

ABInBev

# Опрос вовлеченности 2017



Омск, 2018

# Содержание

Для чего мы проводим Опрос  
вовлеченности?

Что нового в Опросе 2017

Результаты

План действий



# Содержание

Для чего мы проводим Опрос  
вовлеченности?

**Что нового в Опросе 2017**

**Результаты**

**План действий**



# Вовлеченность – это...

**Высокий уровень мотивации и  
готовность сотрудников  
работать ради  
успеха компании,  
наличие желания  
проявлять инициативу  
при решении задач, нацеленных  
на достижение общих целей**

---

**Высокий уровень вовлеченности  
делает AB InBev компанией:**

*В которой чувствуешь себя комфортно*

*В которой хочется работать*

*Ради которой хочется прилагать*

*дополнительные усилия*

# Модель высокоэффективного взаимодействия

Вовлеченные сотрудники X Возможности для эффективной работы =  
Высокая производительность в компании



**ТОЛЬКО ЛИШЬ ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ ВОВЛЕЧЕННОСТИ НЕ МОЖЕТ ОБЕСПЕЧИТЬ ВЫСОКУЮ ЭФФЕКТИВНОСТЬ БИЗНЕСА;**

**ЭНЕРГИЧНЫЕ СОТРУДНИКИ ДОЛЖНЫ БЫТЬ ВКЛЮЧЕНЫ В РАБОТУ КОМПАНИИ, ЧТОБЫ РАСКРЫТЬ СВОЙ ПОТЕНЦИАЛ НА МАКСИМУМ.**

# Содержание

**Для чего мы проводим Опрос  
вовлеченности?**

**Что нового в Опросе 2017**

**Результаты**

**План действий**



# Структура опроса

## Изменения в Опросе вовлеченности 2017:

- Индекс вовлеченности просчитывается на основе 4 вопросов вместо 10
- Добавлены индексы, отражающие наличие возможностей для эффективной работы и эффективность руководителя
- Добавлены новые вопросы о социокультурном многообразии и равных возможностях



# Новый Индекс Вовлеченности

Ранее Индекс вовлеченности базировался на результатах ответов на 10 вопросов. В 2017 году мы перешли на систему расчета, рекомендованную IBM Kenexa. Почему?

- Это – лучшая практика, проверенная исследованиями IBM Kenexa.
- Применение нового индекса поможет сравнить наши результаты с результатами других клиентов IBM Kenexa.
- Ориентация на удовлетворенность, содействие, вовлеченность и чувство гордости - главные индикаторы восприятия, которые влияют на поведение.



## Вовлеченные сотрудники X Возможности для эффективной работы = Высокая производительность в компании

Недостаточно знать, что наши сотрудники вовлечены.

В этом году мы внедряем два новых индекса, чтобы понять, находятся ли люди в правильной среде, которая позволяет им достигать максимальных результатов.



**Индекс  
Вовлеченности**

**Вовлечены ли  
люди?**



**Индекс наличия  
возможностей для  
эффективной  
работы**

**Есть ли у них  
возможности  
работать  
эффективно?**



**Индекс  
эффективности  
руководителя**

**Эффективны ли  
наши  
руководители?**

# 5 НОВЫХ ВОПРОСОВ О СОЦИОКУЛЬТУРНОМ МНОГООБРАЗИИ И РАВНЫХ ВОЗМОЖНОСТЯХ

Вопросы про социокультурном многообразии и равных возможностях

В компании создана среда, где ценятся разные точки зрения .

Руководство моей компании действительно стремится привлекать, развивать и удерживать сотрудников с разнообразным профессиональным опытом и культуральными особенностями.

В компании AB InBev ко всем сотрудникам относятся одинаково и справедливо вне зависимости от их пола, возраста, расы, физических возможностей, вероисповедания или сексуальной ориентации.

Я могу свободно высказывать свои идеи и мнения, даже если они отличаются от других.

Непосредственный руководитель относится ко мне с уважением.

# Аспекты

## Новая Группировка

Вопросы в исследовании сгруппированы по различным аспектам. Т.к. мы исключили из опросника некоторые вопросы, аспекты также были переработаны. Теперь в исследовании 11 групп вопросов:

|   |                              |
|---|------------------------------|
| МЕЧТА и организация АВ InBev                      | Взаимодействие               |
| Старшее руководство в вашем местоположении        | Рабочая среда и безопасность |
| Непосредственный руководитель                     | Открытые вопросы             |
| Коммуникации                                      | Рост и развитие              |
| Производительность                                | Признание и вознаграждение   |
| Социокультурное многообразие и равные возможности |                              |



# Содержание

Для чего мы проводим Опрос  
вовлеченности?

Что нового в Опросе 2017

Результаты

План действий

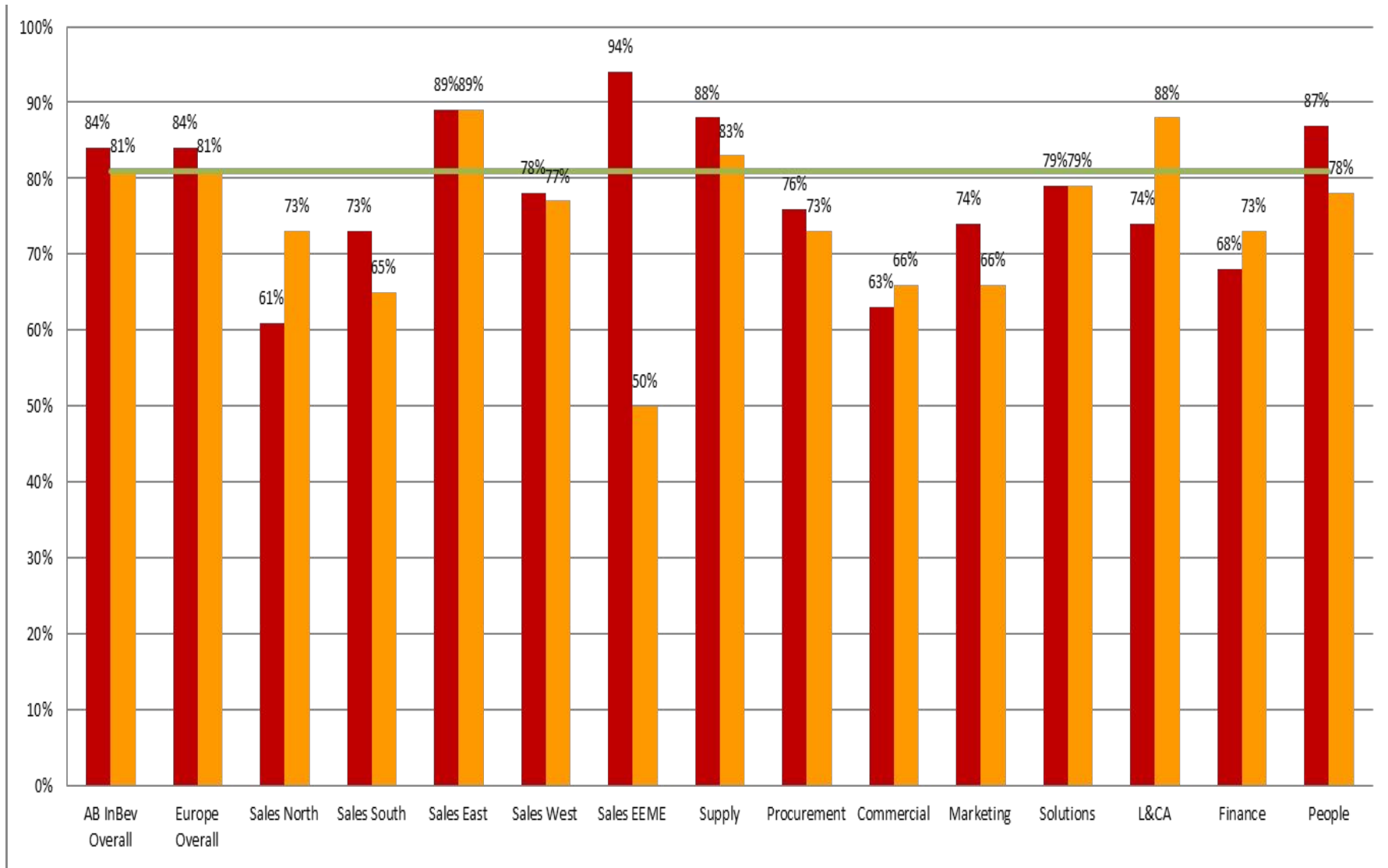


# Результаты Опроса вовлеченности 2017

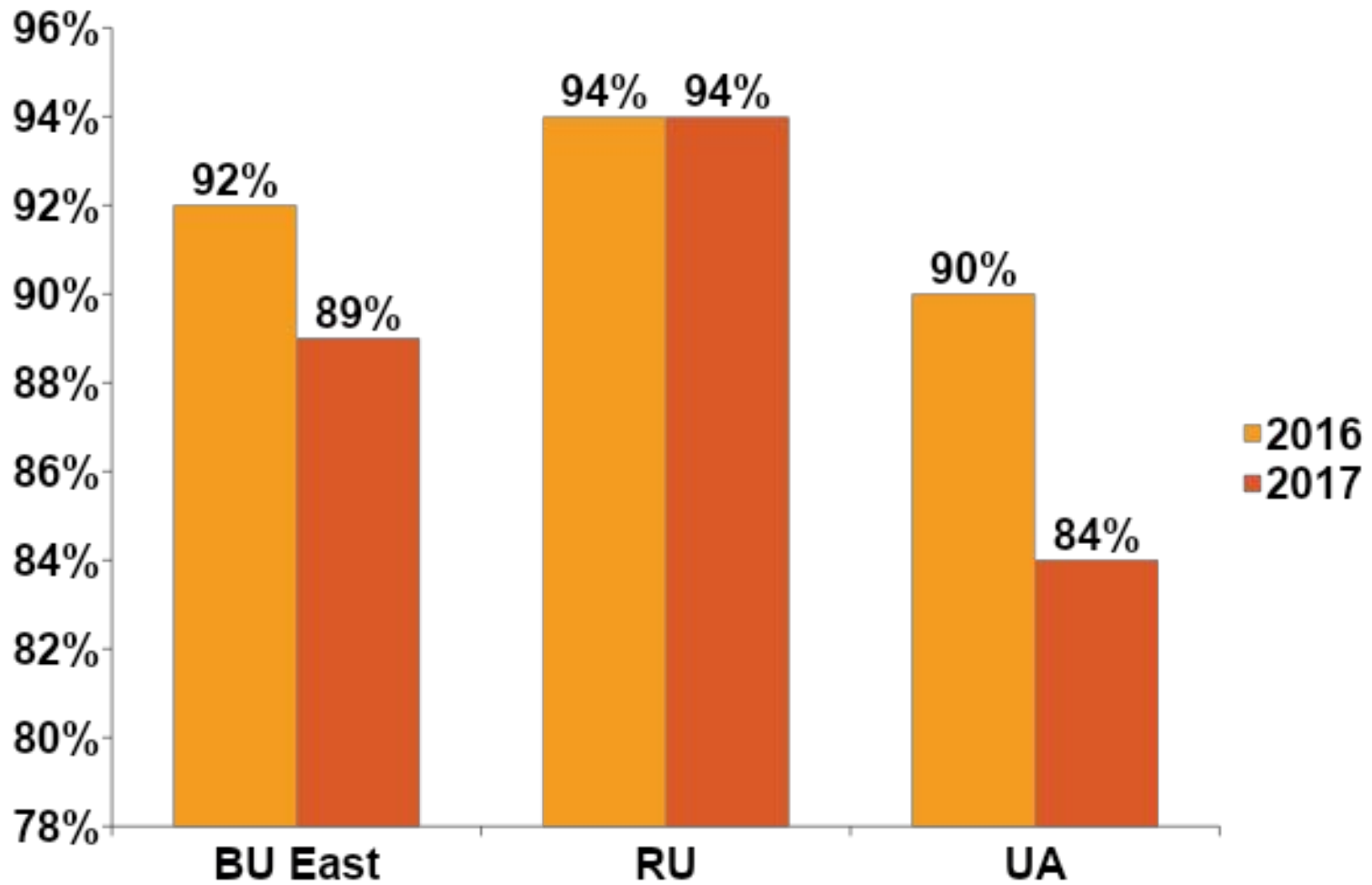
Глобальный индекс вовлеченности упал на 3% по сравнению с прошлым годом. Это обусловлено появлением трёх новых зон и переходом на новый принцип расчета индекса вовлеченности. Тем не менее, уровень вовлеченности до сих пор находится выше 80%, что является отличным результатом.



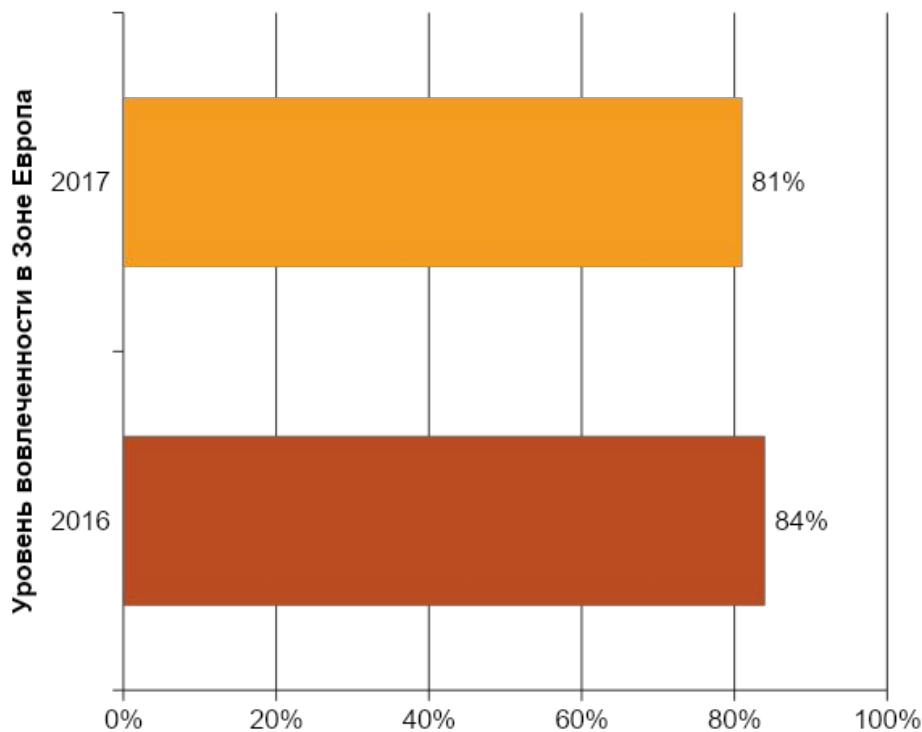
# Результаты Опроса по функциям Зоны Европа



# Результаты Опроса в России и Украине



# Вовлеченность



Индекс  
вовлеченности в  
Зоне Европа в 2017

**81%**



Уровень  
заполняемости в  
2017

**92%**





# Engagement Index Omsk

|              | 2017 г.     | 2016 г.     | 2017 vs 2016 |
|--------------|-------------|-------------|--------------|
| <b>Завод</b> | <b>99%</b>  | <b>99%</b>  | <b>0%</b>    |
| Логистика    | <b>100%</b> | <b>99%</b>  | <b>1%</b>    |
| ПП           | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>0%</b>    |
| СП           | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>0%</b>    |
| УП           | <b>99%</b>  | <b>99%</b>  | <b>0%</b>    |
| ТС           | <b>97%</b>  | <b>99%</b>  | <b>-2%</b>   |
| ОКК          | <b>96%</b>  | <b>100%</b> | <b>-4%</b>   |



## Наибольшие падения

| Вопрос  | 2017 г.    | 2016 г.     | Падение    |
|---|------------|-------------|------------|
| <b>Я с оптимизмом смотрю на будущее компании.</b>   | <b>95%</b> | <b>99%</b>  | <b>-4%</b> |
| Моя работа позволяет мне сохранять баланс между работой и свободным временем.   | <b>96%</b> | <b>98%</b>  | <b>-2%</b> |
| <b>Я горжусь тем, что работаю в компании АВ InBev.</b>  | <b>99%</b> | <b>100%</b> | <b>-1%</b> |
| <b>Я редко думаю о том, чтобы искать работу в другой компании.</b>  | <b>98%</b> | <b>99%</b>  | <b>-1%</b> |
| <b>В целом, я абсолютно удовлетворен компанией, как местом работы.</b>  | <b>99%</b> | <b>100%</b> | <b>-1%</b> |
| Достижение моих целей зависит от моей работы.   | <b>99%</b> | <b>100%</b> | <b>-1%</b> |
| Я располагаю всеми ресурсами, необходимыми для безопасного выполнения своих обязанностей (обучение, оборудование, время и т. д.). | <b>99%</b> | <b>100%</b> | <b>-1%</b> |
| В компании практикуется открытое и честное двухстороннее общение.   | <b>99%</b> | <b>100%</b> | <b>-1%</b> |
| Я чувствую, что у меня есть перспективное будущее в компании.   | <b>97%</b> | <b>98%</b>  | <b>-1%</b> |
| АВ InBev ценит своих сотрудников.   | <b>99%</b> | <b>100%</b> | <b>-1%</b> |

EI!

# Улучшения 2017 vs. 2016 г. Омск



| Вопрос  | 2017 г. | 2016 г. | Изменение, % |
|---|---------|---------|--------------|
| Различные подразделения компании эффективно сотрудничают между собой и работают в команде.                                      | 99%     | 97%     | 2%           |
| Показатель реализации производительности  | 100%    | 99%     | 1%           |
| Все в моем отделе одинаково привержены компании и нацелены на успех.  | 100%    | 99%     | 1%           |
| У меня есть инструменты и ресурсы, необходимые для эффективного выполнения моей работы.   | 100%    | 99%     | 1%           |
| Мой непосредственный руководитель ценит мой вклад в работу подразделения.   | 100%    | 99%     | 1%           |
| Я могу сообщить о неэтичном поведении, не опасаясь санкций.   | 99%     | 98%     | 1%           |
| Я могу свободно высказывать свои идеи и мнения, даже если они отличаются от других.   | 100%    | 99%     | 1%           |
| У меня есть достаточно возможностей для карьерного роста и развития.  | 99%     | 98%     | 1%           |
| Старшее руководство в вашем местоположении  | 100%    | 99%     | 1%           |
| Руководство в моем филиале на виду и доступно.  | 100%    | 99%     | 1%           |
| Я думаю, что руководство в моем филиале ежедневно следует нашим 10 принципам.   | 100%    | 99%     | 1%           |
| Сотрудники моего отдела соблюдают все правила и процедуры безопасности.   | 100%    | 99%     | 1%           |
| У меня безопасное место работы.   | 100%    | 99%     | 1%           |
| Качество предоставления общих услуг хорошее (состояние столовых и раздевалок, личная безопасность, и т.д.)                      | 100%    | 99%     | 1%           |
| Мероприятия по результатам опроса   | 99%     | 98%     | 1%           |
| Я вижу улучшения в работе компании, как результат принятия соответствующих мер на основании опроса вовлеченности прошлого года. | 99%     | 98%     | 1%           |

# Падения 2017 vs. 2016 гг. Омск

| Аспекты                          | Пункт   | 2017 г. | 2016 г. | Изменение, % |
|----------------------------------|---|---------|---------|--------------|
| МЕЧТА и организация АВ InBev     | Я с оптимизмом смотрю на будущее компании.  | 97%     | 99%     | -2%          |
| Индекс вовлеченности сотрудников | Я редко думаю о том, чтобы искать работу в другой компании.   | 98%     | 99%     | -1%          |
| Индекс вовлеченности сотрудников | В целом, я абсолютно удовлетворен компанией, как местом работы.                                     | 99%     | 100%    | -1%          |
| Общение                          | В компании практикуется открытое и честное двухстороннее общение.                                   | 99%     | 100%    | -1%          |
| Рост и развитие                  | У меня есть возможности развивать свои лидерские компетенции.                                       | 99%     | 100%    | -1%          |
| Признание и поощрение            | Принципы вознаграждения, принятые в компании, отмечают сотрудников за выдающиеся результаты работы. | 99%     | 100%    | -1%          |



Фокус на планирование действий по улучшению

# Engagement Index

## Упаковочное производство

| Пункт   | 2017 г. | 2016 г. | d%   |
|---|---------|---------|------|
| Я с оптимизмом смотрю на будущее компании.  | 87%     | 97%     | -10% |
| Я редко думаю о том, чтобы искать работу в другой компании.   | 97%     | 100%    | -3%  |
| Если бы представилась такая возможность, я бы предпочел снова работать с моим непосредственным руководителем. | 97%     | --      |      |
| МЕЧТА и организация AB InBev  | 97%     | --      |      |
| В компании создана среда, где ценятся разные точки зрения.  | 97%     | --      |      |

Возможные действия для внесения в AL:

- Обсуждение с операторами прогресса слияния с Efes
- Проводить сравнения уровня з/п аналогичных позиций и пакета компенсаций и льгот с другими компаниями Омска
- Создать анонимный опрос для получения фидбека от операторов



# Engagement Index

## Упаковочное производство - руководители

| Пункт   | 2017 г. | 2016 г. | d%   |
|---|---------|---------|------|
| Я редко думаю о том, чтобы искать работу в другой компании.                                 | 78%     | 100%    | -22% |
| Моя работа позволяет мне сохранять баланс между работой и свободным временем.               | 67%     | 89%     | -22% |
| Я с оптимизмом смотрю на будущее компании.  | 78%     | 89%     | -11% |
| Я чувствую поддержку со стороны компании в процессе адаптации к организационным изменениям. | 89%     | 100%    | -11% |
| В компании практикуется открытое и честное двухстороннее общение.                           | 89%     | 100%    | -11% |
| AB InBev ценит своих сотрудников.   | 89%     | 100%    | -11% |
| Мой непосредственный руководитель заботится о моей безопасности.                            | 89%     | 100%    | -11% |
| Индекс вовлеченности сотрудников  | 89%     | 94%     | -5%  |
| Общение   | 89%     | 94%     | -5%  |
| Рабочая среда и безопасность  | 93%     | 96%     | -3%  |



# Engagement Index

## Техническая служба

| Пункт   | 2017 г. | 2016 г. | d%  |
|---|---------|---------|-----|
| Я чувствую, что у меня есть перспективное будущее в компании.                 | 94%     | 98%     | -4% |
| Моя работа позволяет мне сохранять баланс между работой и свободным временем. | 96%     | 100%    | -4% |
| В целом, я абсолютно удовлетворен компанией, как местом работы.               | 96%     | 99%     | -3% |
| Индекс вовлеченности сотрудников  | 97%     | 99%     | -2% |
| Я редко думаю о том, чтобы искать работу в другой компании.                   | 96%     | 97%     | -1% |

### Возможные действия для внесения в AL:

- Проводить сравнения уровня з/п аналогичных позиций и пакета компенсаций и льгот с другими компаниями Омска
- Создать анонимный опрос для получения фидбека от операторов
- Запланировать 1-2-1 с операторами для обсуждения карьерных ожиданий и перспектив роста



# Engagement Index

## Служба контроля качества

| Пункт   | 2017 г. | 2016 г. | d%   |
|---|---------|---------|------|
| Мой непосредственный руководитель регулярно предоставляет обратную связь о том, как я работаю.                                  | 88%     | 100%    | -12% |
| Я важен моему непосредственному руководителю не только как сотрудник, но и как личность.  | 88%     | 100%    | -12% |
| Мой непосредственный руководитель ценит мой вклад в работу подразделения.   | 88%     | 100%    | -12% |
| Я чувствую, что у меня есть перспективное будущее в компании.   | 88%     | 100%    | -12% |
| Мероприятия по результатам опроса   | 88%     | 100%    | -12% |
| Я вижу улучшения в работе компании, как результат принятия соответствующих мер на основании опроса вовлеченности прошлого года. | 88%     | 100%    | -12% |

### Возможные действия для внесения в AL:

- Запланировать 1-2-1 сессии для предоставления ОС по результатам работы сотрудников, обсуждения их карьерных ожиданий и перспектив роста
- Запланировать обсуждение результатов опроса



# Engagement Index

## Служба контроля качества

| Пункт   | 2017 г. | 2016 г. | d%   |
|---|---------|---------|------|
| Мой непосредственный руководитель регулярно предоставляет обратную связь о том, как я работаю.                                  | 88%     | 100%    | -12% |
| Я важен моему непосредственному руководителю не только как сотрудник, но и как личность.  | 88%     | 100%    | -12% |
| Мой непосредственный руководитель ценит мой вклад в работу подразделения.   | 88%     | 100%    | -12% |
| Я чувствую, что у меня есть перспективное будущее в компании.   | 88%     | 100%    | -12% |
| Мероприятия по результатам опроса   | 88%     | 100%    | -12% |
| Я вижу улучшения в работе компании, как результат принятия соответствующих мер на основании опроса вовлеченности прошлого года. | 88%     | 100%    | -12% |

|   |     |
|---|-----|
| Manager Effectiveness Index   | 89% |
| Если бы представилась такая возможность, я бы предпочел снова работать с моим непосредственным руководителем. | 88% |
| В компании создана среда, где ценятся разные точки зрения.  | 88% |

### Возможные действия для внесения в AL:

- Запланировать 1-2-1 сессии для предоставления ОС по результатам работы сотрудников, обсуждения их карьерных ожиданий и перспектив роста
- Запланировать обсуждение результатов опроса





# Engagement Index

## Логистика

| Пункт   | 2017 г. | 2016 г. | d%  |
|---|---------|---------|-----|
| У меня есть инструменты и ресурсы, необходимые для эффективного выполнения моей работы. | 99%     | 100%    | -1% |
| Мой непосредственный руководитель поощряет командную работу.                            | 99%     | 100%    | -1% |
| У меня есть возможности развивать свои технические навыки и функциональные компетенции. | 99%     | 100%    | -1% |
| У меня есть возможности развивать свои лидерские компетенции.                           | 99%     | 100%    | -1% |

### Возможные действия для внесения в AL:

- Запланировать 1-2-1 сессии для предоставления ОС по результатам работы сотрудников, обсуждения их карьерных ожиданий и перспектив роста
- Провести опрос для выявления инструментов и ресурсов, которых не хватает для эффективного выполнения работы



# Engagement Index

## Завод (применимо для СП и ПП)

| Пункт   | 2017 г. | 2016 г. | d%  |
|---|---------|---------|-----|
| Я с оптимизмом смотрю на будущее компании.  | 97%     | 99%     | -2% |
| Я редко думаю о том, чтобы искать работу в другой компании.   | 98%     | 99%     | -1% |
| В целом, я абсолютно удовлетворен компанией, как местом работы.                                     | 99%     | 100%    | -1% |
| В компании практикуется открытое и честное двухстороннее общение.                                   | 99%     | 100%    | -1% |
| У меня есть возможности развивать свои лидерские компетенции.                                       | 99%     | 100%    | -1% |
| Принципы вознаграждения, принятые в компании, отмечают сотрудников за выдающиеся результаты работы. | 99%     | 100%    | -1% |

### Возможные действия для внесения в AL:

- Запланировать 1-2-1 сессии для предоставления ОС по результатам работы сотрудников, обсуждения их карьерных ожиданий и перспектив роста
- Провести опрос для выявления инструментов и ресурсов, которых не хватает для эффективного выполнения работы
- Проводить сравнения уровня з/п аналогичных позиций и пакета компенсаций и льгот с другими компаниями Омска
- Создать анонимный опрос для получения фидбека от операторов



# Ключевые вопросы

Ключевые вопросы - это вопросы, которые имеют самую тесную взаимосвязь с индексом вовлеченности именно вашей команды. Они определяются с помощью использования корреляционного анализа.

- Каждый отчёт содержит 5 ключевых вопросов
- Ключевые вопросы возможно определить только для команд, в которых больше 30 человек
- Создание действий для ключевых вопросов в наибольшей степени влияют на рост общего индекса вовлеченности
- Важно! Ключевые вопросы не обязательно оценены ниже всего

# Наибольшие улучшения/ухудшения по сравнению с 2016 годом по нашей команд

| НАИБОЛЬШЕЕ УЛУЧШЕНИЕ С 2016**<br>(Если поле пустое, то ретроспективные данные по 2016 году)          | Результаты команды 2017 | Прогресс к 2016* | В сравнении с Зоной 2017 |
|--|-------------------------|------------------|--------------------------|
| [42. Мой непосредственный руководитель регулярно предоставляет обратную связь о том, как я работаю.] | XX%                     | +XX              | -XX                      |
| [42. Мой непосредственный руководитель регулярно предоставляет обратную связь о том, как я работаю.] | XX%                     | +XX              | -XX                      |
| [42. Мой непосредственный руководитель регулярно предоставляет обратную связь о том, как я работаю.] | XX%                     | +XX              | -XX                      |
| [42. Мой непосредственный руководитель регулярно предоставляет обратную связь о том, как я работаю.] | XX%                     | +XX              | -XX                      |
| [42. Мой непосредственный руководитель регулярно предоставляет обратную связь о том, как я работаю.] | XX%                     | +XX              | -XX                      |

| НАИБОЛЬШЕЕ УХУДШЕНИЕ С 2016**<br>(Если поле пустое, то ретроспективные данные по 2016 году)          | Результаты команды 2017 | Прогресс к 2016* | В сравнении с Зоной 2017 |
|--|-------------------------|------------------|--------------------------|
| [42. Мой непосредственный руководитель регулярно предоставляет обратную связь о том, как я работаю.] | XX%                     | -XX              | -XX                      |
| [42. Мой непосредственный руководитель регулярно предоставляет обратную связь о том, как я работаю.] | XX%                     | -XX              | -XX                      |
| [42. Мой непосредственный руководитель регулярно предоставляет обратную связь о том, как я работаю.] | XX%                     | -XX              | -XX                      |
| [42. Мой непосредственный руководитель регулярно предоставляет обратную связь о том, как я работаю.] | XX%                     | -XX              | -XX                      |
| [42. Мой непосредственный руководитель регулярно предоставляет обратную связь о том, как я работаю.] | XX%                     | -XX              | -XX                      |

Данные находятся в твоем PPT отчете, который можно скачать из Kenexa

Пожалуйста, используй данные по своей команде

# Следующие шаги






На прошлой неделе все руководители, у которых в подчинении 5 и больше сотрудников, получили письмо, которое вы видите ниже. Можно говорить о том, что теперь у них есть все инструменты для того, чтобы двигаться дальше по Циклу вовлеченности, а именно:

- Скачать результаты и проанализировать их – до конца февраля
- Обсудить результаты и план действий с вышестоящим руководителем – до конца февраля
- Провести встречи по вовлеченности с командой (используя презентацию из письма) и определить план действий – до 15 марта
- Внести план действий в Kenexa – строго до 30 марта

**ABInBev** Как работать с результатами Опроса вовлеченности ???

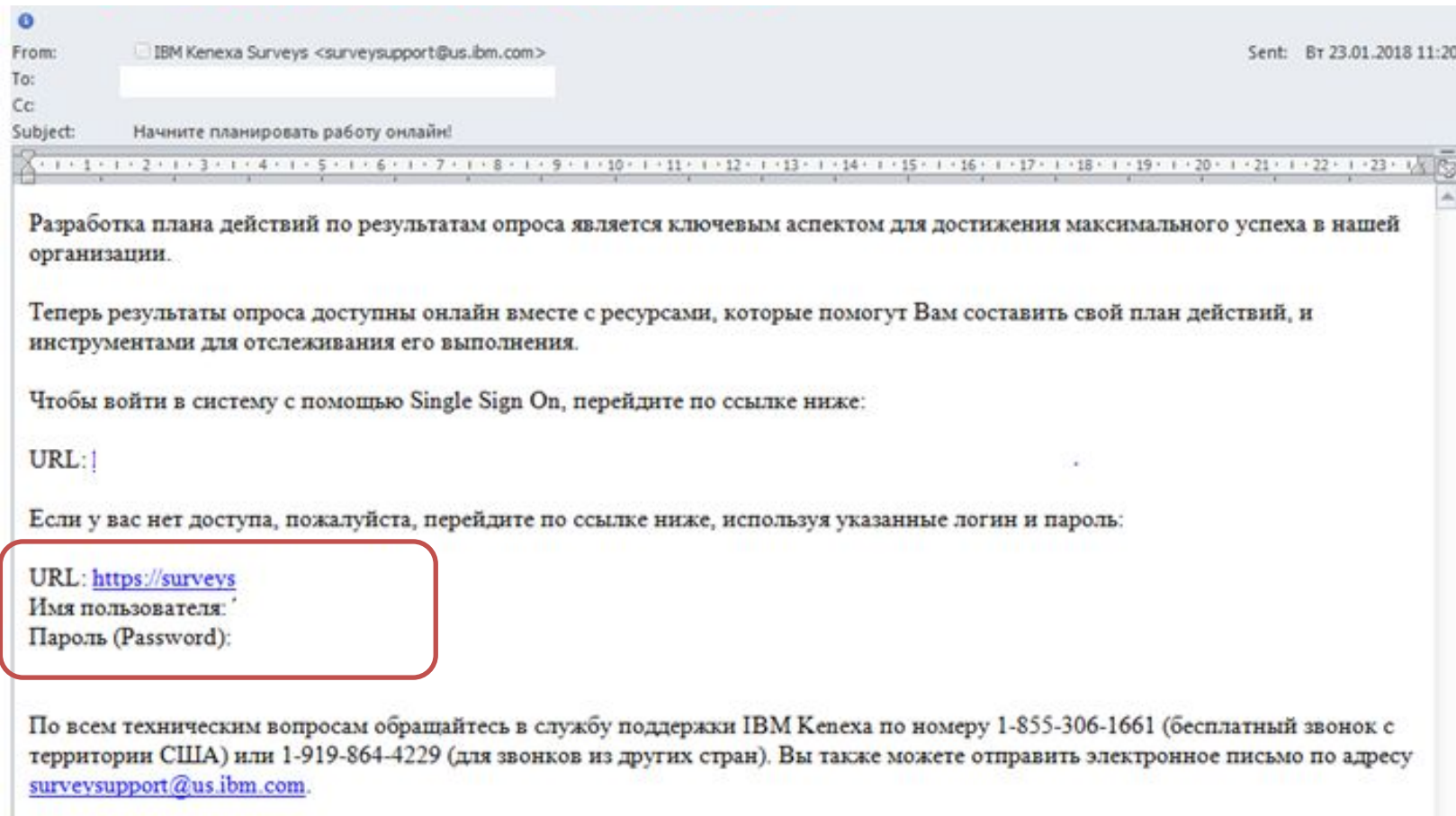
Как руководитель, в январе ты получил письмо от IBM Kenexa. В нем была ссылка на отчет с результатами Опроса вовлеченности для твоей команды и твоего подразделения. Предлагаем тебе детальное руководство по работе с этим отчетом и план дальнейших шагов.

По ссылке в письме от IBM Kenexa ты попадешь в систему ViewPoint. В ней ты найдешь отчеты, в которых содержатся данные обо всех индексах, изменениях ключевых показателей и результатах по отдельным вопросам. Ты можешь скачать отчеты в четырех различных форматах:

| PowerPoint  | PDF   | Excel   | Комментарии  |
|---|---|---|--|
| <br>  | <br>      | <br>            | <br> |
| <p>Данный отчет дает общее представление о вовлеченности твоей команды с разбивкой по категориям.</p> <p>➤ Индекс вовлеченности<br/>➤ Вопросы, по которым отмечен самый</p> | <p>С помощью отчета в формате pdf ты можешь увидеть все результаты по отдельным вопросам для твоей команды в сравнении с AB InBev и Зоной Европа. Здесь также представлены:</p> | <p>Отчет в Excel дает тебе полное представление о результатах по каждому вопросу. Данный отчет также позволяет применить фильтры и другие возможности Excel. В отчете ты увидишь:</p> | <p>Ты можешь сделать выгрузку всех комментариев, которые оставили твои подчиненные. Комментарии сгруппированы по аспектам.</p>   |

# Следующие шаги

Логин и пароль для входа в систему были высланы каждому отдельным ПИСЬМОМ



# Содержание

Для чего мы проводим Опрос  
вовлеченности?

Что нового в Опросе 2017

Результаты

План действий



# График 2018

Используй этот шаблон, чтобы сообщить результаты своей команде и упростить создание плана действий



23 января

Результаты доступны для всех



31 января

Каскадирование результатов для МанКома Зоны Европа



Сейчас мы здесь



Как можно скорее

Встреча с твоим руководителем для обсуждения результатов опроса



До 30 марта

Каскадирование результатов и обсуждение планов для всех команд



До 30 марта

Загрузка плана действий в систему ViewPoint



До 1 июня

Проведение промежуточных опросов



Сентябрь

Личные встречи со стратегическими бизнес-партнерами (SBP)



# Ключевые аспекты создания плана действий

**Качество vs Количество** – метод который следует использовать, чтобы определить действия для вашей команды:

- Определите **от 3 до максимум 5** конкретных **действий по SMART**.
- Привяжите их к **4 вопросам вовлеченности, единым для всех, и Приоритетным пунктам вовлеченности, выделенным в каждом отчете для конкретной команды**, поскольку они являются ключевым фактором для оценки вовлеченности команды.
- Обозначьте **значимые SMART действия**, которые внесут ценный вклад в повышение индекса вовлеченности вашей команды

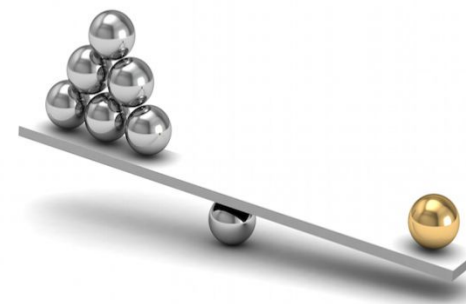
## 4 вопроса вовлеченности

Я горжусь тем, что работаю в АБ ИнБев.

Я бы рекомендовал АБ InBev как отличного работодателя.

Я редко думаю о том, чтобы искать работу в другой компании.

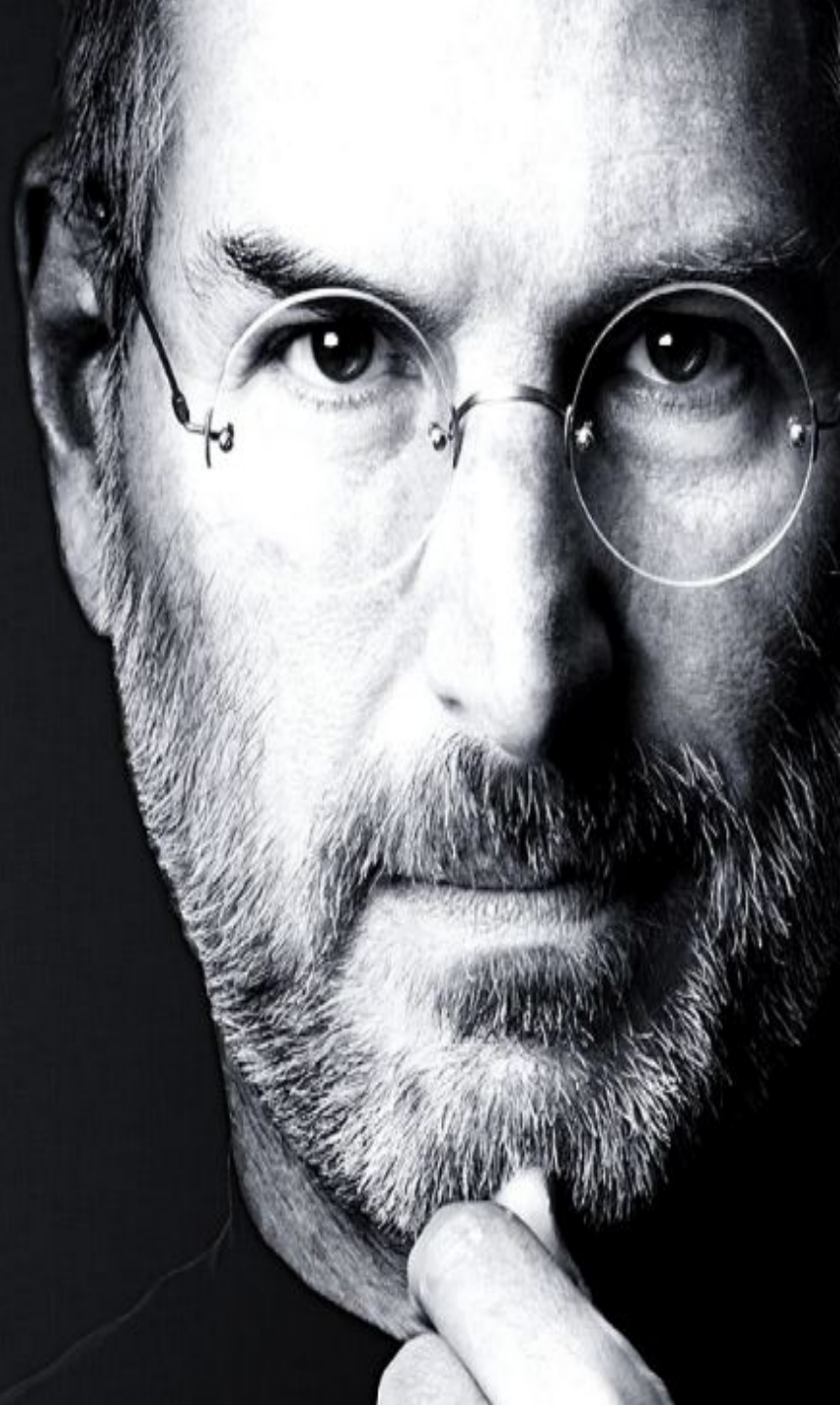
В целом, я абсолютно удовлетворен



**Все действия должны быть внесены в систему ViewPoint до 30 марта 2018!**

**«Качество  
важнее  
количества»**

*Стив Джобс*



# Вовлеченность

Загрузи план действий в Kenexa до 30 марта. Не знаешь, как? Спроси у своего People партнера.

| # | Действие | Ответственный | Срок |
|---|----------|---------------|------|
| 1 |          |               |      |
| 2 |          |               |      |
| 3 |          |               |      |
| 4 |          |               |      |
| 5 |          |               |      |

# Следующие

## шаги

№.1 →

№.2



№.3

План действий, составленный по принципу SMART, загружен в систему

Ключевые вопросы вовлеченности. Низкие и высокие показатели. Другое...





Department

### Action Plan



Good survey results can help us continue to improve the project.



|                  |                           |               |                              |                       |       |        |
|------------------|---------------------------|---------------|------------------------------|-----------------------|-------|--------|
|                  | Questions raised/answered | Our best/bits | How well/keeping these going | How to measure/target |       |        |
| Schedule         | May.5                     | Jun.6         | Jul.7                        | Aug.8                 | Sep.9 | Oct.10 |
| Specific Targets |                           |               |                              |                       |       |        |



Review engagement items, find out the "major factor Driver" and improve it together.

|   |                |               |        |       |       |       |        |  |  |
|---|----------------|---------------|--------|-------|-------|-------|--------|--|--|
| 1 | Action Item    | Detail Action | Target | Owner |       |       |        |  |  |
|   | Target Program | May.5         | Jun.6  | Jul.7 | Aug.8 | Sep.9 | Oct.10 |  |  |
| 2 | Action Item    | Detail Action | Target | Owner |       |       |        |  |  |
|   | Target Program | May.5         | Jun.6  | Jul.7 | Aug.8 | Sep.9 | Oct.10 |  |  |
| 3 | Action Item    | Detail Action | Target | Owner |       |       |        |  |  |
|   | Target Program | May.5         | Jun.6  | Jul.7 | Aug.8 | Sep.9 | Oct.10 |  |  |

### After Engagement Survey

We will focus on ( ) in future journey.



Скачай шаблон плана действий, который поможет тебе отслеживать статус его выполнения, [по этой ссылке](#).

# Ссылки:

1. Система Viewpoint для скачивания отчетов и загрузки плана действий:  
<https://surveys.kenexa.com/ABI2017/tools/default.asp>