

*Московский Государственный Университет имени М.В.
Ломоносова*

*Факультет Государственного Управления
Кафедра управления персоналом*

Дипломная работа

Формирование приверженности персонала крупной компании

Работу выполнила: Мукосеева В.Д.

Научный руководитель: Тихенький В.Г.

Объект, предмет, цель и задачи работы

Объект - приверженность персонала компании.

Предмет - формирование приверженности персонала крупной компании.

Цель - выявление путей формирования приверженности персонала крупной компании и подготовка соответствующих практических рекомендаций.

Задачи:

- Выявить основные факторы, влияющие на формирование приверженности персонала крупной компании, определить способы её измерения и дальнейшего формирования;
- Определить пути дальнейшего формирования приверженности персонала конкретной компании.

Определение

- Приверженность — это психологическое образование, включающее в себя позитивную оценку сотрудником его пребывания в компании, намерение действовать на благо этой организации ради ее целей и сохранения своего членства в ней.
- Приверженность — высшая степень аффективной лояльности.

Факторы формирования приверженности

Вид фактора	Содержание
Внешние	• материальная обеспеченность • социальную защищенность • социально-психологический климат; • господствующий стиль руководства; • условия для карьерного и • профессионального роста; • предыдущий профессиональный опыт.
Внутренние	• степень готовности к риску; • карьерные ориентации; • общительность/необщительность; • принятие/избегание борьбы; • локус контроля.

Корпоративная культура организации как основа управления приверженностью персонала

Корпоративная культура - набор тех предположений, которые принимаются членами трудового коллектива компании и находят свое выражение в миссии, нормах поведения, традициях и ценностях компании.



Приверженность крупной компании

- Крупная компания: среднесписочная численность работников свыше 250 человек и годовой доход более 2 млрд. рублей.
- Анализ внешней среды, корпоративной культуры, состава персонала (качественно-количественного) и особенностей управления персоналом компании.

Управление приверженностью персонала

Первичная

диагностика
уровня

приверженности
формулирование
целей и задач

коррекции на
основании

диагностированных
Целенаправленное

улучшение
показателей

приверженности
контрольная

диагностика
уровня

приверженности

сотрудников

Методы:

- экономические
- административные
- социально-психологические



Модель исследования приверженности персонала крупной компании

- 1) Методика OCS-93 в интерпретации Доминьяка В.И.;
- 2) Анализ результатов исследования динамики удовлетворенности трудом по методике, разработанной внутренними специалистами АО «Гринатом»;
- 3) Интерпретация результатов исследования мотивации персонала по методике Ричи-Мартина;
- 4) Методика оценки степени реализации мотивационных ожиданий Доминьяка В.И.



Крупная компания «Гринатом»

Центр обслуживания «Росатом»; с 2009 года.

Функции:

- Бухгалтерский, налоговый учет и расчет заработной платы
- Управление персоналом
- ИТ-поддержка
- Проектный офис
 - 65% мужчин, 35% женщин;
 - Средний возраст 28,6 лет;
 - Норма управляемости 6,8;
 - Текучесть 12%;
 - Укомплектованность штата 88,4%.

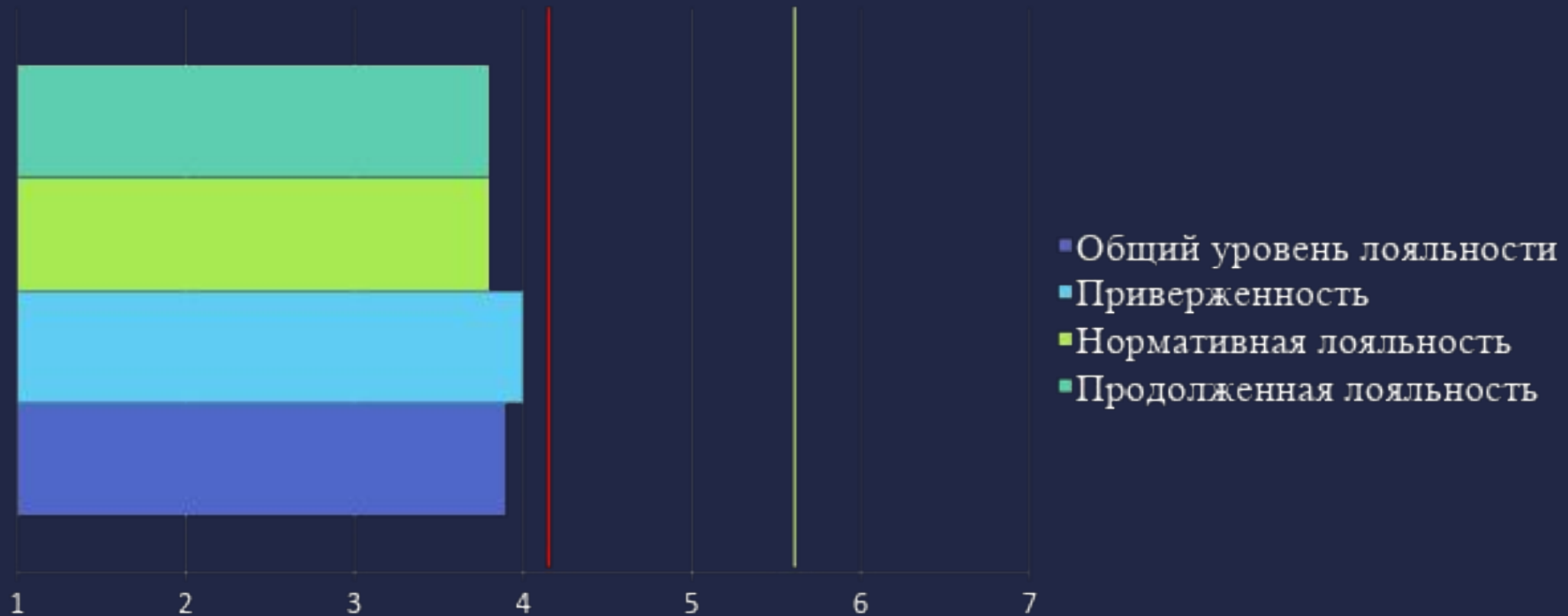


Прикладное исследование

- *Объект Предисследования* – приверженность персонала в АО Гринатом (г. Москва).
- *Предмет исследования* – эффективность применяемых в организации методов формирования приверженности персонала.
- *Цель исследования* – выявление эффективных инструментов для формирования высокого уровня приверженности персонала АО Гринатом (г. Москва).
- *Гипотеза исследования* – для формирования высокого уровня приверженности персонала в АО Гринатом (г. Москва) важно учитывать личностные и организационные факторы: исследовать мотивационные профили сотрудников и оценить степени соответствия компании мотивационным ожиданиям сотрудников.

Результаты исследования.

Уровень организационной лояльности и приверженности



Факторы удовлетворенности трудом

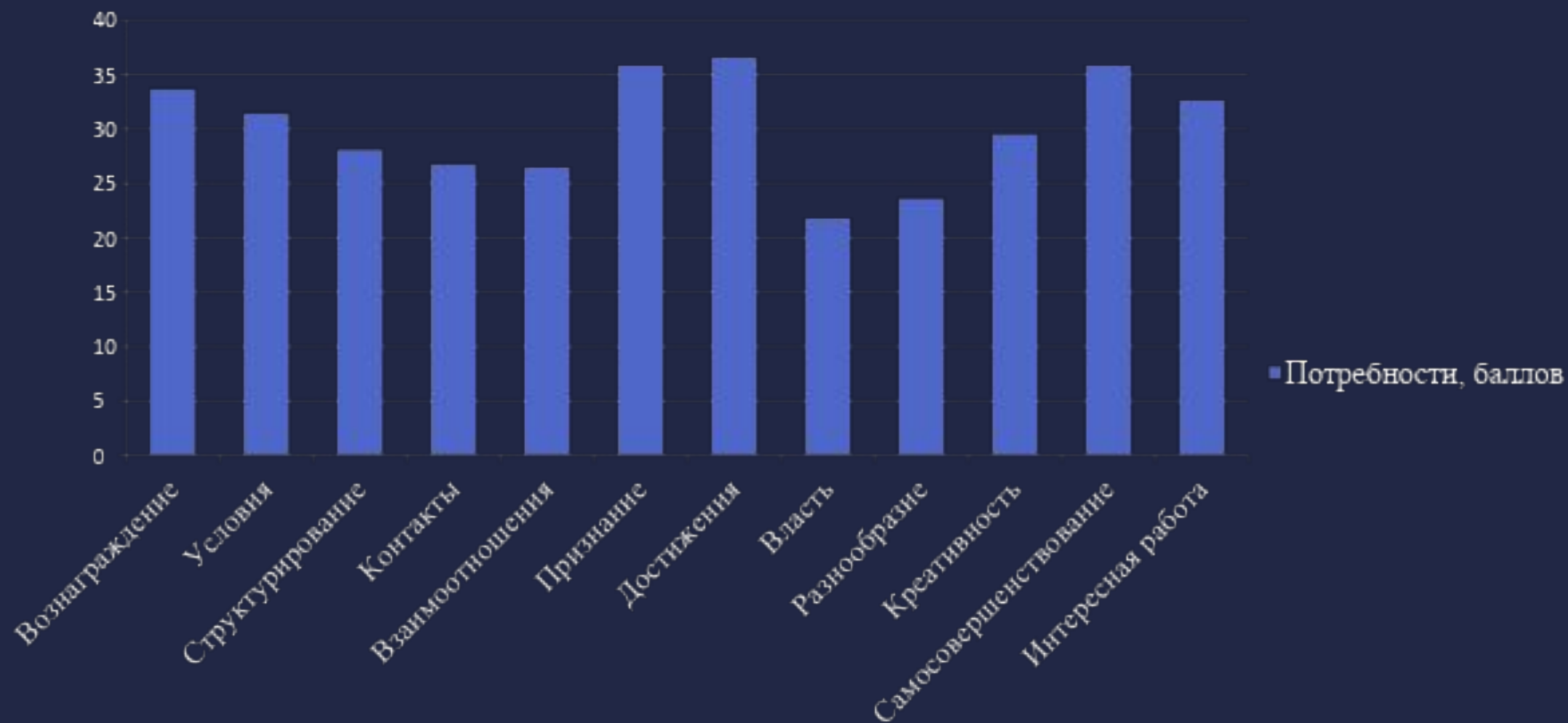
Произошедшие события



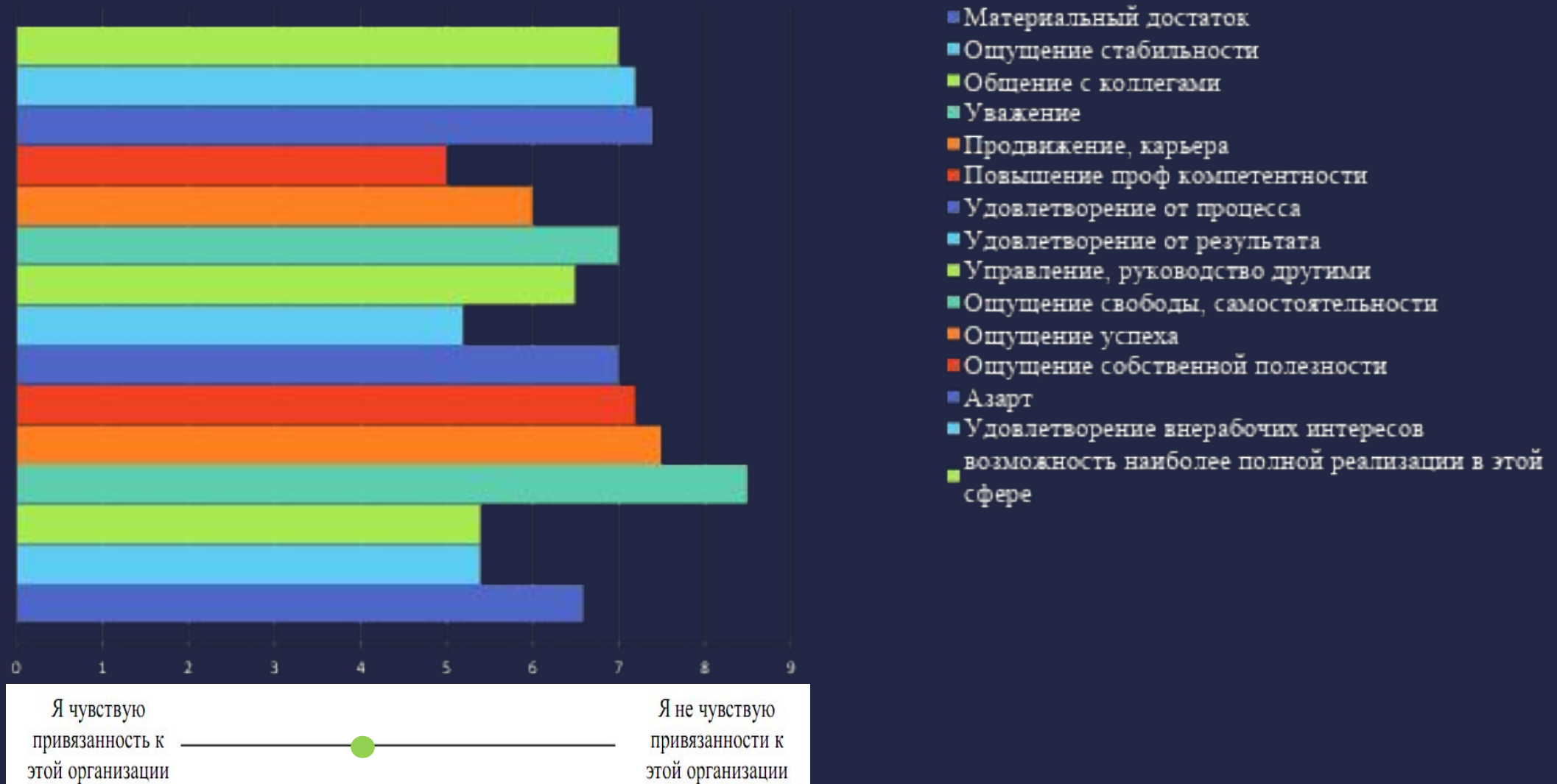
Пожелания сотрудников



Мотивационный профиль сотрудника



Степень реализации мотивационных ожиданий



Выводы по исследованию

- Диагностирован средний уровень приверженности персонала (57%), который необходимо повысить до высокого уровня (81%).
- Наиболее эффективные инструменты повышения удовлетворенности трудом (по мнению сотрудников): мероприятия по повышению/оптимизации оплаты труда, по проведению корпоративного досуга и командообразованию, по профессиональному обучению и развитию, по поддержанию чувства стабильности и защищенности.
- Продуктивные мотивационные профили сотрудников. В общем по трудовому коллективу отсутствуют личностные факторы снижения приверженности.
- Выявлена низкая степень реализации ожиданий сотрудников по мотивам удовлетворение от достижения цели, общение с коллегами, ощущение стабильности, надежности, ощущение собственной полезности.

Проект мероприятия по формированию приверженности сотрудников «Гринатом»

Выявленная в ходе анализа проблема	Направление по совершенствованию
Недостаточный уровень приверженности персонала	Организация отбора персонала по ценностям
Низкая степень реализации ожиданий сотрудников по мотивам удовлетворение от достижения цели и ощущение собственной полезности	Организация системы регулярной коммуникации с высшим руководством
Низкая степень реализации ожиданий сотрудников по мотиву общение с коллегами	Организация дополнительных командообразующих мероприятий
Низкая степень реализации ожиданий сотрудников по мотиву ощущение стабильности, надежности	Тренинг по снятию тревожности у сотрудников группы риска

Социально-экономическая эффективность проекта

Чистый дисконтированный доход – 5 699 860 руб.

Индекс прибыльности - 1,29

Срок окупаемости - 2,3 года

- Повышение уровня корпоративной культуры
- Улучшение социально-психологического климата
- Повышение удовлетворенности трудом
- Повышение уровня доверия менеджменту компании
- Повышение стрессоустойчивости.

Результаты дипломной работы

- Выявлены основные факторы, влияющие на формирование приверженности персонала крупной компании;
- Разработана модель исследования приверженности персонала крупной компании;
- Выявлены пути дальнейшего формирования приверженности персонала конкретной компании АО Гринатом в городе Москва.

Спасибо за внимание!