

## РЕАЛИЗАЦИЯ ПРИНЦИПА «ВОВЛЕЧЕНИЯ ЛЮДЕЙ» ПРИ ПОСТРОЕНИИ СМК МАЛОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Сударева К.А. (Санкт-Петербургский национальный исследовательский университет информационных технологий, механики и оптики, г. Санкт-Петербург, Россия)

Научный руководитель: Жужома Ю.Н., ассистент (Санкт-Петербургский национальный исследовательский университет информационных технологий, механики и оптики, г. Санкт-Петербург, Россия)

«Вовлеченность персонала» или «вовлечение людей» является важным принципом для организации эффективной деятельности всего предприятия. Необходимо чтобы весь персонал был компетентным, а главное, заинтересованным и участвующим в создании ценности.

Вовлекая персонал необходимо уважать каждого как личность. Наделение полномочиями, признание, доверительное отношение, развитие навыков и знаний облегчает вовлечение персонала в результат и достижение целей предприятия. Кроме того, увеличивает способность создавать ценности внутри коллектива.

Цель: рассмотреть подход вовлеченности персонала организации, проблемы реализации и его роль в системе менеджмента качества (СМК) на малом предприятии.

Внедрение СМК в современных условиях бизнеса требует от руководства компании большой работы над проектом разработки СМК в целом и над его реализацией в частности. За время действия стандартов ISO накоплен опыт внедрения СМК различного уровня компаний и лишь немногим организациям малого бизнеса удалось достигнуть определенных результатов и экономической пользы выразившейся в снижении издержек, повышении рентабельности производства и т.д. Однако накопленный положительный опыт подтверждает действенность восьми основных принципов менеджмента качества, которые сложились в результате коллективной многолетней практики и знаний международных экспертов, участников Технического комитета ISO/TC 176 «Менеджмент качества и обеспечение качества», разработчика стандарта ISO 9000 и других стандартов этой серии.

Согласно ISO 9000 «Люди на всех уровнях – самое важное в организации и их полная вовлеченность позволяет их способностям быть примененным на благо организации».

Принцип вовлеченности подразумевает на практике, что каждый работник: осознает важность своей роли и вклада на предприятии; способен определиться с трудностями и ограничениями, которые мешают работе; имеет четкое понимание и осознание об ответственности за проблемы и принятие необходимых решений; способен объективно оценивать результаты своей деятельности в сравнении с личными задачами и целями; имеет возможность повышения своей компетентности, знаний и опыта; имеет возможность свободно передавать свои знания и опыт внутри организации; открыто может обсуждать проблемы и спорные вопросы, не боясь критики руководства.

Всеобщая цифровизация требует от современного профессионала более высокого уровня междисциплинарной подготовки и развития навыков из смежных областей. Как минимум активного и продвинутого пользователя ИТ-технологий и современных ресурсов. Что в свою очередь, усиливает, без того существующую, высокую конкуренцию среди менеджеров, экономистов, бухгалтеров и юристов, ищущих наилучшего работодателя, способного оценить их по заслугам.

В профессиональной деятельности почти каждый работник заинтересован в том, чтобы насколько можно дороже продать свои навыки и способности. Однако предприятие не всегда находится в том положении, чтобы в полной мере предоставить работнику высокую выплату за его умения. Поэтому, чтобы идеи руководства были реализованы и достигли запланированных результатов, необходимо обоюдное понимание того, что реализация их

интересов друг без друга невозможна. Чтобы работники поняли, захотели и реализовали их. Видели в развитии предприятия интерес, а не только материальную выгоду. Могли вносить свои идеи и корректировки, не боялись быть инициативными и энергичными.

Цифровая экономика внесла серьезные изменения в привычный уклад жизнедеятельности малого бизнеса, сделав его «прозрачным». Конкурируя между собой на рынке товаров и услуг, качество выходит на первый план, и соответственно СМК в том числе. Становясь активным участником в системе госзакупок, малые предприятия стремятся доказать заказчикам свою надежность. Одним из доказательств которой является внедренная СМК.

Реализуя на практике принцип «вовлечения людей» предприятие получает существенные преимущества в виде верных, мотивированных и вовлеченных (заинтересованных) работников. Готовых к изменениям, новым, творческим и интересным подходам к достижениям целей предприятия, готовых к вступлению в «партнерство» как форму материального стимулирования за достигнутые результаты..

Таким образом, командная работа в условиях цифровизации остается актуальна. И как только работник осознает, что он является неотъемлемой частью предприятия, почувствует себя значимой фигурой, тогда произойдут перемены в лучшую сторону и прочно укрепятся высокая ответственность за собственную работу, способность генерировать новые идеи и желание персонала участвовать в развитии предприятия и его улучшения.