

Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.ЧЕРНЫШЕВСКОГО (СГУ)**

Кафедра менеджмента и маркетинга

АВТОРЕФЕРАТ

НА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ БАКАЛАВРСКУЮ РАБОТУ

**ВЛИЯНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА НА ЛОЯЛЬНОСТЬ ПЕРСОНАЛА В
ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ ОАО «СОВХОЗ-ВЕСНА »)**

студентки 4 курса
направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом
профиль подготовки «Управление персоналом организации»
экономического факультета

Хуртовой Дарьи Алексеевны

фамилия, имя, отчество

Научный руководитель

к.э.н., доцент

должность, место работы, уч. степень, уч. звание

Кочерягина Н.В.

подпись, дата

инициалы, фамилия

Зав. кафедрой

к.э.н., доцент

Дорофеева Л.И.

Саратов 2017

Введение: Актуальность данной темы, заключается в том, что в период кризиса в организации возникают множество разноплановых проблем, и помочь в их решении руководителям может лишь надежный персонал. Но для того чтобы работники поддержали это и не бросили в трудной ситуации, необходимо воспитывать персонал, давать условия для комфортной работы. Целенаправленное управление лояльностью и создание благоприятных социально-психологических условий труда способно не дать организации «потонуть» в период кризиса и не привести к «печальным» последствиям для жизнедеятельности организации.

Значимость социально-психологических условий труда и изучение лояльности персонала значительно возросла, и менеджер должен играть скорее роль помощника-психолога и тренера, нежели контролера или начальника. При этом особенно важно постоянно уделять внимание человеческим аспектам труда, сделать работу увлекательной, разнообразить ее, создать целостность процесса. Если эти элементы внедрены в работу, то сотрудник, вероятно, будет отождествлять себя с работой, с другими работниками и с организацией. Все эти аспекты формируют как социально-психологические условия труда организации, так и приверженность работника к организации, что повышает уровень лояльности персонала.

Лояльность персонала стала изучаться довольно недавно, и заняла важное место в системе эффективного управления персоналом и ведения деятельности организации. Это повлекло за собой то, что в настоящее время возник новый вид взаимоотношений между работодателем и сотрудниками, который основан на взаимном доверии и уважении и базируется на реалистичных ожиданиях обеих сторон. Теперь персонал ожидает более справедливого и уважительного отношения, возможности профессионального развития, интересной увлекательной работы, а взамен готов помочь руководству в развитии бизнеса, выдвижении новых идей, принимать участие в трансформации организации. Так низкий уровень лояльности становится причиной для возникновения проблем в организации:

снижается эффективность работоспособности персонала, демотивация персонала, повышение нарушения дисциплины и др.

Цель работы: заключается в исследовании и разработке мероприятий по совершенствованию социально-психологических условий труда организации и повышению уровня лояльности персонала.

Гипотеза: социально-психологические условия труда, как один из факторов, оказывает влияние на работу членов организации их поведение, отношение к работе - в общем, на лояльность персонала организации. Уровень последнего играет не маловажную роль в организации.

Объектом изучения: является трудовой коллектив организации ОАО «Совхоз-Весна».

Предметом изучения : является влияние социально-психологических условий труда на уровень лояльности персонала ОАО «Совхоз-Весна».

Метод, используемый в работе - анкетирование персонала ;

Работа состоит из трех глав, введения и заключения.

В первой главе дано теоретическое обоснование «условия труда», «социально-психологические условия труда организации» и «лояльность персонала». Рассмотрены факторы, способствующие их формированию, а так же их составные элементы. Еще одним важным пунктом является рассмотрение влияния, которое оказывают социально-психологические условия труда и лояльность персонала на различные аспекты жизни организации.

Во второй главе описаны анализ, с помощью которых проводилось исследование социально-психологических условий труда и лояльности персонала организации. А так же анализ исследования, на основании которого сделаны выводы.

Третья глава посвящена разработке рекомендаций по совершенствованию социально-психологических условий труда и уровень лояльности трудового коллектива. Сначала даются теоретические описания методов, способствующих формированию лояльности и благоприятных

социально – психологических условий труда . Затем обобщаются результаты исследования и разрабатываются рекомендации по решению существующих проблем в данном трудовом коллективе и организации в целом.

Для выполнения поставленной цели были определены следующие задачи:

1. Определить содержательную характеристику понятий «условий труда» и «лояльность персонала».
2. Провести анализ предприятия и персонала ОАО «Совхоз-Весна».
3. Организация предложенных мероприятий по улучшению социально-психологических условий труда уровня лояльности на предприятии ОАО «Совхоз-Весна»

Для решения поставленных задач были использованы такие методы исследования, как анализ литературы по теме исследования; анкетирование;; диагностики оценки

Практическая значимость исследования заключается в том, что выводы и результаты выпускной квалификационной работы могут быть использованы в деятельности организации .

Структура выпускной квалификационной работы определена логикой и последовательностью решения задач.

Работа состоит из введения, 3 разделов, заключения, списка использованных источников.

Во введении сформулирована проблема, обоснована актуальность темы исследования, поставлена цель и задачи, выделен объект и предмет и охарактеризована научная новизна и степень разработанности тематики, описана методология и теоретическая основа исследования.

Первый раздел «Теоретические исследования «условий труда» и «лояльности» персонала» состоит из трех подразделов:

В первом подразделе *«Понятие и характеристика условий труда и лояльности персонала организации»* говорится о том, что, под условиями труда понимается совокупность психофизиологических, санитарно-гигиенических, эстетических и социально-психологических состояний производственной среды, оказывающих влияние на функционирование организма работника, его здоровье и продолжительность жизни, работоспособность, удовлетворенность трудом, воспроизводство рабочей силы и эффективность труда. Далее идет теоретическое обоснование термина «лояльный» и его факторы формирования – «законопослушный, честный и справедливый в отношениях с людьми и организациями». Лояльность является свидетельством доверия сотрудников к руководителям, миссии и целям компании.

Факторы формирования лояльности персонала:

- Материальное стимулирование;
- Возможность профессионального роста;
- Развития лояльности персонала;
- Фактор корпоративности;
- Фактор психологического климата;
- Фактор самоконтроля.

Во втором подразделе *«Формирования социально-психологических условий труда»* описываются социально-психологические условия труда и факторы их влияния:

- Эргономические факторы
- Функциональные факторы
- Управленческие факторы
- Экономические факторы
- Правовые факторы
- Психологические факторы.

Факторов, определяющих социально-психологический климат в коллективе:

- Глобальная макросреда.
- Локальная макросреда.
- Физический микроклимат
- Удовлетворенность работой.
- Характер выполняемой деятельности.
- Организация совместной деятельности.
- Психологическая совместимость
- Характер коммуникаций в организации.
- Стил ь руководства.

В третьем подразделе *«Влияние социально-психологических условий труда и лояльности персонала на деятельность организации»* описываются угрозы которые могут помешать работе организации.

Второй раздел «Анализ условий труда и лояльности персонала ОАО «Совхоз-Весна»» состоит из 3 подразделов:

В первом подразделе *«Экономическая характеристика деятельности ОАО «Совхоз-Весна»* описывается деятельность организации ОАО «Совхоз-Весна» и показан:

- Анализ показателей оценки имущественного положения ОАО «Совхоз - Весна»
- Анализ ликвидности баланса ОАО «Совхоз - Весна»
- Анализ показателей финансовой устойчивости предприятия ОАО «Совхоз-Весна»
- Анализ показателей оценки рентабельности ОАО «Совхоз-Весна»

Во втором подразделе *«Анализ персонала ОАО «Совхоз-Весна»* были собранны все необходимые данные о персонале и рассчитан коэффициент движения кадров.

В третьем подразделе *«Анализ социально-психологического климата и лояльности персонала на предприятии ОАО «Совхоз-Весна»* в этом подразделе мною было проведено анкетирование для определения уровня социально-психологических условий труда и лояльности персонала в организации.

По результатам анкетирования, который показал что меньше всего процентов по таким свойствам как:

- Члены коллектива стремятся к более тесному общению
- Коллектив подразделяется на «привилегированных» и «принебрегаемых»
- Благоприятные отношения в коллективе
- Удовлетворенность условиями труда
- Сплоченность коллектива и приемлемость корпоративной культуры

По результатам анкетирования персонала на предприятии ОАО «Совхоз-Весна» можно сделать вывод, что в коллективе плохо развиты социально-психологические условия труда и лояльность персонала в организации, и требуются методы ее повышения.

Третий раздел *«Разработка мероприятий по совершенствованию условий труда и лояльности персонала на предприятии ОАО «Совхоз-Весна»* состоит из 2 подразделов:

В первом подразделе *«Основные мероприятия по совершенствованию социально-психологических условий труда и лояльности персонала на предприятии ОАО «Совхоз-Весна»* Для совершенствования социально-психологических условий труда и повышения уровня лояльности персонала в организации мною были предложены такие мероприятия как:

- Создание «Витрины Успеха»
- Проведение тренингов для персонала

Предлагаемое мероприятие для повышения уровня лояльности персонала в организации – создание «Витрины Успеха»: являются работники из числа работников организации, проработавшие на предприятии или в отрасли не менее 3-х лет и которые обеспечили:

- практическую реализацию целей предприятия;
- высокие показатели производительности и качества труда;
- не допустили брака в работе в течение года и не имели должностных взысканий в течение 3-х лет.

Предлагаемые мероприятия по формированию благоприятных социально-психологических условий труда – тренинги на сплочение коллектива в организации

Тимбилдинг(командные тренинги)– эффективный инструмент формирования профессиональной команды. Обучение через приключение – это то, что заинтересует сотрудников предприятия и повысит производительность совместного труда и эффективность межличностных отношений. Основная цель тимбилдинга – эмоциональное сплочение коллектива, повышение отдачи от совместной работы.

Во втором подразделе *«Расчет экономической эффективности предложенных мероприятий»* проведем экономическое обоснование предложенных мероприятий, систематизированы затраты на реализацию мероприятий. По экспертным оценкам, в результате предложенных мероприятий можно ожидать дополнительный рост прибыли от 0,5 до 2%. Проведен расчет экономического эффекта и экономической эффективности, который показал, что коэффициент экономической эффективности больше 1, что свидетельствует о том, что предложенные мероприятия экономически целесообразны.

Заключение: Лояльность персонала настолько масштабное понятие, насколько масштабны и ее проявления в организации. Исследование, прежде всего, было направлено на определение влияния социально-психологических условий на уровень лояльности персонала. Исследование проводилось среди трудового коллектива ОАО «Совхоз-весна », состав - 16 человек.

С помощью анкетирования персонала было выявлено, что социально-психологические условия предприятия действительно оказывает влияние на лояльность персонала. Чем благоприятней климат, тем выше уровень лояльности персонала.

Подведем итоги исследования:

1. В исследовании лояльности персонала и социально-психологического климата принял участие трудовой коллектив ОАО «Совхоз-Весна », в количестве 16 человек. Из которых 6 человек - руководящий состав, 10 человек - управленческий состав.

Обобщив результаты, можно сделать следующее заключение о состоянии социально-психологическом климате и лояльности данного персонала ОАО «Совхоз-Весна»:

1. Наметились большие расхождения во взглядах руководящего состава и управленческого состава, на состояние социально-психологических условий труда и лояльность персонала, что говорит о незаинтересованности руководителей в развитии, на различных уровнях, своего персонала.

2. Низкий уровень лояльности среди управленческого состава.

3. Управленческим составом социально-психологические условия труда воспринимается как неблагоприятные.

Руководству организации было сделано предложение разработать рекомендации по воздействию на лояльность персонала и социально-психологические условия труда организации для улучшения

работоспособности коллектива, такие как создание «Витрины Успеха» и тренинги для сплочения коллектива.

Исполнение мероприятий проекта согласно графика позволит повысить уровень лояльности персонала в организации.

В целом, несмотря на то, что данный проект является учебным, в основе его лежат достоверные данные, а значит он может быть внедрен в ОАО "Совхоз-Весна " и, таким образом, принести пользу данному предприятию