

Mažas darbuotojų įsitraukimas – tylusis organizacijos variklio stabdis

Darbuotojų įsitraukimas – tai ne tik dalyvavimas susirinkimuose ar užduočių vykdymas. Tai kiekvieno žmogaus jausmas, kiek jis yra **integrali organizacijos dalis**, kiek jaučiasi „čia ir dabar“ prisidedantis prie bendro tikslo. Įsitraukę darbuotojai sako: „Aš esu organizacija“. Neutralūs teigia, kad „aš tik dirbu čia“, bet neįsitraukia į platesnį organizacijos kontekstą. O aktyviai neįsitraukę darbuotojai organizaciją laiko „priešu“ ir dažnu atveju apie ją kalba trečiuoju asmeniu: „jie“, „tie vadovai“, „įmonė“. Pagal „Gallup Q12“ tyrimą žinoma, kad įsitraukimas glaudžiai susijęs su motyvacija. Tad aktyvaus neįsitraukimo būseną ne tik mažina motyvaciją, bet ir kuria atskirtį: kuo daugiau „jie“, tuo mažiau „mes“.



Kaip spręsti problemą?

Mažą darbuotojų įsitraukimą galima spręsti, sukuriant aiškią, palaikančią ir prasmingą darbo aplinką. Vadovai turi aiškiai komunikuoti, ko tikimasi, atpažinti darbuotojų indėlį ir domėtis jais kaip žmonėmis, suteikti galimybes augti, mokytis ir realizuoti savo potencialą. Svarbu žinoti, kas aktualu darbuotojams, suprasti, kas jiems teikia prasmę, kalbėti jų „meilės kalba“ ir teikti konstruktyvų grįžtamąjį ryšį. Vadovai turi nebijoti konstruktyviai spręsti konfliktų, užtikrinti, kad darbuotojai turėtų reikiamų žinių ir gebėjimų, būti nuolatiniais įsitraukimo kultūros pavyzdžiais, o HR vertėtų tapti ambasadoriais, padedančiais skleisti šią kultūrą visoje organizacijoje.

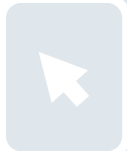
Jei viskas išbandyta ir svyra rankos...

Visada galima pasitelkti ugdymo partnerius ir jų siūlomus sprendimus:



Grand Partners

μClimate® mikroklimato tyrimas



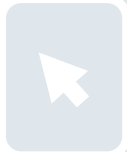
Grand Partners

Solution Gear® tarpfunkciniam bendradarbiavimui



IN WIN

Skirtingi asmenybių tipai ir bendravimo stiliai



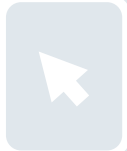
IN WIN

Susitarimų kultūros diagnostikos tyrimas



IN WIN

Komandos energija veikti



Talentator

Ugdymo valdymo ir darbuotojų įsitraukimo sistema

