

Июль 2011

---

# Вовлечённость сотрудников ФГУП «ГНЦ РФ – Физико-энергетический институт имени А.И. Лейпунского»

To protect the confidential and proprietary information included in this material, it may not be disclosed or provided to any third parties without the approval of Aon Hewitt.



# Основная информация об исследовании

## Цели

- Получить ясное понимание о том, как сотрудники воспринимают компанию
- Определить, какие факторы влияют на мотивацию сотрудников и в какой степени сотрудники удовлетворены и мотивированы. Также понять, как эти факторы связаны друг с другом
- Выявить тенденции, связанные с мотивацией сотрудников
- Предоставить бенчмарки

## Опрос

бумага

## Кто участвовал в исследовании

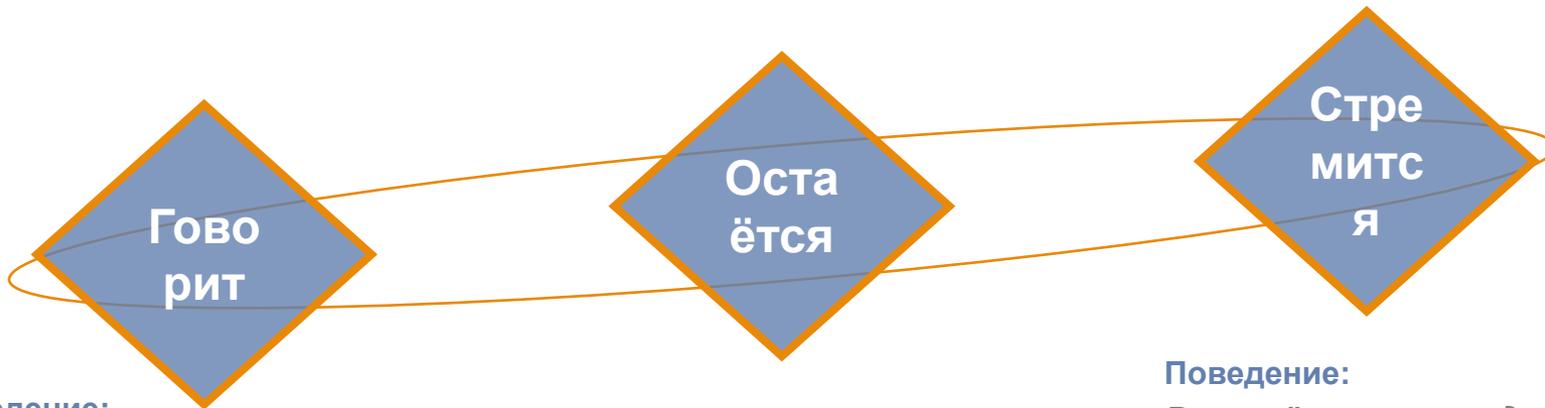
620 сотрудников

## Контакты

Сергей Львов [s.lvov@axesmg.ru](mailto:s.lvov@axesmg.ru)  
Елена Семянистая: [e.sem@axesmg.ru](mailto:e.sem@axesmg.ru)  
Ярослав Бурдек [jaroslav.burdek@aonhewitt.com](mailto:jaroslav.burdek@aonhewitt.com)

# Модель вовлечённости

- Высокая вовлеченность – это совокупность трех поведенческих индикаторов – готовность сотрудников позитивно отзываться о компании, продолжать в ней работать и готовность показывать исключительные результаты для успеха компании.
- Уровень вовлечённости определяется на основе ответов сотрудников на 6 вопросов:



## Поведение:

*Вовлечённые сотрудники всегда позитивно отзываются о компании потенциальным сотрудниками и клиентам*

## Вопросы:

- Когда мне предоставляется возможность, я очень хорошо отзываюсь о работе в этой организации.
- Я без сомнения рекомендовал бы нашу организацию своему другу, ищущему работу.

## Поведение:

*Вовлечённые сотрудники действительно хотят быть сотрудниками компании*

## Вопросы:

- Потребуется серьёзные причины для того, чтобы заставить меня уйти из нашей организации.
- Я редко думаю о том, чтобы уйти из организации и работать в другом месте.

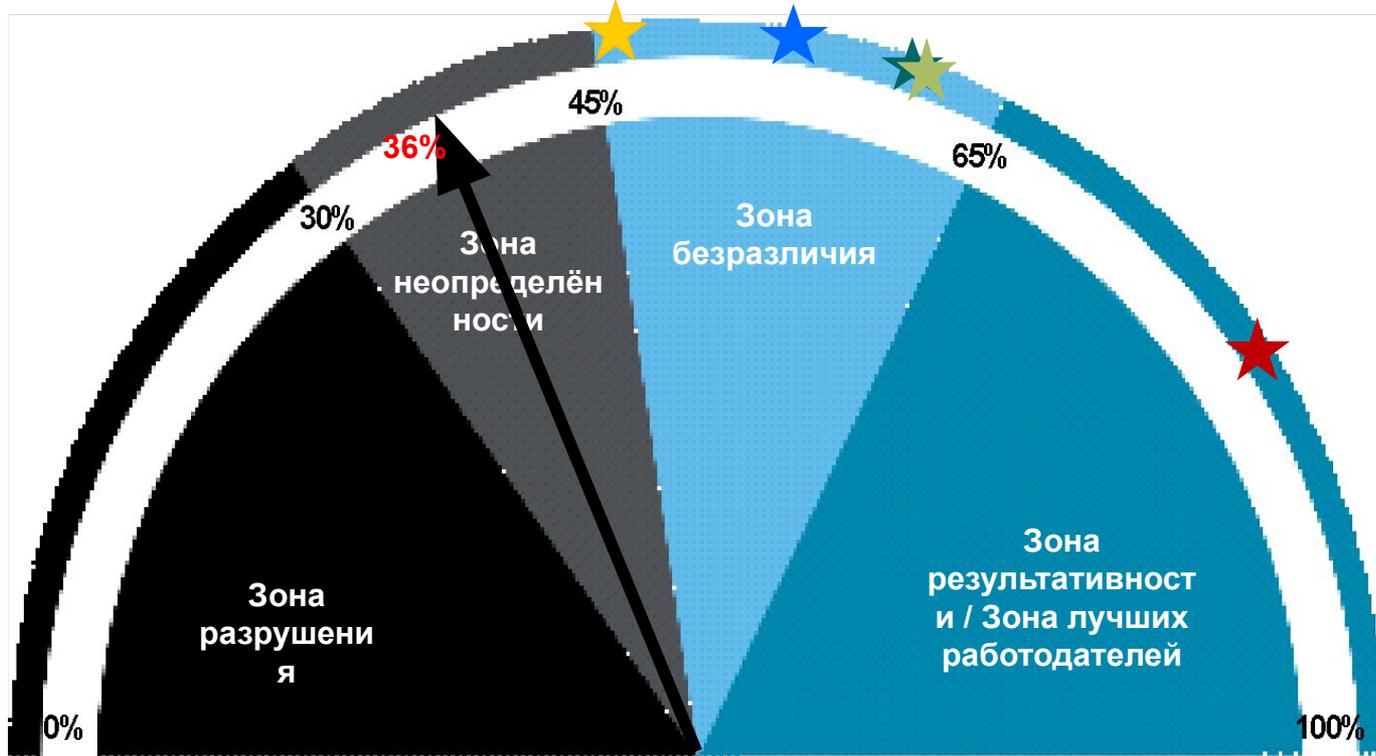
## Поведение:

*Вовлечённые сотрудники прилагают дополнительные усилия, чтобы способствовать успеху бизнеса*

## Вопросы:

- Наша организация вдохновляет меня ежедневно делать свою работу как можно лучше.
- Наша организация мотивирует меня достигать большего, чем необходимо для формального выполнения моих обязанностей.

# Приборная панель вовлечённости



Источник: База данных Aon Hewitt 2011

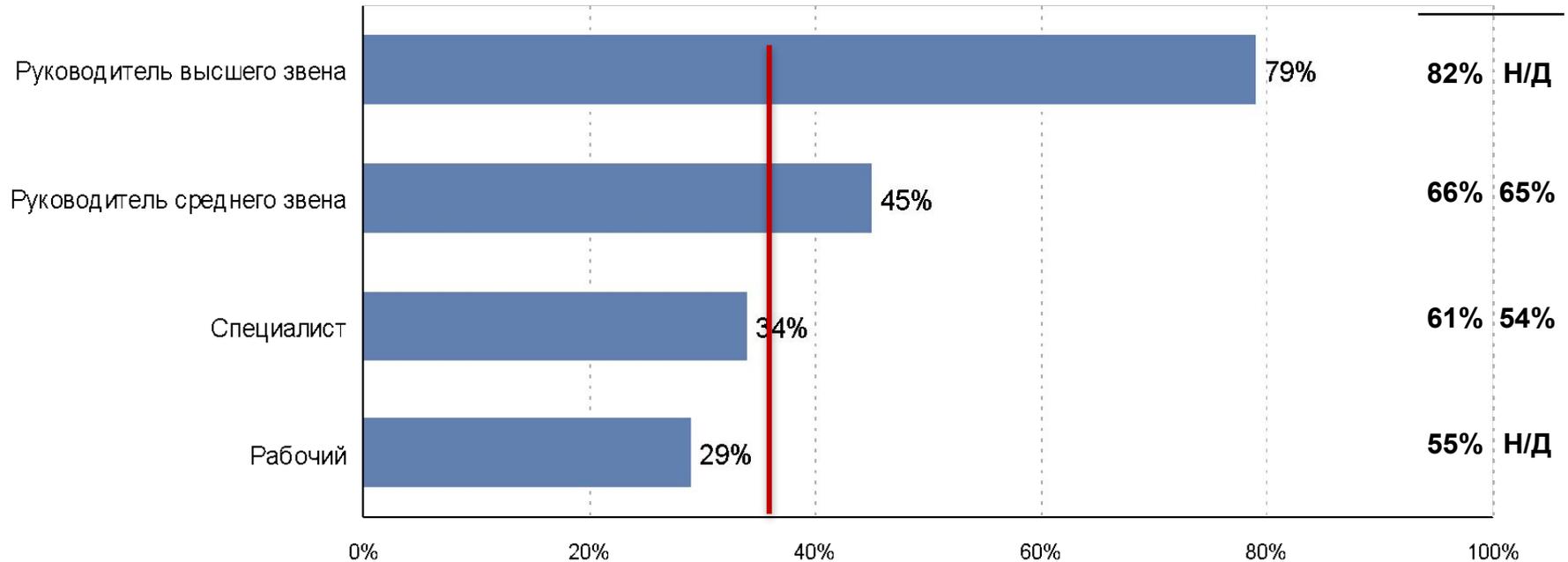
# Вовлечённость — результаты по вопросам

Россия Европа Европа  
 Средне Средне Энерге  
 е 2010 е 2010 тика



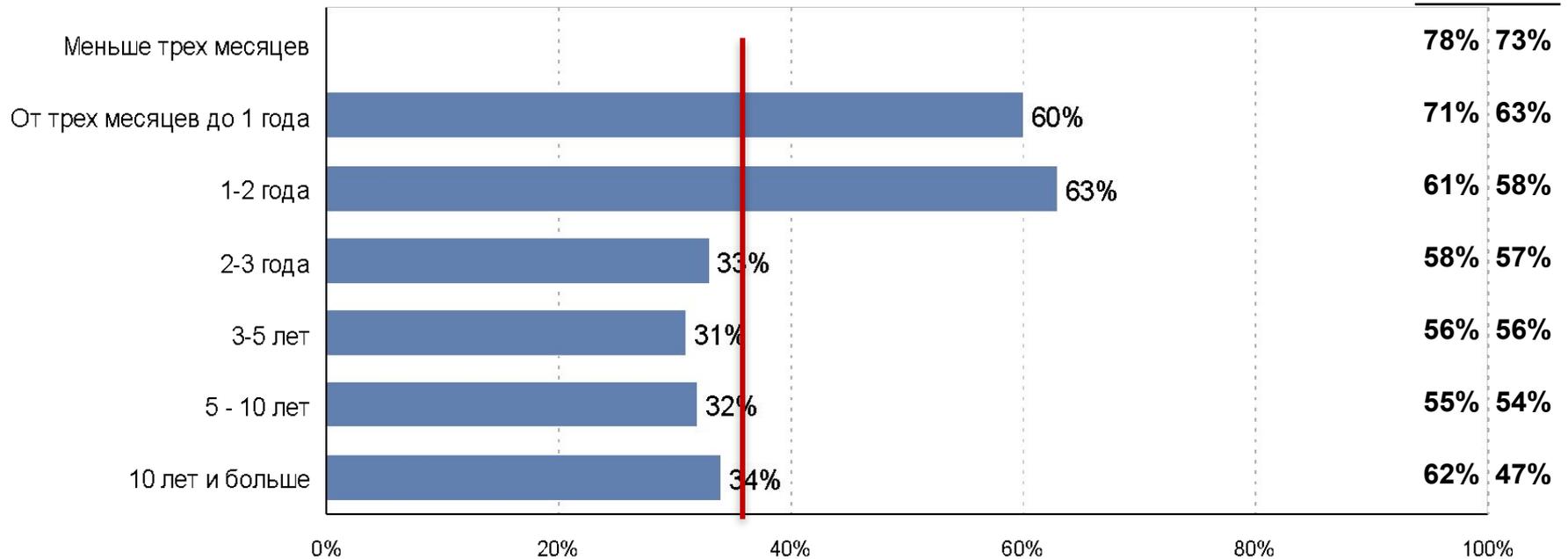
# Вовлечённость по должностному уровню

Россия,  
Отрасль  
Среднее  
ее  
2010

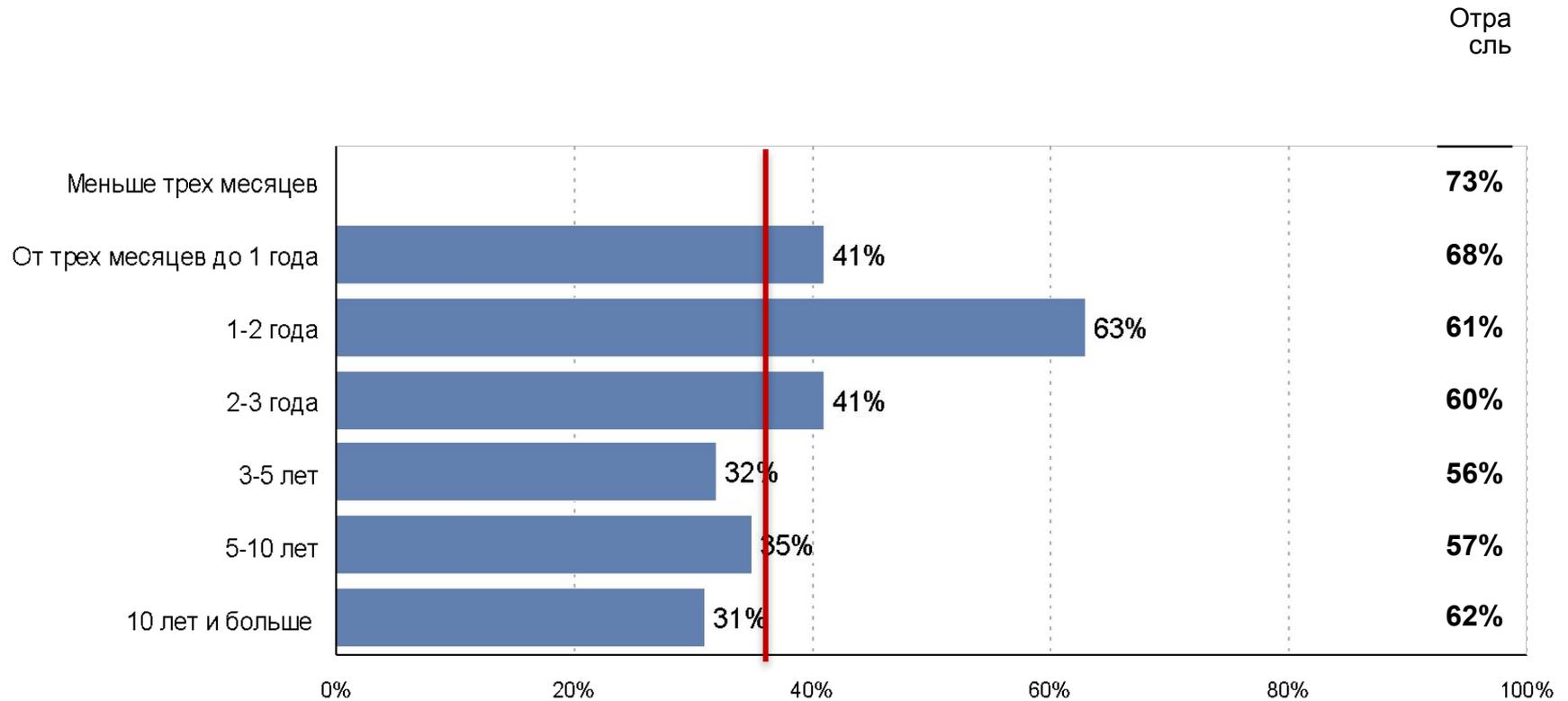


# Вовлечённость по стажу в этой организации

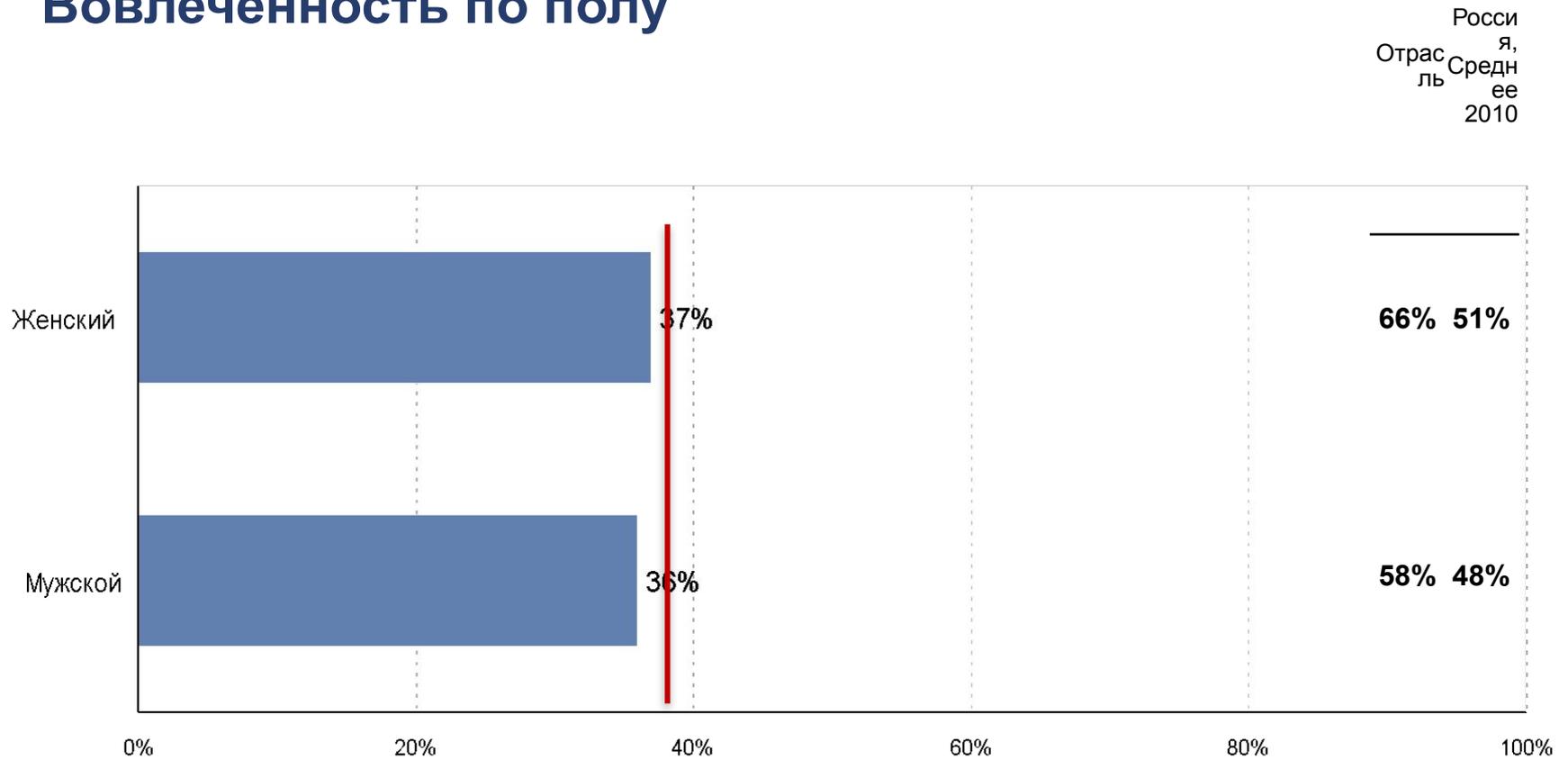
Россия,  
Отрасль  
Среднее  
ее  
2010



## Вовлечённость по стажу в этом подразделении

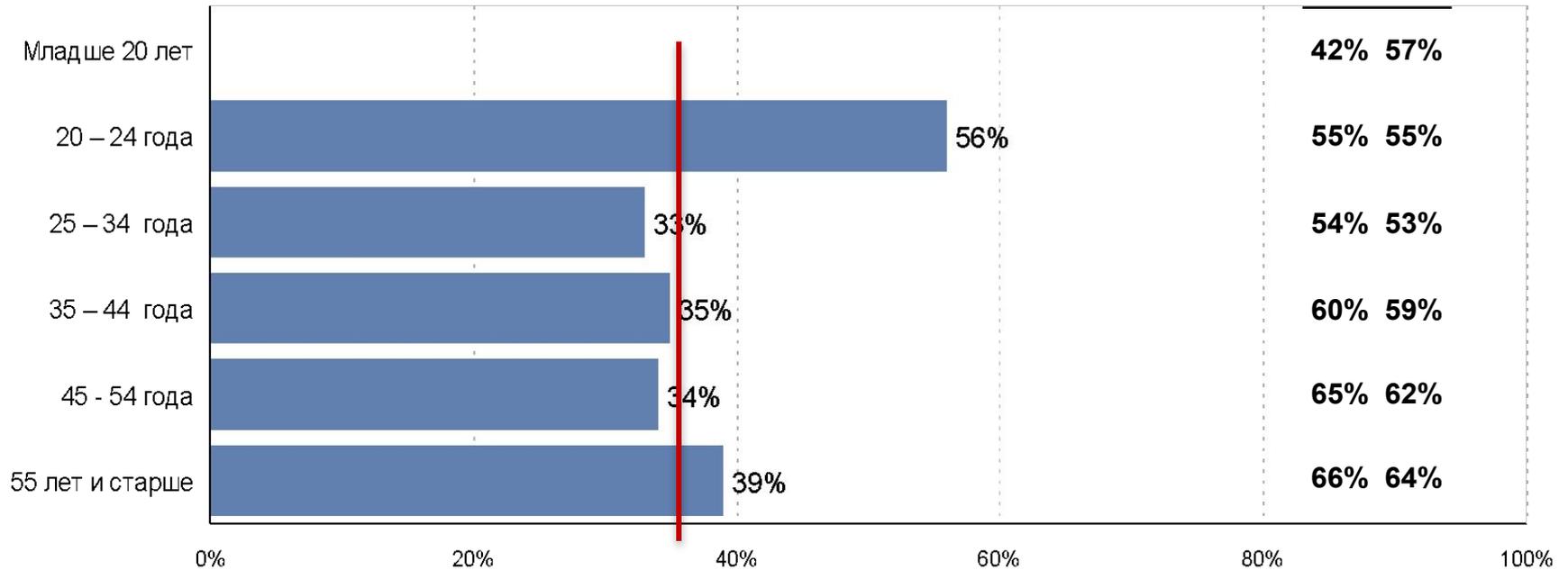


# Вовлечённость по полу



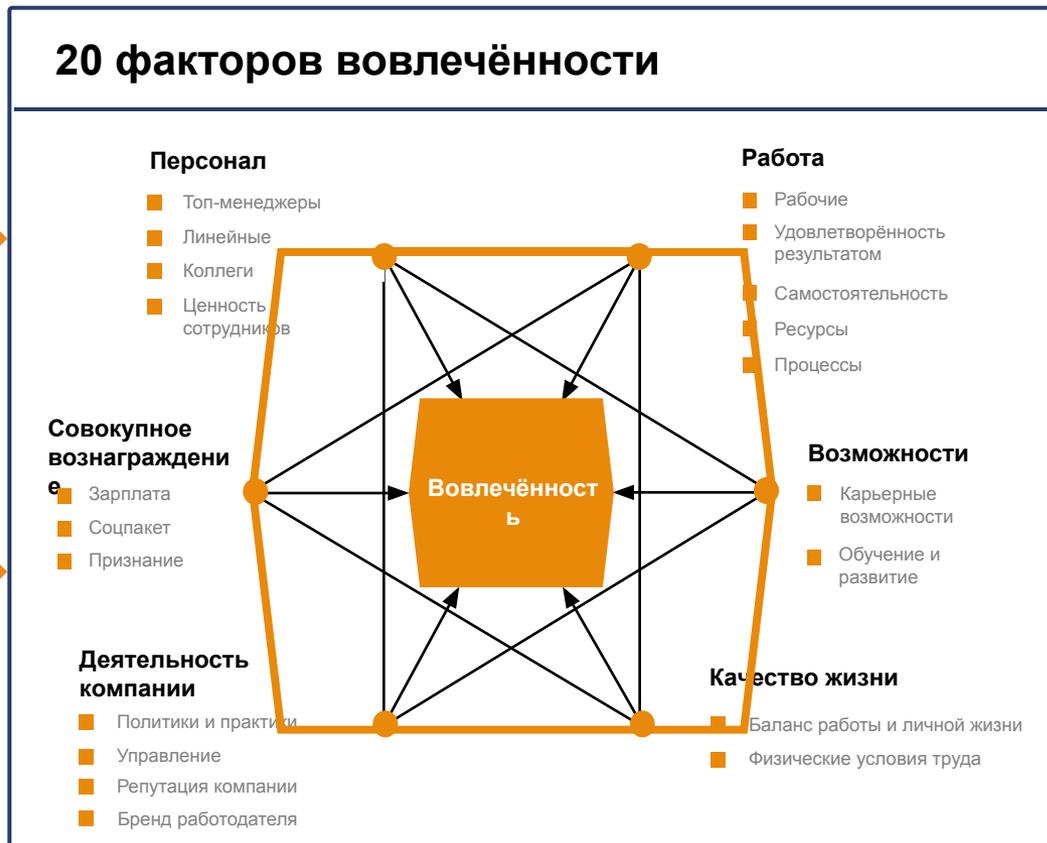
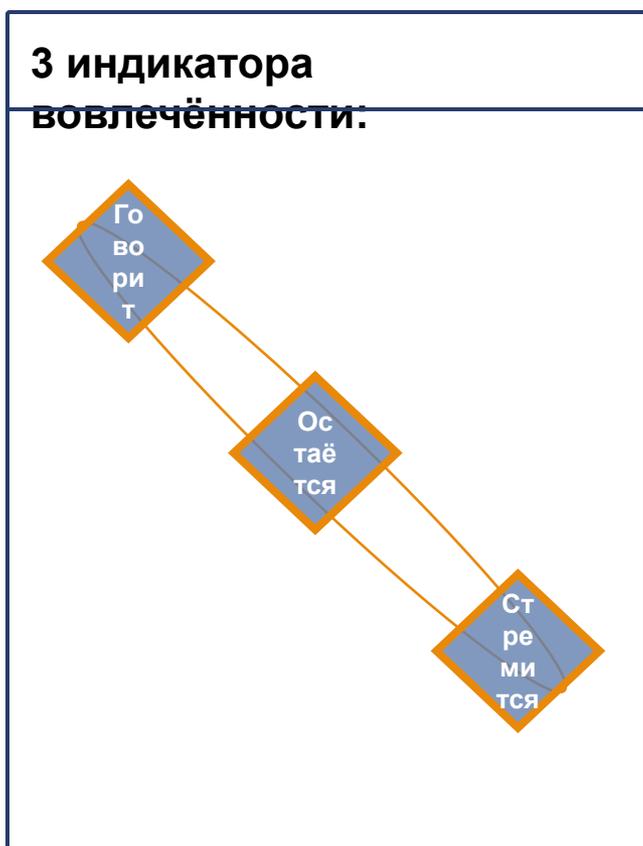
## Вовлечённость по возрасту

Россия,  
Отрасль  
Среднее  
2010

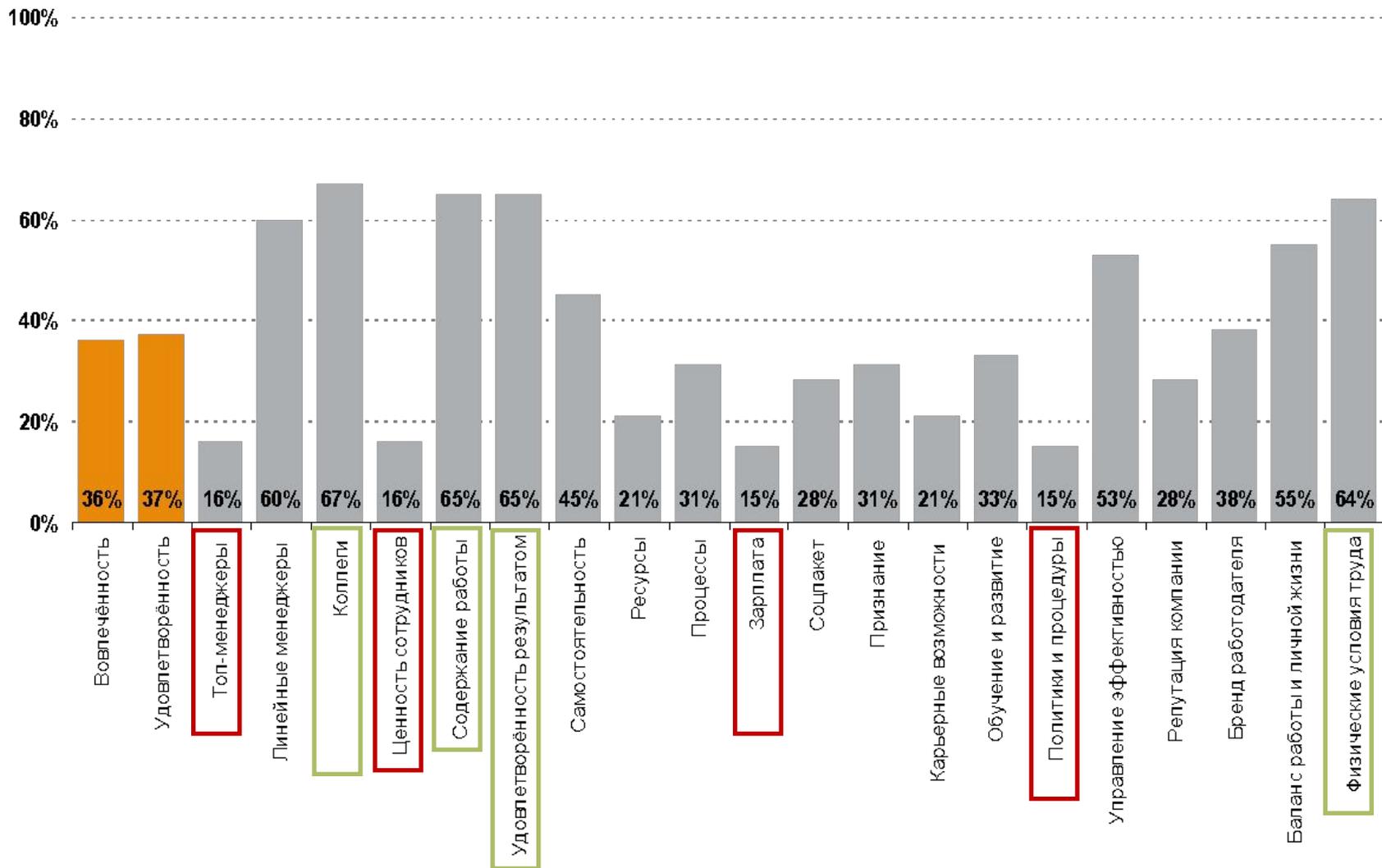


# Факторы вовлечённости в модели Aon Hewitt

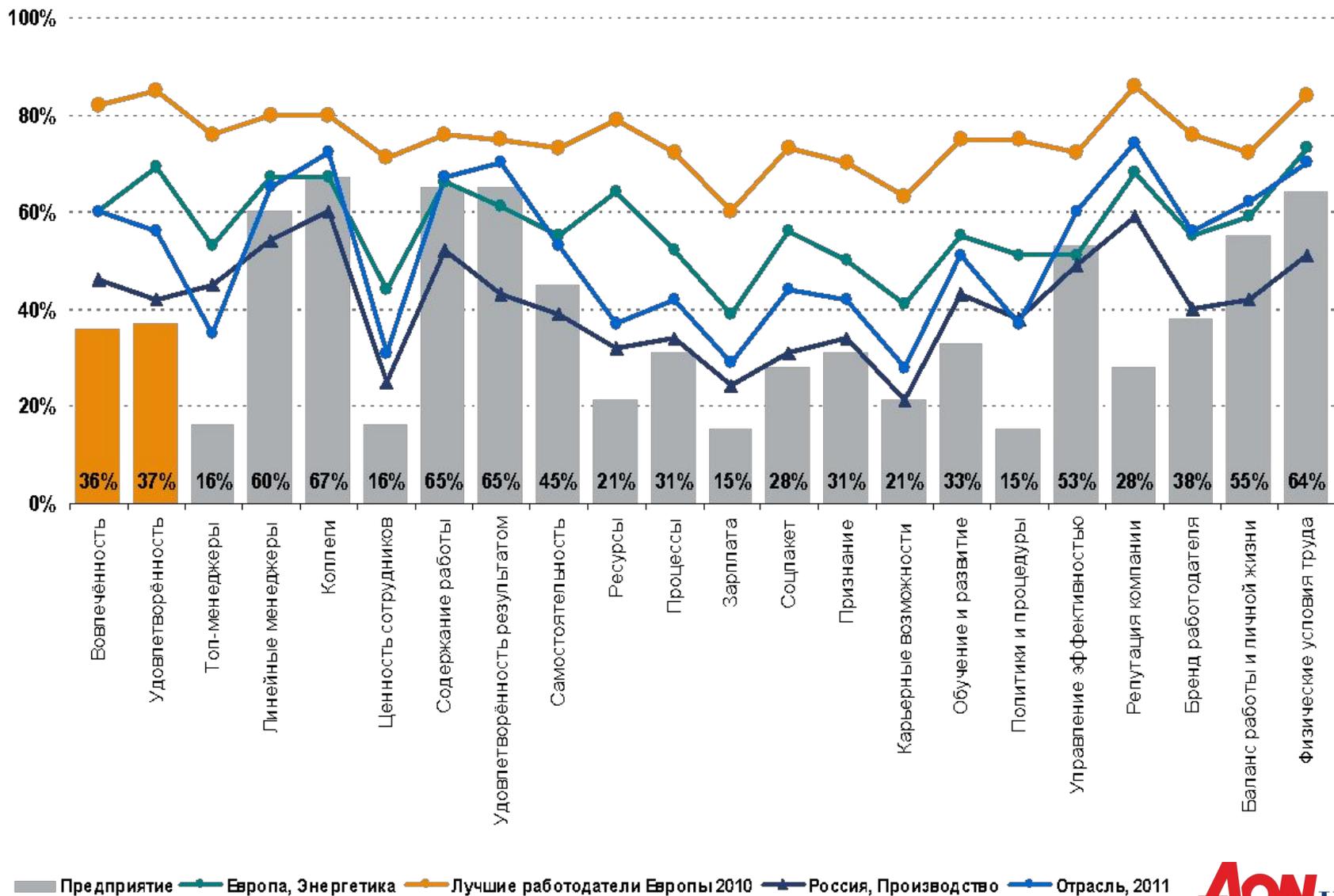
- Для лучшего понимания ситуации необходимо не только понять уровень вовлечённости, но также и определить, какие действия будут эффективными для повышения их вовлечённости. Это является важнейшей частью модели вовлечённости Aon Hewitt .
- Исследования Aon Hewitt показали, что есть факторы вовлечённости, работа с которыми может повысить вовлечённость сотрудников. Модель вовлечённости даёт возможность ранжировать области для улучшений на основании их потенциального влияния на вовлечённость.



# Факторы вовлечённости



# Факторы вовлечённости – Бенчмарки

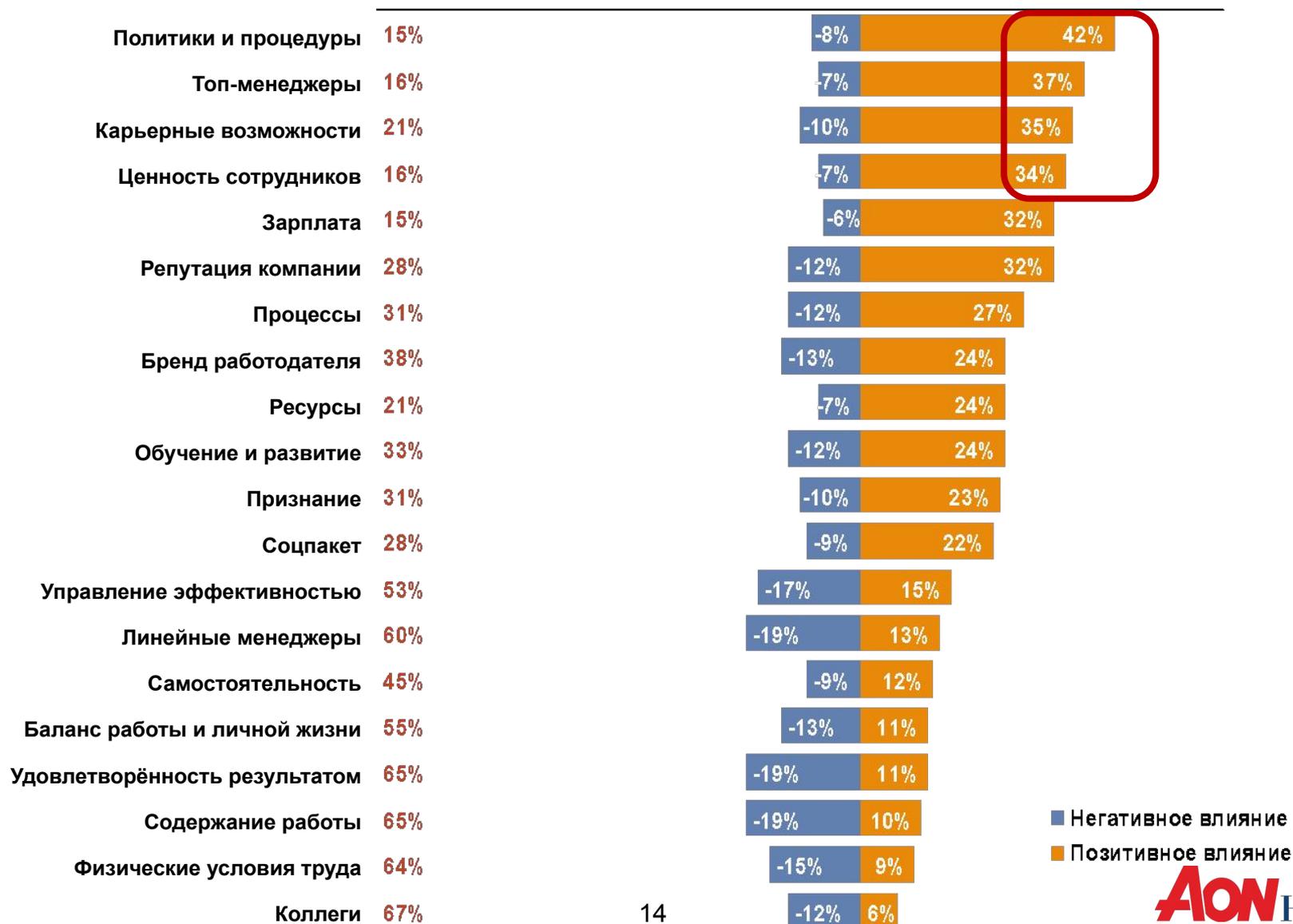


# Анализ влияния

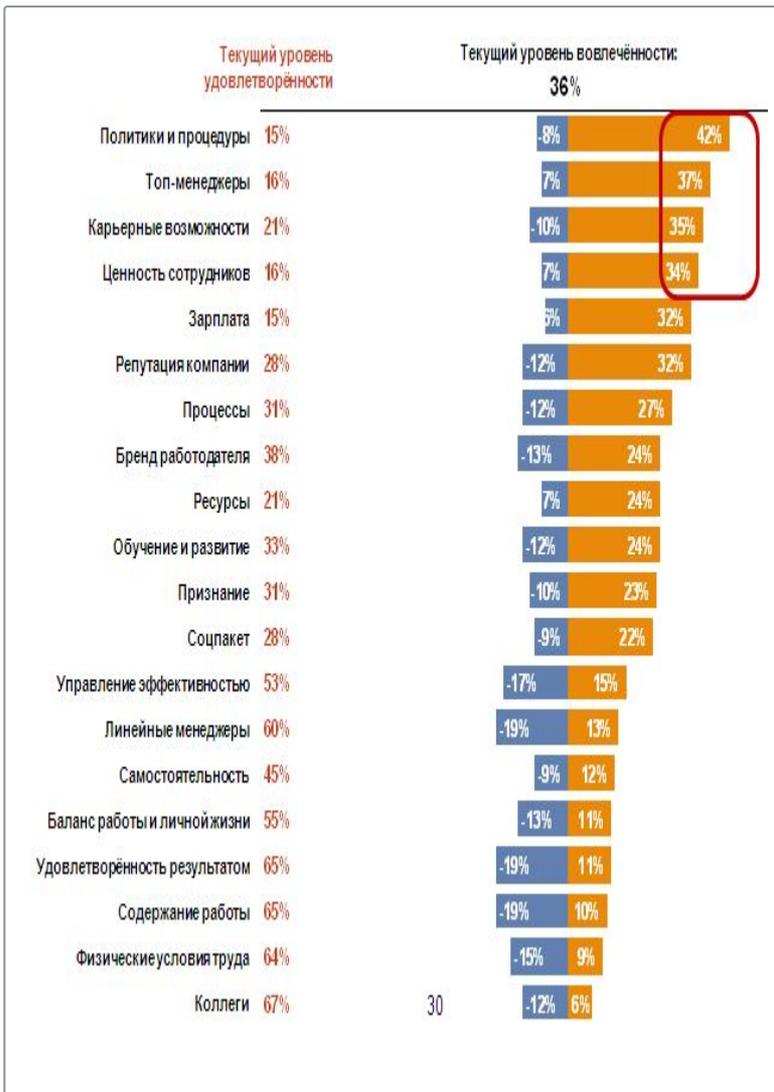
Текущий уровень  
удовлетворённости

Текущий уровень вовлечённости:

**36%**



# От факторного анализа к матрице влияния



Даже небольшое снижение удовлетворённости факторами из этого квадранта дадут сильное негативное влияние на уровень вовлечённости. Воспринимаемое улучшение этих факторов не даст сильного влияния на вовлечённость сотрудников.

Даже небольшое изменение удовлетворённости факторами из этого квадранта сильно влияет на повышение или снижение вовлечённости.



Даже сильные изменения в удовлетворённости сотрудников факторами из этого квадранта существенно не повлияют на уровень вовлечённости сотрудников.

Зона быстрых побед – даже сравнительно небольшое изменение удовлетворённости факторами из этого квадранта будет иметь сильное воздействие на повышение вовлечённости сотрудников. Также факторы из этой зоны подразумевают низкие риски падения вовлечённости.