



Ректор Карагандинского университета
Казпотребсоюза
Е.Б. Аймагамбетов
2024г.

Эмпирико-аналитический отчет социологического исследования: «Оценка лояльности к руководителю»

Руководство Карагандинского университета Казпотребсоюза понимает, что лояльность коллектива по отношению к руководителю подразделения сказывается на всех процессах, положении на рынке, психологическом климате и корпоративной культуре.

Причины, по которым люди рекомендуют компанию и непосредственного начальника, отличаются. Рекомендации компании, например, могут основываться на привлекательном уровне зарплат и бонусов, хорошей репутации, качестве продуктов или услуг, экологичной корпоративной культуре.

Рекомендации руководителя могут быть связаны с его лидерскими навыками, способностью вдохновлять и мотивировать команду, профессионализмом, эффективностью в принятии решений и управлении проектами. Отсюда и возникает дисбаланс лояльности.

Вовлекающее лидерство — это показатель того, насколько руководитель команды по своим качествам лидер. Недостаточно быть хорошим менеджером — важно вовлекать команду в работу, вдохновлять и мотивировать идти за собой.

Лояльные сотрудники вовлечены, продуктивны и привержены достижению целей организаций, вкладывают в дело время, таланты и усилия. Организации зависят от лояльности — настолько она важна для успеха.

Лояльность коллектива приводит не только к достижению показателей, но и укрепляет позитивную культуру труда, улучшению командного взаимодействия, а наиболее активные представители становятся адвокатами бренда, положительно влияя на репутацию бизнеса.

Важно, чтобы все руководители были заинтересованы в укреплении лояльности персонала к компании. Именно от них, по нашим наблюдениям, зависит до 80% успеха в повышении eNPS.

Что можно сделать для повышения лояльности самих руководителей:

- обеспечить лидеров необходимыми ресурсами и инструментами для успешного выполнения своих задач;
- помнить, что лидеры также нуждаются в поощрении и признании своей работы, как и все остальные сотрудники;
- предоставлять руководителям возможности для профессионального развития и обучения, чтобы они могли эффективнее управлять своими подчиненными;
- регулярно собирать и предоставлять обратную связь о работе руководителя, например, с помощью метода 360 (где к оценке присоединяется не только топ-менеджмент, но и линейные сотрудники), чтобы руководители могли узнать, что делают хорошо, и где есть место для улучшения;
- стимулировать руководителей к обмену знаниями и опытом управления друг с другом для развития наставничества на высшем уровне;

Данный опрос был проведен для выявления степени лояльности коллектива к непосредственному руководителю, а также риска текучки кадров.

Объект исследования — структурные подразделения и ППС вуза.

Цель исследования — проанализировать оценку лояльности сотрудников

(преподавателей) к вашему непосредственному руководителю (заведующему кафедрой). Данный опрос позволяет определить, насколько сотрудникам комфортно работать с руководителем — на основе оценок и открытых комментариев.

Метод исследования – индивидуальный анкетный опрос.

Метод обработки информации – пакет прикладных программ SPSS.

Распределение респондентов по структурным подразделениям выглядит следующим образом:



Рис.1 «Структурное подразделение»

Лояльность сотрудников к своей организации и в том числе и к ее руководству, является одним важнейших условий ее эффективной работы. Благодаря формированию лояльности, работники отождествляют себя со своей организацией и как следствие их цели и интересы совпадают с целями организации. Лояльность к организации и ее руководству позволяет формировать уважение и доверие между менеджментом и работниками.

И ответы респондентов позволяют прийти к выводу о высоком уровне лояльности работников КУК к своим руководителям.

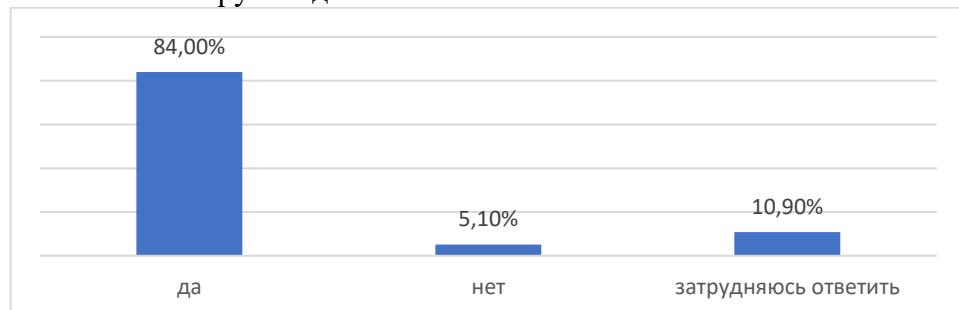


Рис.2 «Доверяете ли вы своему непосредственному руководителю?»

Для формирования лояльности сотрудников, необходимо не только выстраивание доверительных отношений между руководством и работниками организации и ее подразделений. Но и выработка сопричастности работников к основным целям

организации. Ответы респондентов свидетельствуют, что свыше 90% из них знают ключевые цели своих подразделений.

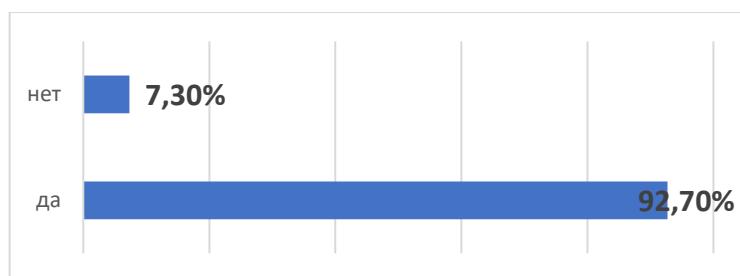


Рис.3 «Знаете ли вы ключевые цели подразделения на ближайший год?»

Ответы на вопрос «Принято ли хвалить за хорошую работу?» 84,7% респондентов выбрали вариант ответа: «да», но 10,9% «нет», а 4,4% затруднились ответить на данный вопрос.

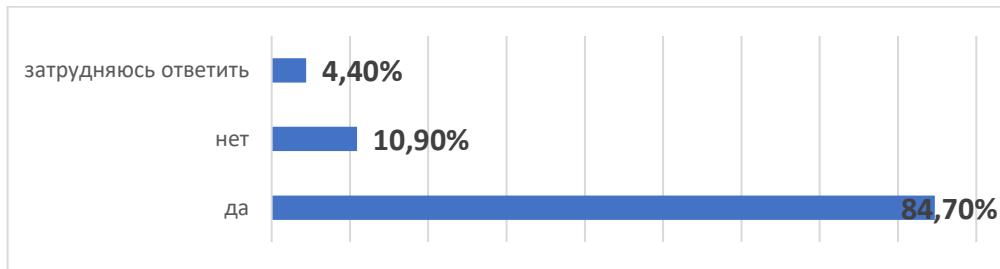


Рис.4 «Принято ли хвалить за хорошую работу?»

Лояльность сотрудников во многом зависит от коммуникаций в их организациях. От того, как они могут высказываться по рабочим и человеческим проблемам, возникающих в их работе. Ответы респондентов на вопрос «Предоставляет ли руководитель возможность высказываться при обсуждении результатов работы?» показал, что 91,8% отметили вариант «да».

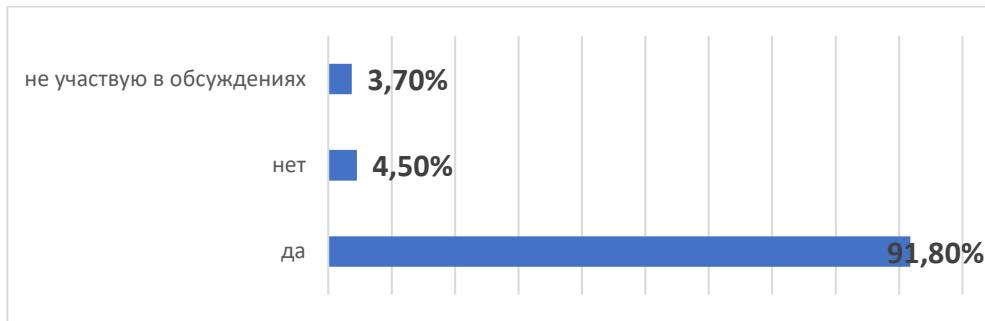


Рис.5 «Предоставляет ли руководитель возможность высказываться при обсуждении результатов работы?»

Также лояльность в организации решающим образом зависит от рабочей атмосферы, созданной через правильные отношения между менеджментом и работниками. Без таких отношений в организации, работники не будут стремиться к качественной работе. Не будут стремиться к полноценному использованию имеющихся ресурсов и тем более к поиску и нахождению новых возможностей для повышения эффективности своей работы. И на вопрос о ресурсах работы – 78,1% респондентов ответили, что в университете достаточно ресурсов, чтобы выполнять ежедневную работу.

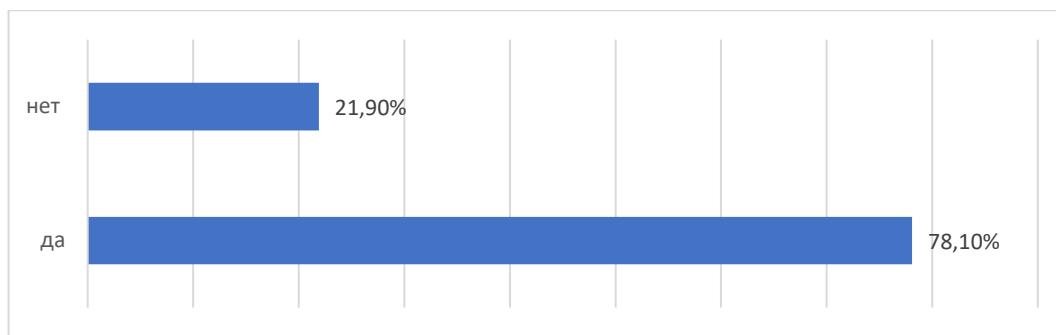


Рис.6 «У вас достаточно ресурсов, чтобы эффективно выполнять ежедневную работу?»

Для отслеживания проблем, после завершения любого важного проекта (мероприятия и т.д.) руководство подразделения (кафедры, университета) проводит анализ, чтобы выявить плюсы и минусы проделанной работы. Следующий вопрос ставился с целью выявления вовлеченности сотрудников в анализ причин неудач по завершении важных проектов?»

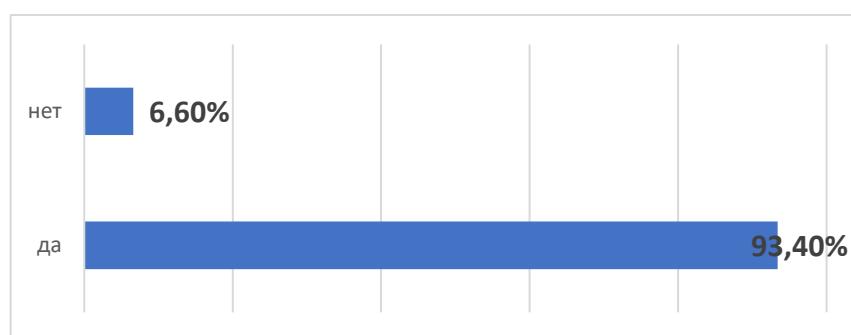


Рис.7 «Проводите ли вы анализ причин неудач по завершении важных проектов?»

В каждой большой организации, кроме общей атмосферы, очень важен микроклимат в ее отдельном подразделении, в котором работают конкретные сотрудники. Поэтому каждый руководитель факультета, кафедры и отдела, должен заботиться о их микроклимате. Результаты ответа на данный вопрос позволяют сделать вывод о том, что в подразделениях университете созданы благоприятные условия для комфортной и дружественной атмосферы.

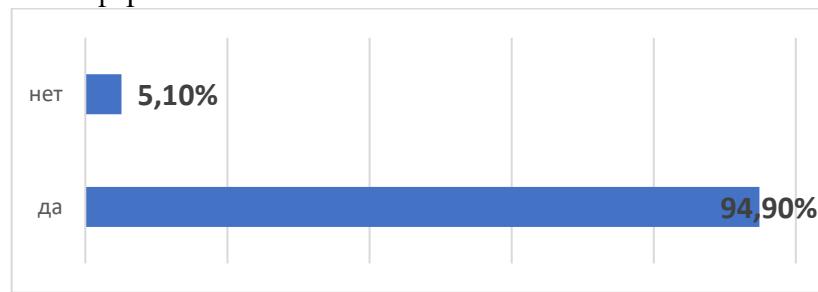


Рис.8 «Комфортно ли вам работать с вашими коллегами?»

Стрессы не только плохо сказывается на качестве работы и производительности труда, но имеют долговременные негативные психологические последствия для людей и организаций. Поэтому стресс лучше предупредить, чем бороться с его последствиями на работу и в целом на жизнь людей. Вопрос, заданный с целью выяснить уровень стресса в подразделениях университета дал следующие результаты:

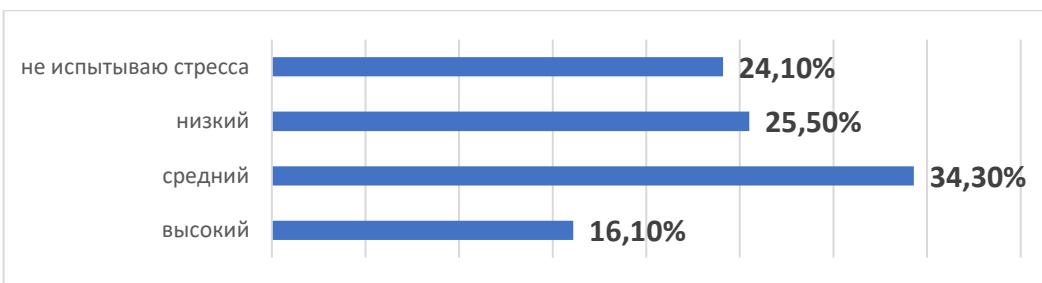


Рис.9 «Как вы оцениваете уровень стресса на рабочем месте?»

Лояльность достигается сочетанием различных средств. И одними из них являются оплата труда и возможность повышения в должности, воспринимаемые работниками, как справедливые. Работникам необходимо иметь ясное представления о критериях повышения в должности и следующий вопрос анкетирования «Знаете ли вы критерии для вашего повышения в должности?» позволил выяснить, что 81% опрошенных имеют о них ясное представление.

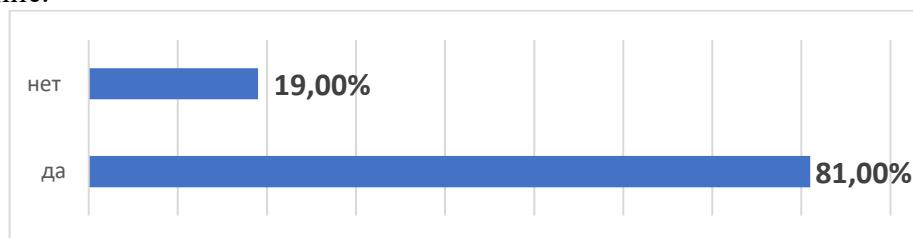


Рис.10 «Знаете ли вы критерии для вашего повышения в должности?»

Что касается оплаты труда, то здесь мнения разделились следующим образом:

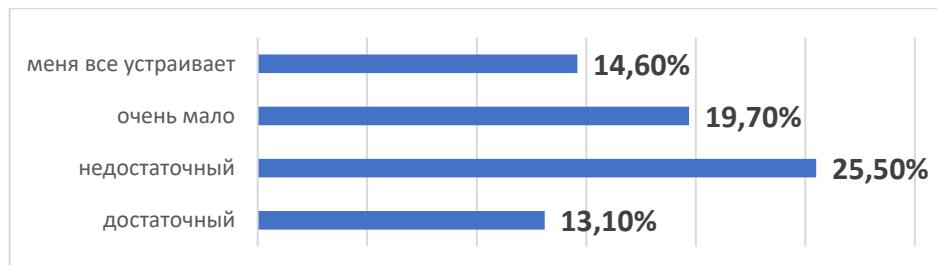


Рис.11 «Как вы оцениваете уровень оплаты труда для своей должности?»

Ответы на 11 вопрос анкеты «Готовы ли вы рекомендовать друзьям работать с вашим непосредственным руководителем?» по шкале от 0-10 показали, что 58,4% отметили вариант «10», что является показателем высокого уровня доверия к своему непосредственному руководителю. И только 3,6% опрошенных отметили вариант «0». Но вместе с тем выбор вариантов от ноля до пяти баллов составил в сумме – почти 20%.

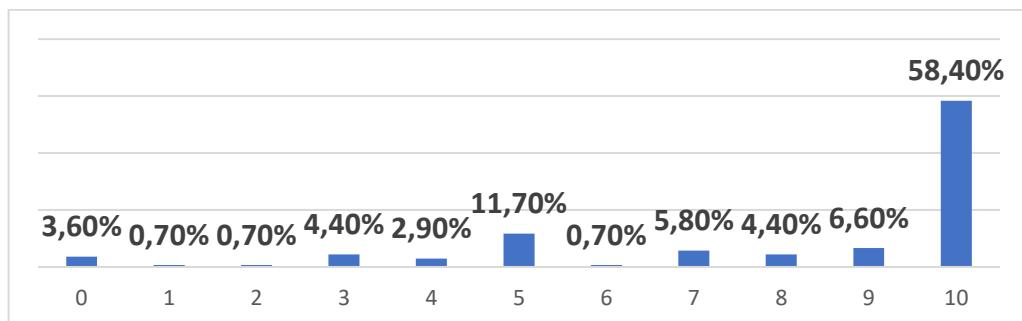


Рис.12 «Готовы ли вы рекомендовать друзьям работать с вашим непосредственным руководителем?»

Основные выводы

1. Ответы респондентов позволяют прийти к выводу о высоком уровне лояльности работников Карагандинского университета Казпотребсоюза к своим руководителям.
2. Ответы респондентов свидетельствуют, что свыше 90% из них знают ключевые цели своих подразделений.
3. При ответе на вопрос «Принято ли хвалить за хорошую работу?» 84,7% респондентов выбрали вариант ответа: «да», но 10,9% «нет», а 4,4% затруднились ответить на данный вопрос.
4. Ответы респондентов на вопрос «Предоставляет ли руководитель возможность высказываться при обсуждении результатов работы?» показал, что 91,8% отметили вариант «да».
5. На вопрос о ресурсах работы – 78,1% респондентов ответили, что в университете достаточно ресурсов, чтобы выполнять ежедневную работу.
6. По мнению 90% респондентов в их подразделениях проводится анализ работ над проектами.
7. По мнению 95% респондентов в их подразделениях благоприятный микроклимат
8. В отношении стресса на работе половина опрошенных или не испытывают его, или считают его уровень низким. Но при этом треть опрошенных считаю уровень стресса на работе средним, 16,1% высоким.
9. Критерии повышения по работе ясно представляют себе 81% респондентов.
10. Около трети опрошенных в целом удовлетворены своей зарплатой. Недовольны ею 45% респондентов. Из них 19,7 считаю ее очень маленькой.
11. Ответы на вопрос «Готовы ли вы рекомендовать друзьям работать с вашим непосредственным руководителем?», по шкале от 0-10, 58,4% респондентов отметили вариант «10», что является показателем высокого уровня доверия к своему непосредственному руководителю. И только 3,6% опрошенных отметили вариант «0». Но вместе с тем выбор вариантов от ноля до пяти баллов составил в сумме – почти 20%.

Рекомендации

1. Обратить внимание на уровень стресса на работе. Хотя его уровень в целом является низким, тем не менее треть опрошенных считаю уровень стресса на работе средним, 16,1% высоким.

Социолог



Е.Ж.Есенбаев

СОГЛАСОВАНО:

Директор ДСР



С.Б. Глазунова