовлеченности и инициативы сотрудников. А ведь все могло быть иначе, и данной компании пришлось бы нести дополнительные расходы: на подбор, обучение и т.д.

Очевидно, что близость орбит, высокая причастность сотрудников к компании выгодна для бизнеса. Доведите эту информацию до ваших топ-ов, если с причастностью в вашем коллективе не все хорошо и, если есть негативные признаки.