

***УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ
ОРГАНИЗАЦИОННОЙ
ЛОЯЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ В
УЧРЕЖДЕНИИ ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ***

Гануш Татьяна Александровна

Цель исследования –
разработать, теоретически обосновать, экспериментально подтвердить эффективность работы системы управления развитием организационной лояльности педагогов в учреждении дошкольного образования
ГУО "Ясли-сад №287 г. Минска"

УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ЛОЯЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ В УЧРЕЖДЕНИИ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Задачи исследования:

- 1. раскрыть сущность понятия и определить подходы к исследованию психолого-педагогических аспектов формирования организационной лояльности;*
- 2. выявить психолого-педагогические особенности и условия формирования организационной лояльности у педагогов учреждения дошкольного образования;*
- 3. определить уровень организационной лояльности педагогов ГУО «Ясли-сад №287 г. Минска»;*
- 4. Разработать пути развития организационной лояльности педагогов на примере ГУО «Ясли-сад №287 г. Минска»*

**УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ
ЛОЯЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ В УЧРЕЖДЕНИИ
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Предмет исследования – процесс развития организационной лояльности педагогов учреждения дошкольного образования.

Объектом исследования в работе является организационная лояльность педагогических работников в

ГУО "Ясли-сад №287 г. Минска"

**УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ
ЛОЯЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ В УЧРЕЖДЕНИИ
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Методы исследования:

- *теоретический анализ научно-методической литературы,*
- *наблюдение,*
- *рефлексия опыта,*
- *педагогический эксперимент.*

***УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ
ЛОЯЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ В УЧРЕЖДЕНИИ
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ***

ГЛАВА 1

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ЛОЯЛЬНОСТИ

- 1.1 Основные подходы к определению понятия «организационная лояльность»
- 1.2 Модели и уровни лояльности
- 1.3 Условия формирования лояльности персонала организации
- 1.4 Роль руководителя в развитии организационной лояльности персонала

***УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ
ЛОЯЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ В УЧРЕЖДЕНИИ
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ***

В настоящее время все большее внимание уделяется лояльности сотрудников своей организации. Появляется все больше работ, направленных на исследование данного феномена. Однако они все еще являются единичными и очень разрозненными. В настоящий момент не существует единого понимания организационной лояльности, нет и единой модели. В научной литературе также пока не пришли к однозначному пониманию определения "организационная лояльность".

***УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ
ЛОЯЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ В УЧРЕЖДЕНИИ
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ***

В ходе анализа и комбинирования различных взглядов (А. Дейнека, Е. В. Доценко, А. В. Ковров, М. И. Магура, Л. Г. Почебут, Е. В. Сидоренко, Е. В. Харского, N. Allen, K. Beck, V. Benkhoff, G. Blau, V. Buchanan, A. Cohen, C. Goman, A. Grusky, R. Kanter, J. Meyer, P. Morrow, R. Mowday, L. Porter, M. Sheldon, C. Wilson и другие), было сформулировано следующее определение организационной лояльности:

ЛОЯЛЬНОСТЬ ПЕРСОНАЛА – положительное отношение к организации, соблюдение и принятие существующих в ней правил, даже при неполном соответствии правил собственным убеждениям персонала.

***УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ
ЛОЯЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ В УЧРЕЖДЕНИИ
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ***

МОДЕЛИ ЛОЯЛЬНОСТИ

поведенческая, обусловленная приверженностью организации и продолжительностью (стажем) работы на предприятии («продолжительная лояльность»)

аффективная (эмоциональная приверженность, преданность)

нормативную (приверженность)

***УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ
ЛОЯЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ В УЧРЕЖДЕНИИ
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ***

Взаимосвязь систем управления в организации



***УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ
ЛОЯЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ В УЧРЕЖДЕНИИ
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ***

ГЛАВА 2
СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ
ЛОЯЛЬНОСТЬЮ ПЕДАГОГОВ
ГУО «ЯСЛИ-САД 287 г. МИНСКА»

2.1 Система управления организационной лояльностью педагогов учреждения дошкольного образования

2.2 Оценка и анализ организационной лояльности педагогов ГУО «Ясли-сад 287 г. Минска»

2.3 Система мер по управлению развитием организационной лояльности педагогов ГУО «Ясли-сад 287 г. Минска»

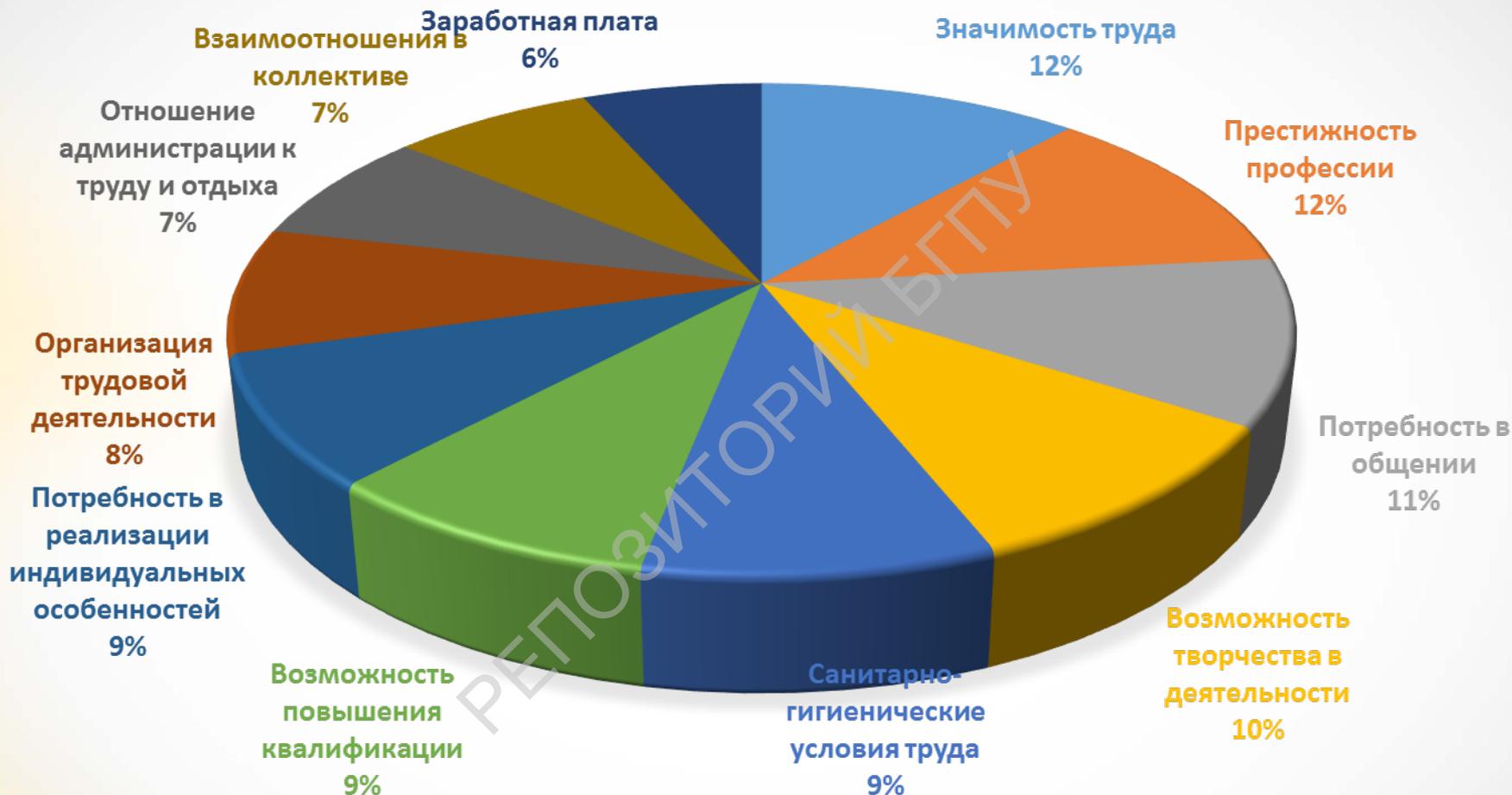
УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ
ЛОЯЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ В УЧРЕЖДЕНИИ
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Одним из наиболее значимых объектов исследования является личность воспитателя и её влияние на качество процесса и результата воспитания. Контур личности воспитателя представляет собой, прежде всего, систему актуальных отношений в рамках педагогической профессии, что акцентирует именно отношения педагога как основу личности. Отношение воспитателя в целом к своей организации и собственной деятельности в этой организации, можно определить, как проблему организационной лояльности (внутреннего имиджа учреждения дошкольного образования).



УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ЛОЯЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ В УЧРЕЖДЕНИИ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

ИЕРАРХИЯ МОТИВОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ



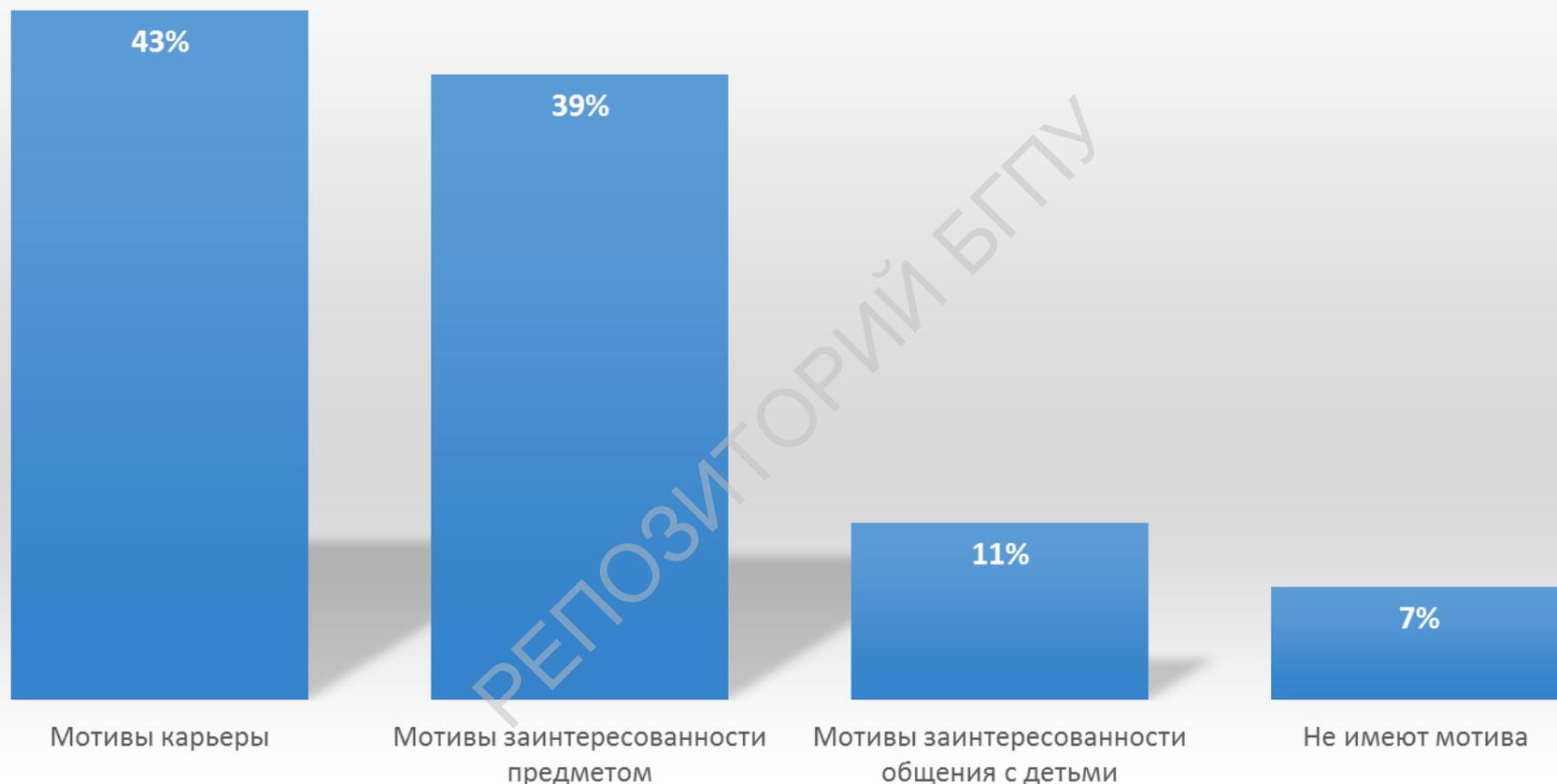
***УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ
ЛОЯЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ В УЧРЕЖДЕНИИ
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ***

Мотивы профессиональной деятельности педагогических работников

Утверждения	Очень в незначительной степени	Достаточно незначительно	Не велико, но и не незначительно	Достаточно значительно	Очень значительно
Денежный заработок	1	2	3	4	5
Стремление к карьерному росту	1	2	3	4	5
Стремление избежать критики руководства и коллег	1	2	3	4	5
Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей	1	2	3	4	5
Потребность в достижении социального престижа и уважение со стороны других	1	2	3	4	5
Удовлетворение от процесса и результатов труда	1	2	3	4	5
Возможность полной самореализации в профессиональной деятельности	1	2	3	4	5

**УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ
ЛОЯЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ В УЧРЕЖДЕНИИ
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Мотивационный комплекс профессиональной деятельности



***УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ
ЛОЯЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ В УЧРЕЖДЕНИИ
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ***

Этапы эмпирического исследования ГУО «Ясли-сад №287 г. Минска»

1 этап

- выявлены и проанализированы общие характеристики деятельности учреждения образования, на основании которых можно выдвинуть предположение о возможном этапе развития организации
- учреждение образования находится в стадии стабилизации вследствие его умеренного развития

2 этап

- определена общая характеристика отраслей, описывающая деятельность исследуемого учреждения
- при формировании системы управления лояльностью персонала необходимо учитывать следующие факторы: высокую частоту возникновения непредвиденных ситуаций, прямого контакта с детьми и разнообразие выполняемых задач

3 этап

- проведены интервью с руководителями по персоналу рассматриваемого учреждения
- в результате исследования полученных данных сделан описательный анализ факторов, влияющих на лояльность персонала

4 этап

- определен уровень и структура лояльности респондентов
- проанализированы и получены результаты

***УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ
ЛОЯЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ В УЧРЕЖДЕНИИ
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ***

УРОВЕНЬ ЛОЯЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ



***УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ
ЛОЯЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ В УЧРЕЖДЕНИИ
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ***

Определение типов лояльности респондентов

1. Аффективная лояльность

- в сочетании с тяжелыми условиями работы определяет низкий уровень лояльности сотрудников. Следовательно, лояльность сотрудников будет выражаться через вовлеченность сотрудников в процесс работы, идентификацию целей и ценностей организации.

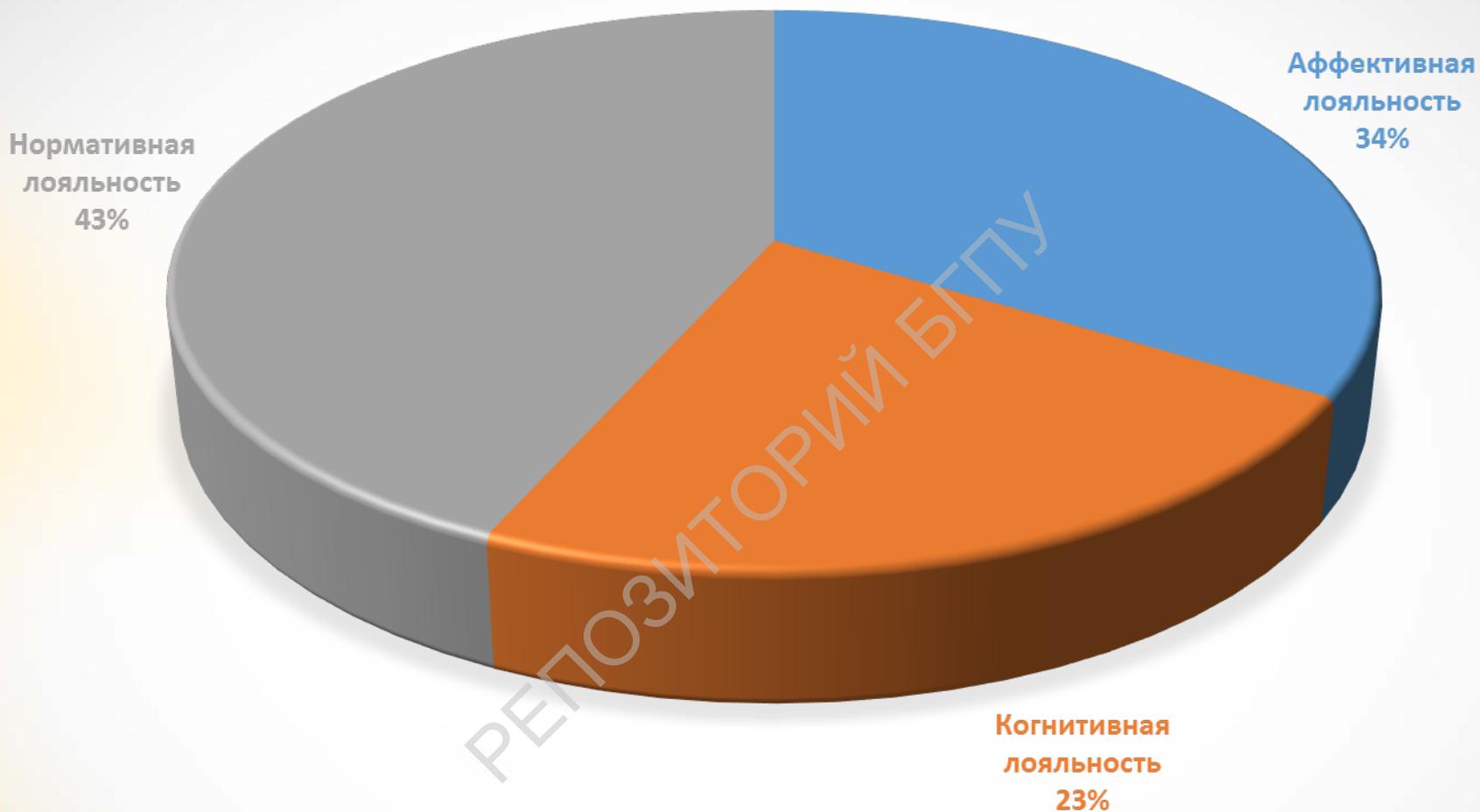
2. Когнитивная лояльность

- обусловлена действующей системой стимулирования и развитой системой обучения сотрудников. Соответственно, лояльность сотрудников будет проявляться через осознание того, как издержки вследствие сделанных сотрудником инвестиций соотносятся с получением выгод от организации.

3. Нормативная лояльность

- обусловлена маленьким размером организации и сильным влиянием коллег и работодателя. Следовательно, лояльность сотрудников будет проявляться через чувство обязательств перед организацией вследствие давления внешних факторов: коллег, работодателя и близкого окружения сотрудника.

***УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ
ЛОЯЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ В УЧРЕЖДЕНИИ
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ***



***УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ
ЛОЯЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ В УЧРЕЖДЕНИИ
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ***

Можно сделать вывод, что ключевыми факторами, влияющими на лояльность персонала в исследуемой организации, являются следующие:

- *система мотивации*
- *корпоративная культура*
- *система развития персонала*
- *ценностная структура учреждения*
- *рабочие характеристики*
- *организация продвижения в учреждении*

***УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ
ЛОЯЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ В УЧРЕЖДЕНИИ
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ***

Пути развития организационной лояльности:

1. Необходимо инвестировать больше времени в процесс найма. Подбор персонала занимает много времени, но данный процесс окупается, если находится подходящий человек. Хорошо подобранные сотрудники, естественно, более лояльны, поэтому их удержание в учреждении требует меньших усилий.
2. Профессиональное совершенствование педагогов. Хорошие рабочие отношения должны быть полезны для обеих сторон, а это значит, что педагоги нуждаются в регулярных возможностях для повышения своих профессиональных навыков.
3. Установить способы продвижения по службе. Потребности сотрудников постоянно развиваются, поэтому необходимо помочь им расти и вдохновлять их лояльность, предлагая возможности для продвижения, адаптированные к их навыкам и целям.
4. Предоставление выбора сотрудникам. Когда люди чувствуют, что им доверяют, они реагируют на это, проявляя больше лояльности к организации.
5. Проявление искренней благодарности педагогам за их вклад в педагогический процесс и развитие учреждения образования.
6. Дайте сотруднику больше, чем ожидалось. Хороший руководитель должен предчувствовать необходимость и заполнить ее. Предоставление большего, чем ожидали работники, - это мощный способ повысить лояльность сотрудников.
7. Реалистичные обещания и последовательность. Гораздо лучше обещать что-то через неделю и доставить через три дня, чем наоборот.
8. Деление информацией. Можно присылать соответствующие статьи или информацию, которые могут быть ценными или интересными для сотрудника или группы сотрудников.
9. Объяснение, как все работает. Хороший управленец должен делиться личным опытом с другими педагогами.

УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ЛОЯЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ В УЧРЕЖДЕНИИ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

***УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ
ОРГАНИЗАЦИОННОЙ
ЛОЯЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ В
УЧРЕЖДЕНИИ ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ***

Гануш Татьяна Александровна