

ВЛИЯНИЕ ПРАКТИК УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ НА ВОВЛЕЧЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА: ОБЗОР ИССЛЕДОВАНИЙ И ВЫВОДЫ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИЙ

Хомерики К. А.¹

Научный руководитель – преподаватель практики, Орлова-Горская О. О.¹

¹Университет ИТМО

k.homeriki@mail.ru

Введение

Постановка научной проблемы, описание существующего положения, анализ отечественного и зарубежного опыта в решении данной проблемы и т. д.

В условиях роста интереса организаций к принципам устойчивого развития как к долгосрочному фактору конкурентоспособности усиливается внимание к вовлеченности персонала и ее взаимосвязи с производительностью и экономическими результатами предприятия. Опыт лучших компаний показывает, что высокая отдача от человеческих ресурсов является важнейшим конкурентным преимуществом в современном бизнесе. Своих стратегических целей они достигают, в том числе за счет высокого уровня лояльности и вовлеченности сотрудников [2].

При этом подходы к работе с персоналом в российских компаниях отличаются от практик, распространенных в международных организациях.

Основная часть

Вовлеченность сотрудников оказывает существенное влияние на результаты деятельности предприятий. Зарубежные исследования подтверждают положительное влияние практик устойчивого развития на вовлеченность, удовлетворенность работой и организационную приверженность сотрудников. До 80% общего прогресса в реализации инициатив и корпоративных целей в области устойчивого развития обеспечивает вовлеченность персонала. Вовлеченные сотрудники в большей степени склонны к сотрудничеству, инновационной деятельности и формированию ценных предложений по совершенствованию стратегий устойчивого развития [4].

В зарубежных исследованиях показано, что вовлеченность сотрудников может быть усилена посредством практик управления персоналом, направленных на обучение, развитие и повышение благополучия сотрудников [3]. Наиболее эффективным способом повышения уровня вовлеченности является создание вдохновляющей рабочей среды, предоставление широких возможностей для профессионального развития, формирование устойчивой деловой репутации организации как ответственного корпоративного участника, а также проявление системного интереса к благополучию сотрудников [5].

Российские исследования вовлеченности персонала, такие как ежегодный мониторинг ЭКОПСИ Консалтинг, акцентируют внимание, что в 2024 году показатели вовлеченности достигают рекордно низких показателей за последние пять лет, что особенно заметно после первого подъема уровня вовлеченности в 2023 году, связанным со стимуляцией экономики посредством государственных заказов и общим увеличением ощущения уверенности в завтрашнем дне сотрудниками компаний. Анализ показывает, что ключевыми направлениями вовлеченности выступает фокус на экономические и организационные факторы, такие как оплата труда, условия занятости, возможности карьерного роста и системы мотивации, тогда как ценностные и устойчивые управленческие практики оказывают значительно меньшее влияние [1].

Выводы

Проведенный анализ российских и зарубежных исследований позволяет сделать вывод о наличии существенных различий в факторах, определяющих вовлеченность персонала в организациях. Российские сотрудники реагируют на материальные и организационные факторы, прежде всего уровень оплаты труда, возможности карьерного роста, стабильность занятости и качество коммуникации с руководством. В то же время результаты зарубежных исследований свидетельствуют о более выраженной роли ценностно ориентированных и устойчивых управленческих практик, включая green human resource management, инициативы в области благополучия сотрудников.

Литература

1. Всероссийский мониторинг вовлеченности персонала / ЭКОПСИ Консалтинг. – 2024. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL (<https://www.ecopsy.ru>). – Дата обращения: 17.01.2026.
2. Лазич Ю. В., Попова И. Н. Управление вовлеченностью персонала: зарубежный и отечественный опыт //Beneficium. – 2023. – №. 1 (46). – С. 86-92.
3. Cooper B. et al. Well-being-oriented human resource management practices and employee performance in the Chinese banking sector: The role of social climate and resilience //Human resource management. – 2019. – Т. 58. – №. 1. – С. 85-97.
4. ESG goals for employees: how to successfully engage them [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL (<https://aworld.org/>). – Дата обращения: 17.01.2026.
5. Sivapragasam P., Raya R. P. HRM and employee engagement link: Mediating role of employee well-being //Global Business Review. – 2018. – Т. 19. – №. 1. – С. 147-161.