

**УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ
ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ЛОЯЛЬНОСТИ
ПЕДАГОГОВ
УЧРЕЖДЕНИЯ ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ**

1

Литвиненкова Светлана Викторовна

ЦЕЛЬ ИССЛЕДОВАНИЯ

Теоретически обосновать и организационно
обеспечить эффективные подходы к
управлению процессом развития
организационной лояльности педагогов

Управление развитием организационной лояльности педагогов учреждения
дошкольного образования

ЗАДАЧИ ИССЛЕДОВАНИЯ

1

- Раскрыть подходы к исследованию психолого-педагогических аспектов формирования организационной лояльности

2

- Выявить психологические особенности и факторы формирования организационной лояльности у педагогов учреждения дошкольного образования.

3

- Определить уровень организационной лояльности педагогов ГУО «Санаторный ясли-сад № 39 г. Солигорска».

4

- Разработать систему мер по управлению развитием организационной лояльности педагогов на примере ГУО «Санаторный ясли-сад № 39 г. Солигорска»

ОБЪЕКТ ИССЛЕДОВАНИЯ –

организационная лояльность педагогических работников

ПРЕДМЕТ ИССЛЕДОВАНИЯ –

процесс развития организационной лояльности педагогов
учреждения дошкольного образования

Управление развитием организационной лояльности педагогов учреждения
дошкольного образования

ГЛАВА 1

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ЛОЯЛЬНОСТЬ, КАК СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ФЕНОМЕН

0 1.1 Основные подходы к определению понятия «организационная лояльность»

0 1.2 Модели и уровни лояльности

0 1.3 Факторы формирования лояльности персонала организации

0 1.4 Роль руководителя в развитии организационной лояльности персонала

ЛОЯЛЬНОСТЬ (loyalty) в переводе означает «преданность, верность».

ЛОЯЛЬНОСТЬ ПЕДАГОГА доброжелательное, корректное, искреннее, уважительное отношение к образовательному учреждению в целом, руководству, работникам, иным лицам, их действиям, осознанное выполнение своей работы в соответствии с поставленными целями и задачами, а также соблюдение установленных норм, правил и обязательств.

ДВА ВЗГЛЯДА НА ЛОЯЛЬНОСТЬ:

- *Лояльность как основа организационной безопасности и благонадежности*, базирующаяся на соблюдении норм и правил и проявляющаяся в корректном и нейтральном отношении к своей организации (И.Г.Чумарин, К.В. Харский, А. Ковров)
- *Лояльность как верность, эмоциональная привязанность сотрудника к организации*, желание быть её частью и служить на благо её процветания (М.И.Магура, Л.Портер, Я.Браун).

МОДЕЛИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ЛОЯЛЬНОСТИ

Вынужденная

Эмоциональная

*Модель Мейера
и Аллен*

*Модель
Л. Портера*

Нормативная

*Нормативная
лояльность*

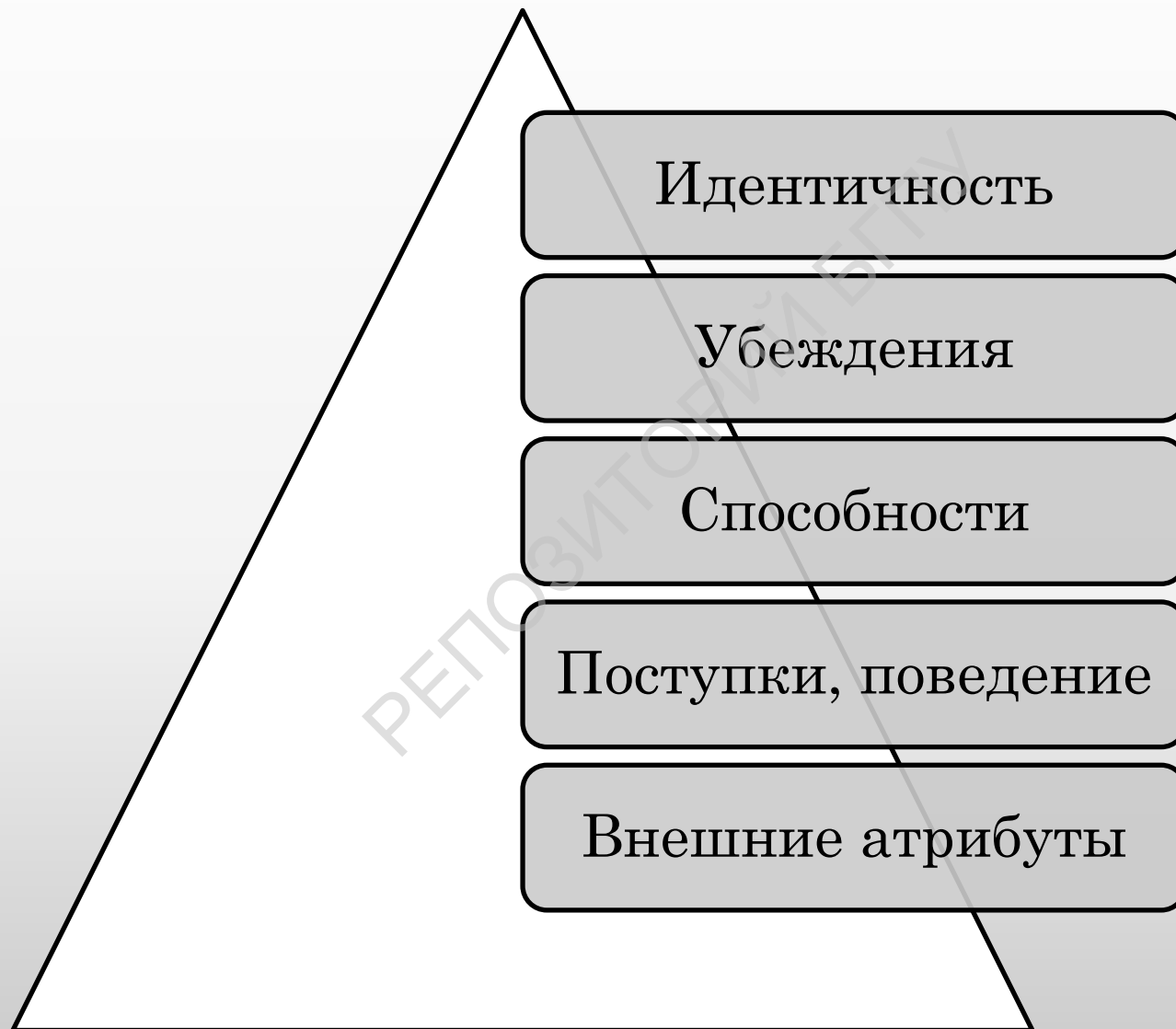
*Продолженная
лояльность*

*Аффективная
лояльность*

ЛОЯЛЬНОСТЬ

Управление развитием организационной лояльности педагогов учреждения
дошкольного образования

УРОВНИ ЛОЯЛЬНОСТИ по К.В.ХАРСКОМУ



СТРУКТУРА ЛОЯЛЬНОСТИ, КАК МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ ПОТЕНЦИАЛОМ



Управление развитием организационной лояльности педагогов учреждения
дошкольного образования

ГЛАВА 2

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ЛОЯЛЬНОСТЬ ПЕДАГОГОВ ГУО «САНАТОРНЫЙ ЯСЛИ-САД № 39 г. СОЛИГОРСКА»

2.1 Алгоритм управления организационной лояльностью педагогов учреждения дошкольного образования

2.2 Оценка и анализ организационной лояльности педагогов ГУО «Санаторный ясли-сад № 39 г. Солигорска»

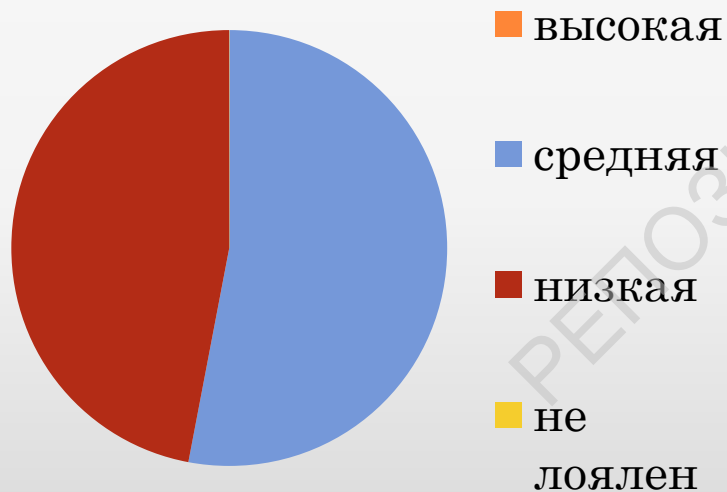
2.3 Система мер по управлению развитием организационной лояльности педагогов ГУО «Санаторный ясли-сад № 39 г. Солигорска»

АЛГОРИТМ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ЛОЯЛЬНОСТЬЮ

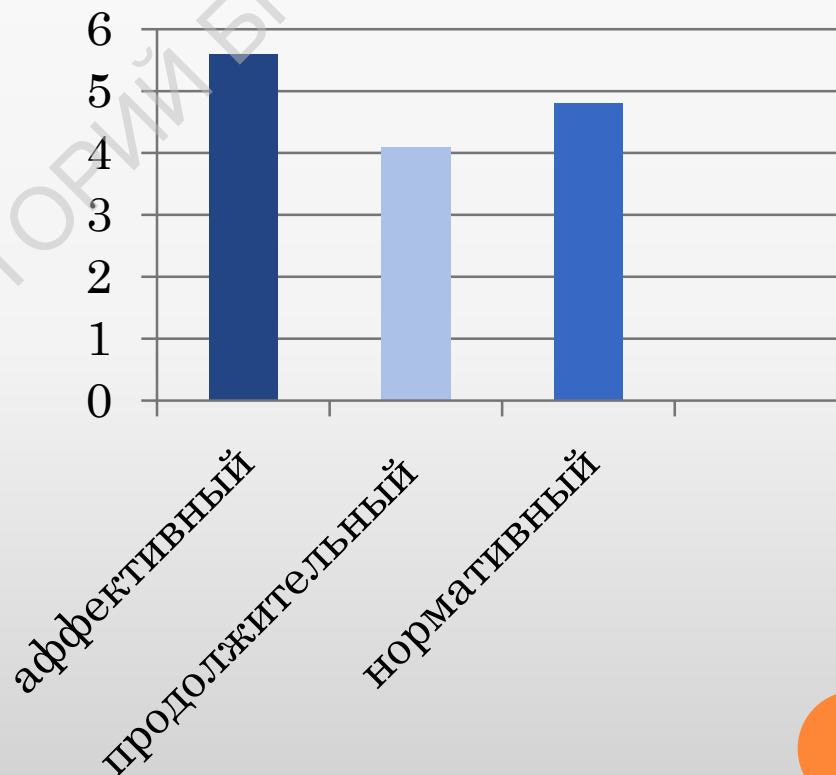
1. Диагностика лояльности
2. Определение структуры лояльности
3. Выявление специфики факторов
4. Сопоставление факторов и структуры лояльности
5. Разработка или корректировка методов

ОЦЕНКА И АНАЛИЗ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ЛОЯЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ

Шкала измерения
лояльности персонала
организации Л.Г.Почебут



Шкала «организационной
лояльности»
Д. Мейера – Н. Ален



Управление развитием организационной лояльности педагогов
учреждения дошкольного образования

ФАКТОРЫ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ



Управление развитием организационной лояльности педагогов учреждения дошкольного образования

ЗАКЛЮЧЕНИЕ и ВЫВОДЫ

Раскрыть подходы к исследованию психолого-педагогических аспектов формирования организационной лояльности

- Подход с позиции обеспечения **безопасности**: лояльность - поведение сотрудника, которое не наносит ущерба организации.
- Подход Л.Г.Почебут: рассматривает лояльное отношение служащих к организации как **установку** (аттитюд)
- Подход Е. В. Сидоренко: опираясь на зарубежные концепции лояльность рассматривает как **организационная, эмоциональная приверженность, приверженность по долгу, по расчету**
- **Поведенческий подход**: лояльность - степень готовности работника продолжать работу в компании, желание сохранять принадлежность к организации, или как одобряемое поведение, выходящее за рамки формальных корпоративных требований.
- **Установочный подход**: лояльность - готовность сотрудника прилагать большие усилия в интересах организации, большое желание оставаться в данной компании, принятие основных ее целей и ценностей
- **Аффективный подход**: лояльность - чувство гордости за организацию и желание присоединиться к ней, эмоциональная привязанность, идентификация и вовлеченность в организацию, степень психологической привязанности к организации

ВЫВОДЫ по РЕАЛИЗАЦИИ второй ЗАДАЧИ

Выявить психологические особенности и факторы формирования организационной лояльности у педагогов учреждения дошкольного образования.

- *Виды лояльности:* поведенческая, эмоциональная, нормативная.
- Лояльность бывает *пяти уровней*, каждый последующий отличается большей силой и устойчивостью. Все уровни лояльности условно можно отнести к рациональной, эмоциональной и духовной сферам, – удовлетворенность, вовлеченность и приверженность. Они и определяют ее эффект.
- *Факторы лояльности:* удовлетворенность оплатой труда, руководством, условиями работы, интенсивностью работы, содержанием и результатом работы, карьерой и развитием своей личности, окружением

ВЫВОДЫ по РЕАЛИЗАЦИИ ТРЕТЬЕЙ ЗАДАЧИ

Определить уровень организационной лояльности педагогов ГУО «Санаторный ясли-сад № 39 г. Солигорска».

- **Общий уровень лояльности:** 47% респондентов имеют **низкую** организационную лояльность, 53% – **среднюю** лояльность, высокого уровня лояльности и абсолютно нелояльных в организации нет.
- **Преобладает аффективный тип** лояльности (ACS), что говорит о психологической привязанности сотрудников к организации, отражающей его эмоциональный настрой к определению целей и ценностей деятельности.
- Педагоги не удовлетворены заработной платой, условиями труда, притязаниями в профессиональной деятельности.
- При разработке соответствующих мер, направленных на повышение лояльности, следует учитывать, прежде всего, систему оплаты труда, условия труда и стремление педагогов достичь результата в профессиональной деятельности

СИСТЕМА МЕР ПО УПРАВЛЕНИЮ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ЛОЯЛЬНОСТИ

1. Формировать корпоративную культуру.
2. Политика «открытых дверей»
3. Справедливое материальное вознаграждение за труд
4. Удовлетворение в профессиональном и личностном росте.
5. Чувство причастности к одной команде
6. Разработка и внедрение организационных, кадровых и социально-психологических мероприятий, направленных на повышение мотивации трудовой деятельности и удовлетворенности работой различных групп сотрудников.
7. Создать условия для перехода к стабильному выполнению трудовых обязанностей
8. Использовать организационную справедливость



УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ЛОЯЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ УЧРЕЖДЕНИЯ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

18

Литвиненкова Светлана Викторовна