

Грубі Т.В. **Особливості формування відданості персоналу організації в педагогічних працівників** / Т.В.Грубі // Збірник наукових праць молодих вчених Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. – Кам'янець-Подільський : Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка, 2015.– Випуск 6. – С. 33.34.

**Т.В. Грубі, кандидат психологічних наук,
старший викладач кафедри психології освіти
(Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка
м.Кам'янець-Подільський)**

УДК 159.9:005.95

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ВІДДАНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ В ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Грубі Тамара Валеріївна

В статті розкрито значення відданості педагогічних працівників вищому навчальному закладу. Проаналізовано значення відданості персоналу та розкрито трикомпонентну структуру відданості персоналу організації. Виокремлено основні рекомендації щодо формування відданості персоналу організації.

Ключові слова: відданість персоналу організації, формування, лояльність, педагогічні працівники, вищий навчальний заклад.

Проблема відданості організації є об'єктом дослідження багатьох вітчизняних та зарубіжних науковців з організаційної психології. Однак на сьогоднішній день не існує однозначного розуміння сутності і функцій зазначеного поняття. Проте відмінності у визначенні поняття відданості, що мають місце у різних авторів, дають підстави говорити про суперечливість існуючих точок зору, а звідси і про неузгодженість процедур перенесення цього поняття в експериментальну площину.

Враховуючи актуальність питання формування відданості ВНЗ у педагогічних працівників нами проведено теоретичний аналіз літератури

вітчизняних та зарубіжних дослідників та виділено основні поняття нашого дослідження.

Відданість педагогічних працівників вищому навчальному закладу – це особлива форма ставлення працівників ВНЗ до закладу, колег, професійної діяльності, студентів, тощо, яка характеризується вірністю, бажанням залишатися членом цього закладу якомога довше, емоційною прихильністю до організації та ідентифікацією з нею, захопленістю роботою та прийняттям організаційних цілей та цінностей. Синонімом цього терміну можуть виступати «лояльність», «організаційна відданість», «прихильність організації» тощо.

Теоретичний аналіз наукової літератури показує, що дослідники розглядають відданість організації як [2-6]:

- особлива форма ставлення працівника до керівництва, справи та колег, яка характеризується: вірністю, бажанням залишатися членом цієї організації якомога довше, емоційною прихильністю до організації, захопленістю роботою, прийняття організаційних цілей та цінностей;
- психологічний зв'язок, що існує в уявленні співробітника між ним і організацією, членом якої він є, обумовлений наявністю внутрішніх особистісних і зовнішніх ситуативних факторів, що детермінують характер такого зв'язку;
- це стійке емоційне ставлення працівників до організації, яке характеризується прийняттям організаційних цілей та цінностей, бажанням докладати значних зусиль заради забезпечення ефективності діяльності та розвитку організації, виражене прагнення якомога довше залишатися членом цієї організації.

В сучасних дослідженнях з психології та менеджменту організації науковці виділяють трикомпонентну структуру відданості персоналу організації [1]:

- емоційний компонент;

- нормативний компонент організаційної відданості (відданість з почуття обов'язку);
- прагматичний компонент організаційної відданості.

Під емоційною відданістю організації мають на увазі емоційну прихильність до організації; ідентифікацію з організацією; усвідомлення персоналом завдань, які стоять перед ним та організацією при виконанні роботи; залученість в справи організації; відчуття власної компетентності та бажання залишитись перебувати саме в цій організації.

Нормативний компонент організаційної відданості пов'язаний із задоволеністю власною професійною діяльністю; прив'язаністю до організації через сильні моральні та етичні зобов'язання перед організацією; відданістю з почуття повинності; працівники залишаються і на далі перебувати саме в цій організації тому, що вони «повинні» так поступити згідно норм моралі.

Прагматичний компонент організаційної відданості включає в себе запобігання передбачуваних витрат, які може понести людина при зміні місця перебуванні; відсутність можливостей альтернативного працевлаштування; інвестиції персоналу в організацію (навички, унікальні та специфічні для даної організації; попередній досвід роботи; творчість і трудові досягнення).

Рівень прояву кожного з трьох компонентів відданості персоналу організації зумовлено впливом таких чинників, як [1; 3-4]:

- особистісні – спрямованістю педагогічних працівників, мотивацією досягнення успіху, рівнем задоволення провідних потреб особистості, типом суб'єктивного контролю над життєвими ситуаціями;

- організаційні – поінформованістю працівників про мету та завдання ВНЗ, рівень прояву турботи з боку ВНЗ про своїх працівників та студентів;

- соціально – демографічні чинники (вік, стать, сімейний стан та наявність дітей, віддаленість місця проживання від робочого місця тощо).

Слід означити, що за даними науковців найбажанішою та найефективнішою є саме емоційна відданість організації, яка базується на задоволенні провідних потреб особистості. Отже слід зосередити увагу на засобах задоволення матеріальних потреб, потреб у визнанні, безпеці та задоволеності роботою. Крім того, розробити засоби та форми мотивації працівників.

Крім того, стратегія формування відданості організації повинна носити комплексний характер та реалізуватись через проведення тренінгових занять з керівництвом, працівниками та щойно прийнятих до роботи.

Базуючись на результатах аналізу теоретичної та практичної літератури нами були підібрані наступні шляхи по формуванню відданості педагогічних працівників до вищого навчального закладу [4-7]:

- підвищення психологічної компетентності керівництва та викладачів ВНЗ. Педагогічні працівники повинні мати достатньо високу психологічну підготовку до нових форм взаємодії із співробітниками та студентами, які стосуються підвищення уваги до особистості кожного, можливості делегування повноважень, вплив стилю керівництва на рівень відданості персоналу, шляхи мотивації співробітників. Мотивація повинна стати джерелом не лише матеріальної задоволеності, але й самовдосконалення, професійного та службового зростання;

- формування позитивного ставлення у педагогічних працівників до вищого навчального закладу, виконуваної професійної діяльності та керівництва;

- підвищення особистої відповідальності та зацікавленості кожного співробітника результатами своєї роботи на рівні загальної конкурентоспроможності всього закладу;

- підвищення значущості кожного з працівників для вищого навчального закладу, через їх залученість у справи закладу, проведення «круглих столів», тощо;

- психологічна допомога новим працівникам під час адаптаційного періоду та створення сприятливого психологічного клімату в колективі.

Визначені кроки по формуванню відданості педагогічних працівників вищому навчальному закладу поєднуються у серію тренінгів. Основним завданням тренінгової сесії повинно бути формування навичок конструктивної взаємодії між керівниками та працівниками та студентами як умови формування та утримання організаційної відданості.

Висновки.

Рівень відданості організації можливо підвищити комплексом стратегічних заходів, які спрямовані на задоволення провідних потреб особистості, пошук нових форм взаємодії між керівництвом та працівниками, підвищення рівня розуміння завдань організації, мотивацію персоналу та створення в колективі сприятливого психологічного клімату. Найбільш ефективно впровадження запропонованих заходів, на наш погляд, можливо через систему тренінгових сесій з керівництвом та співробітниками.

Список літератури:

1. Андреева І.А. Структура лояльної поведінки персоналу сучасної організації в дослідженнях зарубіжних вчених / І.А. Андреева // Актуальні проблеми психології. Том 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія.: Зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / За ред. Максименка С. Д., Карамушки Л. М., – К.: «Науковий світ», 2008. Ч. 20. – С. 32 – 35.
2. Дик Р. Преданность и идентификация с организацией / Р. ван Дик; пер. с нем. – Х.: Изд-во Гуманитарный Центр, 2006. – 142 с.
3. Доминяк В. Феномен лояльности в разработках зарубежных исследователей / В. Доминяк // Персонал – Микс. – 2003. – №1. – С.107-111.
4. Карамушка Л.М. Психологія освітнього менеджменту: навч. посібник / Л.М. Карамушка – К.: Либідь, 2004. – 424 с.
5. Ковров А.В. Лояльность персонала / Ковров А.В. – М.: Бератор, 2004. – 168 с.
6. Магура М.И. Патриотизм персонала по отношению к своей организации решающее конкурентное преимущество / М.И. Магура // Управление персоналом. – 1998. – №11.
7. Морозова Г.Б. Психологическое сопровождение организации и персонала / Г.Б. Морозова – СПб.: Речь, 2006. – 400с.

