



РАЗРАБОТКА ПРОГРАММЫ ПОВЫШЕНИЯ ЛОЯЛЬНОСТИ ЛИНЕЙНЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ МГУ ИМ. Г.И. АДМ. НЕВЕЛЬСКОГО

Руководитель к. соц. н., доцент

М.Ю. Дикусарова

Студент группы 223.42

Ю.Н. Потехина

ЦЕЛЬ – разработка рейтинга, как инструмента повышения уровня лояльности линейных руководителей МГУ им. адм. Г.И. Невельского.

ЗАДАЧИ:

- Изучить понятие лояльности персонала.
- Определить роль лояльности персонала в высших учебных заведениях.
- Дать организационно-экономическую характеристику МГУ им. адм. Г.И. Невельского.
- Провести аудит персонала МГУ им. адм. Г.И. Невельского.
- Проанализировать уровень лояльности линейных руководителей МГУ им. адм. Г.И. Невельского.
- Разработать мероприятия по реализации разработанного рейтинга повышения уровня лояльности линейных руководителей МГУ им. адм. Г.И. Невельского.
- Оценить эффективность разработанной программы повышения уровня лояльности линейных руководителей МГУ им. адм. Г.И. Невельского.

ОБЪЕКТ – лояльность персонала.

ПРЕДМЕТ – рейтинг, как инструмент повышения уровня лояльности линейных руководителей МГУ им. адм. Г.И. Невельского.

МЕТОДЫ:

- теоретический анализ;
- синтез;
- аудиторские методы (анализ документов и анкетирование);
- метод экспертных оценок;
- метод самооценки.



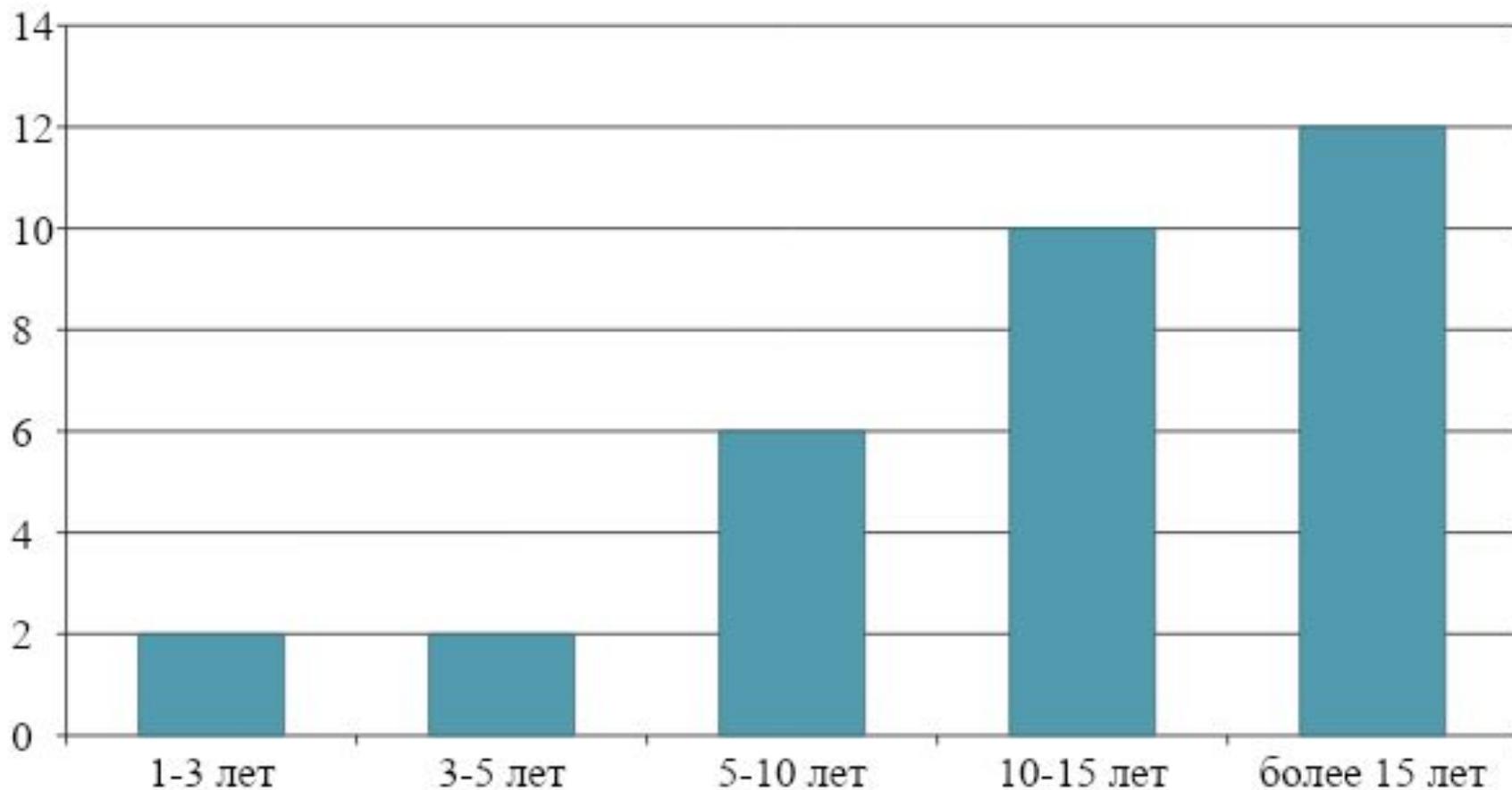
Морской государственный университет имени адмирала Г.И. Невельского



Основные виды деятельности

- А) Реализация образовательных программ высшего образования, среднего профессионального образования, дополнительного образования, профессионального обучения.
- Б) Подготовка научно-педагогических кадров в аспирантуре и научных кадров в докторантуре.
- В) Выполнение фундаментальных и научных исследований и разработок.
- Г) Организация и проведение научно значимых мероприятий в сфере образования науки.

Стаж линейных руководителей МГУ им. адм. Г.И. Невельского



Уровень лояльности линейных руководителей МГУ им. адм. Г.И. Невельского

Шкала	Показатель
Гордость за организацию	10,8 ↓
Вовлечённость в дела организации	13 ↓
Нелояльное поведение	13,7 ↓
Организационная лояльность	37,7 ↓
Профессиональная лояльность	47 ↓
Лояльность к труду	36,5 ↓

Наградная политика МГУ им. адм. Г.И. Невельского

Уровень награды	Локальные	Городские	Региональные	Отраслевые
Количество наград	57	10	2	7



Разработка рейтинга линейных руководителей МГУ им. адм. Г.И. Невельского

Цель рейтинга – повышение уровня лояльности линейных руководителей МГУ им. адм. Г.И. Невельского.

- Профессиональный стандарт для специалиста по управлению персоналом;
- Рейтинги заведующего кафедрой и декана;
- Сайт МГУ им. адм. Г.И. Невельского;
- Сайты других ВУЗов и производственных организаций.



Группы критериев

- Вклад в развитие ВУЗа и узнаваемость его бренда;
- Документационное обеспечение деятельности подразделения;
- Руководство работниками подразделения;
- Соблюдение требований производственной дисциплины и контроль.



ЛОЯЛЬНОСТИ И ГРУПП

критериев

Вовлечённость в дела
организации

Гордость за организацию

Профессиональная
лояльность

Лояльность к труду

Лояльное поведение

Организационная
лояльность

Вклад в развитие университета и
узнаваемость его бренда

Документационное обеспечение
деятельности подразделений

Руководство работниками
подразделения

Соблюдение требований
производственной дисциплины и
контроль

Экспертная группа

- Начальник управления кадров;
- Начальник управления стандартизации, сертификации и качества;
- Начальник управления делами;
- Начальник юридического управления;
- Начальник учебно-методического управления;
- Начальник финансово-экономического управления;
- Начальник управления научно-исследовательской и инновационной деятельности,
- Руководитель отдела информационных систем,
- Руководитель отдела программного обеспечения,
- Руководитель отдела среднего профессионального образования.

Бланк рейтинга для самооценки

Критерии	Количество баллов
Вклад в развитие университета и узнаваемость его бренда	
Привлечение спонсоров (партнеров) к организации деятельности подразделения (вуза)	
Участие в разработке корпоративной политики и стратегии развития университета	
Публикации в научных и практико-ориентированных журналах	
Организация стажировок для работников других организаций	
Работа в качестве эксперта в своей профессиональной области	
Документационное обеспечение деятельности подразделения	
Разработка и внесение изменений в ДИ, имеющихся в штатном расписании	
Обработка персональных данных и обеспечение безопасности персональных данных	
Табельный учёт работников и составление графиков отпусков	
Документационное оформление результатов управления персоналом и работы структурного подразделения, результатов аудита работы с персоналом	
Формирование отчетов о работе структурного подразделения	
Руководство работниками подразделения	
Организация работы проектных групп, методических объединений в подразделении	
Анализ результатов труда работников и подведение ежемесячных итогов	
Работа с персоналом (мотивация, лояльность, адаптация, обучение)	
Качество и своевременность необходимых распоряжений в подразделении	
Рациональное распределение нагрузки на работников	
Соблюдение требований производственной дисциплины и контроль	
Бережное отношение к имуществу подразделения	
Контроль трудовой дисциплины работников	
Соблюдение всех положений и инструкций в пределах своей компетенции	
Исполнительская дисциплина работников (инициативность)	
Контроль качества и своевременной сдачи документов и отчетов работниками	

Социально-экономическая эффективность внедрения рейтинга линейных руководителей МГУ им. адм. Г.И. Невельского

- Повышение результативности и эффективности руководителей;
- Повышение результативности и эффективности структурных подразделений;
- Положительное изменение отношения линейных руководителей к высшему руководству;
- Снижение текучести кадров;
- Изменение экономических показателей.



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

