



Best Employers Study in Ukraine - 2008 Лучшие Работодатели в Украине - 2008

Анжелика Шмидт, Партнер компании HR Center,
Руководитель проекта «Лучшие Работодатели в Украине»

HUMAN FIRST



Hewitt

О компании Hewitt



“We have been able to recognize and anticipate the needs of people that we can serve.”

– TED HEWITT
Founder

Компания Hewitt Associates была основана в 1940 году Тэдом Хьюитом.

В пятидесятых годах компания уже предлагала услуги по разработке льгот и компенсаций для крупнейших работодателей США.

В 1974 году был открыт первый зарубежный офис (Торонто, Канада), а в 1985 были открыты первые офисы в Европе – в Париже и Лондоне.

Hewitt Associates в Европе

St Albans
London
Hemel Hempstead
Leeds
Birmingham
Bristol
Orpington
South Shields
Глазго
Ирланд

Amsterdam
Eindhoven
Rotterdam

Wiesbaden
Stuttgart
Munich
Venture Gassner Bode &

Kienbaum
Sweden
Stockholm
Russian Baltic Countries

Warsaw - Konsulting

Hungary - Outsourcing
Budapest

Italy - Milan

Greece - Athens

Belgium - Brussels
France - Paris
Switzerland - Geneva, Zurich
Spain - Madrid
Czech Republic - Prague
Austria - Wien



История Исследования Best Employers



- В 1997 году Hewitt и Fortune Magazine проводят первое официальное исследование “100 Лучших работодателей Америки”
- В Европе Исследование - с 2001 года
- В 2002 году Исследование «Лучшие Работодатели» состоялось в Венгрии, Германии, Великобритании, Австрии и Франции
- С 2006 года в Центральной и Восточной Европе в Исследовании участвует 11 стран
- В 2007 году – Исследование стартовало в Украине, 42 компании-участницы
- В 2008 году – второй год Исследования в Украине (59 компаний)

Исследование “Лучшие Работодатели” в Центральной и Восточной Европе

Austria

Bulgaria

Croatia

Czech Republic

Poland

Hungary

Romania

Russia

Slovakia

Slovenia

Turkey

Ukraine

В ЦВЕ исследование проводится уже **более чем в 500 компаниях**

Украинские Лучшие Работодатели 2007 года вошли в список Лучших Работодателей ЦВЕ

Региональный список работодателей **был опубликован 6 июня 2008 года** в Wall Street Journal Europe



Зачем нужны HR-исследования?

- «Что сотрудники думают о компании, в которой работают?»
- «Можем ли мы положиться на наших сотрудников и лидеров при реализации СТРАТЕГИИ, проведении ИЗМЕНЕНИЙ?»
- «Чем мы можем быть полезны сотрудникам нашей компании? Как повлиять на мотивацию людей?»
- «Что мы можем предпринять, чтобы устранить обнаруженные проблемы?»
- Каков наш прогресс по сравнению с предыдущим периодом?

Зачем нужны HR-исследования?

... и самый главный довод:

**Можно управлять только тем,
что Вы можете измерить**



Методология Исследования вовлеченности Hewitt. Эволюция HR-исследований

Удовлетворенность

Нравится ли людям работать в этой компании?



Лояльность

Хотят ли сотрудники оставаться в компании и сделать свой вклад в ее успех?



Вовлеченность

Сотрудники стремятся сделать свой вклад в успех компании и действительно делают это?

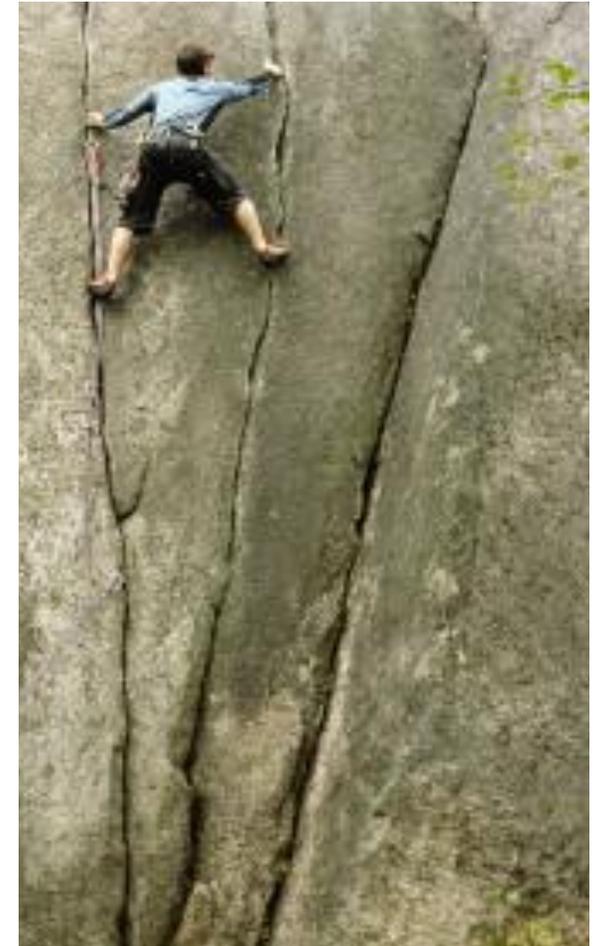


Что такое Вовлеченность?

Вовлеченность – это:

- состояние эмоциональной и интеллектуальной согласованности в группе или организации
- степень, до которой компания владеет «сердцем и умом» каждого сотрудника
- сложнее, чем просто создавать довольных сотрудников

**Вовлеченное поведение –
означает наличие сильных
мотивов у сотрудника**



Модель развития вовлеченности

Вовлеченность представлена 3-мя видами поведения:



Инструменты Исследования

Исследование «Лучшие Работодатели 2008»



Как выглядит опросник для сотрудников?

	Совершенно не удовлетворен	Не удовлетворен	Скорее не удовлетворен	Скорее удовлетворен	Удовлетворен	Полностью удовлетворен
	①	②	③	④	⑤	⑥
•Насколько Вы в целом удовлетворены работой в этой компании?	Значительно хуже, чем в других местах	Хуже, чем в других местах	Немного хуже, чем в других местах	Немного лучше, чем в других местах	Лучше, чем в других местах	Значительно лучше, чем в других местах
•Как Вы оцениваете ваше место трудоустройства по сравнению с другими компаниями, где Вы могли бы работать?	Категорически не согласен	Не согласен	Частично не согласен	Частично согласен	Согласен	Полностью согласен
•В целом, наша компания имеет хорошую репутацию.	①	②	③	④	⑤	⑥
•Я считаю, что хорошо информирован об основных изменениях, происходящих в нашей компании.	①	②	③	④	⑤	⑥
•Компания, в которой я работаю, справедлива по отношению к своим сотрудникам.	①	②	③	④	⑤	⑥

Методология Рейтингования

Финальный рейтинг

60%

Уровень приверженности
Измеряется тем, насколько сотрудники привязаны к компании и усилия, которые они прилагают в интересах организации

40%

Интегрированность
Данные получаются из анализа таких факторов как бизнес-стратегия, HR-стратегия, синергия систем управления в компании



Факторы, влияющие на вовлеченность в компании

Люди

Топ-менеджмент	65%
Менеджмент	74%
Коллеги	73%
Люди как ценность компании	52%

Суммарное вознаграждение

Оплата труда	42%
Льготы	39%
Признание	52%

Компания

Политика и процедуры	60%
Управление эффективностью	64%
Репутация компании	70%

Работа

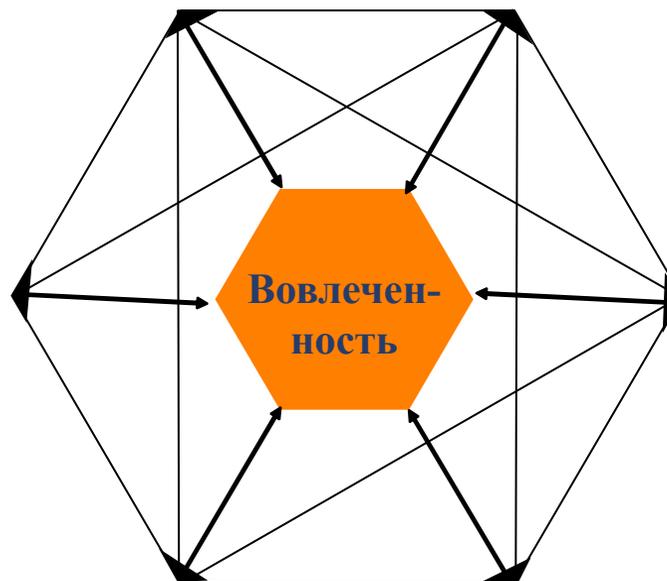
Наполнение работы	65%
Чувства/ощущения	63%
Автономность	59%
Ресурсы	60%
Бизнес-процессы	57%

Возможности

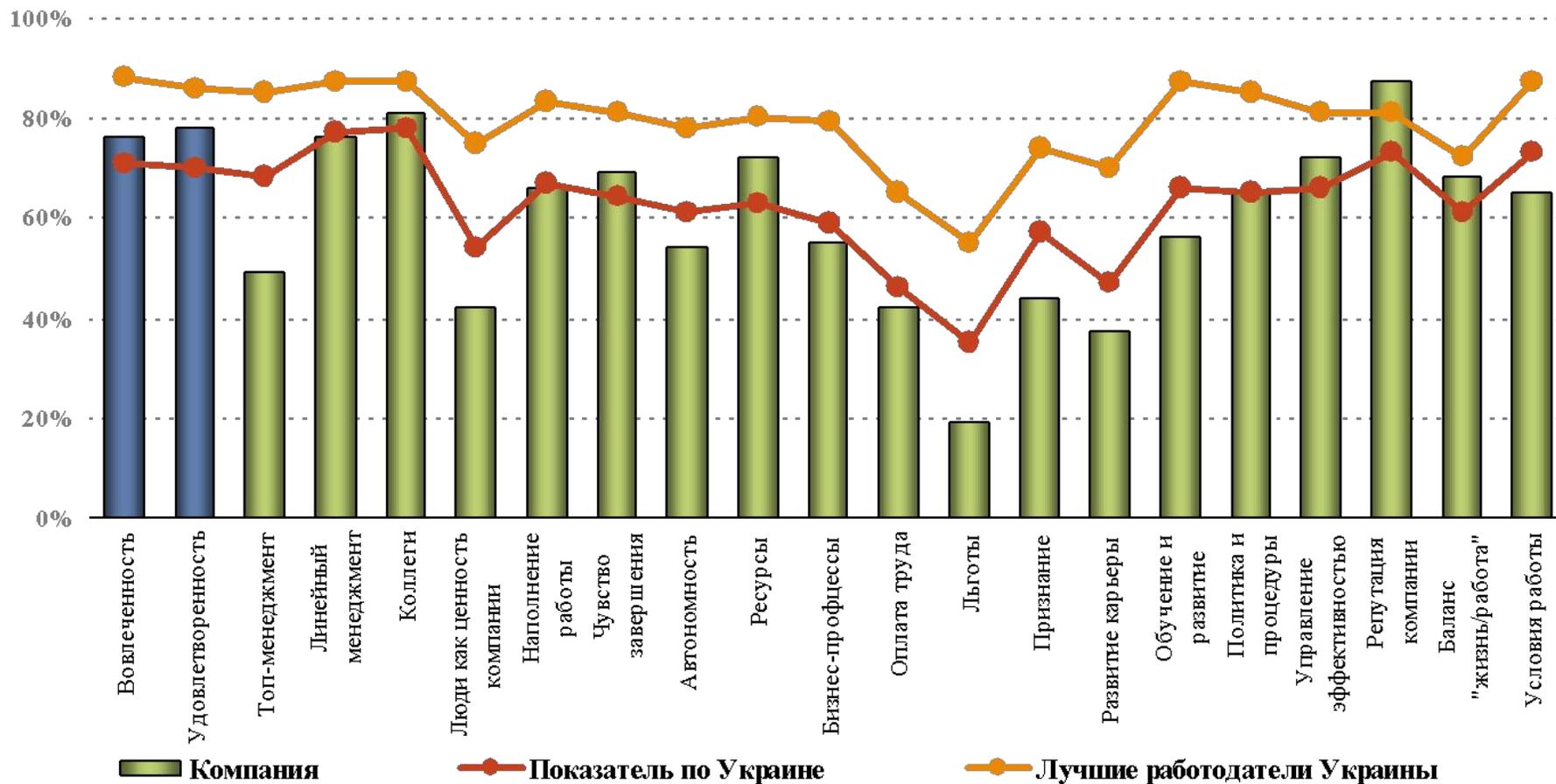
Развитие карьеры	43%
Обучение и развитие	62%

Качество жизни

Баланс «жизнь/работа»	58%
Условия работы	70%



Результаты Компании XYZ (пример) в сравнении с Лучшими и остальными участниками



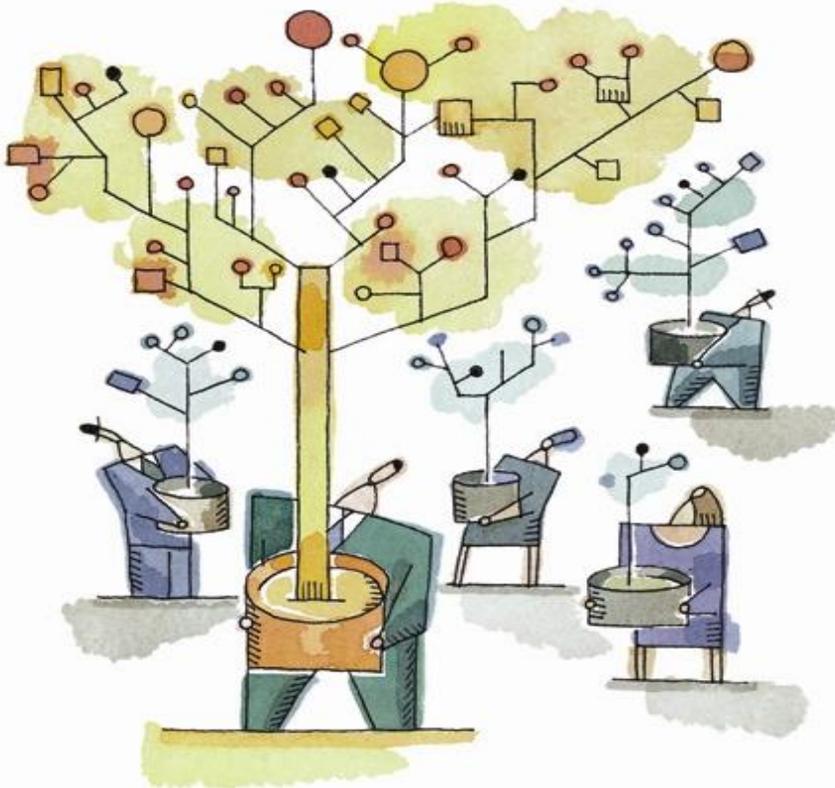
Анализ влияния фактора Линейные Менеджеры в компании XYZ (пример)

Фактор	Люди – Линейные менеджеры	Среднее по компании					
		Согласившиеся	Условно позитивные ответы	Условно негативные ответы	Не согласившиеся сотрудники	Положительное влияние	Негативное влияние
33	Мой непосредственный руководитель оказывает мне поддержку, необходимую для достижения успеха.	78%	12%	2%	8%	7%	-26%
34	Мой непосредственный руководитель требует от своих сотрудников соблюдения высоких стандартов деятельности.	86%	6%	5%	3%	8%	-52%
35	Я регулярно получаю обратную связь, которая помогает мне улучшить мою работу.	46%	32%	11%	11%	12%	-8%
53	Мой непосредственный руководитель выражает признание за мои достижения и мой вклад в работу.	59%	23%	10%	8%	1%	0%
36	Мой непосредственный руководитель привлекает меня к принятию решений, влияющих на мою работу.	63%	18%	13%	6%	6%	-9%

Лучшие Работодатели в Украине - 2008

Краткий Отчет о проведенном Исследовании

Цикл 2. Исследование «Лучшие Работодатели в Украине – 2008». Факты



- **59** компаний приняли участие в исследовании
 - 14 международных компаний
 - 21 крупное украинское предприятие
 - 24 малых и средних украинских компаний
- **19 650** сотрудников
- **907** руководителей

Особенности исследования - 2008

Было собрано и обработано:

12 891 опросников на бумаге

6 753 опросников в режиме on-line

Период сбора данных в компании:

Самый продолжительный – 2,5 месяца...

Самый оперативный – 2 недели!

Особенности исследования - 2008

Самая большая победа:

Около **1 900** опросников на бумаге
было собрано на крупном (более 8 000 сотрудников)
производственном предприятии!

Самое большое разочарование:

Около **2 000** опросников на бумаге
одного из участников были потеряны из-за халатности службы
доставки!

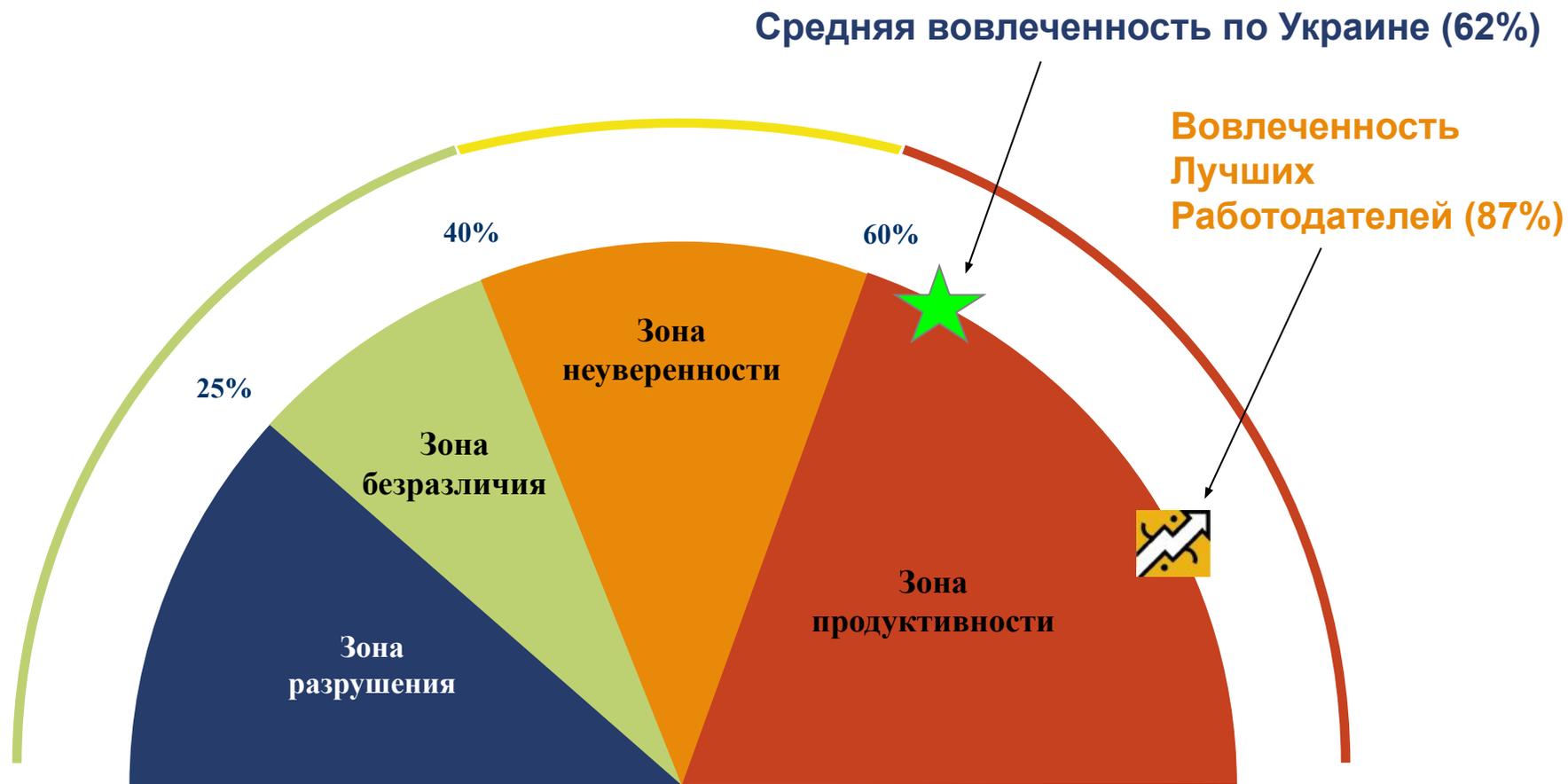


Исследование «Лучшие Работодатели в Украине – 2008». Уровень Вовлеченности

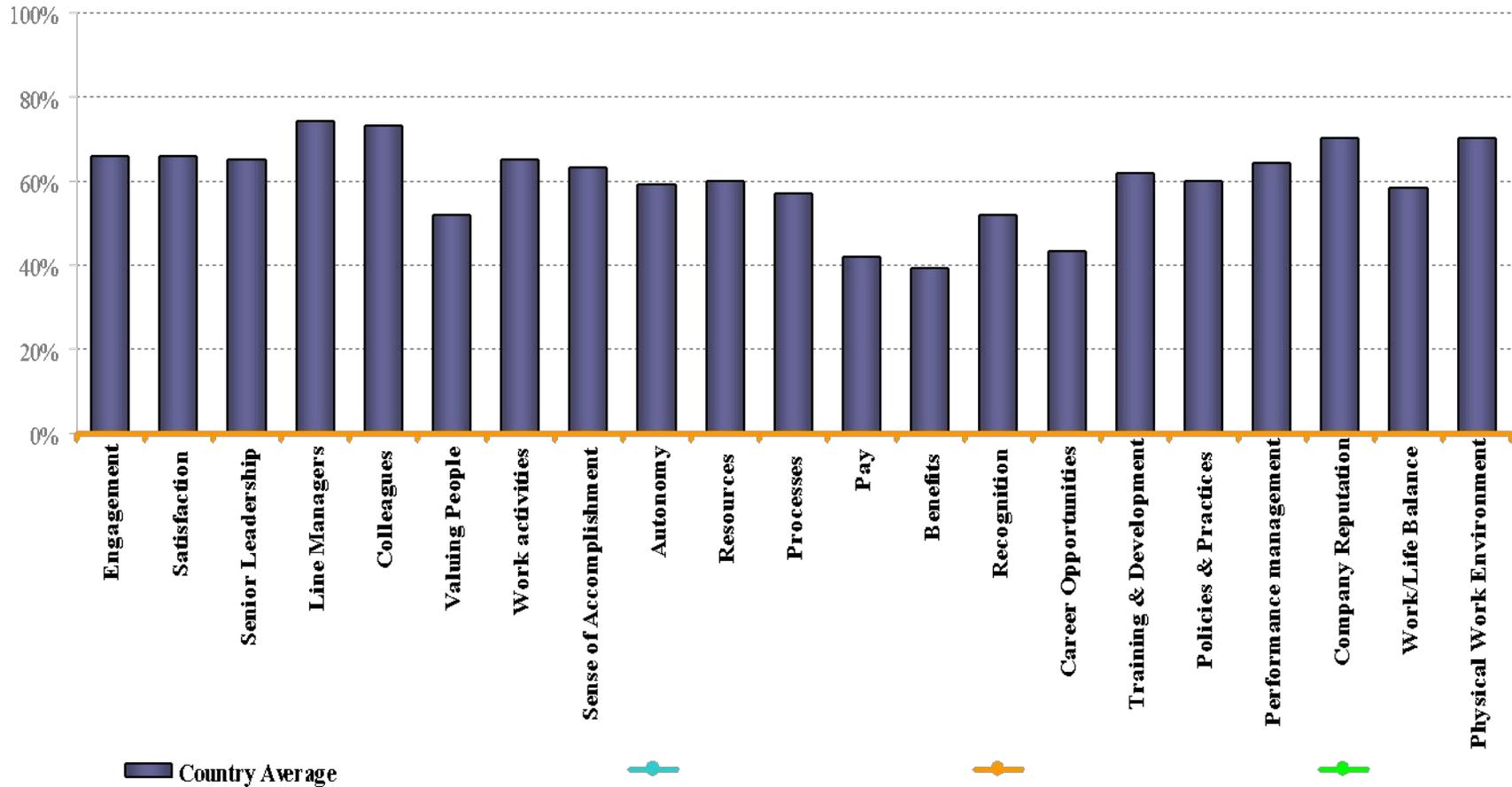
Компании – участницы Исследования	Средний Уровень Вовлеченности в Украине в 2007 году. Цикл 1	Средний Уровень Вовлеченности в Украине в 2008 году. Цикл 2
Лучшие Работодатели	88%	87%
В среднем по Украине	71%	62%



Вовлеченность украинских сотрудников - 2008



Какова картина Вовлеченности в Украине в 2008 году?



Вовлеченность в Украине – 2008. Факты: от топов до сотрудников

Вовлеченность топ-менеджмента **82%**



Вовлеченность среднего менеджмента **63%**

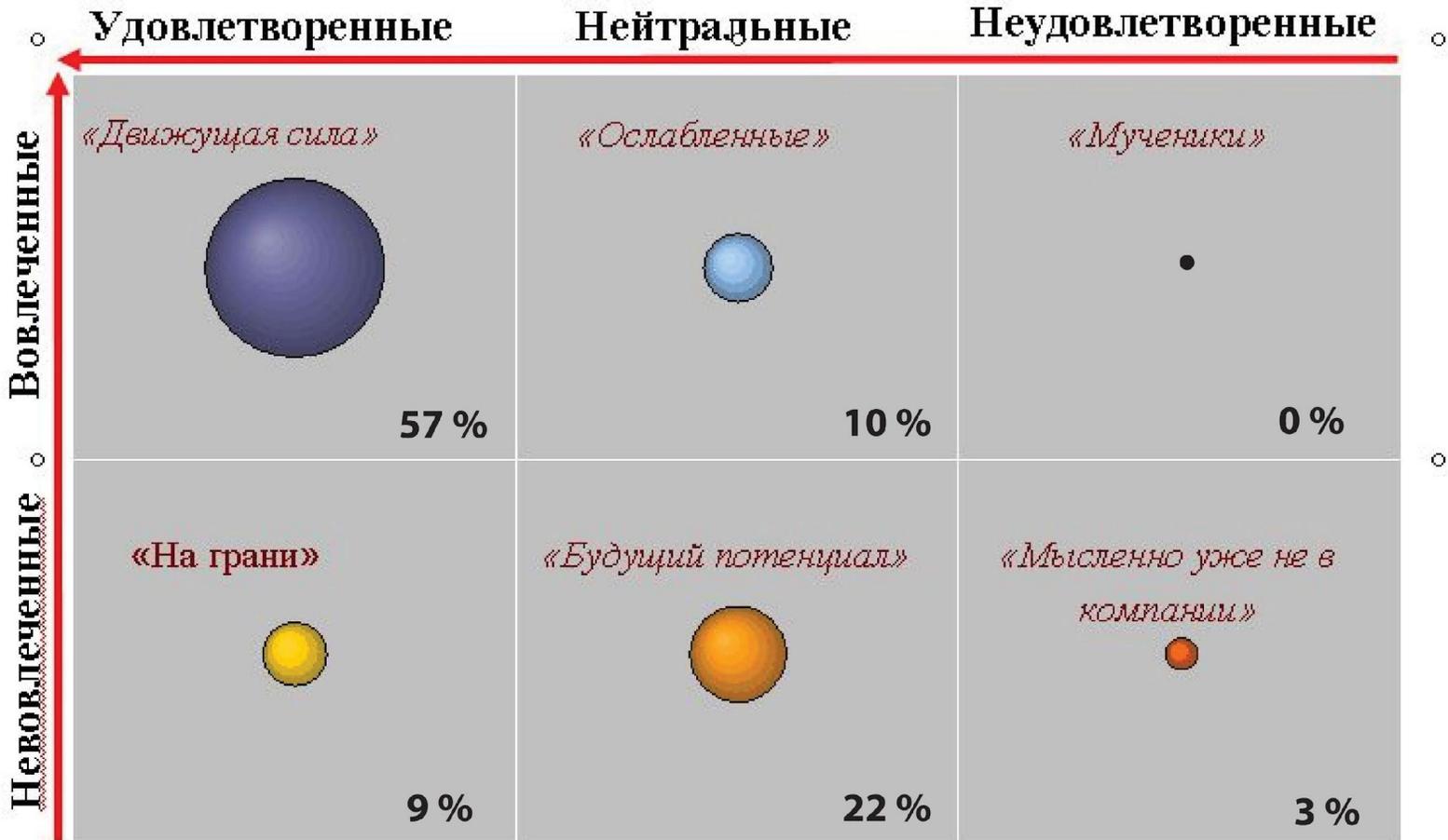


Вовлеченность сотрудников **60%**



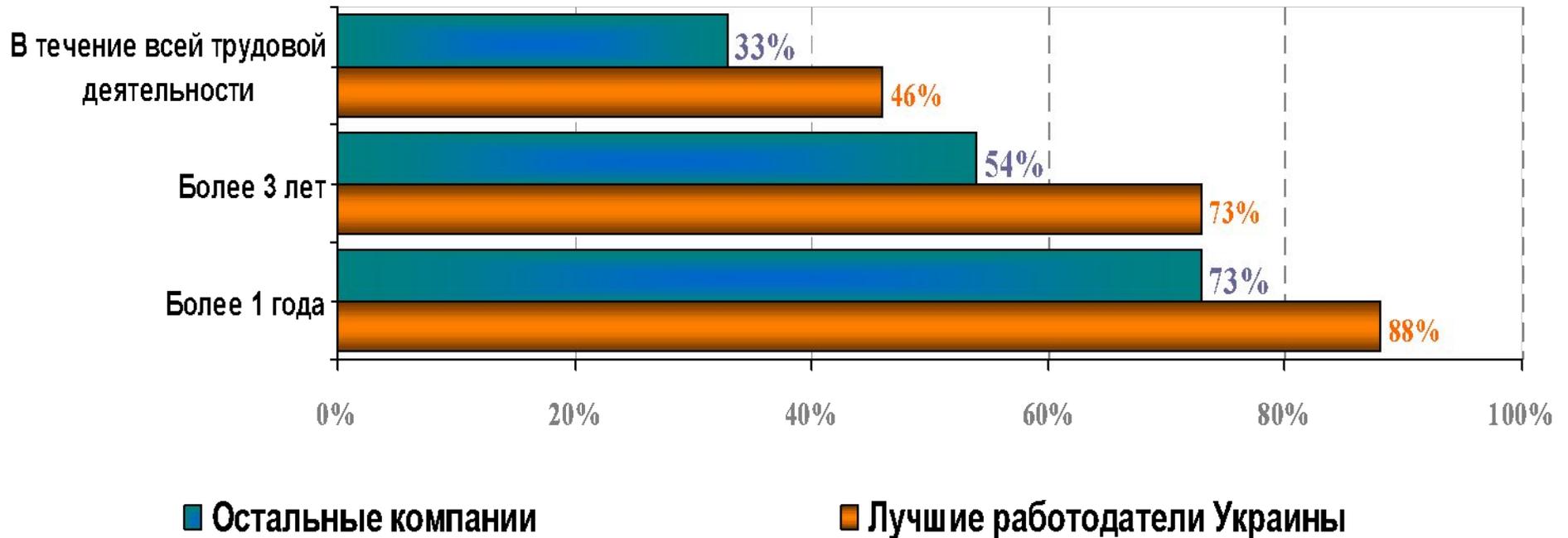
Украина – 2008

Факты: «Вовлеченные и Удовлетворенные»...



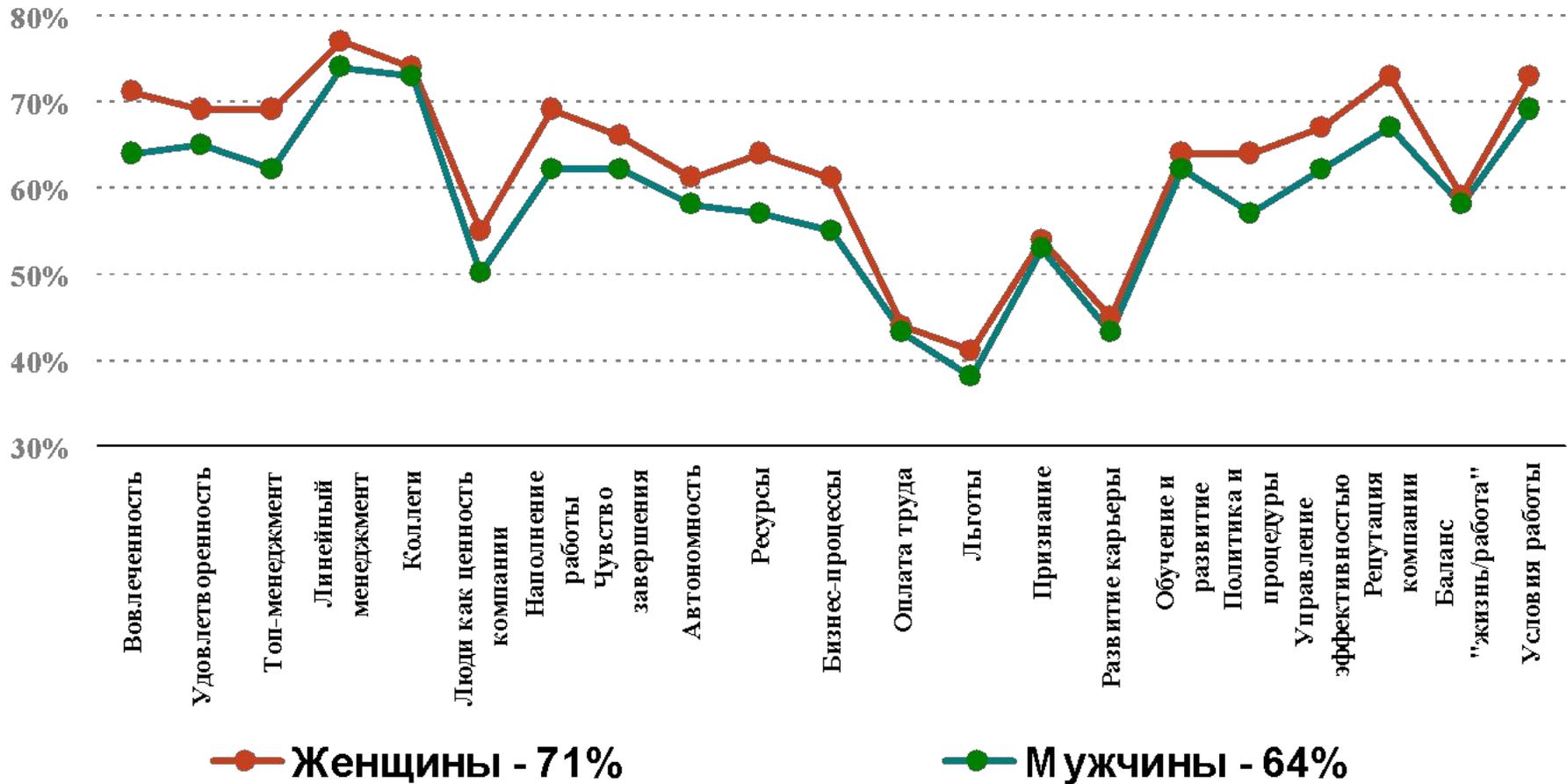
Украина – 2008

Факты: Желание оставаться в компании



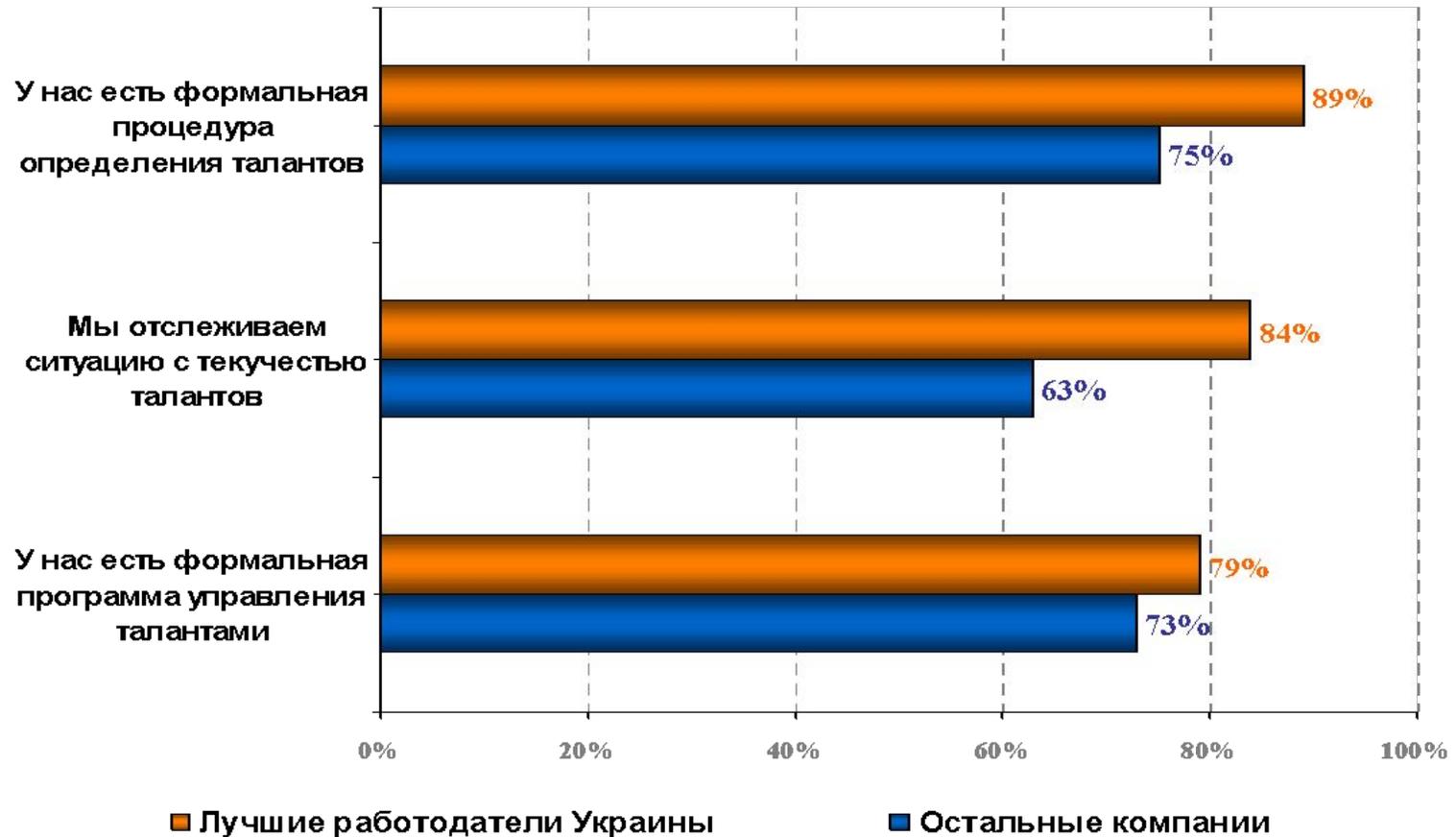
Украина – 2008

Факты: Вовлеченность в зависимости от пола



Украина – 2008

Факты: Управление талантами



Смотрим ли мы в одну сторону? Существующие HR-преимущества

По мнению топ-менеджмента...

По мнению HR...

Остальные участники

Обучение, развитие, тренинги

Вовлеченность персонала, мотивация



Вовлеченность персонала,
мотивация

Управление эффективностью/
Performance Management

Лучшие работодатели

Вовлеченность персонала, мотивация

Привлечение и удержание
тантлов (управление талантами)



Привлечение и удержание
тантлов (управление талантами)

Вовлеченность персонала,
мотивация



Результаты Исследования в Центральной и Восточной Европе 2007/2008

THE WALL STREET JOURNAL
EUROPE

Около 120 000 сотрудников

Около 3 000 руководителей

Команды HR-профессионалов из 591 компании

поделились своими мнениями и информацией об HR-практиках

«Привлечение и удержание талантов будет самой важной задачей менеджмента компаний в ближайшие 3-5 лет»

71%	Мнение топ-лидеров Центральной и Восточной Европе
64%	Мнение топ-лидеров Лучших Работодателей в Украине
55%	Мнение топ-лидеров Остальных Компаний в Украине



Лучшие Работодатели 2009

Приглашение участников	1 февраля – 31 марта 2009 года
Подача заявок	1 апреля – 30 июня 2009 года
Период сбора данных	11 мая – 31 июля 2009 года
Анализ данных	1 августа – 1 сентября 2009 года
Подведение итогов	2 октября 2009 года
Подготовка отчетов и презентация результатов	октябрь - ноябрь 2009 года

Лучшие Работодатели 2008

**Любая компания может
назваться лучшей, но только
Лучшие могут доказать это!**

Какие есть альтернативы?

Индивидуальное Исследование Вовлеченности (Engagement Project)

Преимущества:

- Проведение в удобное для Компании время
- Возможности для адаптации опросников существенно шире
- Можно оговорить все необходимые Компании срезы до начала проекта
- Возможность проведения Исследования сразу в нескольких странах
- Передача информирования сотрудников консультантам
- Возможность получения отчетов на необходимых Компании языках
- Возможность получения дополнительных консультаций
- Скидки при заключении договора на повторное Исследование



Лучшие Работодатели в Украине
тел: +38 (044) 492 92 09
E-mail: as@hrc.com.ua

HUMAN FIRST



Анжелика Шмидт, Партнер компании HR Center,
Руководитель проекта «Лучшие Работодатели в Украине»

Hewitt