

ФОРМИРОВАНИЕ ЛОЯЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА УЧРЕЖДЕНИЯ ОБЩЕГО СРЕДНЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

**(НА ПРИМЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ОБРАЗОВАНИЯ «ДМИТРОВИЧСКИЙ УЧЕБНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС ДЕТСКИЙ САД –
СРЕДНЯЯ ШКОЛА»)**

**Желудева Елена Донатасовна,
директор учебно-педагогического
комплекса.**

**Научный руководитель:
Маковчик Александр Васильевич,
кандидат педагогических наук, доцент**

Цель исследования

теоретически обосновать,
разработать и экспериментально
проверить модель формирования
лояльности педагогов учреждения
общего среднего образования

Формирование лояльности персонала учреждения общего
среднего образования

Задачи исследования

1

раскрыть сущность понятия «формирование лояльности персонала», структуру, взаимосвязь и содержательные характеристики его компонентов;

2

обосновать организационно-управленческие условия формирования лояльности персонала учреждения общего среднего образования;

3

разработать модель формирования лояльности персонала учреждения общего среднего образования;

4

экспериментально проверить эффективность разработанной модели формирования лояльности персонала учреждения общего среднего образования (на базе ГУО «Дмитровичский учебно-педагогический комплекс детский сад – средняя школа»).

Формирование лояльности персонала учреждения общего среднего образования

Объект исследования –
лояльность персонала учреждения
общего среднего образования

Предмет исследования –
формы и методы работы руководителя
по формированию лояльности
персонала учреждения общего
среднего образования.

**Формирование лояльности персонала учреждения общего
среднего образования**

ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ЛОЯЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА УЧРЕЖДЕНИЯ ОБЩЕГО СРЕДНЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

1.1

Сущность понятия «формирование лояльности персонала», структура, взаимосвязь и содержательные характеристики его компонентов

1.2

Организационно-управленческие условия формирования лояльности персонала учреждения общего среднего образования

Формирование лояльности персонала учреждения общего среднего образования

Лояльность персонала –

положительное отношение к организации, соблюдение и принятие существующих в ней правил, целей и ценностей даже при полном несоответствии правил и ценностей собственным убеждениям персонала.

Типы лояльности

- Аффективная
- Продолженная
- Нормативная

Уровни лояльности (К. В. Харский)

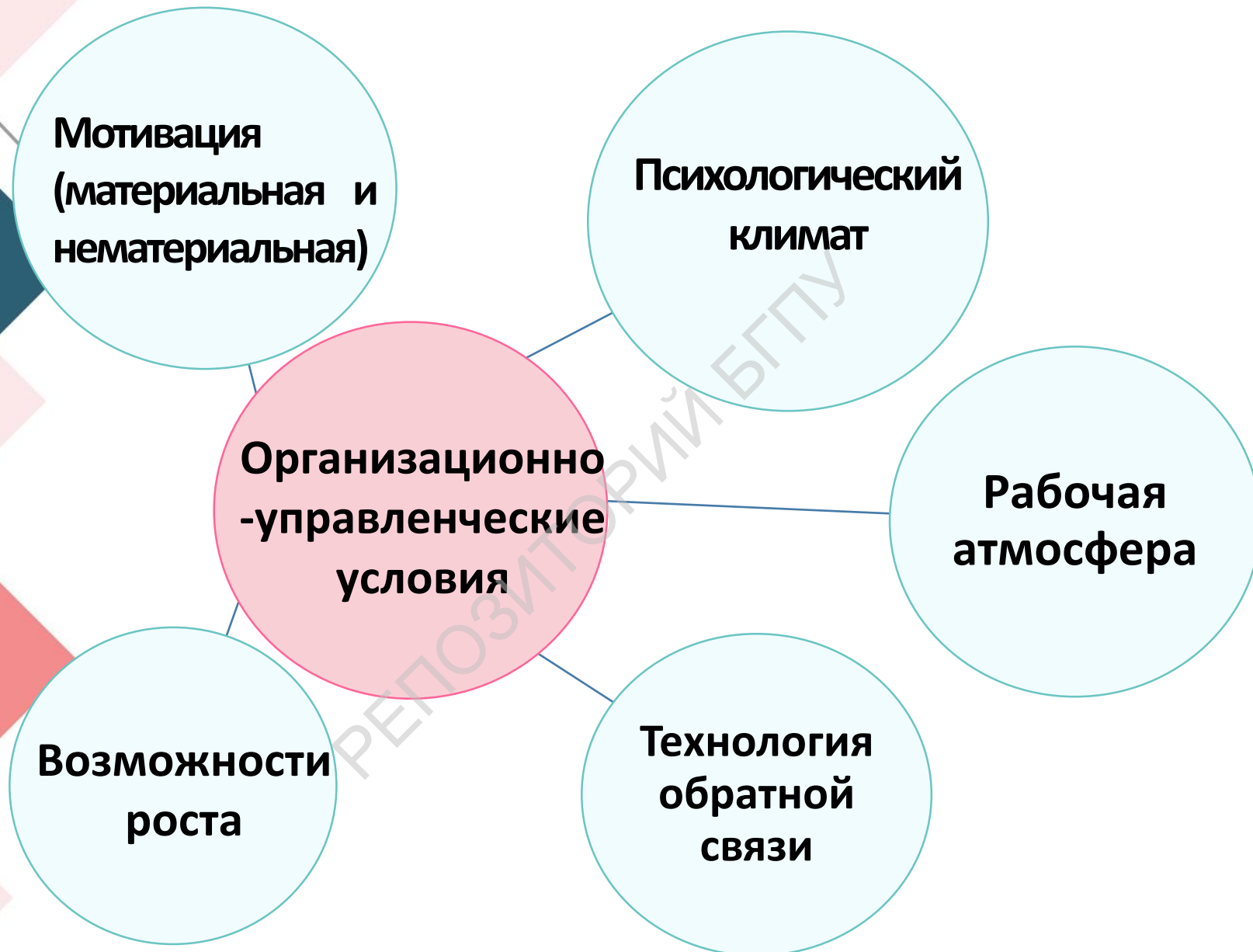
4	Лояльность на уровне идентичности
3	Лояльность на уровне убеждений
2	Лояльность на уровне поступков, поведения
1	Лояльность на уровне внешних атрибутов
0	Нулевая лояльность
- 1	Скрытая нелояльность
- 2	Демонстративная (открытая) нелояльность

Формирование лояльности персонала учреждения общего среднего образования

Формирование лояльности персонала учреждения образования –

это комплексная система применяемых инструментов и способов воздействия на работающий персонал для обеспечения политики принятия целей и ценностей организации, осознание на психологическом уровне ее миссии, удовлетворенность предоставленными условиями работы и самой работой, соблюдение правил, выполнение законов, установлений и требований вышестоящих субъектов, а также отказ от выполнения действий, имеющих предосудительный и недоброжелательный характер, желание не только продолжать работать в данной организации, но и приложить максимум усилий в интересах организации с целью повышения своей производительности и эффективности.

Формирование лояльности персонала учреждения общего среднего образования



Формирование лояльности персонала учреждения общего среднего образования

ГЛАВА 2 РАЗРАБОТКА И РЕАЛИЗАЦИЯ МОДЕЛИ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ ПО ФОРМИРОВАНИЮ ЛОЯЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА УЧРЕЖДЕНИЯ ОБЩЕГО СРЕДНЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

2.1

Модель организации работы по формированию лояльности персонала общего среднего образования

2.2

Апробация разработанной модели организации работы по формированию лояльности персонала учреждения общего среднего образования (на базе ГУО «Дмитровичский УПК детский сад – средняя школа»)

Формирование лояльности персонала учреждения общего среднего образования

Методы управления процессом формирования лояльности

Удовлетворение
материальных и
нематериальных
базовых
потребностей

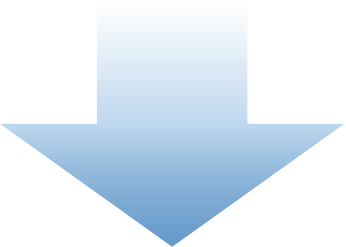
Удовлетворение
потребности в
информационной
обеспеченности (то, в
какой мере люди
информированы о
значимых для них
вопросах)

Удовлетворение
потребности в
вовлечении,
причастности,
самореализации

**Формирование лояльности персонала учреждения
общего среднего образования**

Модель организации работы по формированию лояльности персонала учреждения общего среднего образования





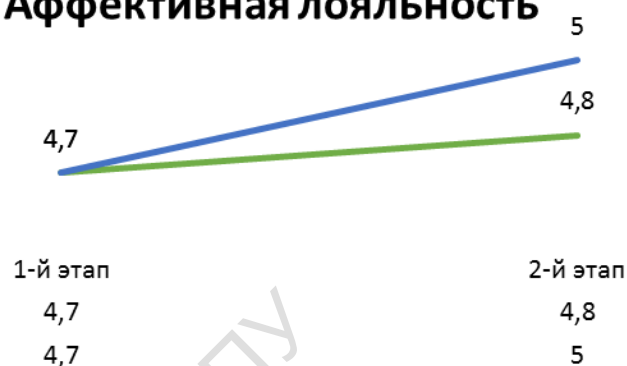
Результативный блок
Повышения качества образовательного процесса через формирование лояльности персонала к учреждению образования

**Результаты
диагностики
лояльности
персонала
при помощи
анкеты-опросника
Джона Мейера и
Натали Аллен
«Шкала
организационной
лояльности»**

5,1
5
4,9
4,8
4,7
4,6
4,5

— КГ
— ЭГ

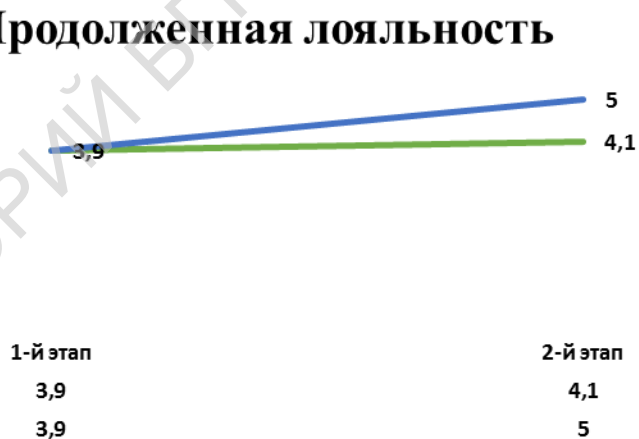
Аффективная лояльность



6
5
4
3
2
1
0

— КГ
— ЭГ

Продолженная лояльность



4,1
4
3,9
3,8
3,7

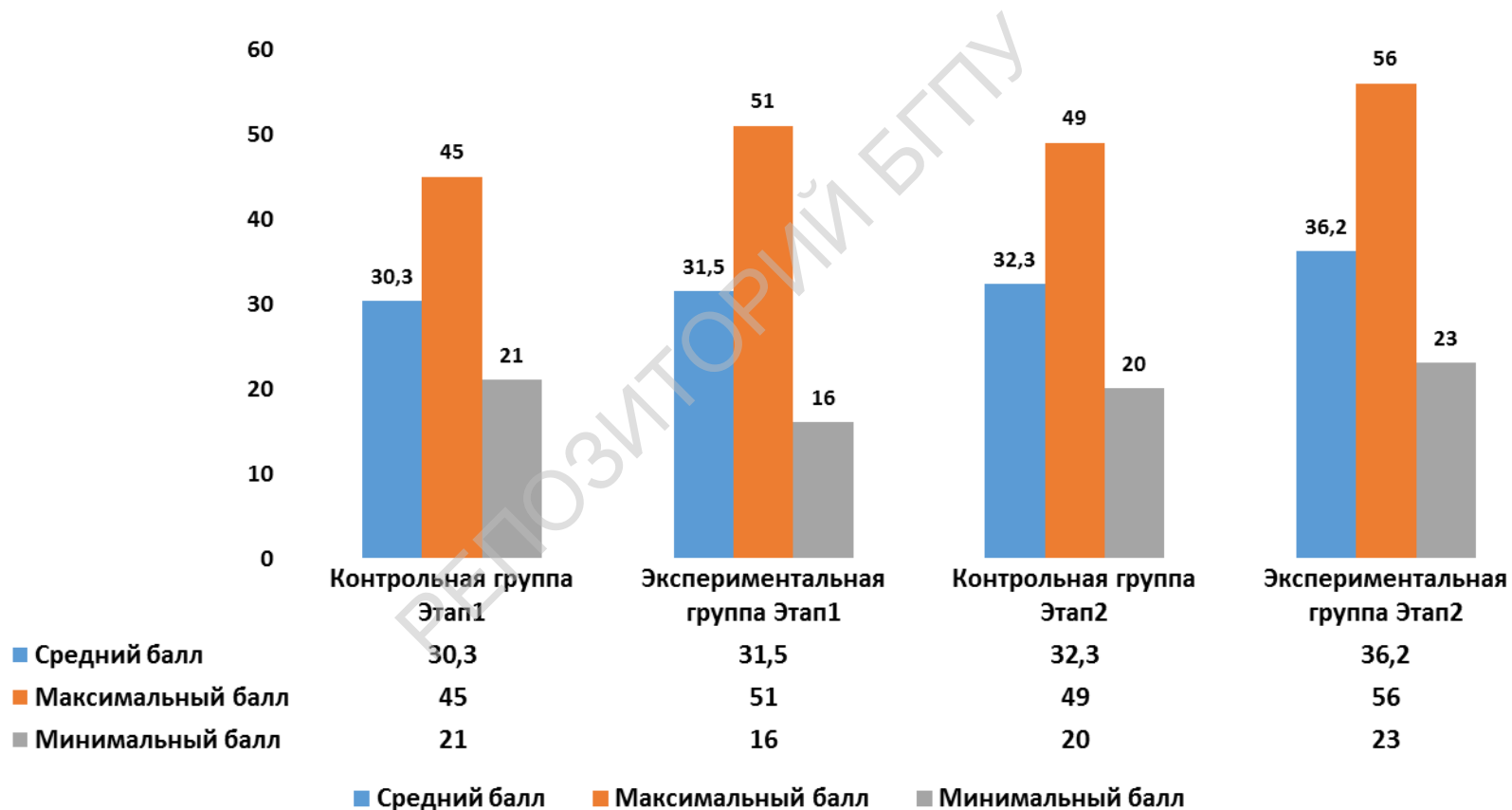
— КГ
— ЭГ

Нормативная лояльность



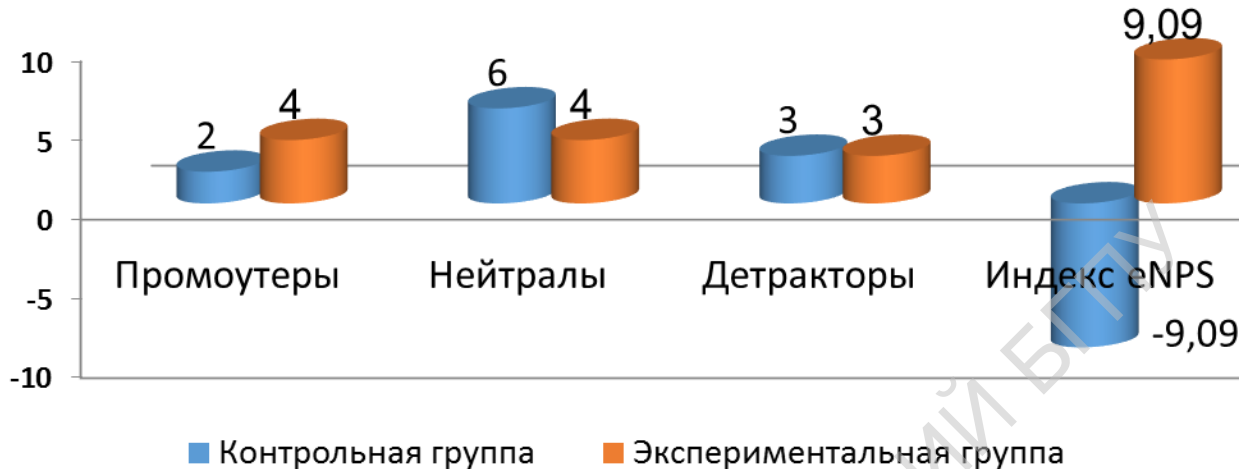
«Оценка уровня лояльности сотрудника к организации»

Сравнительный анализ результатов тестирования на 1 и 2 этапах



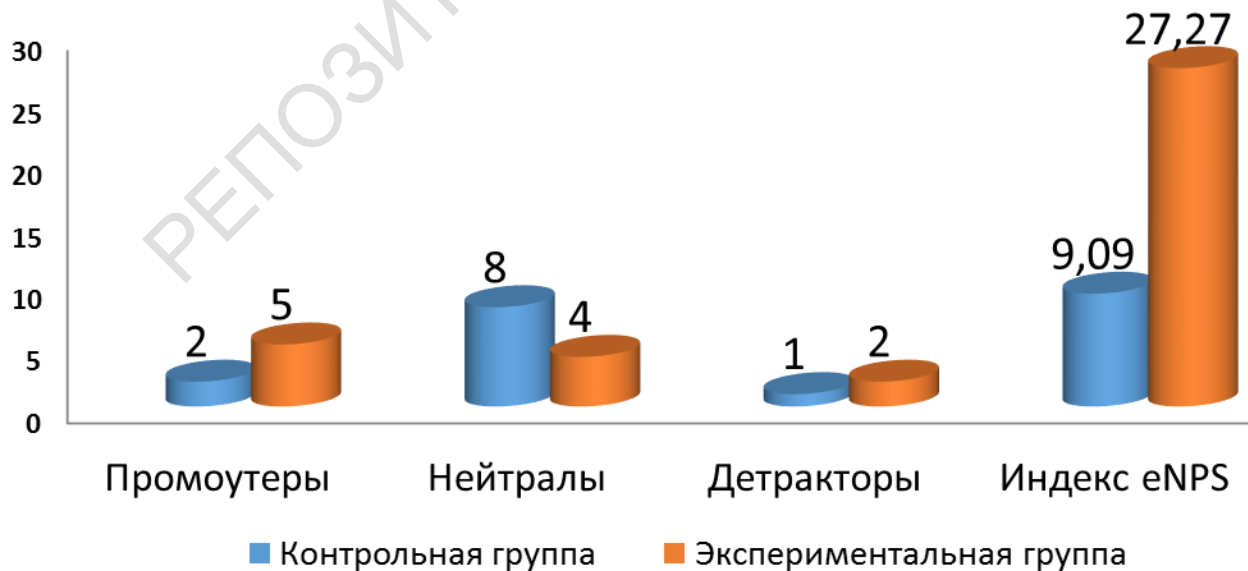
**Формирование лояльности персонала учреждения
общего среднего образования**

Сравнительные данные по группам на 1 этапе тестирования



Методика
расчета
индекса
чистой
ЛОЯЛЬНОСТИ

Сравнительные данные по группам на 2 этапе тестирования



Выводы:

- нами было дано определение понятия «формирование лояльности персонала учреждения образования»;
- выявлены организационно-управленческие условия формирования лояльности;
- разработана модель организации работы по формированию лояльности персонала учреждения общего среднего образования;
- в ходе экспериментальной деятельности на базе ГУО «Дмитровичский учебно-педагогический комплекс детский сад – средняя школа» данная модель была апробирована, результаты промежуточной диагностики продемонстрировали эффективность данной модели.

Разработанная модель может быть использована в учреждениях общего среднего образования с целью формирования лояльности персонала.

ФОРМИРОВАНИЕ ЛОЯЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА УЧРЕЖДЕНИЯ ОБЩЕГО СРЕДНЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

**(НА ПРИМЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ОБРАЗОВАНИЯ «ДМИТРОВИЧСКИЙ УЧЕБНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС ДЕТСКИЙ САД –
СРЕДНЯЯ ШКОЛА»)**

**Желудева Елена Донатасовна,
директор учебно-педагогического
Комплекса.**

**Научный руководитель:
Маковчик Александр Васильевич,
кандидат педагогических наук, доцент**