

Маврина Дарья Игоревна

Магистрант

Направление: Психология

Магистерская программа: Общая психология и история психологии

Профилактика нелояльности сотрудников

Аннотация. В статье представлены результаты исследования лояльности и нелояльности сотрудников Военного комиссариата по Центральному и Советскому административным округам г. Омска, а также описаны профилактические меры нелояльности сотрудников.

Ключевые слова: Лояльность, нелояльность, сотрудники, профилактические меры

Вопросам лояльности и нелояльности работников в последние годы придается чрезвычайно большое значение. Лояльность признана фактором, оказывающим сильное влияние на эффективность и результативность работы сотрудников. Практика показывает, что лояльность влияет на качество выполняемой работы, уровень креативности при решении профессиональных задач, готовность брать на себя дополнительные функции и ответственность [4].

В психологических исследованиях к лояльности относят: мотивация достижения (избегания неудач); профессиональные компетенции.

Для диагностического исследования были выбраны следующие методики:

- Тест «Мотивация успеха и боязнь неудачи» (А.А. Реан);
- Опросник по методике eNPS (Employee Net Promoter Score)
- Методика Л.Г. Почебут и О.Е. Королевой «Оценка лояльности персонала».

Исследование проводилось на базе военного комиссариата Центрального и Советского АО г. Омска.

В исследовании принимали участие 60 сотрудников возрастом от 35 до 45 лет, стаж работы от 5 до 10 лет. Респонденты были разделены на контрольную группу (КГ) и экспериментальную группу (ЭГ) по 30 человек.

Исследование проводилось в два этапа:

1. Первичная диагностика до проведения профилактических мер по снижению нелояльности сотрудников.
2. Повторная диагностика после проведения профилактических мер по снижению нелояльности сотрудников.

Профилактические меры включали в себя следующие мероприятия: оценку благополучия, диагностику адаптации других различных мероприятий, таких как обучение в области психического здоровья, первая помощь или улучшение поддержки руководства; индивидуальный коучинг; специализированные программы здоровья и благополучия для сотрудников, где обсуждался стресс, психическое здоровье, проблемы взаимодействия людей; тренинги по достижению мотивации успеха.

После проведения профилактических мер в ЭГ по снижению нелояльности сотрудников, в данной группе было проведено повторное исследование.

Обобщенный анализ результатов первичного и повторного исследования по методике «Мотивация успеха и боязнь неудачи» (А.А. Реан) в ЭГ представлены в табл. 1.

Таблица 1

Обобщенные результаты первичного и повторного исследования по методике «Мотивация успеха и боязнь неудачи» (А. А. Реан) в ЭГ

Показатель	Уровень достижения мотивации успеха и боязни неудач			
	Стремление к достижению успеха	Мотивация успеха	Избегание неудач	Страх неудачи
Кол-во респондентов первичное исследование, %	30	20	40	10
Кол-во респондентов	40	30	30	0

повторное исследование, %				
---------------------------	--	--	--	--

Стремление к достижению успеха – 40% (12 чел.) после проведения профилактических мероприятий количество стремящихся к достижению успеха увеличилось на 10% (3 чел.)

Мотивация успеха – 30% (9 чел.) – после проведения профилактических мероприятий количество респондентов, имеющих мотивацию успеха увеличилось на 10% (3 чел.)

Избегание неудач – 30% (9 чел.) – количество респондентов, избегающих неудачи уменьшилось на 10 % (3 чел.), за счет того, что шесть человек перешли в разряд мотивации успеха, и три человека перешли из разряда страха неудач в разряд избегание неудач.

Страх неудачи – 0% (0 чел.) – после проведения профилактических мероприятий количество испытывающих страх неудач уменьшилось на 10% (3 чел.), они перешли в разряд тех, кто пытается избегать неудач.

Обобщенный анализ результатов первичного и повторного исследования по методике Л.Г. Почебут и О.Е. Королевой «Оценка лояльности персонала» в ЭГ представлены в табл. 2.

Таблица 2

Обобщенные результаты первичного и повторного исследования по методике Л.Г. Почебут и О.Е. Королевой «Оценка лояльности персонала» в ЭГ

Показатель	Уровень лояльности		
	Высокий	Средний	Низкий
Кол-во респондентов первичное исследование, %	10	60	30
Кол-во респондентов повторное исследование, %	30	60	10

Высокий уровень лояльности сотрудников к своей организации – 30% (9 чел.) после проведения профилактических мероприятий высокий уровень увеличился на 20% (6 чел.) за счет среднего уровня лояльности.

Средний уровень лояльности – 60% (18 чел.) несмотря на то, что со среднего уровня на высокий уровень поднялось шесть человек, средний уровень не изменился, за счет того, что с низкого уровня поднялись шесть человек.

Низкий уровень лояльности – 10% (3 чел.) после проведения профилактических мероприятий низкий уровень уменьшился на 20% (6 чел.) их уровень лояльности поднялся до среднего уровня.

Обобщенные результаты первичного и повторного исследования по методике eNPS (Employee Net Promoter Score) в ЭГ представлены в табл. 3.

Таблица 3

Обобщенные результаты первичного и повторного исследования по методике eNPS (Employee Net Promoter Score) в ЭГ

Показатель	Кол-во респондентов первичное исследование, %	Кол-во респондентов первичное исследование, %
Критики	30	10
Нейтральные потребители	60	60
Сторонники	10	30

Сторонники – 30% (9 чел.) – после проведения профилактических мероприятий количество сторонников увеличилось на 20% (6 чел.)

Нейтральные потребители – 60 % (9 чел.) – несмотря на то, что шесть человек перешли в разряд сторонников, количество нейтральных потребителей осталось на прежнем уровне, за счет того, что шесть человек перешли из разряда критиков.

Критики – 10 % (3 чел.) – после проведения профилактических мероприятий количество критиков уменьшилось на 20% (6 чел.), они перешли в разряд нейтральных потребителей.

Расчет eNPS – $eNPS = \% \text{ сторонников} - \% \text{ критиков}$.

$30 \% - 10 \% = 20\%$ – получен положительный индекс eNPS.

Положительный индекс eNPS.

В организации стало больше Сторонников, чем Критиков, и это хорошие. Но в любом случае, стоит поработать с результатами и определить причины, которые мотивируют сотрудников рекомендовать организацию, и использовать их для удержания персонала.

Сравнение отличий первичного и повторного исследования показало, что мероприятия по профилактике нелояльности сотрудников эффективны и могут быть рекомендованы к использованию в организации.

Литература

1. Белевцова А.Р. Методы анализа уровня лояльности персонала как составляющей удовлетворенности трудом: Материалы Всероссийской научно-практической конференции «Управление персоналом, социальными и бизнес-коммуникациями: методы, модели, технологии». М., 2022.

2. Грищенко Н.А. Индекс удовлетворенности персонала как основа определения уровня лояльности // Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований. 2022. № 3.

3. Едиханова Ю.М. Формирование мотивации достижения успеха персонала организации посредством психологического тренинга // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2020. № 12 (декабрь).

4. Клочков А.К. Вовлеченность и лояльность персонала от А до Я. М.: Эксмо-Пресс, 2021.

5. Куценко В.В., Ровбель С.В. Лояльность персонала организации: понятие, факторы и условия формирования: Материалы IV Сибирского социологического форума с международным участием «Социальные практики и управление: проблемное поле социологии». Новосибирск, 2021.