

Исследование мотивирующих и демотивирующих факторов организационной лояльности на примере Агентства регионального развития Калужской области.

Научный руководитель – Соловьева Надежда Александровна

Степина Алена Александровна

Студент (специалист)

Калужский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы, Кафедра экономической безопасности, Калуга, Россия

E-mail: stepinaalyona@mail.ru

В современном мире остаются актуальными вопросы удержания квалифицированного персонала и формирования внутренней мотивации к осуществлению профессиональной деятельности [1,2].

В условиях конкурентной политики организации стремятся не только оптимизировать вопросы найма персонала, но и удержать квалифицированных специалистов. Ценность управления талантами в организации как бизнес - процесса постоянно растет [2].

Цель настоящего исследования - выявить условия повышения лояльности персонала в Агентстве регионального развития Калужской области. В исследовании приняли участие 7 сотрудников Агентства со стажем работы от года до трёх лет и 7 сотрудников со стажем свыше 5 лет.

Выборка репрезентативна по гендерному, возрастному, образовательному признаку. Инструментами исследования выступили психодиагностические методики, авторская анкета (на основе десятифакторной модели лояльности), анализ продуктов деятельности сотрудников.

Агентство регионального развития функционирует более 20 лет, пройдя аттестацию Национальной Ассоциации агентств инвестиций и развития. Команда специалистов взаимодействует с бизнес-сообществом, помогая инвесторам подобрать площадки для развития бизнеса, определить предпочтения, зарегистрировать бизнес и запустить реальные предприятия. Критерием компетентности специалистов становится скорость и качество реализации инвестпроектов.

Под понятием «лояльность» мы понимаем профессиональную вовлеченность сотрудников в реализацию задач организации, внутреннюю мотивацию в профессиональной деятельности, готовность к профессиональному развитию в организации [2].

Обратимся к результатам исследования. Самыми значимыми факторами удовлетворенности специалистов остаются: оплата труда, понимание полезности своей работы, интерес к процессу профессиональной деятельности. Благоприятным условием поддержания лояльности персонала является открытость руководства, умение слушать и слышать, обоснованно идти навстречу пожеланиям сотрудников.

Вместе с тем, выявлены зоны риска: показатель «признание заслуг» не был удовлетворен у 34% специалистов с большим стажем работы. Большинство новых сотрудников (71%) считают себя «пассивными», что может оказать влияние на уровень лояльности. Эта категория сотрудников требует более пристального внимания.

Каждому специалисту по итогам исследования предоставлялся аналитический отчет о результатах самообследования, сформулированы обобщенные рекомендации для руководителей организации.

Выявлена потребность в развитии института наставничества, предполагающего развитие банка знаний и приёмов, связанных с профессиональной деятельностью. Подобная

инициатива предоставляет возможности для горизонтального роста. Предлагаем проект положения о поощрении сотрудников, выполняющих функции наставников.

Для минимизации показателя «признание заслуг» предлагаем ввести превентивные меры. Учитывать в содержании коллективного договора интересы сотрудников, более 10 лет проработавших в организации, расширить возможности их профессионального развития и социальные гарантии.

Полученные результаты прикладного исследования выявили роль мотивирующих и демотивирующих факторов организационной лояльности персонала, позволили получить объективную информацию для принятия управленческих и кадровых решений [1,с.48.].

Подобные исследования рекомендуется проводить регулярно, выделяя зоны риска и потенциальные точки роста в организации.

Источники и литература

- 1) Андреева Ю.А., Екимова В.В., Захарова В.И. Корпоративная культура как инструмент управления лояльностью персонала// Научный обозреватель. - 2017. - № 2 (74). - С. 48-49.
- 2) Величко Н.Ю., Аджба А.З., Герия И.А. Влияние лояльности персонала на конкурентоспособность компании // Экономика и социум. - 2018. - № 6-2 (19). - С.398-401.
- 3) Попова, А. А. Анализ психологических особенностей коммуникативной сферы студенческой молодежи / А. А. Попова. -Текст : непосредственный // Молодой ученый. - 2019. - № 39 (277). - С. 166-170.