



SHLab

ЭКСПЕРТИЗА И РАЗРАБОТКИ

Отчет по оценке корпоративной вовлеченности

Дата формирования отчета:

дд-мм-гггг

Период тестирования:

с дд-мм-гггг по дд-мм-гггг

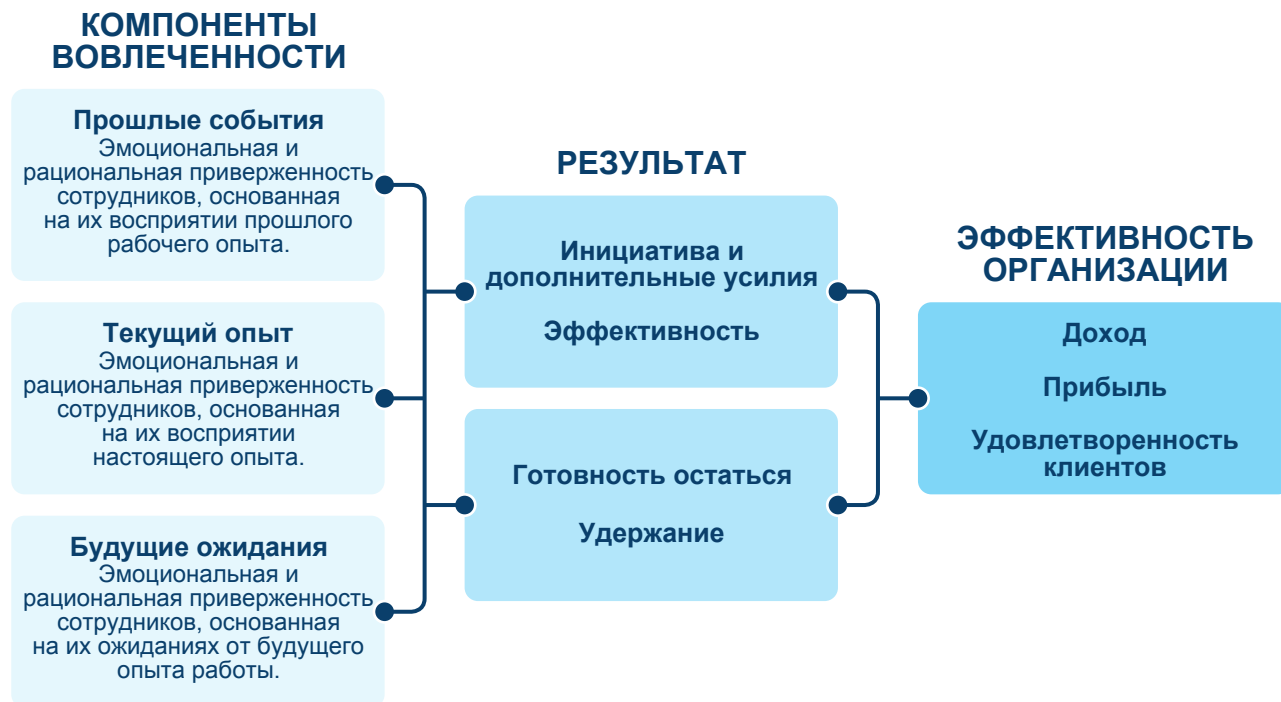
Число участников:

11



ВВЕДЕНИЕ

Под вовлеченностью понимают такую степень включенности сотрудника в рабочие процессы компании, когда он не просто удовлетворен существующим положением дел и лоялен по отношению к компании, но также отождествляет себя с ней, её ценностями и связывает своё будущее со своей организацией.



Вовлеченность персонала принято считать фактором, в значительной мере влияющим на эффективность его работы.

В модели SHL **капитал вовлеченности организации** - это сочетание преданности сотрудников своей организации, готовности прилагать дополнительные усилия и намерения остаться в компании, которые они демонстрируют с учетом своего прошлого опыта, текущих впечатлений и ожиданий от будущего.

Для получения более полного представления о том, что влияет на вовлеченность сотрудников, также оцениваются движущие силы вовлеченности (драйверы).

КАПИТАЛ ВОВЛЕЧЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Участникам, заполнявшим опросник, предлагалось оценить, насколько каждое утверждение, касающееся каждого параметра вовлеченности, соответствует действительности. Оценки соответствия выставлялись по пятибалльной шкале и далее в отчете объединялись в три категории: "низкие" ("категорически не согласен" и "не согласен"), "средние" ("не уверен") и "высокие" ("согласен" и "абсолютно согласен"). В данном отчете содержится информация об общей оценке вовлеченности по исследуемой группе, а также по компонентам и драйверам вовлеченности.

ОБЩАЯ ОЦЕНКА ВОВЛЕЧЕННОСТИ

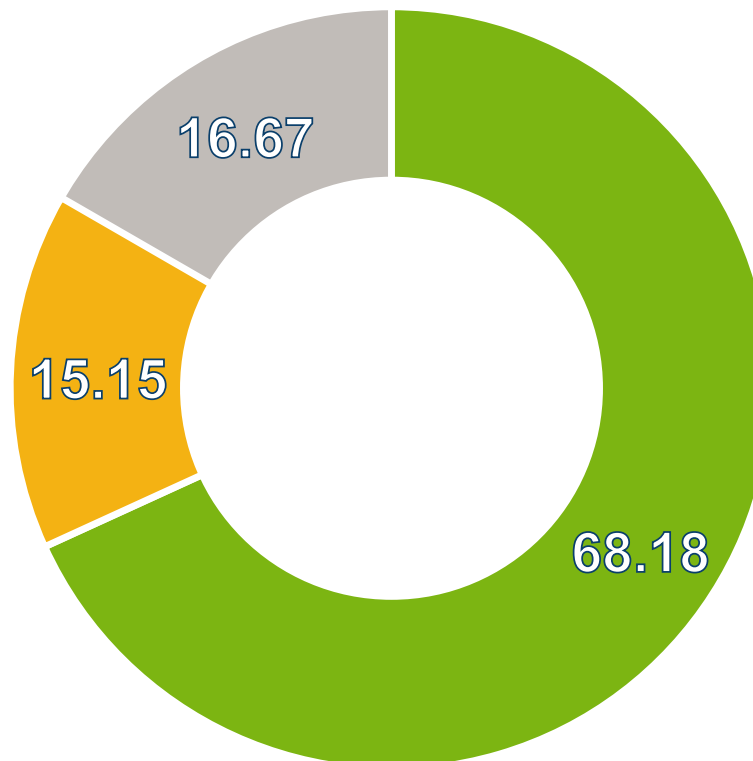
Общая вовлеченность - среднее значение по всем компонентам вовлеченности, которые были оценены участниками в ходе заполнения опросника. Данный параметр описывает вовлеченность исследуемой группы в целом.

**ИНДЕКС
ВОВЛЕЧЕННОСТИ***

83.33 %

** Индекс вовлеченности - доля сотрудников с высокой и средней вовлеченностью.*

В соответствии с международными исследованиями в успешных компаниях индекс вовлеченности составляет не менее 70%.



ДОЛЯ СОТРУДНИКОВ
С ВЫСОКОЙ ВОВЛЕЧЕННОСТЬЮ
68.18 %

ДОЛЯ СОТРУДНИКОВ
СО СРЕДНЕЙ ВОВЛЕЧЕННОСТЬЮ
15.15 %

ДОЛЯ СОТРУДНИКОВ
С НИЗКОЙ ВОВЛЕЧЕННОСТЬЮ
16.67 %

Последующие оценки по компонентам и драйверам помогут вам определить, что является движущей силой для общей вовлеченности. Какое воздействие на нее оказывает прошлое, настоящее и ожидания от будущего ваших сотрудников? Как на вовлеченность влияет руководство, условия работы или взаимодействие внутри коллектива?

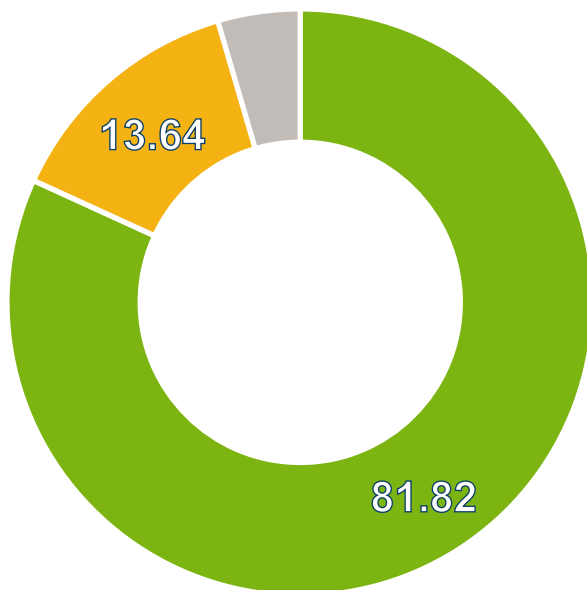
КОМПОНЕНТЫ ВОВЛЕЧЕННОСТИ: ПРОШЛОЕ, НАСТОЯЩЕЕ И БУДУЩЕЕ

Готовность сотрудников прикладывать дополнительные усилия и стремление остаться в компании не объясняются одним лишь текущим опытом сотрудников. Так, например, только 56% инициатив и дополнительных усилий связаны с восприятием настоящих событий, остальное - результат прошлого опыта сотрудников и их ожиданий от будущего. В то же время желание остаться в компании в равной степени зависит от всех трех параметров: событий прошлого, настоящего опыта, и ожиданий от будущего. Поэтому измерение вовлеченности на разных временных горизонтах необходимо для более комплексного понимания ситуации в организации.

Кроме того, фокус на оценке восприятия сотрудниками текущих событий и их ожиданиях от будущего дает возможность расставить приоритеты в корпоративной стратегии работы с вовлеченностью и оценить эффективность конкретных инициатив.

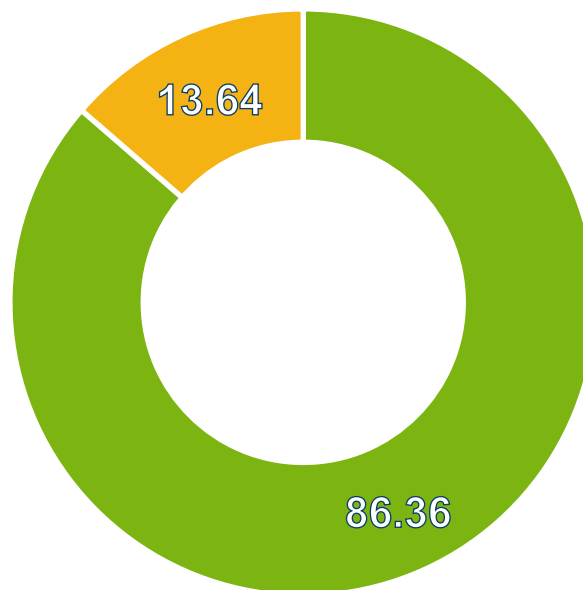
На этой странице приводится распределение оценок по каждому компоненту.

ПРОШЛЫЕ СОБЫТИЯ



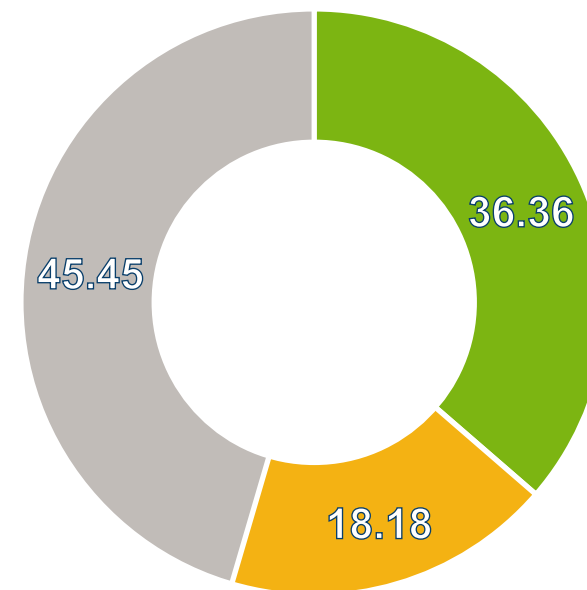
ДОЛЯ НИЗКИХ ОЦЕНОК

ТЕКУЩИЙ ОПЫТ



ДОЛЯ СРЕДНИХ ОЦЕНОК

БУДУЩИЕ ОЖИДАНИЯ



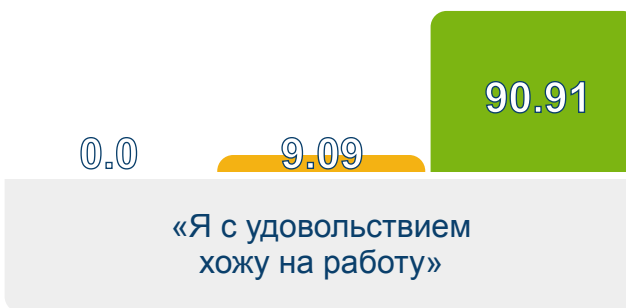
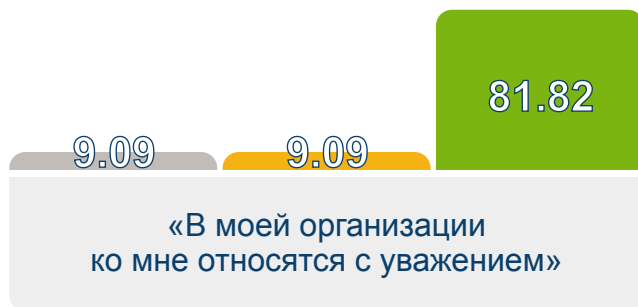
ДОЛЯ ВЫСОКИХ ОЦЕНОК

Ниже приводится более детальная информация о распределении ответов на конкретные вопросы, помогающие понять, что именно из прошлых событий, текущего опыта и ожиданий от будущего влияет на вовлеченность сотрудников.

ПРОШЛЫЕ СОБЫТИЯ

ТЕКУЩИЙ ОПЫТ

БУДУЩИЕ ОЖИДАНИЯ



% ДОЛЯ ОЦЕНОК «НЕ СОГЛАСЕН» И «КАТЕГОРИЧЕСКИ НЕ СОГЛАСЕН»

% ДОЛЯ ОЦЕНОК «НЕ УВЕРЕН»

% ДОЛЯ ОЦЕНОК «СОГЛАСЕН» И «АБСОЛЮТНО СОГЛАСЕН»

ДРАЙВЕРЫ ВОВЛЕЧЕННОСТИ

Ниже представлены результаты по драйверам вовлеченности с распределением оценок по уровням.

Осведомленность

Сотрудники осведомлены о целях и стратегии компании; понимают, как их работа связана с этими целями



Гибкость

Компания адаптируется к изменениям в бизнес-среде, уделяется достаточно внимания подготовке к возможным изменениям



Карьера и Управление эффективностью

В компании заботятся о повышении индивидуальной эффективности сотрудников за счет их развития, построения карьерных планов, обратной связи



Ценности и культура

Организация успешно внедрила корпоративные ценности; внутренние процессы и процедуры соответствуют им



Поиск работы

Сотрудники не ищут вакансии в других компаниях



Гордость

Сотрудники рекомендуют свою компанию другим; гордятся тем, что являются сотрудниками именно этой компании



Социальный пакет и Льготы

Сотрудники удовлетворены существующей системой вознаграждения



Коммуникация

Коммуникации между разными отделами, подразделениями и функциями компании выстроены эффективно



ДОЛЯ ОЦЕНОК «НЕ СОГЛАСЕН» И «КАТЕГОРИЧЕСКИ НЕ СОГЛАСЕН»

ДОЛЯ ОЦЕНОК «НЕ УВЕРЕН»

ДОЛЯ ОЦЕНОК «СОГЛАСЕН» И «АБСОЛЮТНО СОГЛАСЕН»

Рабочая среда

Сотрудникам удается соблюдать комфортный для них баланс между работой и личной жизнью



Удовлетворенность клиента

Компания заботится об удовлетворенности своих клиентов; сотрудники знают, как они могут повлиять на лояльность клиентов



Дополнительный вклад

Сотрудники готовы прилагать дополнительные усилия для достижения рабочих целей



Разнообразие

В компании уважительно относятся к различным взглядам и мнениям, личностным особенностям (пол, возраст, религия и т.д.)



Вознаграждение и Компенсация

Сотрудники хорошо понимают, из чего именно складывается их заработная плата, и она соответствует их ожиданиям



Лидерство

Сотрудники доверяют высшему руководству, действия руководства соответствуют ценностям компании



Качество руководства

Сотрудники довольны взаимодействием со своим непосредственным руководителем



Безопасная среда

В компании заботятся о безопасности сотрудников на рабочем месте



ДОЛЯ ОЦЕНОК «НЕ СОГЛАСЕН» И «КАТЕГОРИЧЕСКИ НЕ СОГЛАСЕН»

ДОЛЯ ОЦЕНОК «НЕ УВЕРЕН»

ДОЛЯ ОЦЕНОК «СОГЛАСЕН» И «АБСОЛЮТНО СОГЛАСЕН»

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

С учетом полученной информации организация может прилагать целенаправленные усилия по управлению вовлеченностью. Так, например, сравнительный анализ распределения оценок по отдельным драйверам дает возможность проводить более глубокие фокусные исследования причин полученных результатов и, при необходимости, формировать планы действий в выбранных направлениях.

Результаты оценки вовлеченности в вашей организации могут быть соотнесены с результатами других компаний в случае необходимости такого сравнения. Для этого обратитесь, пожалуйста, в офисы SHL.

Для оценки индивидуальной вовлеченности сотрудников (например, в рамках отбора кандидатов в кадровый резерв с использованием Модели высокого потенциала SHL) используйте индивидуальный отчет по вовлеченности. В отличие от оценки корпоративной вовлеченности, учитывающей особенности организации и ее культуры, оценка индивидуальной вовлеченности фокусируется на поведенческих проявлениях отдельного сотрудника, свидетельствующих о том или ином уровне его вовлеченности в работу. Более подробные консультации вы можете получить в офисах SHL.

МЕТОДОЛОГИЯ ОЦЕНКИ

При составлении данного отчета использовались результаты прохождения Опросника Корпоративной Вовлеченности CEQ.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОТЧЕТЕ

Данный отчет создан с помощью интернет-системы SHLTOOLS® v.3. Он включает информацию из Опросника Корпоративной Вовлеченности CEQ. Использовать данные опросники должны только специалисты, прошедшие соответствующие тренинги по их применению и интерпретации.

Вышеприведенный отчет выполнен на основе ответов респондента, и в значительной мере отражает содержание этих ответов. При интерпретации результатов следует уделить особое внимание субъективной природе ответов респондента на вопросы опросников.

Данный отчет получен электронными средствами, и пользователь может внести в него необходимые дополнения и изменения.

SHL Group Limited и ассоциированные с ней компании не могут гарантировать, что содержание этого отчета не подвергалось каким-либо изменениям после его создания системой. Мы не несем ответственности никакого типа за последствия использования этого отчета, включая ответственность за халатное или небрежное использование.

www.shl.ru

© Business Psychologists Ltd. | SHL Russia & CIS, 2018 г.

Этот отчет подготовлен компанией Business Psychologists Ltd. для своих клиентов и представляет собой интеллектуальную собственность Business Psychologists Ltd. Business Psychologists Ltd. разрешает своим клиентам копировать, распространять и хранить этот отчет только для своих внутренних и некоммерческих целей.

Все остальные права Business Psychologists Ltd. защищены.

SHL Russia&CIS – Business Psychologists Ltd.

105082, Россия, Москва,
Спартаковский переулок,
д. 2, строение 1,
этаж 4 подъезд 8
тел.: +7 495 646 7516,
E-mail: shl@shl.ru

Филиал в Казахстане

050043, Казахстан, Алматы
ул. Джандосова, 98
(БЦ "Навои Тауэрс"),
офис 415
тел.: +7 727 334 1005
тел.: +7 727 334 1006
E-mail: shl@shl.kz
www.shl.kz

Филиал в Санкт-Петербурге

197022, Россия,
Санкт-Петербург,
ул. Профессора Попова,
д. 37, литер А,
(БЦ "Сенатор"), офис 307
тел.: +7 812 332 1728
Факс: +7 812 332 1728
E-mail: shl_spb@shl.ru

Официальный дистрибьютор SHLTOOLS в Украине

01030, Украина, Киев
ул. Б. Хмельницкого, д. 52
(БЦ "Vector"), офис 523
тел.: +380 44 383 6770
E-mail: ukraine@shl.com.ua
www.shl.com.ua