



**Лидерство в сфере учета  
мнения сотрудников**

# Результаты для IKEA Business STO342

## I Share - Россия

В этом файле powerpoint вы найдете результаты для IKEA Business STO342.

Результаты и все комментарии вы можете также просмотреть в режиме онлайн на платформе [my.effectory.com](https://my.effectory.com)

### Организации

IKEA Global

### Дата

Апрель 2019

# Содержание

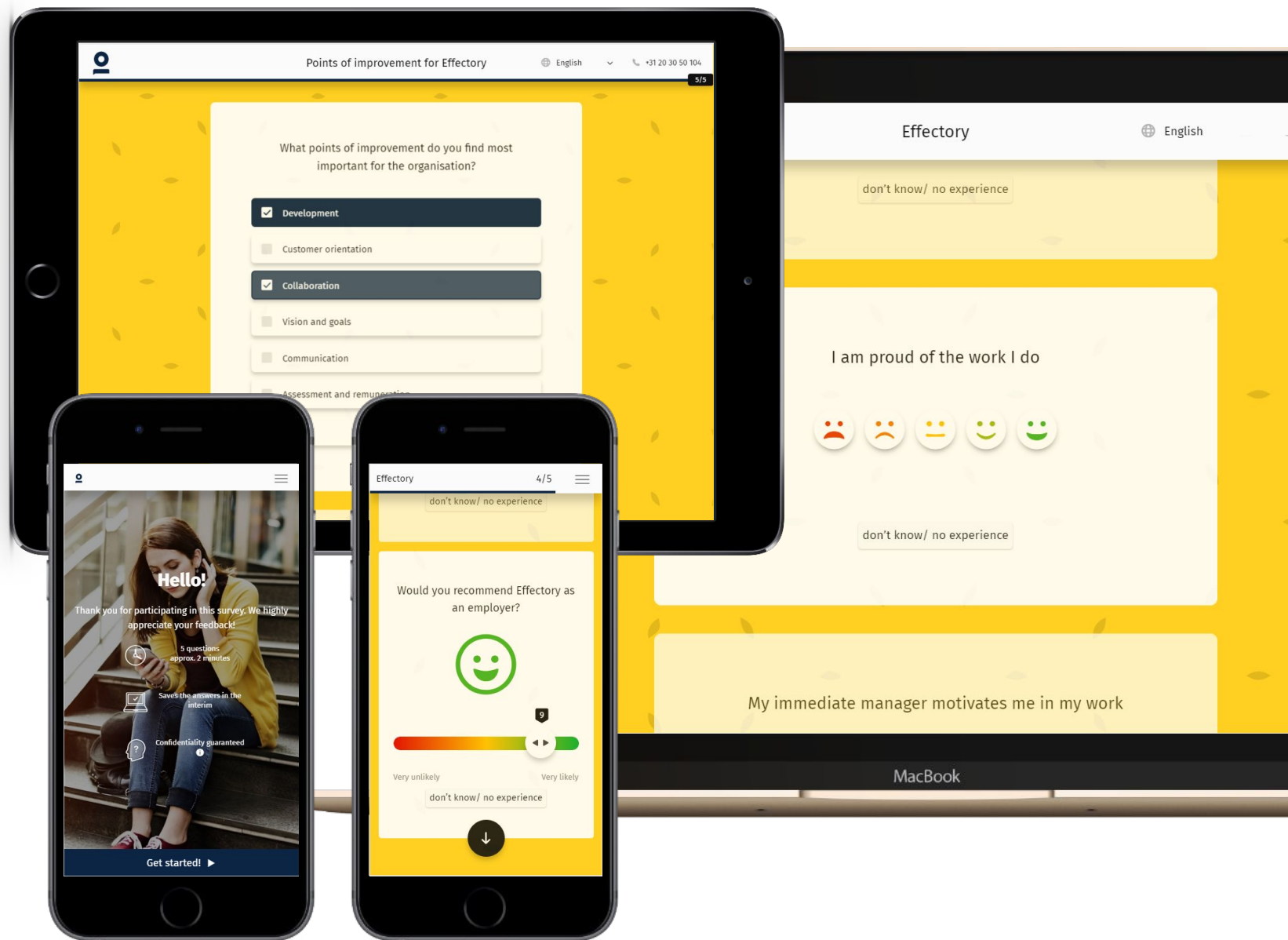
- 1** Описание опроса
- 2** Ваши результаты: заголовки
- 3** Основные оценки: вопросы
- 4** Темы, выбранные сотрудниками
- 5** Следующий шаг: составление плана действий



# Описание вашего опроса



# Создание опроса: перевод мнений в средние оценки



# Краткое руководство по ин

1/4

10

А вот и ваши результаты! Давайте разберемся, что вы увидите..

## 1 От вопроса к оценке

Ответы на вопросы были трансформированы в средние оценки.

## 2 От вопросов к темам

Темы – это связанный с работой набор вопросов, разбросанных по всей анкете.

## 3 От выбора темы к советам

Сотрудники могли выбрать темы, которыми они могут гордиться, и темы, требующие улучшения. Эти темы оцениваются в зависимости от числа выбравших их сотрудников. Сотрудники добавили советы по дальнейшим действиям.

## 4 Сравнение оценок

Чтобы помочь вам правильно оценить баллы, мы сравниваем их с внутренними и внешними эталонными показателями. В тексте всего отчета мы используем специальные обозначения, которые показывают, что есть что.



Оценка для IKEA Business STO342



Оценка для Showroom



Оценка для Бенчмарк Россия

## 5 Подчеркивание различий

Значимые или большие отличия в абсолютных показателях разных оценок выделены цветом. Зеленый означает отличие в большую сторону, красный — в меньшую. Выделение цветом говорит о том, что отличие не было случайным.

# Краткое руководство: ЧТО ВЫ УВИДИТЕ?

2/4

**Темы.** Тема — это предмет, важный для успеха организации с точки зрения работы с персоналом. Оценка темы основана на обязательном наборе вопросов.



**Вовлеченность.** Сотрудников разделяют по категориям вовлеченности, показанных в процентах.



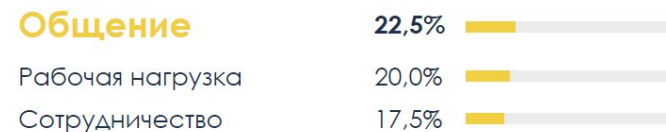
**Рассчитанные приоритеты.** Вопросы, основанные на корреляционном анализе и оказывающие самое большое влияние на вовлеченность сотрудников и их готовность брать на себя обязательства. Приоритеты делятся на факторы, влияющие на положительное мнение, (высокая корреляция, отличие в большую сторону) и факторы, влияющие на отрицательное мнение (высокая корреляция, отличие в меньшую сторону).



# Краткое руководство: ЧТО ВЫ УВИДИТЕ?

3/4

**Главные темы.** Главные из выбранных тем, которыми можно гордиться, и тем, требующих улучшения.



**Оценки по вопросам.** Оценки по индивидуальным вопросам по сравнению с предыдущим опросом, а также внутренними и внешними эталонными показателями.

3b Условия работы	75,0	73,0	65,0	82,0
3c Возможность работать в полную силу	74,0	72,0	57,0	73,0

**Отличия.** Существенные или большие абсолютные отличия в оценках выделены цветом. Зеленый означает отличие в большую сторону, красный — в меньшую. Выделение цветом означает, что отличие актуально и не является случайным.





# Краткое руководство: ЧТО ВЫ УВИДИТЕ?

4/4

**Сравнения ваших оценок с другими.** Чтобы вы могли правильно оценить свои результаты, мы сравниваем их с другими оценками. Например, с результатами предыдущего опроса, более высоким уровнем, внешним эталонным показателем и 3 лучшими оценками эталонного показателя. Ваша оценка является референсным значением и остается неокрашенной. Если ваша оценка лучше, чем у сравниваемой группы, сравниваемая группа отмечается зеленым цветом. Если ваша оценка ниже, она отмечается красным цветом.



**Сравнения по группам.** При сравнении групп ваша оценка по-прежнему является референсным значением. Однако, если оценка группы выделена зеленым, это означает, что оценка самой группы выше вашей. Если красным — оценка группы ниже вашей.



# Краткое руководство

А вот и ваши результаты! Позвольте рассказать вам о том, что вы увидите и как вы можете поступить. На следующих слайдах вы увидите более подробное объяснение различных типов результатов. Полезно знать, что все результаты направлены на то, чтобы помочь вам осуществлять дальнейшие действия. Объясним вам принцип в трех шагах.

## 1 Заголовки

Заголовки показывают вам самые важные результаты вашей команды. Это дает вам мгновенное представление о самой высокой и самой низкой оценках, оценках по темам, пунктах, требующих улучшения, над которыми вы можете работать, и об откликах.

## 2 Тщательный анализ результатов

После заголовков мы углубимся в оценки всех вопросов и всех тем. Вы также увидите обзор всех тем, которыми гордятся ваши сотрудники, а также тем, требующих внимания. Результаты также дадут вам представление о темах, важных для вашей организации. Таких, как вовлеченность и преданность.

## 3 Советы по улучшению

Чтобы помочь вам в планировании дальнейших действий, мы оценили все темы, в которых, по мнению ваших коллег, мы должны добиться улучшений в самую первую очередь. Кроме того, мы попросили их дать самый главный совет о том, как можно добиться улучшений в выбранных ими темах.

# Ваши результаты: заголовки

 Current survey

 Бенчмарк Россия

 Showroom



# ОТКЛИК



91,7%



11 / 12

89,7%



87 / 97

# Заголовки

Как наша команда оценивает ИКЕА как работодателя

## Вовлеченность



## Простота и скорость



## Производительность



## eNPS средний

# 63,6

↑ 12,6

▮ -13,8

## eNPS разбивка

Индекс лояльности к работодателю отражает вероятность того, что сотрудники порекомендуют ИКЕА другим в качестве места работы. Оценка определяется: % сторонников – % критиков.



9,09%

Критики

18,18%

Нейтральные

72,73%

Сторонники

# Заголовки

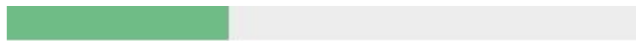
How teams in general within RU perform and how we perform as a team

48%



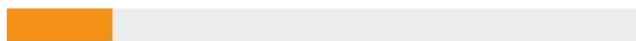
среди всех команд оценка **выше** средней по компании

35%



среди всех команд оценка на уровне **средней** по компании

17%



среди всех команд оценка **ниже** средней по компании

## Темы эффективности работы команды

Темы, важные для устойчиво успешных команд — на основе моделей и исследований «успешных команд». Темы, которые мы показываем, зависят от содержания вашего опроса. **Сохранить** при положительной оценке, **улучшить** при отрицательной оценке.

	👥	↑	⚡
4a) Сотрудничество	100	95,3	-
4h) Эффективная работа	90,9	81,4	67,9
2a) Ориентированность на результат	90,9	87,4	86,5
4f) Порядочность	45,5	75,9	73,7

# Заголовки

Что говорят и хотят улучшить сотрудники

## 3 темы для гордости

Коллеги	<b>54,5%</b>
Доверие	36,4%
Ориентированность на покупателя	36,4%

## 3 темы для улучшения

Сотрудничество	<b>50,0%</b>
Доверие	30,0%
Коллеги	10,0%

# Основные оценки: вопросы

 Current survey

 Бенчмарк Россия




 Showroom





# Моя работа

- 1a Рабочая обстановка
- 1b Работа со смыслом
- 1c Горжусь своей работой
- 1d Работа придает сил
- 1e Свобода принятия решений
- 1f Возможность выполнять свою работу
- 1g Личная ответственность
- 1h Компетенция для выполнения работы
- 1i Правильные инструменты и оборудование
- 1j Лучшее качество обслуживания клиентов

		
100	88,5	<b>59,9</b>
100	88,5	87,5
90,9	<b>74,7</b>	<b>71,5</b>
90,9	<b>56,3</b>	<b>42,3</b>
81,8	76,5	<b>63,8</b>
81,8	72,1	78,5
100	94,1	90,4
100	95,3	<b>68,9</b>
90,9	92,0	<b>67,3</b>
100	<b>83,9</b>	-

Количество респондентов

11




87

# Моя работа

1к Понимание необходимости изменения




1л Информирование об изменениях  
вовремя

*Количество респондентов*

		
100	88,5	<b>60,9</b>
45,5	58,6	<b>61,5</b>
11	87	

# Моя роль

2a Понимание ожидаемых результатов

		
90,9	87,4	86,5

2b Понимание способов выполнения задач

90,9	89,7	94,9
------	------	------

2c Понимание приоритетов в своей роли

100	96,6	90,7
-----	------	------

2d Нравится брать на себя новые обязанности

100	85,1	<b>56,7</b>
-----	------	-------------

2e Эффективная работа

100	97,7	90,7
-----	------	------

2f Работа с кадровыми изменениями

90,0	86,4	<b>36,9</b>
------	------	-------------

2g Поддержка во время внедрения перемен

90,9	78,8	<b>54,8</b>
------	------	-------------

2h Эффективная работа с изменениями

100	88,5	<b>80,8</b>
-----	------	-------------

Количество респондентов

11

87




# Моя роль

2i Инструменты ЛЮДЯМ & ПЛАНЕТЕ  
Положительные

2j Знания и навыки ДА — ЛЮДЯМ &  
ПЛАНЕТЕ

2k Обеспечение стабильной жизни  
клиентов

*Количество респондентов*

		
81,8	81,2	-
81,8	87,2	-
81,8	87,2	-
11	87	

# Мои условия труда

3а Отсутствие бюрократии

3б Окончательное решение проблем

3с Чувство поддержки в управлении финансами

3д Рабочая нагрузка (% ????????)

*% Слишком легко*

*% Легко*

*% Довольно трудно*

*% Слишком трудно*

3е Эффективная борьба со стрессом

3ф Поддержка ведения здорового образа жизни


Количество респондентов

	👥	↑	📊
3а Отсутствие бюрократии	54,5	58,6	57,4
3б Окончательное решение проблем	90,9	64,4	59,6
3с Чувство поддержки в управлении финансами	54,5	45,0	-
3д Рабочая нагрузка (% ????????)	36,4	60,9	68,9
<i>% Слишком легко</i>	0,0	0,0	-
<i>% Легко</i>	0,0	2,3	3,2
<i>% Довольно трудно</i>	63,6	34,5	25,3
<i>% Слишком трудно</i>	0,0	2,3	2,6
3е Эффективная борьба со стрессом	54,5	37,3	-
3ф Поддержка ведения здорового образа жизни	72,7	48,8	-
Количество респондентов	11	87	

# Мои условия труда

3g Поддержка в управлении рабочей нагрузкой

Количество респондентов

		
54,5	50,6	-
11	87	

# Моя команда

4a Налаженное сотрудничество с коллегами

4b Понятные цели отдела

4c Сокращение расходов отдела

4d Уверенность в коллегах

4e Обратная связь о работе в команде

4f Мнения о манере общения в отделе

4g Моя команда занята тем, чем следует

4h Эффективность работы отдела

4i Отдел вносит свой вклад в успех

4j В отделе ценят договоренности

4k Доверие коллегам

Количество респондентов


		
100	95,3	-
100	94,3	<b>66,7</b>
100	83,9	-
90,9	83,9	<b>60,3</b>
63,6	77,0	78,2
45,5	<b>75,9</b>	<b>73,7</b>
72,7	77,4	65,1
90,9	81,4	<b>67,9</b>
100	95,4	<b>77,6</b>
90,9	82,4	-
90,9	84,9	-
11	87	

# Моя команда

4l Одинаковое отношение к членам команды

4m Разные люди в отделе

*Количество респондентов*




		
70,0	82,1	-
100	96,6	-
<i>11</i>	<i>87</i>	



# Мой менеджер

- 5a Менеджер подает хороший пример
- 5b Менеджер доверяет сотруднику
- 5c Регулярно обсуждать эффективность работы
- 5d Уверенность в менеджере
- 5e Отношения с менеджер
- 5f Руководитель выполняет обязательства
- 5g Доверие опыту руководителя
- 5h Менеджер знает о моих задачах
- 5i Менеджер спрашивает разных советов
- 5j Роль менеджера в ДА —

Количество респондентов

		
90,9	78,2	<b>57,7</b>
80,0	77,2	-
81,8	<b>59,5</b>	-
100	<b>79,1</b>	<b>60,6</b>
100	86,0	<b>78,5</b>
90,9	80,5	-
90,9	78,2	-
90,9	89,5	<b>73,1</b>
70,0	72,5	-
77,8	75,0	-

11




87

# Руководство


6a Уверенность в руководстве

6b Осведомленность о происходящем на работе

Количество респондентов

		
81,8	65,1	54,2
90,9	71,4	<b>60,6</b>
11	87	

# ИКЕА

			
7a Вдохновлен миссией нашей компании	100	92,0	82,4
7b Отличное место работы	100	90,7	<b>68,6</b>
7c Реакция на новые потребности клиентов	90,9	72,9	-
7d Покупатель всегда главный	100	89,5	76,6
7e Уверенность в будущем компании	100	95,4	<b>56,1</b>
7f Инновации снизу вверх	100	84,3	<b>59,9</b>
7g Часть организации	100	87,4	79,8
7h Сотрудник может быть самим собой	100	85,1	70,5
7i Работа ценится	100	74,1	<b>68,6</b>
7j Положительный вклад в людей и планету	90,9	75,9	-
Количество респондентов	11	87	

# ИКЕА

7k Сомнение в устоявшихся методах работы

7l Компания соблюдает договоренности

7m Организация верит в своих сотрудников

7n Действия после предыдущего опроса



7o Доверие к сотруднику

7p Рабочая атмосфера инклюзивности

7q Фокус на разнообразии & инклюзивности

7r Гордость ИКЕА ДА — ЛЮДЯМ&ПЛАНЕТЕ




Количество респондентов

		
22,2	57,5	-
100	88,5	-
81,8	76,3	-
66,7	52,4	-
90,9	80,0	51,6
90,9	85,1	-
63,6	79,3	-
90,9	88,5	-
11	87	

# Мое вознаграждение

- 8a Справедливое назначение зарплаты
- 8b Зарплата по сравнению с другими
- 8c Четкая связь между работой и оплатой

Количество респондентов

		
9,1	37,2	<b>39,4</b>
9,1	8,2	37,2
27,3	32,6	45,8
11	87	

# Работа в ИКЕА

9a Развитие компетенций

9b eNPS

9c NPS




9d Я хочу продолжить работу

9e Поиск другой работы (% ???)

*% Да, в рамках ИКЕА*

*% Да, за рамками ИКЕА*

*Количество респондентов*

		
100	90,8	<b>54,5</b>
63,6	12,6	-13,8
100	72,4	-
81,8	67,9	70,5
90,9	<b>79,3</b>	<b>72,1</b>
0,0	12,6	6,7
9,1	10,3	21,4
11	87	

# Трансформация

10a Изменение для удержания ведущей позиции

10b Понимание причин изменений

10c Влияние изменений на ежедневную работу

10d Менеджер поддерживает меня




10e Менеджер помогает с новыми способами

10f Желание стать частью новой организации

10g Способность работать в новой ситуации

10h Знания для работы в новой ситуации




Количество респондентов

		
100	100	-
100	95,3	-
81,8	80,5	-
100	75,9	-
90,9	72,4	-
100	78,2	-
100	89,5	-
90,9	78,6	-
11	87	

# Трансформация

10i Вознаграждение работы в новых условиях

Количество респондентов

		
40,0	48,2	-
11	87	



# Темы, выбранные сотрудниками



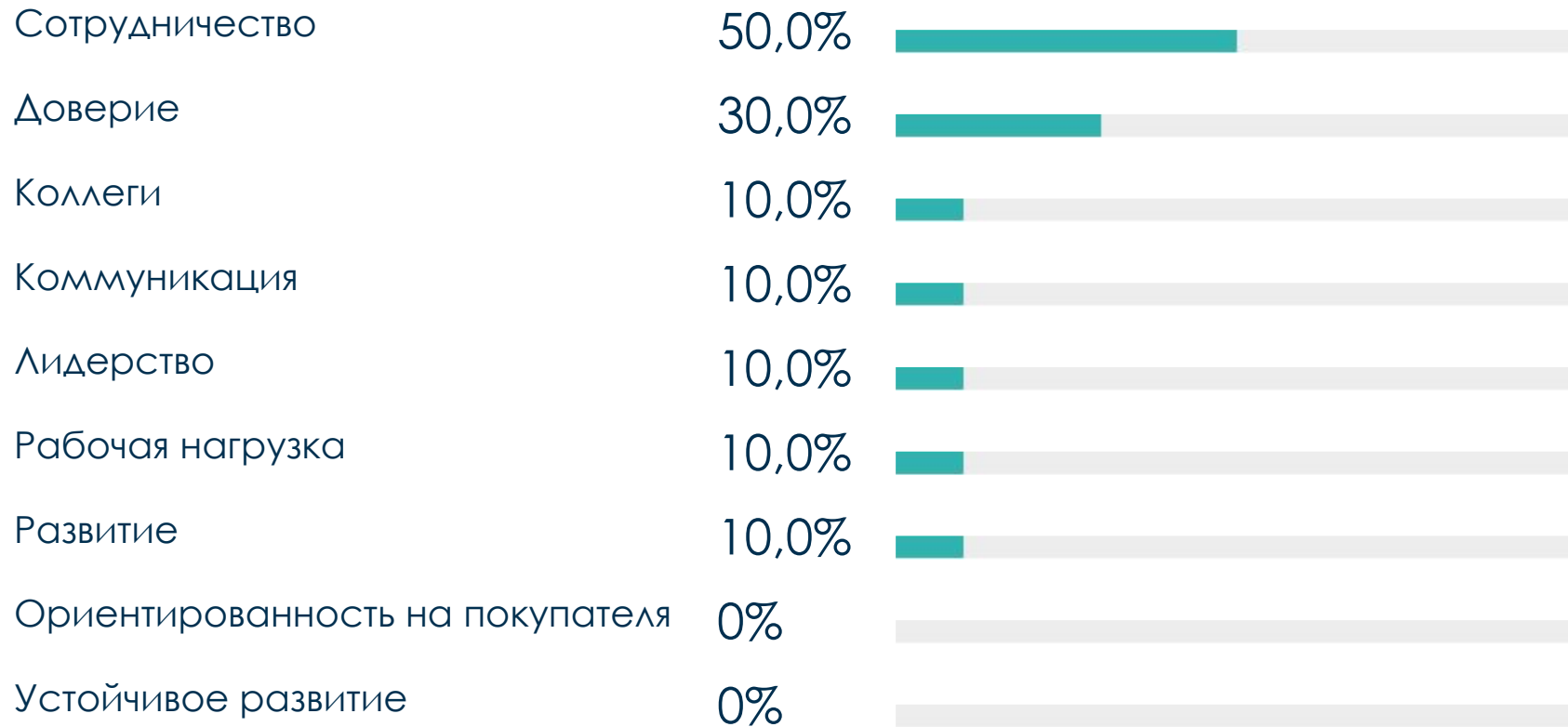
# Поводы для гордости в рамках рабочей группы



Смотреть и  
фильтровать все  
комментарии на  
платформе  
[my.effectory.com](https://my.effectory.com)



# Сферы для улучшения в рабочая группа



Смотреть и  
фильтровать все  
комментарии на  
платформе  
[my.effectory.com](https://my.effectory.com)

**Следующий шаг:  
составление плана  
действий**





# Путь вверх

## Преобразуйте мнение сотрудников в конкретные достижения

**1 Обсудите.** Итак, какие успехи вы видите, получив результаты? А что нужно улучшить?

**2 Расставьте приоритеты.** Зная, что именно необходимо улучшить, обсудите следующие вопросы.

- Каким должен быть результат улучшений?
- Какая идея или решение для этого лучше подходят?
- Разделите на краткосрочные результаты и долгосрочные проекты

**3 План действий.** Когда вы поймете, что необходимо сделать, ответьте на следующие вопросы.

- Кто? Контролеры работы (для каждого действия).
- Когда? Период выполнения действия, крайний срок готовности.

**4 Отслеживайте.** Следите за статусом выполнения. И не забывайте оценивать: принесло ли действие успех? Видим ли мы положительные результаты?

# Начать

## Для команд с оценкой **выше среднего**

Поздравляем! Ваши оценки, как правило, выше среднего в рамках организации и/или эталонного показателя. Поздравьте друг друга с хорошим результатом и обсудите, как вы можете сохранить его или использовать в будущем. Хорошие оценки не сохраняются автоматически. Вероятно, вы определите возможности для улучшения. Удачи!

### Какие темы нам важны?

Начните с просмотра или обсуждения результатов. Для этого просмотрите оценки, выбранные темы и письменные комментарии.

Каждый впоследствии выписывает наиболее важные для себя пункты:

- По два положительных пункта на зеленых листках для заметок.
- Возможные пункты для улучшения на красных листках для заметок.

### А что потом?

- Соберите листки для заметок и сгруппируйте взаимосвязанные пункты (по цвету и предмету).
- Дайте каждой группе подходящее название.
- Затем определите, какие пункты вы хотите сохранить и улучшить. Обсуждайте не более трех пунктов и сосредоточьтесь на возможностях для улучшения, на которые вы можете повлиять как команда.



## 2 Как мы можем сохранить эти пункты и/или улучшить их?

Обсудите друг с другом способы сохранения или улучшения отдельных пунктов. В целях экономии времени различные группы могут обсуждать различные пункты одновременно. В этом вам помогут следующие вопросы.

### В случае положительных сторон:

- Как можно сохранить эту сильную сторону?
- Как можно лучше использовать эту сильную сторону?
- Можно ли поделиться этим советом с другими командами?

### Для пунктов, требующих улучшения:

- Какова текущая ситуация?
- Что можно сделать для ее улучшения?
- Существуют ли другие команды, на опыте которых мы можем учиться?

## 3 Какие действия мы можем принять?

Определите конкретную (-ые) меру (-ы), которую (-ые) можно принять по каждому пункту:

- Что произойдет?
- Кто это сделает?
- Когда это действие будет завершено?



**Совет: придерживайтесь темы!** При обсуждении открытых ответов и комментариев ваших сотрудников важно учитывать описания и говорить об одном и том же. Придерживаетесь ли вы конкретной темы? Попробуйте быть как можно более конкретным при перечислении пунктов, которые имеют самое большое значение для вас



**Совет: работайте в цифровом формате!** Важно сосредоточиться. Лучше выполнить одно действие правильно, чем 5 пунктов недобросовестно. Страница «Результаты и принятие мер» (в среде My Effectory) помогает вам сопоставить меры, которые необходимо принять, с результатами. Сохраняйте выдающиеся результаты, сопоставляйте с ними меры и назначайте их ответственному лицу. Всё — в рамках одной онлайн-платформы: [my.effectory.com](https://my.effectory.com)



# Мы работаем над ЭТИМ

---

## Положительный пункт

Что:



Как мы можем сохранить/  
использовать это:



## Пункт, требующий улучшения

Что:





Как мы можем сохранить/  
использовать это:





# Инструменты, которые вам помогут

Выберите инструменты Effectory, которые помогут вам составить план действий и добиться изменений к лучшему

 **Результаты онлайн.** Зайдите на веб-сайт [my.effectory.com](https://my.effectory.com), зарегистрируйтесь или войдите в систему, и вы сможете тщательно проанализировать свои результаты.

 **Советы и успешные примеры.** Ищете вдохновение для тех или иных улучшений? Советы и успешные примеры доступны в онлайн-результатах.

 **Диалог о планировании действий.** Используйте учебный видеоролик по планированию действий. Или учебное пособие по планированию действий, которое вы найдете в своих отчетах и онлайн-результатах.

 **Инструктор.** Нужна помощь в составлении плана действий? Свяжитесь со своим отделом по работе с персоналом, который поможет организовать семинар и помочь вам начать планирование.



10

**Иногда поиск ответов  
рождает новые вопросы.  
Хотите что-то спросить?**



**Желаете узнать  
подробнее о  
своем опросе?  
Свяжитесь со своим  
отделом по работе  
с персоналом.**



веб-сайт [support.effactory.com](https://support.effactory.com)