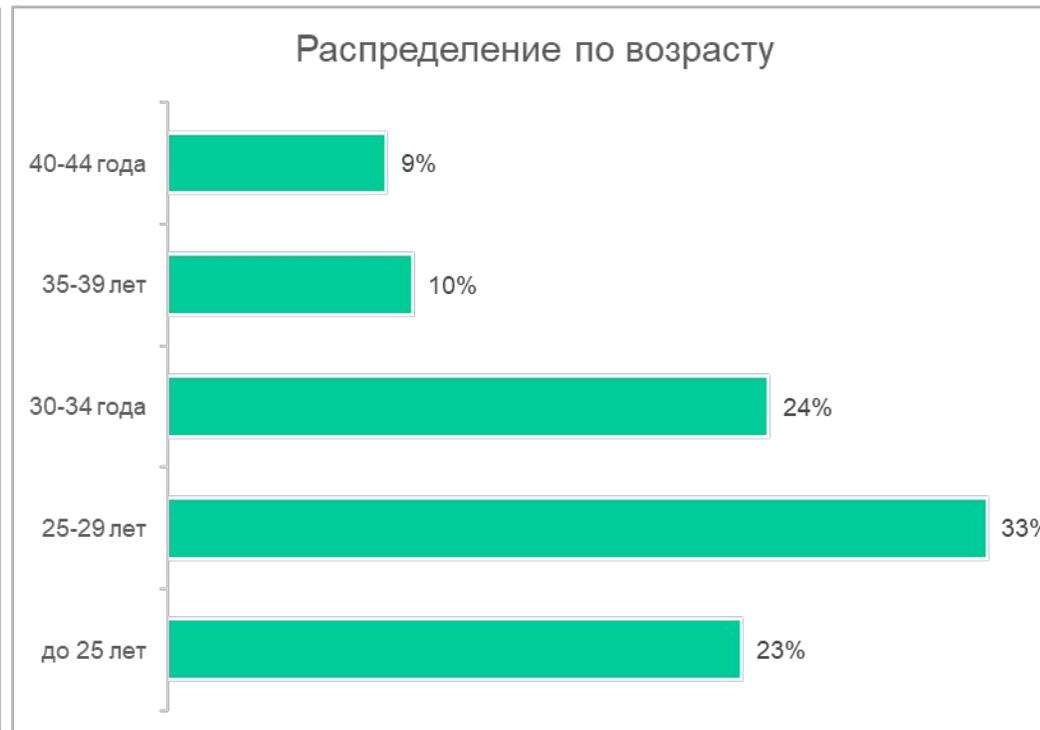
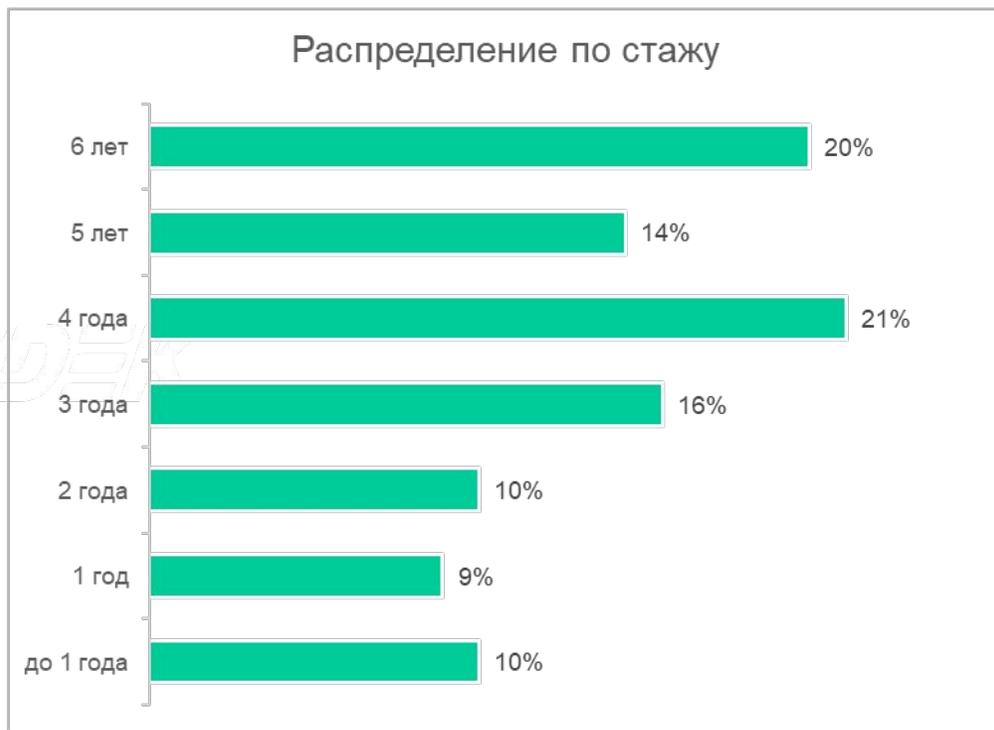
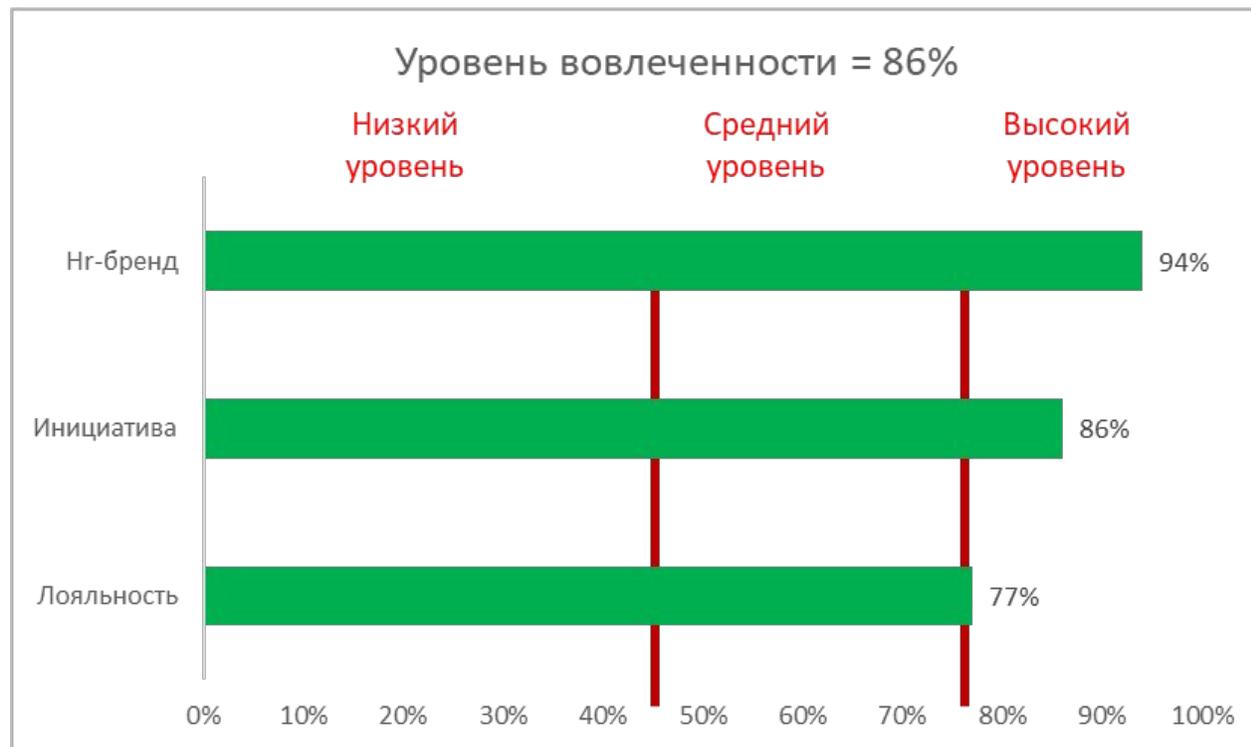




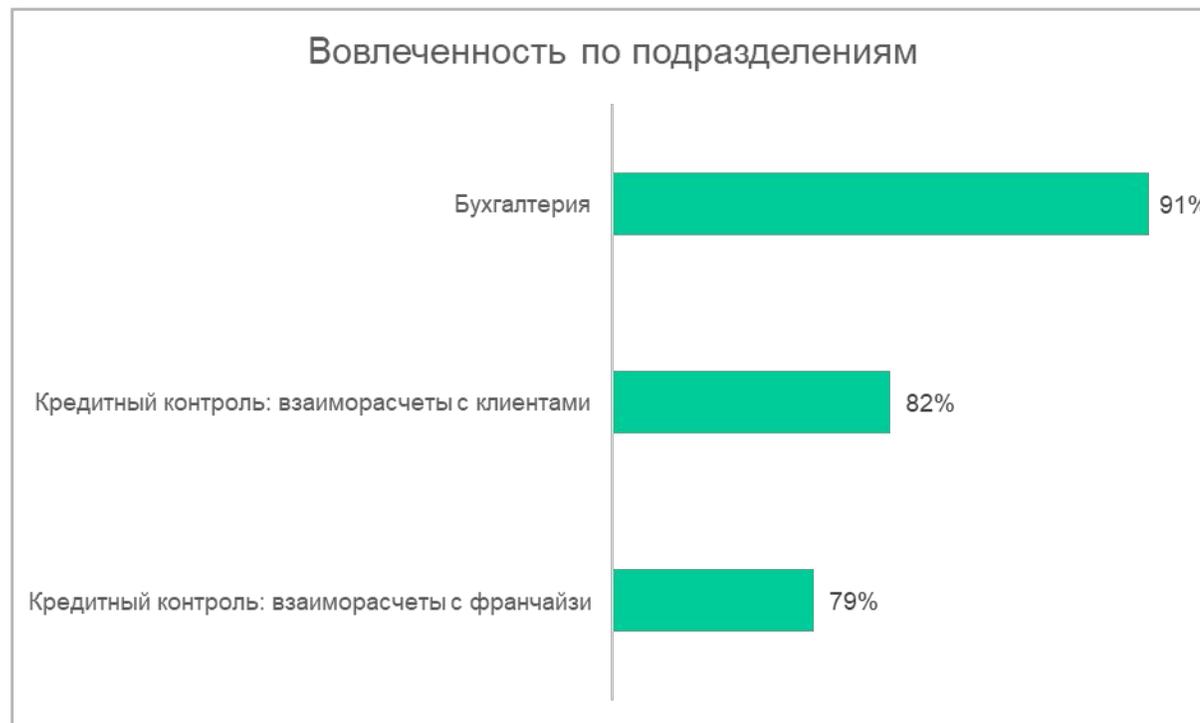
# Исследование вовлеченности, финансовая служба, 2020 год



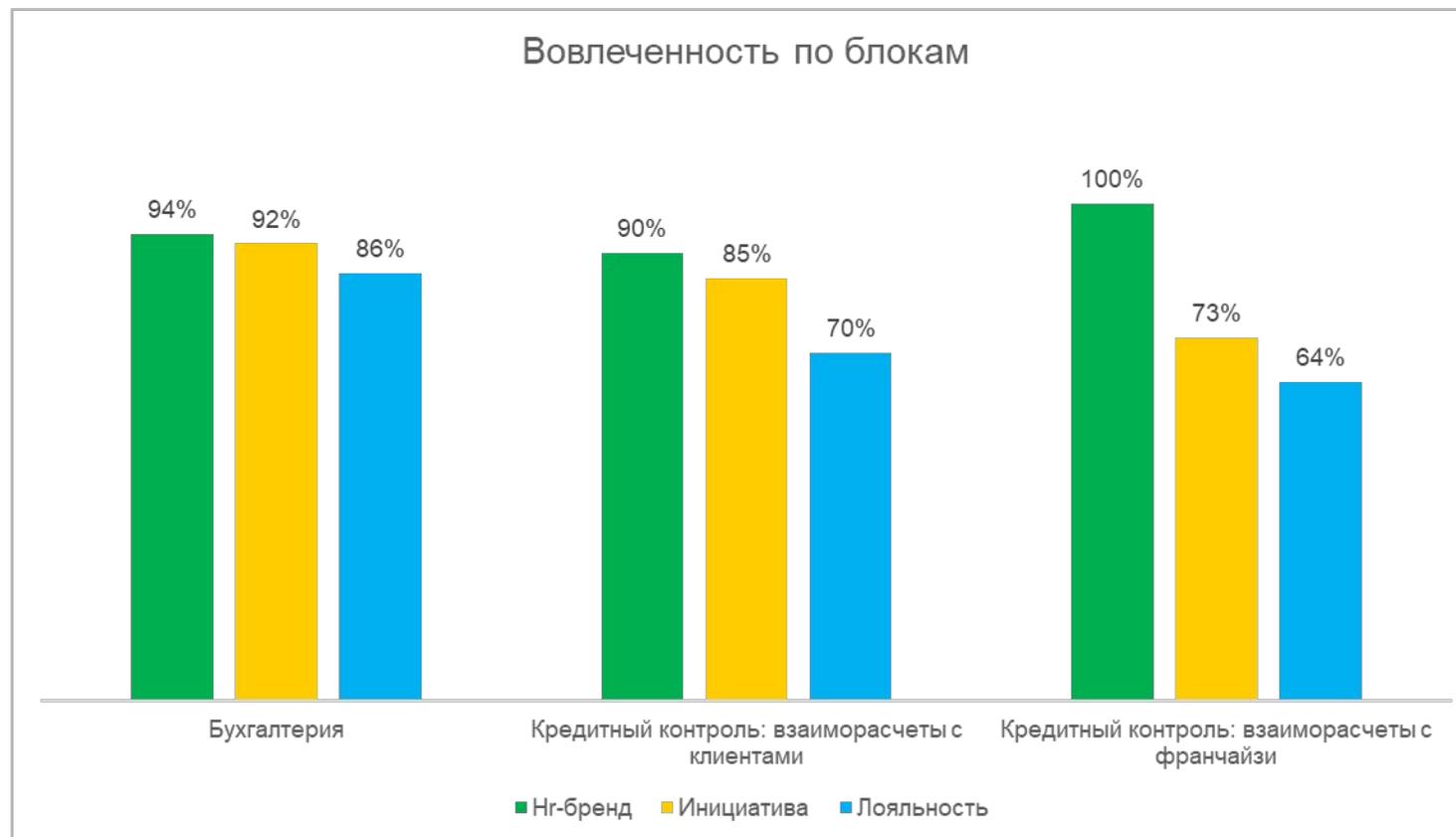




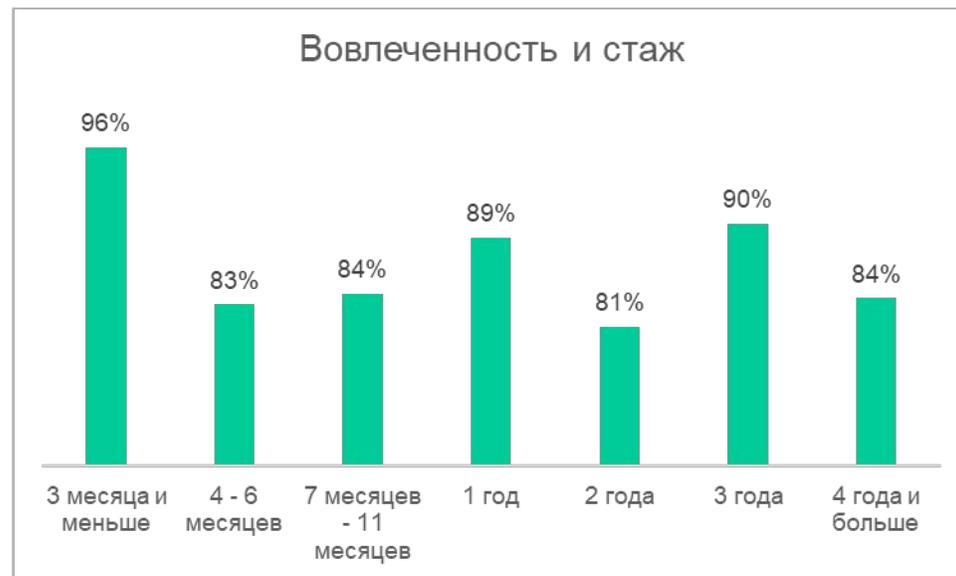
# Уровень вовлеченности по подразделениям, 2020



# Вовлеченность подразделений по блокам вовлеченности, 2020

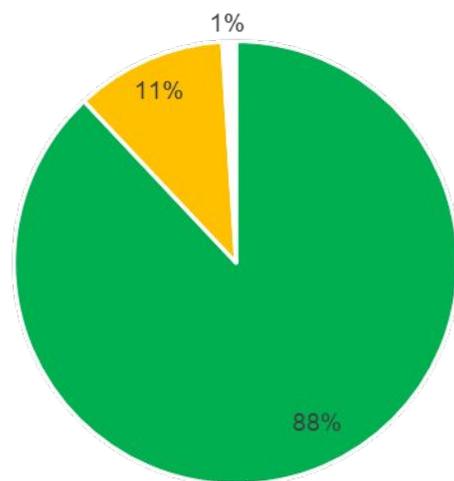


# Уровень вовлеченности по стажу и возрасту, 2020



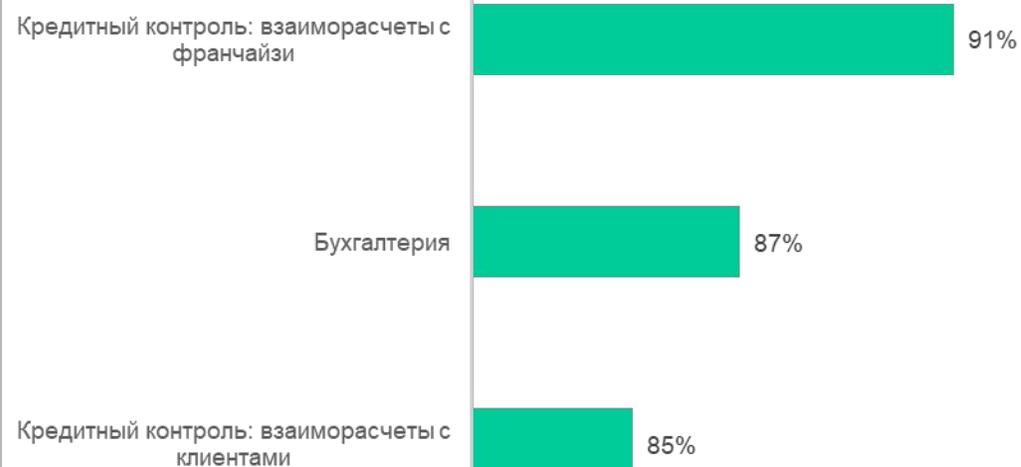
# Уровень удовлетворенности работой в компании финансовой службы 2020

Удовлетворенность работой в компании = 88%

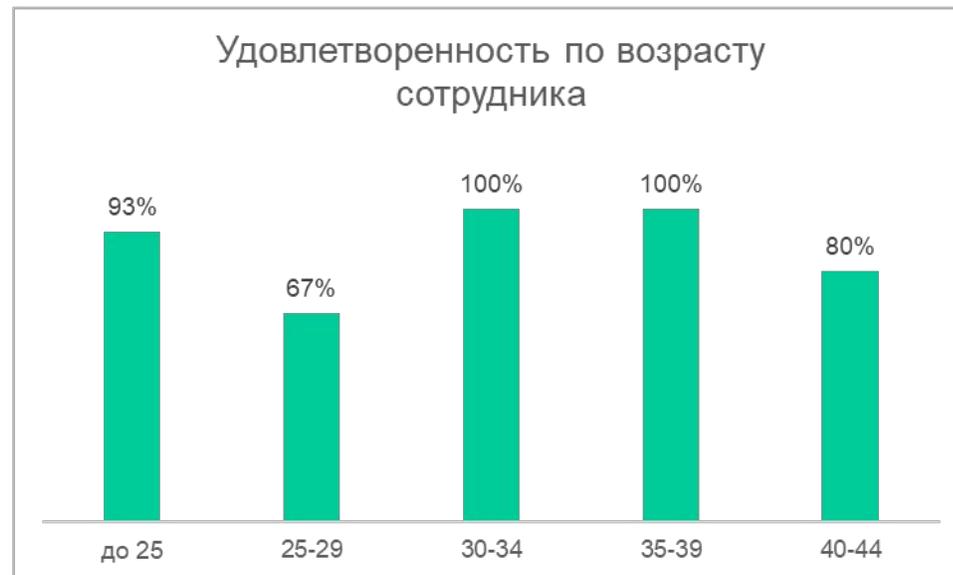


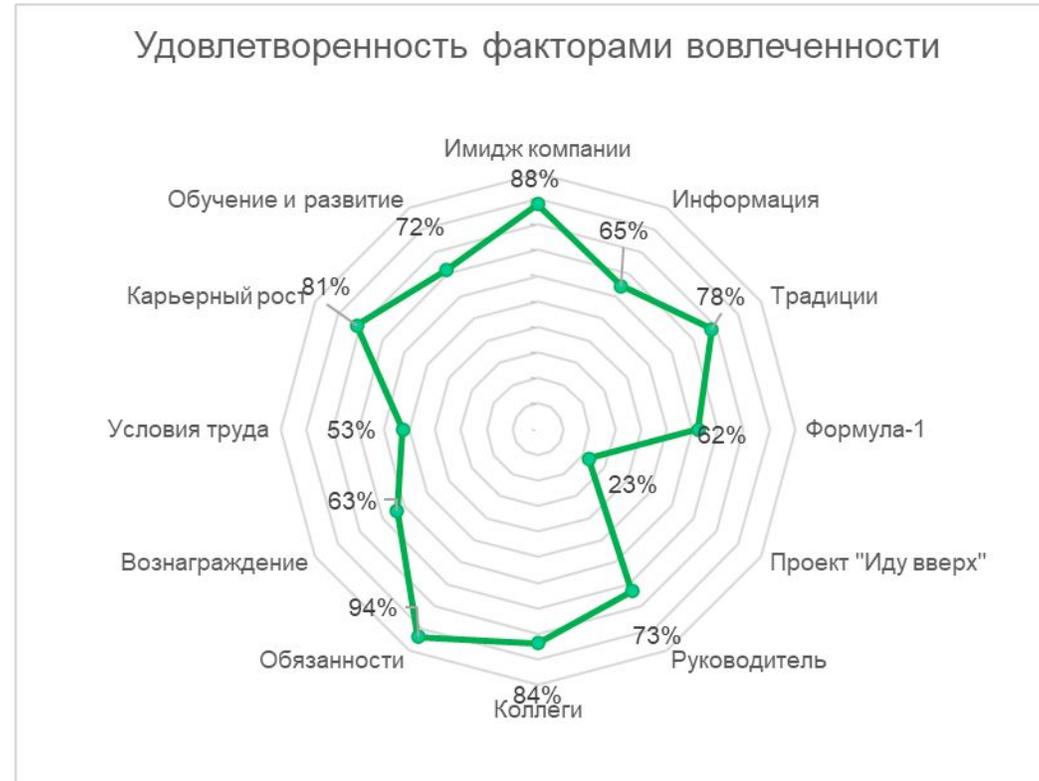
■ Высокая удовлетворенность ■ Средняя удовлетворенность  
□ Низкая удовлетворенность

Удовлетворенность по подразделениям



# Уровень удовлетворенности по стажу и возрасту





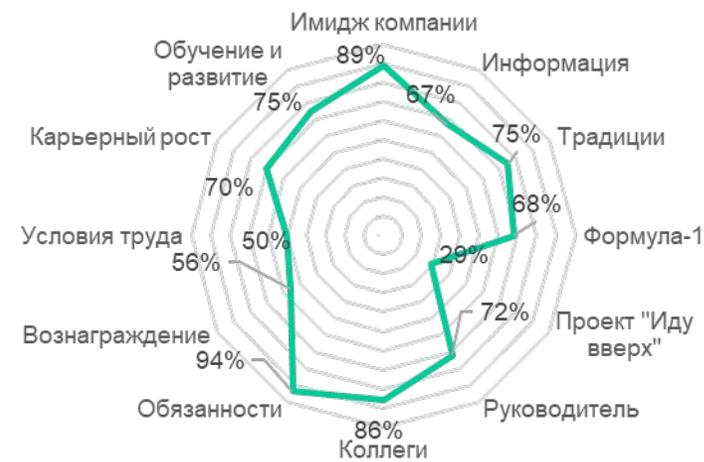
## Бухгалтерия



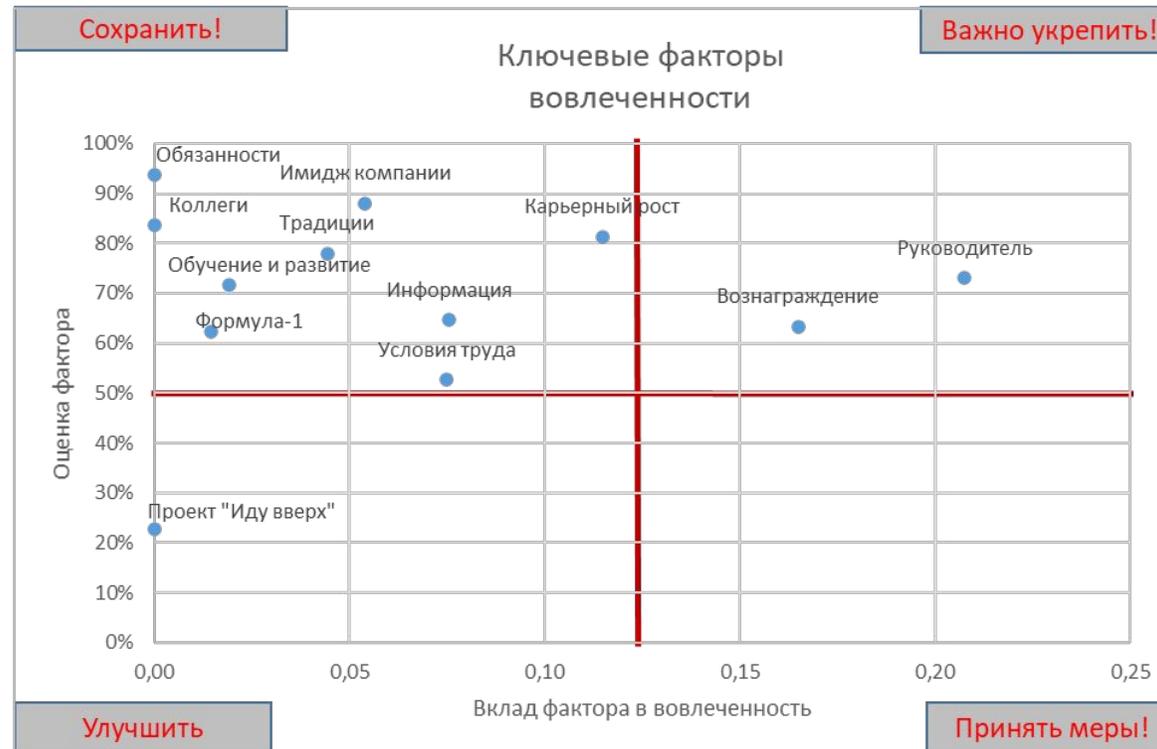
## Кредитный контроль: взаиморасчеты с клиентами



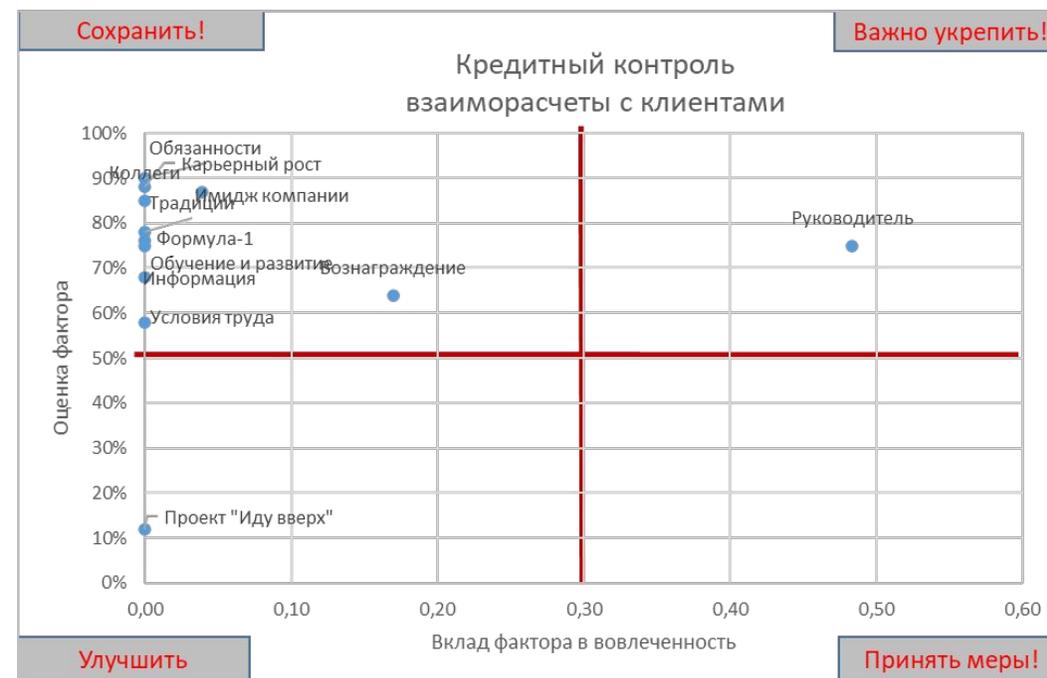
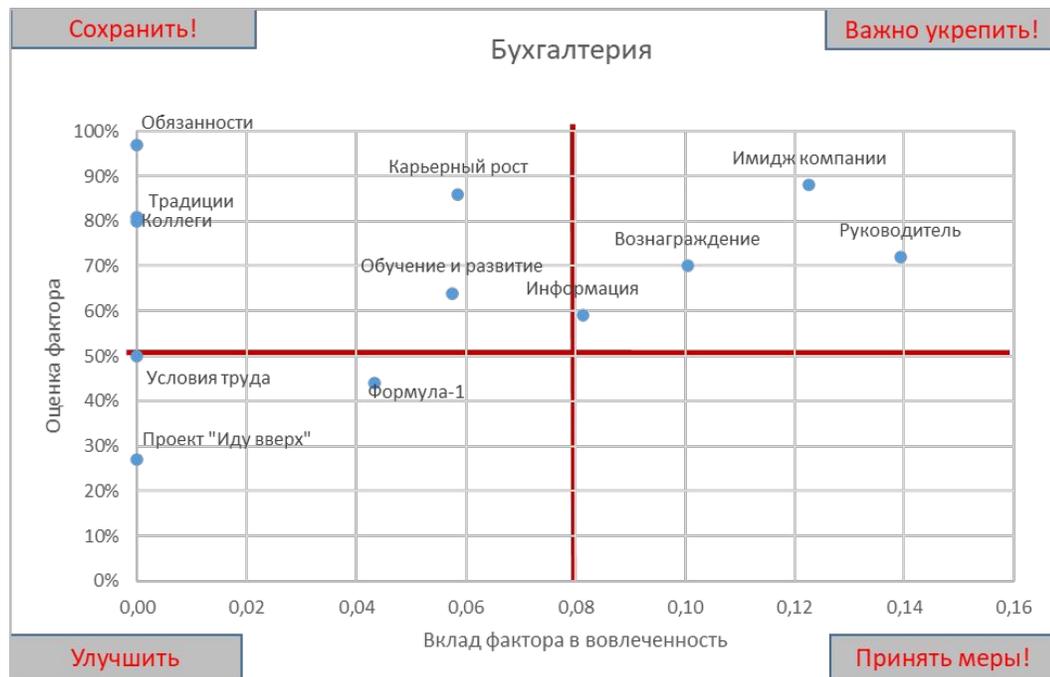
## Кредитный контроль: взаиморасчеты с франчайзи



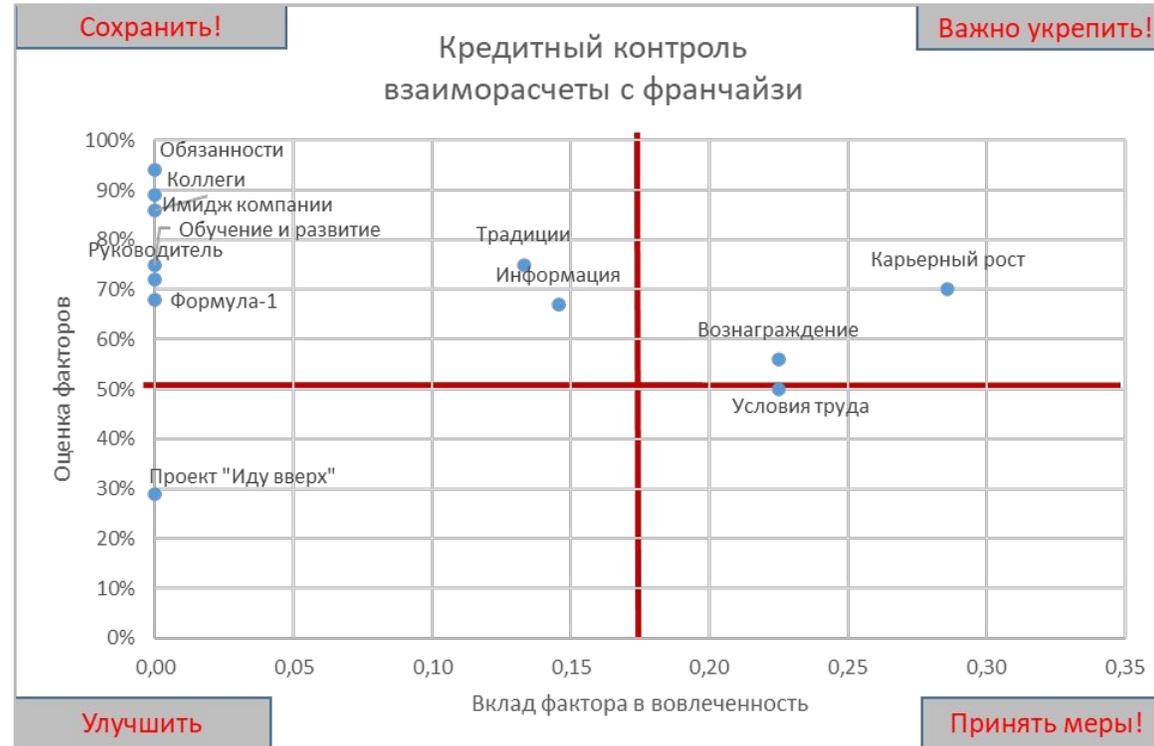
# Ключевые факторы вовлеченности



# Ключевые факторы вовлеченности подразделений



# Ключевые факторы вовлеченности подразделений





# Что вам больше всего нравится в компании СДЕК? Назовите только одну вещь самую

важную для вас!

Количество  
Чувствуется  
которыми  
доброжелательность  
Печеньки этика  
ценности  
финансовая карьерного команда  
Современность Перспектива Зарплата  
чем реализованы часть больше  
Открытость фруктами развития  
культура компании ней внутри  
жизни  
корпоративная интересная  
направлении

## стабильность

сотрудниках Моя  
Новшества рынке  
тепло  
график  
развиваться Работа сотрудникам  
целом Мне Отношение  
приема карантина мы позиция Чай Твои  
Большая карьерный  
светло  
занимаюсь ценностей Масштаб Темп человек  
вкусняшки работающим людям посылкой  
клиенториентированность  
возможностей  
отцовская СДЕК Лояльность  
разносторонняя

## Коллектив

идеи  
время  
всего  
равных  
коллег

услышанными  
могут быть фрукты рост  
Большая карьерный  
светло

Масштаб Темп человек

посылкой

отцовская СДЕК Лояльность  
разносторонняя



1. Общая вовлеченность сотрудников службы = 86 %, что соответствует зоне результативности.
2. Блок HR-бренд получил самую высокую оценку у сотрудников компании. 94 % работников готовы рекомендовать компанию в качестве работодателя своим друзьям и знакомым.
3. Блок Инициативы получил оценку 86%, а блок лояльности 77%.
4. Во всех подразделениях службы высокий уровень вовлеченности, но выше всех в бухгалтерии = 91%.
5. Лояльность сотрудников кредитного контроля: взаиморасчеты с франчайзи низкая = 64%.
6. Согласно результатов исследования, самыми вовлеченными являются сотрудники старше 41 года и стажеры. Вовлеченность падает после 3 мес. работы в компании.
7. Общая удовлетворенность сотрудников работой в компании = 88%.
8. Удовлетворенность высокая во всех подразделениях, но выше в кредитном контроле (взаиморасчеты с франчайзи) = 91%.

1. Учить руководителей больше советоваться с подчинёнными и благодарить за хорошо выполненную работу.
2. Подчеркивать заслуги и достижения компании перед сотрудниками бухгалтерии.
3. Проанализировать систему вознаграждения сотрудников. Критерии выплаты бонусной части.
4. Для кредитного контроля (взаиморасчеты с франчайзи) внедрить практику регулярных бесед с сотрудниками о перспективах их карьерного и профессионального роста, вовлекать в проект "Таланты" и другие мероприятия компании, направленные на развитие сотрудников. Руководителям рекомендовать книги и записывать на тренинги компании.
5. Вовлекать сотрудников в проект "Иду вверх" и Формула-1.
6. Проанализировать рабочий график сотрудников, снизить количество переработок.
7. Изучить причины увольнения у сотрудников со стажем 3 месяца и принять соответствующие меры к их удержанию в компании.



**Спасибо за  
внимание!**

[www.cdek.ru](http://www.cdek.ru)