



FORMATTA

Результаты исследования  
вовлеченности сотрудников  
компании

2018 год



**Название компании**

Слоган компании



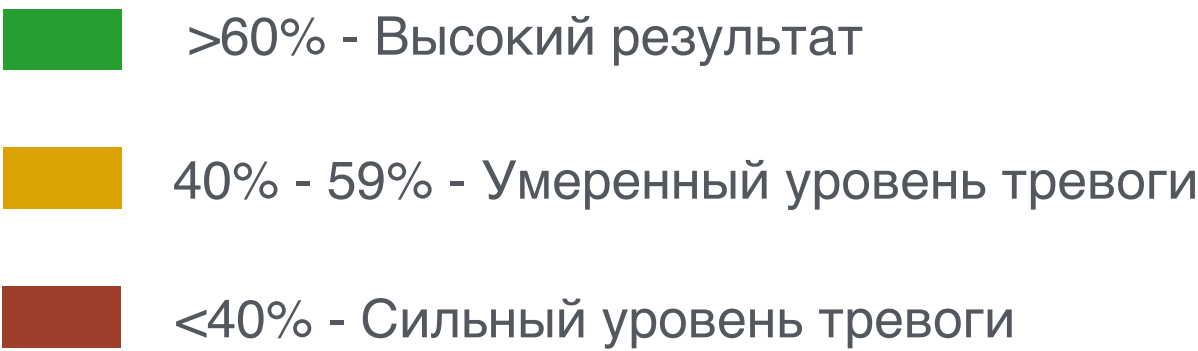


- Результаты собираются с использованием **6-ти бальной шкалы**
- Участники выражают свой уровень согласия с утверждением, выбирая одну из 6-ти точек на шкале
- 6-ти бальная шкала провоцирует участника принять решение и выбрать одну из сторон шкалы (нет среднего ответа)
- Основной плюс такой шкалы в том, что она позволяет точно определить **влияние каждого фактора вовлеченности**
- В результатах мы представляем «высшую группу» (% участников, которые согласны с утверждением) и средний результат из 6-ти

Пример:



В результатах представлены % участников, попавших в «высшую группу»:



# Отличия вовлеченного сотрудника от удовлетворенного

Название компании  
Дата начала опроса: 11.05.2017  
Дата завершения опроса: 31.05.2017

# Сотрудников 1100  
# Ответов получено 680  
% заполнивших 62%



## Удовлетворенный сотрудник

Удовлетворенные сотрудники чувствуют себя комфортно и счастливо, т.к. их основные потребности удовлетворены.

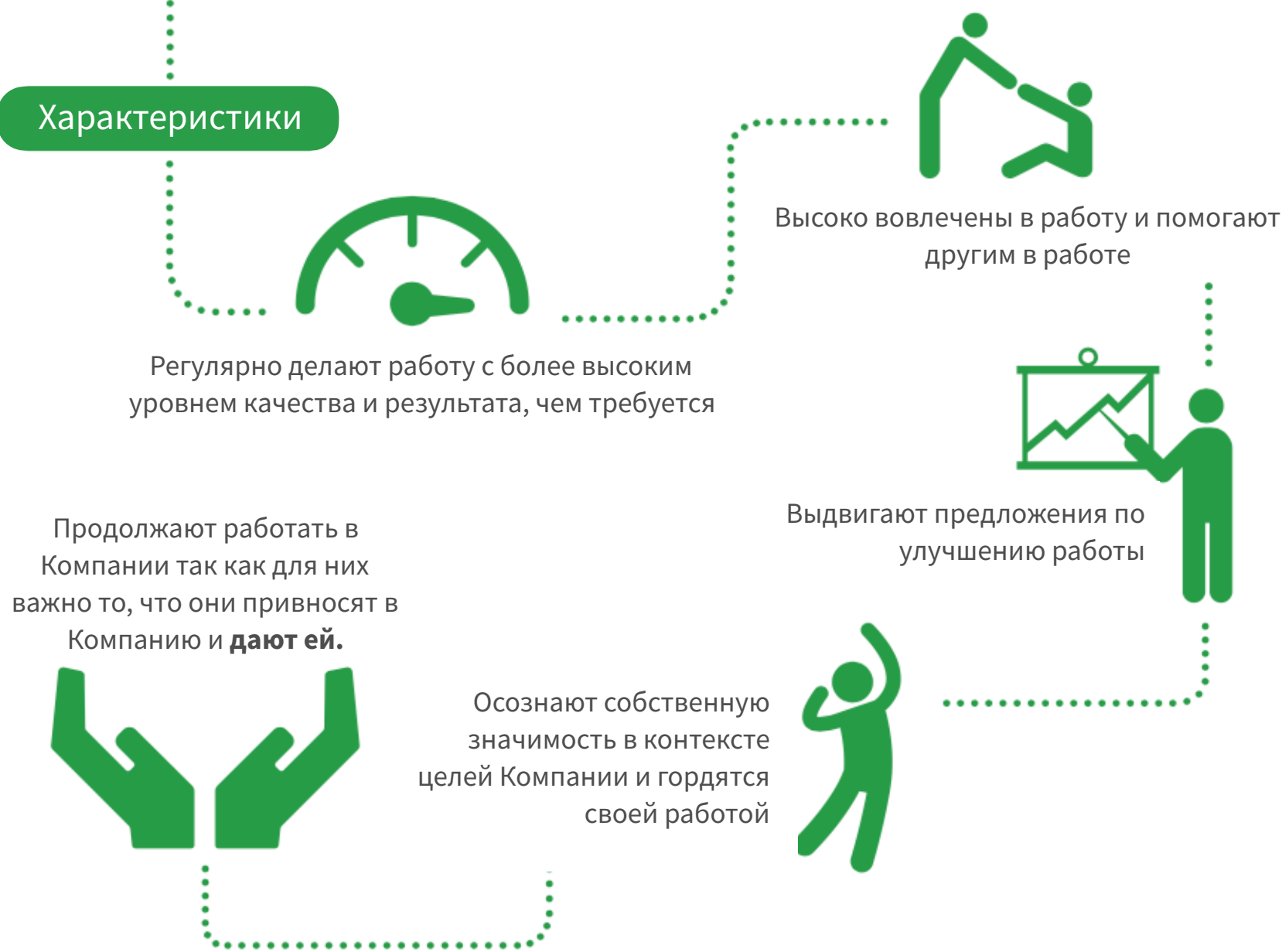


## Вовлеченный сотрудник

Вовлеченные сотрудники заряжены энергией, испытывают страсть и приверженность к своей работе и Компании.

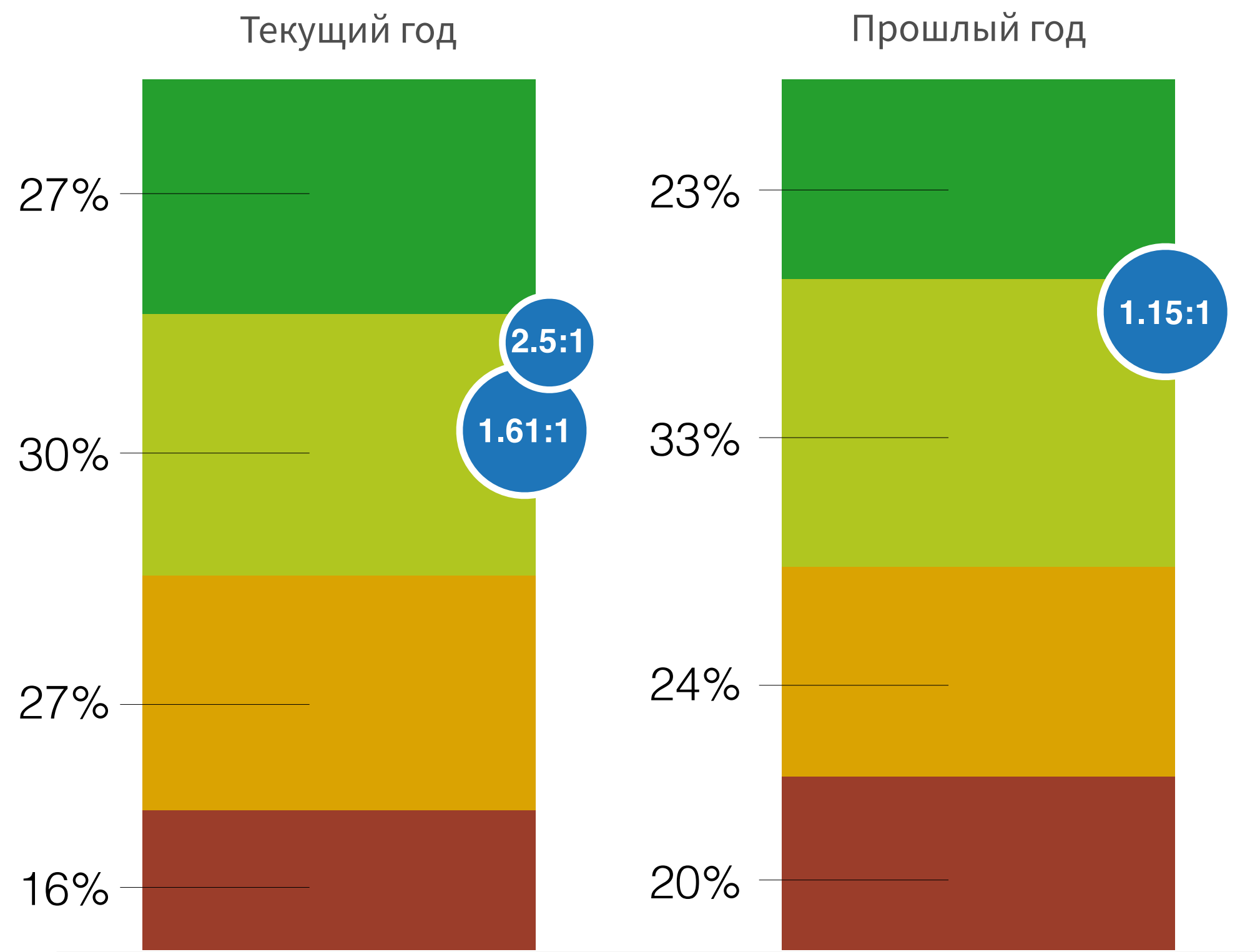
### Средняя производительность

### Оптимальная производительность



# Общий уровень вовлеченности

Название компании	# Сотрудников	1100
Дата начала опроса: 11.05.2017	# Ответов получено	680
Дата завершения опроса: 31.05.2017	% заполнивших	62%



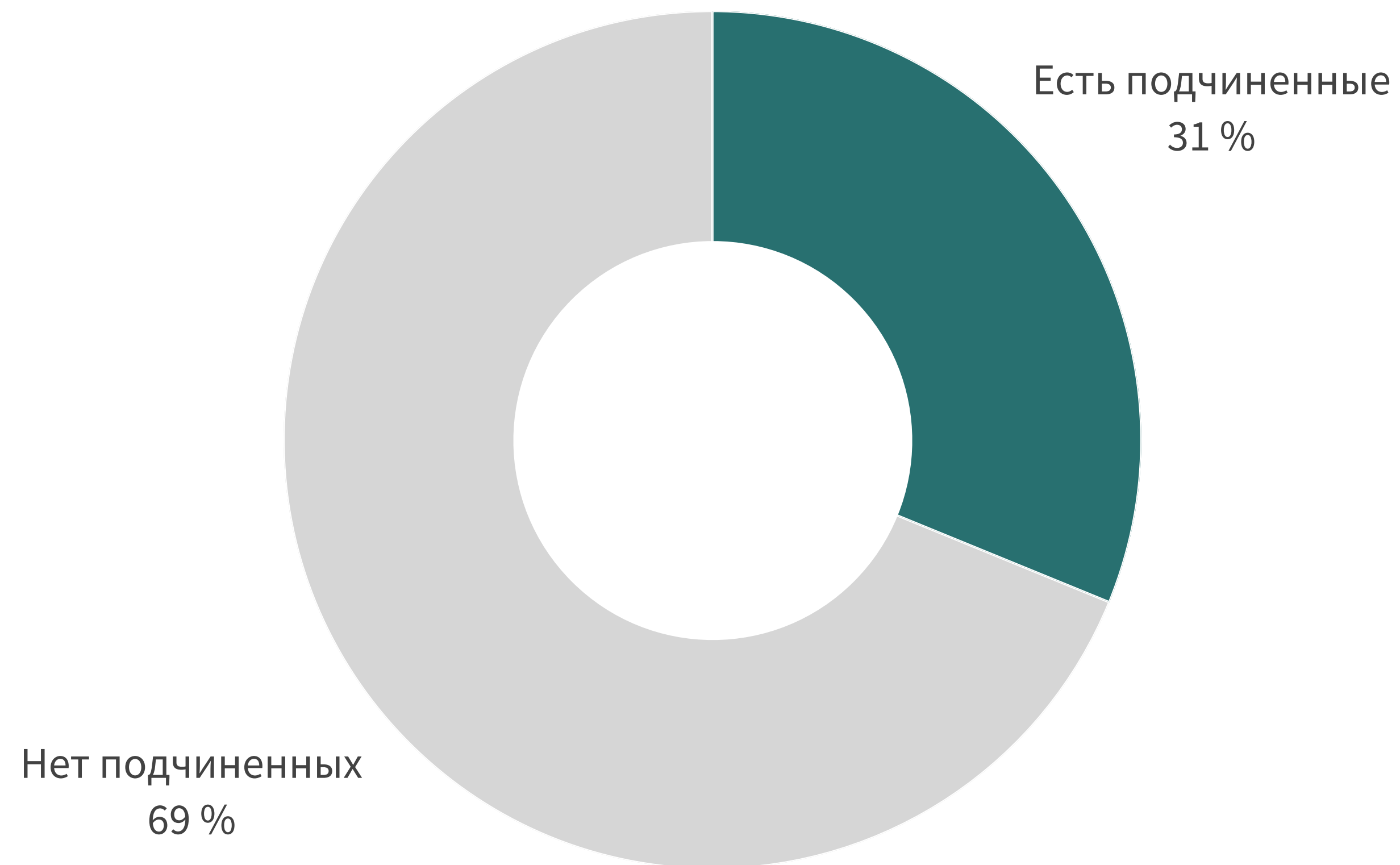
- ВОВЛЕЧЕННЫЕ**  
Вовлеченные сотрудники всегда превышают ожидания. Испытывают страсть к работе, имеют высокую личную мотивацию, генерируют идеи и прикладывают дополнительные усилия к выполнению работы.
  - ПОЧТИ ВОВЛЕЧЕННЫЕ**  
Почти вовлеченные сотрудники иногда превышают ожидания. Испытывают чувство удовлетворения и преданности к Компании, Иногда запрашивают дополнительные задачи.
  - БЕЗРАЗЛИЧНЫЕ**  
Безразличные сотрудники тратят только необходимое количество времени на выполнение минимума требований. Не испытывают чувства принадлежности и гордости за работу Компании – это «просто работа».
  - НЕ ВОВЛЕЧЕННЫЕ**  
Не сильно заботятся о своей работе или о Компании. Могут открыто не демонстрировать такую неудовлетворенность, однако их негативное отношение отражается на работе и коллегах.
- Отношение вовлеченных сотрудников к не вовлеченным (бенчмарк)  
Отношение вовлеченных сотрудников к не вовлеченным (Компания X)

	ВОВЛЕЧЕННЫЕ	ПОЧТИ ВОВЛЕЧЕННЫЕ	БЕЗРАЗЛИЧНЫЕ	НЕ ВОВЛЕЧЕННЫЕ
Текущий год	27 %	30 %	27 %	16 %
Прошлый год	23 %	33 %	24 %	20 %
Benchmark	43 %	24 %	15 %	17 %

# Статистика по наличию подчиненных

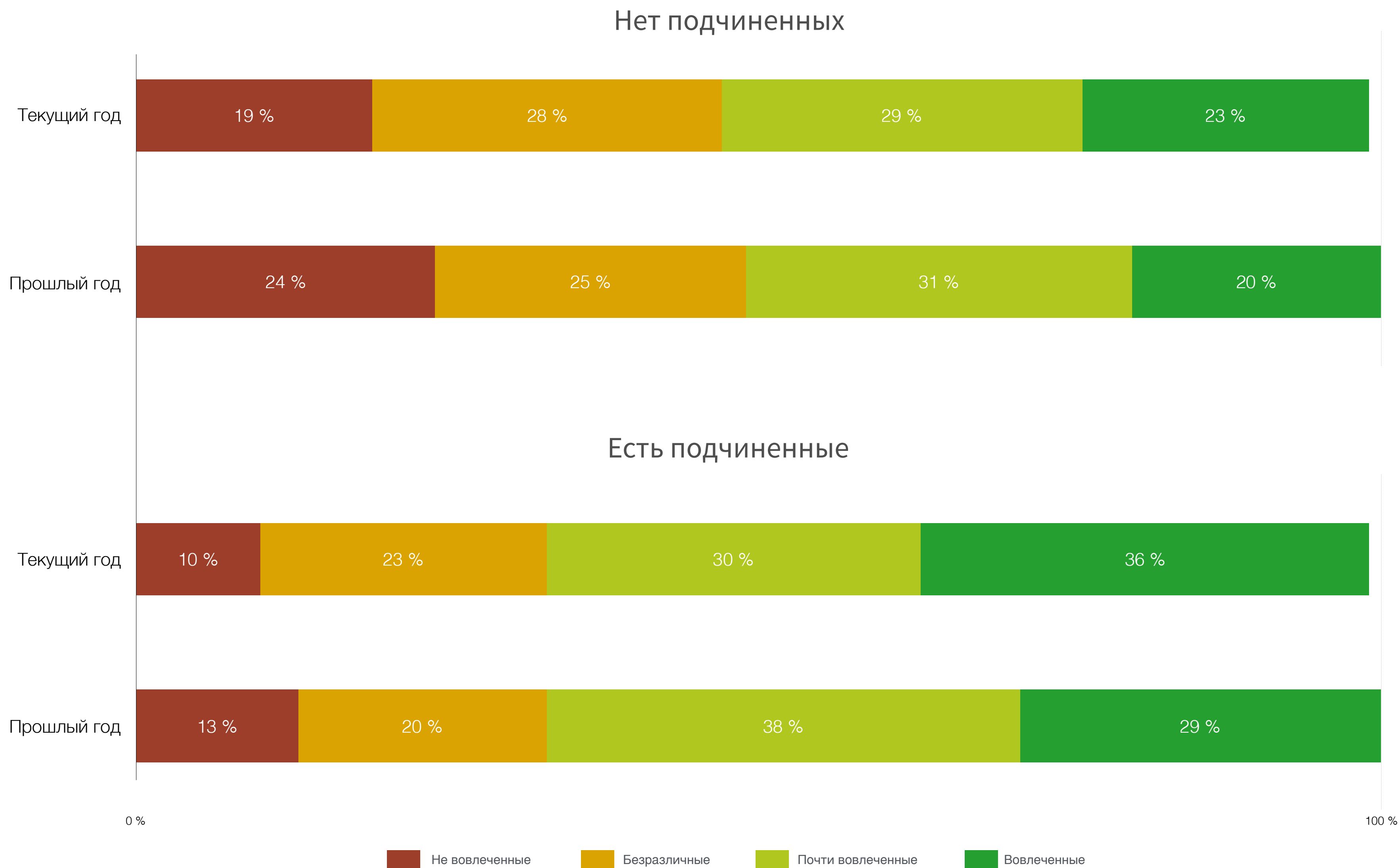
Название компании  
Дата начала опроса: 11.05.2017  
Дата завершения опроса: 31.05.2017

# Сотрудников	1100
# Ответов получено	680
% заполнивших	62%



# Вовлеченность: наличие / отсутствие подчиненных

Название компании	# Сотрудников	1100
Дата начала опроса: 11.05.2017	# Ответов получено	680
Дата завершения опроса: 31.05.2017	% заполнивших	62%

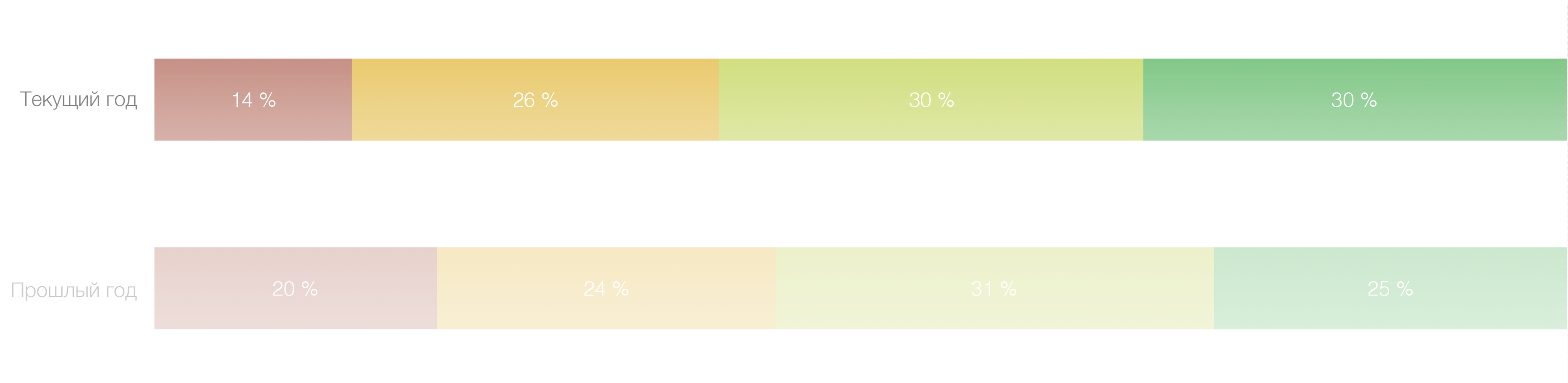


# Вовлеченность по полу

Название компании	# Сотрудников	1100
Дата начала опроса: 11.05.2017	# Ответов получено	680
Дата завершения опроса: 31.05.2017	% заполнивших	62%



## Мужчины



## Женщины



Далее представлены уровни вовлеченности в группах по полу, возрасту, территории, функции, подразделению, каналу продаж и т.д.



# Общие результаты по драйверам

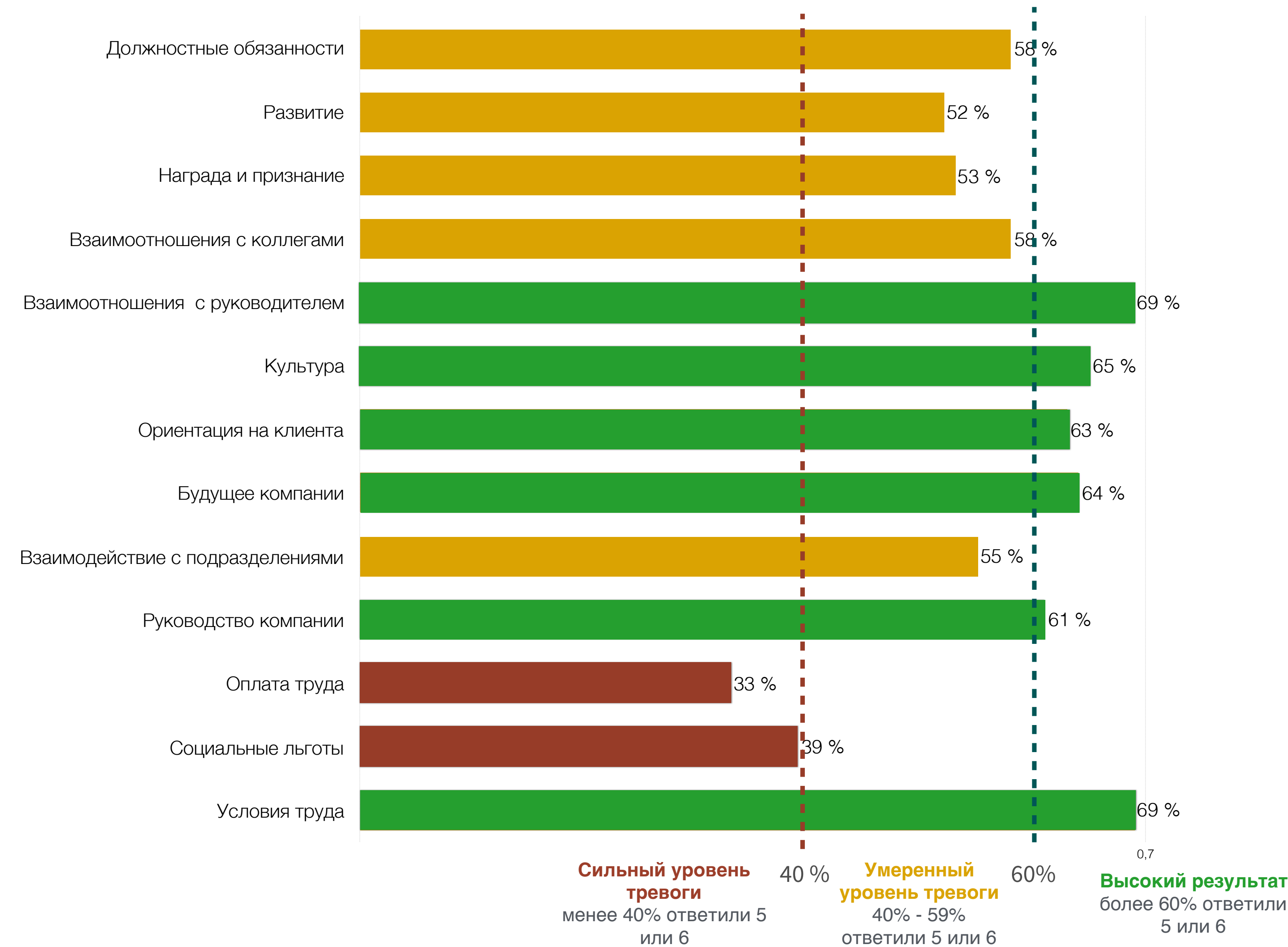
Название компании  
Дата начала опроса: 11.05.2017  
Дата завершения опроса: 31.05.2017

# Сотрудников 1100  
# Ответов получено 680  
% заполнивших 62%



Прошлый год

Benchmark



# Общие результаты по драйверам – Управляющая компания

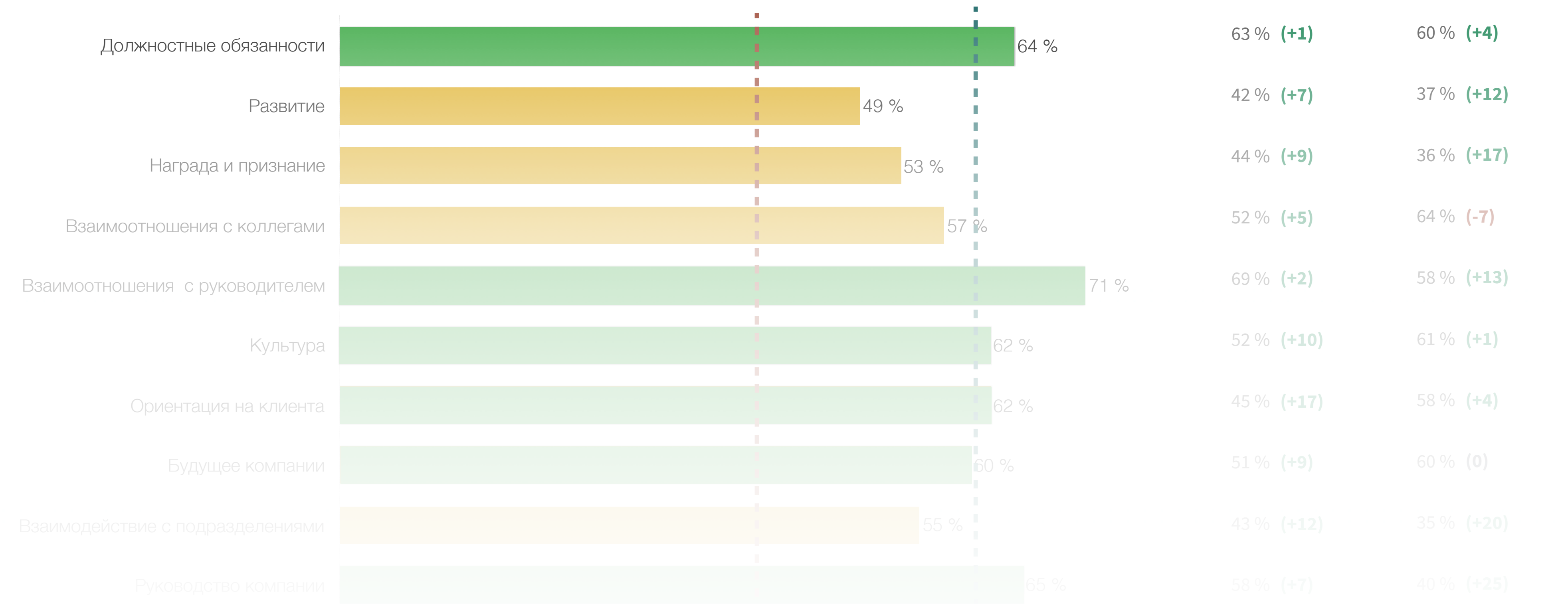
Название компании  
Дата начала опроса: 11.05.2017  
Дата завершения опроса: 31.05.2017

# Сотрудников 1100  
# Ответов получено 680  
% заполнивших 62%



Прошлый год

Benchmark



Далее представлены результаты по драйверам для каждого подразделения

# Матрица влияния драйверов

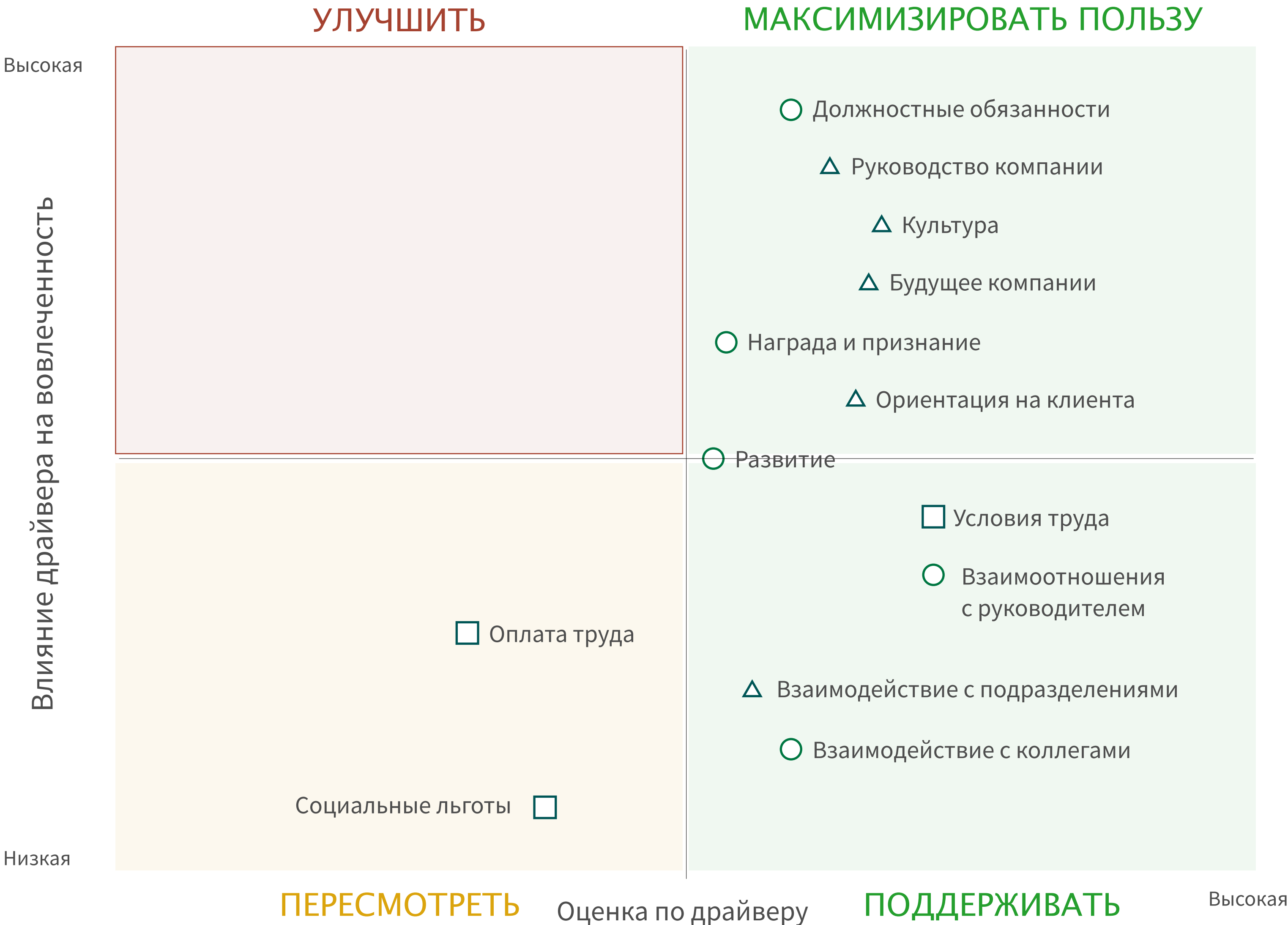
Название компании	# Сотрудников	1100
Дата начала опроса: 11.05.2017	# Ответов получено	680
Дата завершения опроса: 31.05.2017	% заполнивших	62%



Оценка по драйверу

# Матрица влияния драйверов

Название компании	# Сотрудников	1100
Дата начала опроса: 11.05.2017	# Ответов получено	680
Дата завершения опроса: 31.05.2017	% заполнивших	62%



# Приоритетные драйверы по функциям

Название компании

Дата начала опроса: 11.05.2017

Дата завершения опроса: 31.05.2017

# Сотрудников

# Ответов получено

% заполнивших

1100

680

62%



КОМПАНИЯ		Андеррайтинг	IT	Служба безопасности	Менеджмент	Операционный блок	Финансы	АХО	Маркетинг	HR	Юристы
Работа	Должностные обязанности										
	Развитие										
	Награда и признание										
	Взаимоотношения с коллегами										
	Взаимоотношения с руководителем										
Компания	Культура										
	Ориентация на клиента										
	Будущее компании										
	Взаимодействие с подразделения										
	Руководство компании										
Оплата труда											

Далее представлены результаты по приоритетным драйверам для каждого канала и подразделения

# Максимизировать пользу: Должностные обязанности

Название компании  
Дата начала опроса: 11.05.2017  
Дата завершения опроса: 31.05.2017

# Сотрудников 1100  
# Ответов получено 680  
% заполнивших 62%



Прошлый год

Benchmark

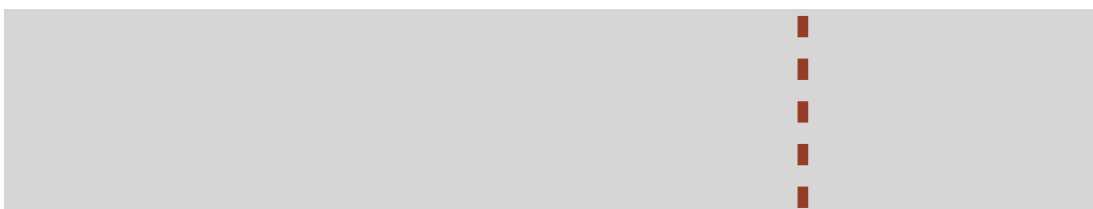
Я не боюсь пробовать новые методы, подходы и инструменты в работе



60 % **(+3)**

72 % **(-9)**

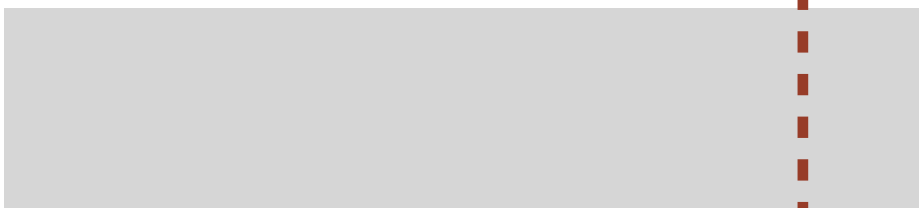
Я уверен, что если я предложу улучшение в работе моего подразделения, то к нему отнесутся серьезно и вдумчиво



51 % **(+4)**

53 % **(+1)**

Я обладаю полномочиями сам принимать решения, как именно выполнять свои обязанности



43 % **(+3)**

61 % **(-15)**

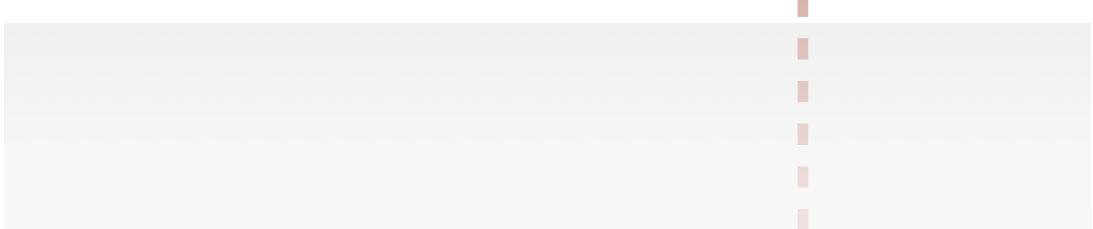
Я четко понимаю, какого именно результата и поведения ожидают от меня на рабочем месте



78 % **(0)**

75 % **(+3)**

У меня есть все инструменты и оборудование, необходимые для отличного выполнения своих обязанностей



61 % **(-7)**

52 % **(+2)**

У меня есть возможность полностью задействовать свои таланты и способности в моей работе



48 % **(+7)**

Далее представлены детальные результаты  
по каждому драйверу

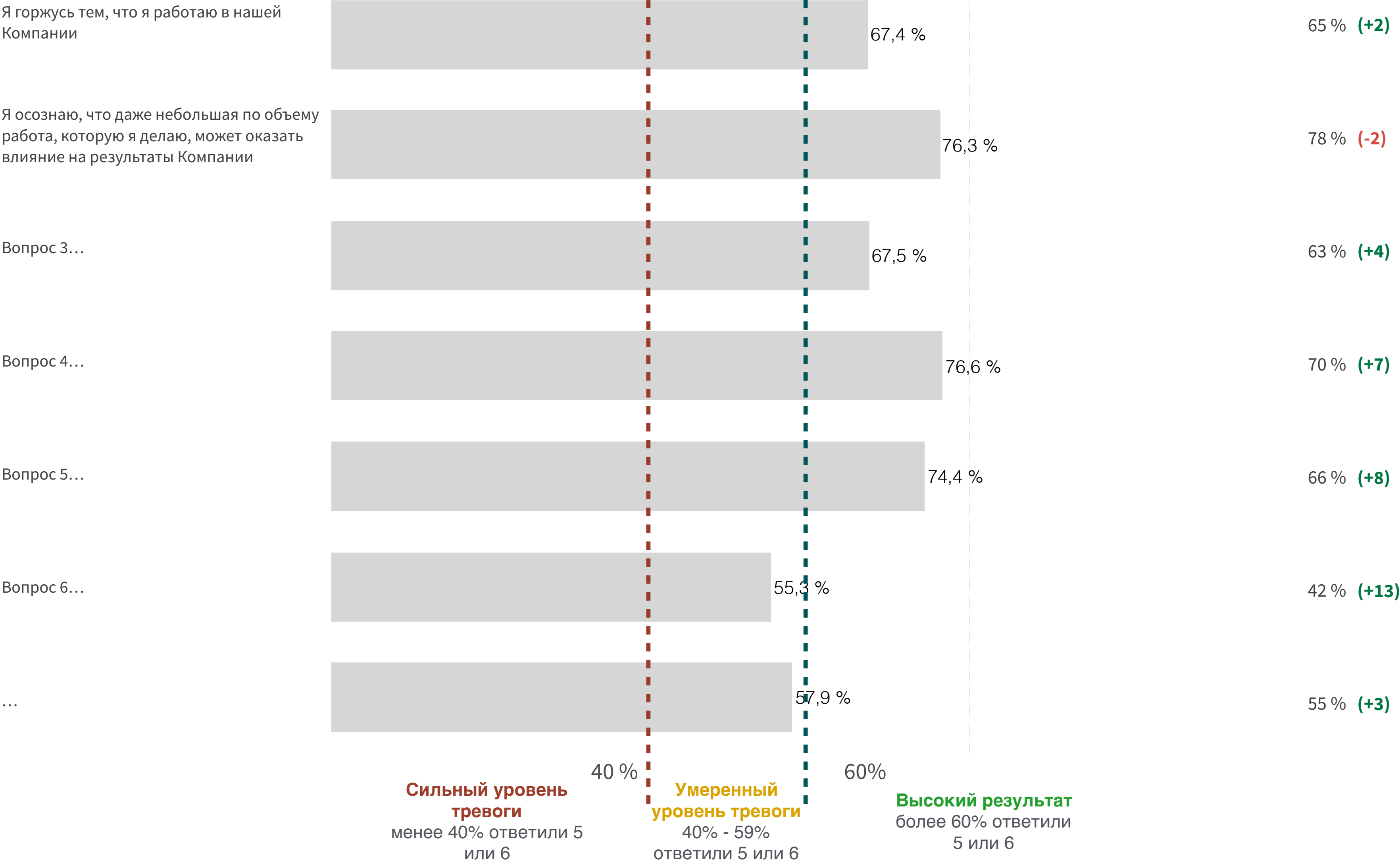
# Вопросы Компании

Название компании  
Дата начала опроса: 11.05.2017  
Дата завершения опроса: 31.05.2017

# Сотрудников 1100  
# Ответов получено 680  
% заполнивших 62%



Прошлый год





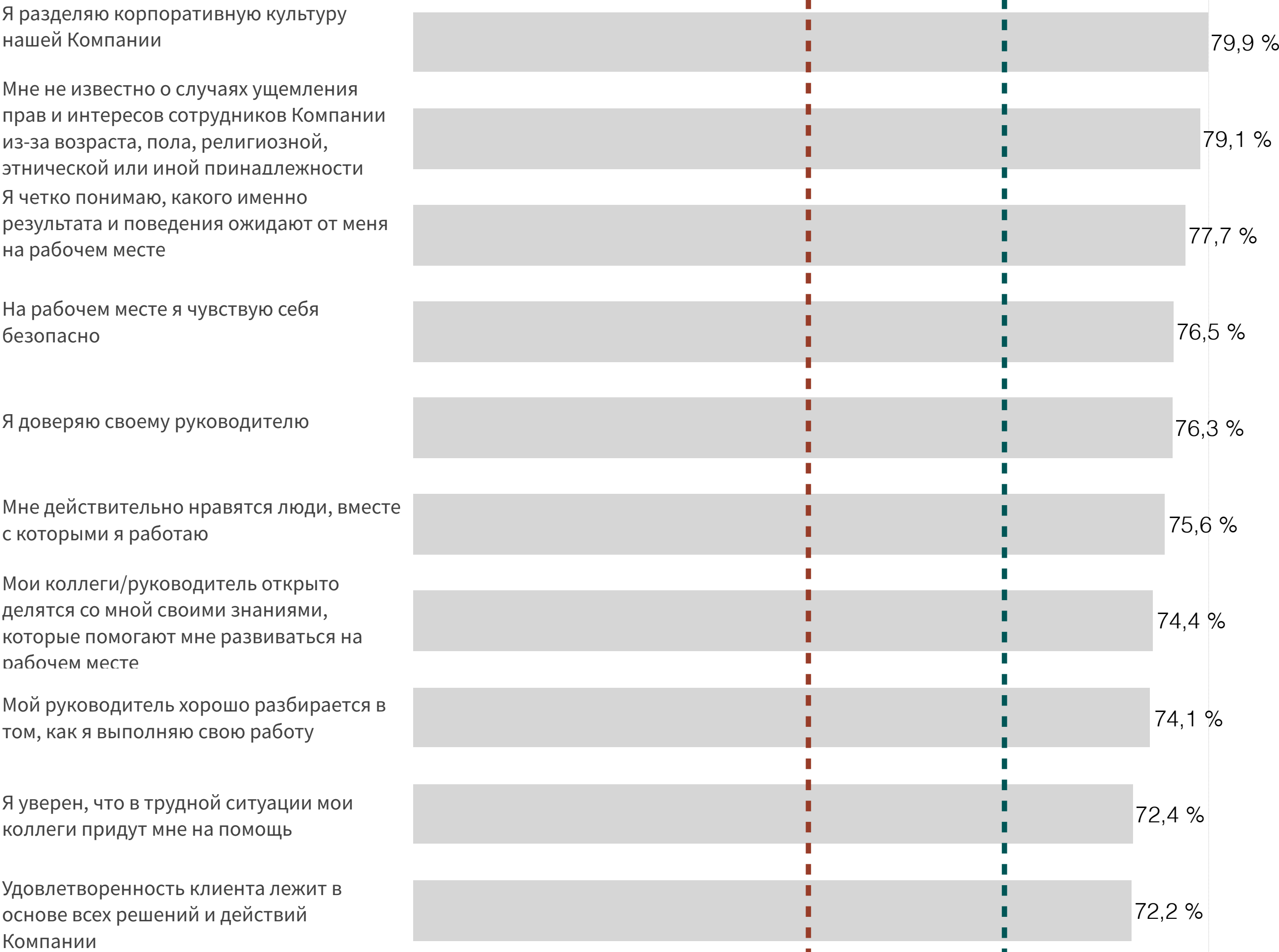
10 самых высоких результатов

Название компании  
Дата начала опроса: 11.05.2017  
Дата завершения опроса: 31.05.2017

# Сотрудников 1100  
# Ответов получено 680  
% заполнивших 62%



Прошлый год      Benchmark



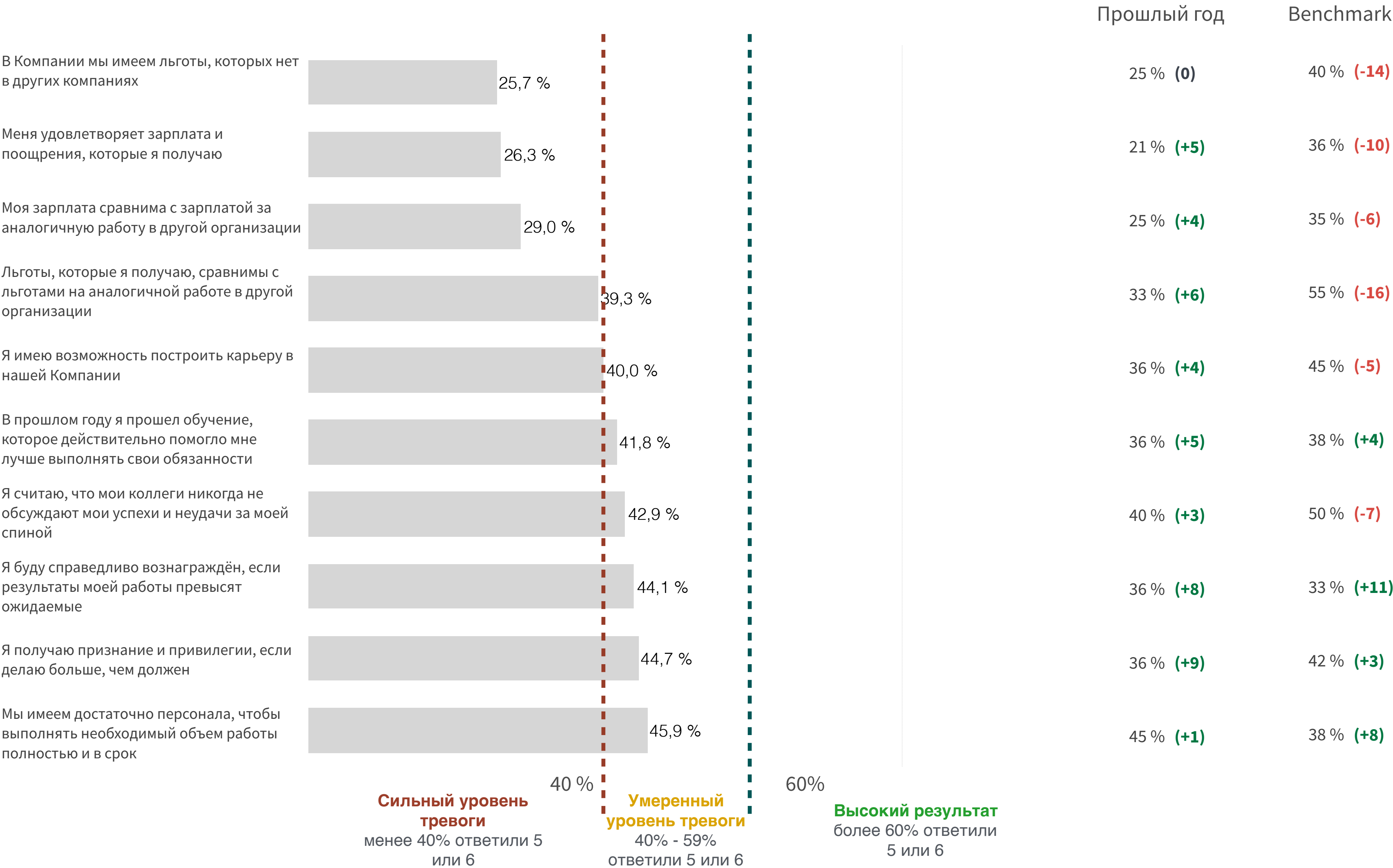
Сильный уровень тревоги  
менее 40% ответили 5 или 6

Умеренный уровень тревоги  
40% - 59% ответили 5 или 6

Высокий результат  
более 60% ответили 5 или 6



10 самых низких результатов



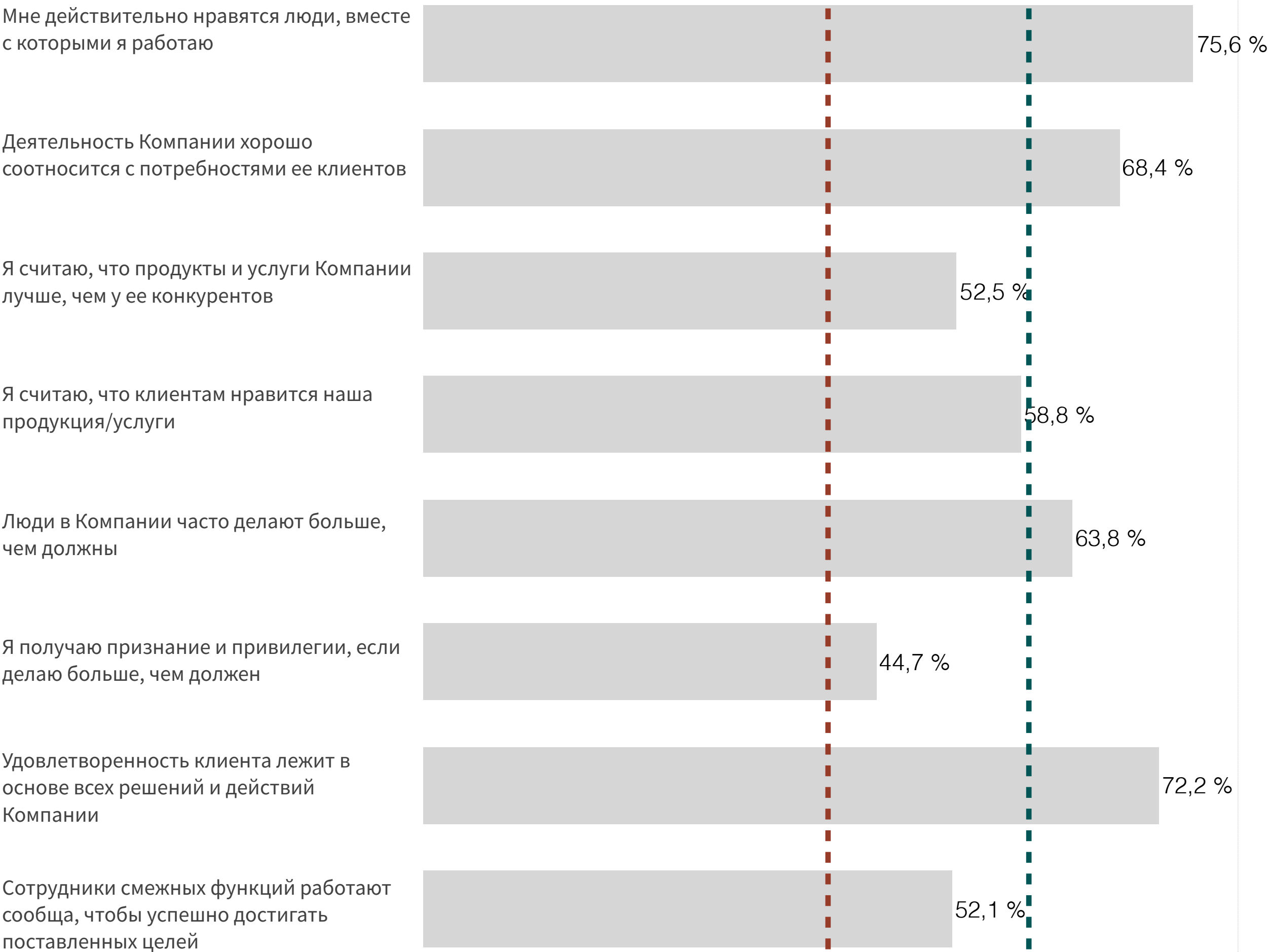
# Наилучшая динамика с прошлым годом

Название компании  
Дата начала опроса: 11.05.2017  
Дата завершения опроса: 31.05.2017

# Сотрудников 1100  
# Ответов получено 680  
% заполнивших 62%



Прошлый год      Benchmark



**Сильный уровень тревоги**  
менее 40% ответили 5 или 6

**Умеренный уровень тревоги**  
40% - 59% ответили 5 или 6

**Высокий результат**  
более 60% ответили 5 или 6

# Наихудшая динамика с прошлым годом

Название компании  
Дата начала опроса: 11.05.2017  
Дата завершения опроса: 31.05.2017

# Сотрудников 1100  
# Ответов получено 680  
% заполнивших 62%

