

Заявка 8/2014 на участие в конкурсе КУБОК-789	
Дата заполнения заявки	07.07.2014
ФИО автора/авторов проекта (в случае подачи заявки физическим лицом или группой авторов)	Фонд «Социум», Екатеринбург
Название компании (в случае подачи заявки организацией)	
Название проекта	Анализ социально-психологического климата и лояльности Предприятию (название Заказчика конфиденциально, далее ЗАВОД)
Тема исследования (краткое описание проекта, 2000-3000 знаков)	<p>Проблемная ситуация на предприятии сложилась с связи с тем, что завод находится в стадии запуска нового высокотехнологического проекта. Основной персонал уже набран и прошел обучение за рубежом (и в это вложены немалые деньги), но запуск затягивается. В связи с этим остро встала проблема демотивации персонала и его конфронтации с руководством предприятия, угрозой массового ухода сотрудников, в обучение которых были инвестированы значительные средства. Исследование необходимо было, чтобы выяснить насколько остро стоит проблема, и порекомендовать пути ее решения (причем, желательно, с минимальными финансовыми вложениями).</p> <p>Тематические блоки исследования:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Социальный состав, профессиональные ценности и жизненные цели сотрудников Предприятия. 2. Ожидания от работы и степень реализации этих ожиданий. 3. Демотивирующие факторы работы на заводе 4. Уровень удовлетворенности трудом и условиями труда. 5. Социально-психологический климат на заводе – диагностика. 6. Уровень лояльности Предприятию. <p>Проект, с одной стороны, опирался на классические исследования социально-психологического климата и удовлетворенности трудом. А с другой стороны, проект потребовал коррекции этих методик в связи с несколькими обстоятельствами:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Конфликтная ситуация на предприятии привела к тому, что тема удовлетворенности трудом была очень сензитивна, что могло и вызвать множественные отказы от участия, и привести к искажению данных. - Специфика изучения климата коллектива была связана и с тем, что коллектив молодой, сложился недавно, поэтому отдельного изучения потребовал «бэкграунд» работников. Мы не могли их рассматривать как единый коллектив, сложившуюся социально-демографическую группу, а как сообщество индивидуальностей, находящееся в стадии формирования группы, в том числе, групповых ценностей. <p>Поэтому для проведения проекта было выбрано сочетание качественной и количественной методологии (массовое анкетирование, глубинное интервью и включенное скрытое наблюдение).</p> <p>Специфика проекта связана еще и с нетипичным способом предоставления данных – не просто в виде развернутых рекомендаций, но в виде обучающего тренинга для руководства и тренинга корпоративной сплоченности для части работников и линейных менеджеров.</p>

Общественная, научная, экономическая значимость темы	<p>Научная – модель для исследования персонала предприятия в новых экономических условиях в стадии открытого конфликта, необычный способ презентации и, в некоторой степени, реализации результатов</p> <p>Этическая – как реализовать права информантов в условиях, когда Заказчик – руководство предприятия, весьма критично и собственнически настроенное по отношению к своим работникам</p>
Время проведения проекта (с разбивкой по этапам)	<p>Проект проведен в октябре – декабре 2013 года. Этапы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Брифинги с руководством предприятия, разработка программы и инструментария исследования. Подготовка персонала. Октябрь 2013 года. 2. Проведение включенного наблюдения и массового опроса персонала – первая половина ноября 2013 года. По итогам этапа – коррекция сценария глубинного интервью. 3. Проведение глубинного интервью с линейными менеджерами и руководством завода – третья неделя ноября 2013 года. 4. Подготовка аналитического отчета, рекомендаций и презентации по итогам исследования – 10 декабря 2013 года 5. Проведение обучающих и развивающих тренингов по итогам исследования.
Цели исследования	Разработка рекомендаций по повышению уровня лояльности персонала и формированию корпоративной сплоченности коллектива.
Задачи исследования	<ol style="list-style-type: none"> 1. Анализ профессиональных ценностей и трудовой мотивации персонала. Факторы, стимулирующие мотивацию и демотивацию работников. 2. Оценка уровня удовлетворенности условиями труда и выявление основных проблем работников. 3. Оценка уровня удовлетворенности бытовыми условиями: жилищные условия, субъективная оценка уровня материального благополучия. 4. Анализ ожиданий, перспектив, связанных с работой на предприятии. 5. Оценка уровня лояльности предприятию, имидж предприятия в глазах работников, оценка престижности работы на предприятии и идентификации себя с коллективом. 6. Общая оценка взаимоотношений с непосредственными руководителями и сослуживцами. 7. Оценка сотрудниками социально-психологического климата в коллективе. 8. Разработка рекомендаций по повышению уровня лояльности персонала и формированию корпоративной сплоченности коллектива.
Предмет исследования	Социально-психологический климат коллектива, корпоративные ценности и лояльность предприятию
Объект исследования	Коллектив работников Завода
Методология исследования:	
1.Общее описание методологии	Поскольку задачи, с одной стороны, включали диагностику климата и уровня лояльности, а с другой стороны - глубокое понимание проблем и возможных путей их решения, сочетание номотетического (количественного) и идеографического (качественного) подходов было логичным решением. С другой стороны, методология должна была обеспечить объективность, неискаженность данных по сензитивной для работников теме.
2.Этап сбора данных:	

2.1.Обоснование методов сбора данных	<p>Для реализации этого подхода были выбраны следующие методы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Массовый опрос в форме анкетирования персонала предприятия. Анкетирование было организовано таким образом, чтобы гарантировать анонимность участников опроса (анкеты раздавались, заклеивались в конверты сдавались в таком виде). 2. Включённое скрытое наблюдение – двое человек устроились на предприятие и работали там в течение месяца, заполняя ежедневно дневник наблюдения. 3. Глубинные интервью с элементами биографического интервью.
2.2.Обоснование и характеристика выборки (тип, объем, география, ошибка и т. д.)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Массовое анкетирование работников. Стратифицированная выборка (по параметрам – подразделение предприятия, должностная позиция работника). Отбор пошаговый (псевдослучайная выборка). Объем выборки 150 человек. 2. Глубинные интервью. Выборка формировалась по принципу типического случая. Отбирались представители разных подразделений и разных должностных позиций, включенные и невключенные в процесс внедрения нового продукта. Объем выборки 22 человека.
3. Аналитический этап (обоснование и описание методов анализа)	<p>Анкетирование: линейная статистика, таблицы сопряженности, кластерный анализ Глубинные интервью и наблюдение: логическая формализация, анализ по принципу «cut & past», а также несколько сессий коллективного обсуждения аналитиками интерпретаций данных, с целью аналитической триангуляции</p>
Почему решили выставить проект на конкурс?	<p>Проект нетиповой, поскольку потребовал комплексного анализа ситуации на предприятии в ситуации острой стадии конфликта. Поэтому у проекта было несколько «вызовов», которыми мы должны были соответствовать:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечить корректность данных в ситуации сензитивности темы для работников. 2. Методически выстроить проект для обеспечения объективной картины. 3. Решать этически сложную ситуацию, когда Заказчик попытался использовать исследование в своих целях и нарушить анонимность участия. 4. Разработать нетипичную схему представления данных через серию проблемных и развивающих тренингов.
Краткая информация о биографии, профессиональной деятельности автора/авторов проекта, достижениях	<p>Все о нас на сайте:</p> <p>Фонд Социум: http://www.fsocium.com/</p> <p>Презентация отдела аналитики: http://www.slideshare.net/Socium_F/ss-34839111</p>