



POCATOM



2019

Исследование вовлеченности сотрудников

Организация

Дивизион



Содержание

01



Ключевые результаты
исследования

02



Факторы
вовлеченности

03



Подробные результаты
исследования

04



Приложения
и материалы



01

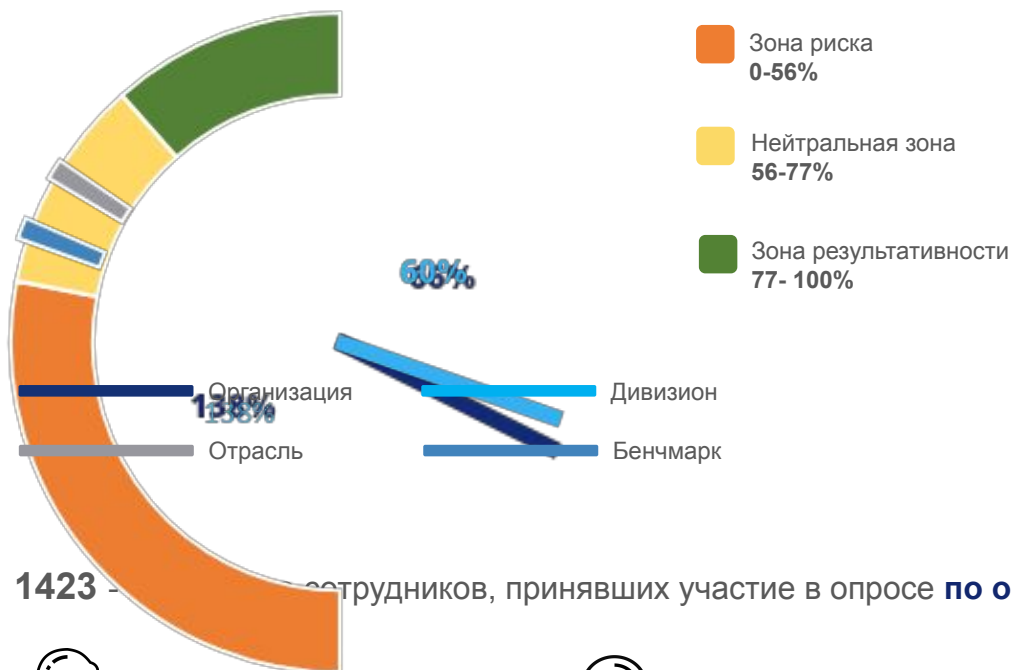
Ключевые результаты исследования

В данном разделе представлена информация о количестве и категориях респондентов, приборная панель вовлеченности и результаты по каждому вопросу фактора, результаты по отраслевым индексам, анализ влияния - ключевые факторы, показатели вовлеченности по каждой структурной единице организации



Резюме исследования

66% +2% Общий уровень вовлеченности



Динамика показателей

	2017 г.	2018 г.	2019 г.	
Организация	65%	65%	66%	↑
Дивизион	59%	61%	60%	↕
Отрасль	70%	72%	61%	↕
Бенчмарк	69%	68%	67%	↓

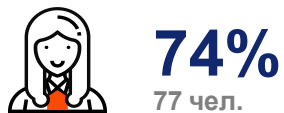
↑ Рост ↓ Спад ↕ Колебание

1423 - сотрудников, принявших участие в опросе по организации



Руководитель среднего звена

при наличии руководителей в подчинении



Линейный руководитель

при наличии только прямых подчиненных



Специалист /научный или технический работник






Рабочий/служащий

Бенчмарк – показатель НАЗВАНИЕ (На этом и во всех последующих слайдах)



Вопросы по индексу вовлеченности

Цифры по каждому вопросу соответствуют % ответов «Согласны» и «Полностью согласны» относительно общего количества ответов. Распределение ответов по шкале согласных-несогласных по каждому вопросу указано в отчете Excel.

Вопрос	Организация	Дивизион	Отрасль	Бенчмарк
 <p>Я хорошо отзываюсь о работе в нашей организации/на нашем предприятии</p>	69	68 ▼	61 ▼	70 ▲
<p>Говорит</p> <p>Я рекомендую нашу организацию как отличное место работы своим друзьям и знакомым.</p>	63	68 ▲	61 ▼	70 ▲
 <p>Потребуется серьезные причины для того, чтобы я ушел из организации/с предприятия.</p>	73	68 ▼	80 ▲	70 ▲
<p>Остается</p> <p>Я редко думаю о том, чтобы уйти из организации/с предприятия</p>	71	70 ▼	66 ▼	77 ▲
 <p>Наша организация/наше предприятие вдохновляет меня ежедневно делать свою работу как можно лучше.</p>	58	59 ▲	50 ▼	52 ▼
<p>Стремится</p> <p>Наша организация/наше предприятие мотивирует меня достигать большего, чем необходимо для формального выполнения моих обязанностей.</p>	55	50 ▼	45 ▼	51 ▼



Показатель ниже показателя Организации



Показатель выше показателя Организации



Константин Константинопольский
Ведущий электросварщик ручной
дуговой сварки

Результаты по индексам Росатома

Индексы – это набор вопросов по факторам вовлеченности и дополнительных вопросов, отражающих отраслевые приоритеты Росатома согласно Видению 2030. Ключевая цель работы с индексами – мониторинг восприятия стратегических приоритетов Госкорпорации.

В данном отчете в разделе «Подробные результаты» приведен перечень вопросов, входящих в каждый индекс, и результаты по ним. Информация по индексам Росатома отображается в отраслевом отчете.

42% 42%
2018 г.

Человеческий потенциал



Дивизион



Отрасль



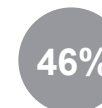
Бенчмарк

40% 42%
2018 г.

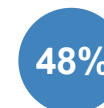
Технологическое лидерство



Дивизион



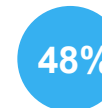
Отрасль



Бенчмарк

40% 42%
2018 г.

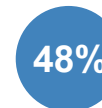
Клиентоцентричное взаимодействие



Дивизион



Отрасль



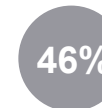
Бенчмарк

40% 42%
2018 г.

Единый организм



Дивизион



Отрасль



Бенчмарк



Константин Константинопольский
Ведущий электросварщик ручной
дуговой сварки

Результаты по индексам Росатома

Индексы – это набор вопросов по факторам вовлеченности и дополнительных вопросов, отражающих отраслевые приоритеты Росатома согласно Видению 2030. Ключевая цель работы с индексами – мониторинг восприятия стратегических приоритетов Госкорпорации.

В данном отчете в разделе «Подробные результаты» приведен перечень вопросов, входящих в каждый индекс, и результаты по ним. Информация по индексам Росатома отображается в отраслевом отчете.

43% **42%**
2018 г.

Человеческий потенциал

48%

Дивизион

46%

Отрасль

48%

Бенчмарк



Анализ влияния

Анализ влияния основывается на математической модели и рассчитывается для каждой организации. Данная модель позволяет выявлять факторы, с одной стороны, статистически связанные с уровнем вовлеченности, и, с другой стороны, имеющими низкий уровень удовлетворенности (с учетом результатов лучших практик работы с вовлеченностью).

В случае, если вы выбираете для работы фактор, который имеет низкий уровень удовлетворенности, но не входящий в анализ влияния, вероятен рост удовлетворенности выбранным фактором без роста общего показателя по вовлеченности.

Отсутствие работы в фактором из списка «Улучшить», может приводить к снижению общего показателя по вовлеченности.



Улучшить

Бренд работодателя

Высшее руководство
организации

Вознаграждение
и признание



Поддерживать

Баланс работы и личной
жизни

Содержание работы

Баланс работы и личной
жизни

Баланс работы и личной
жизни



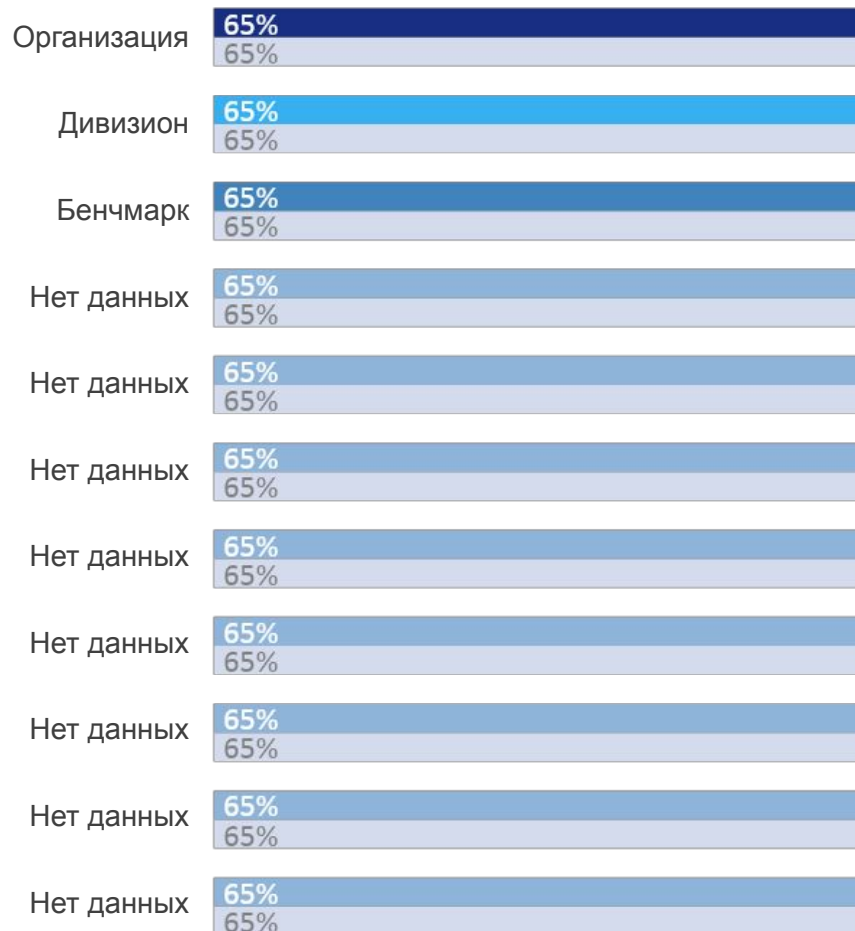
Отслеживать

Взаимодействие



Анастасия Константинопольская
Ведущий специалист

Вовлеченность по подразделениям



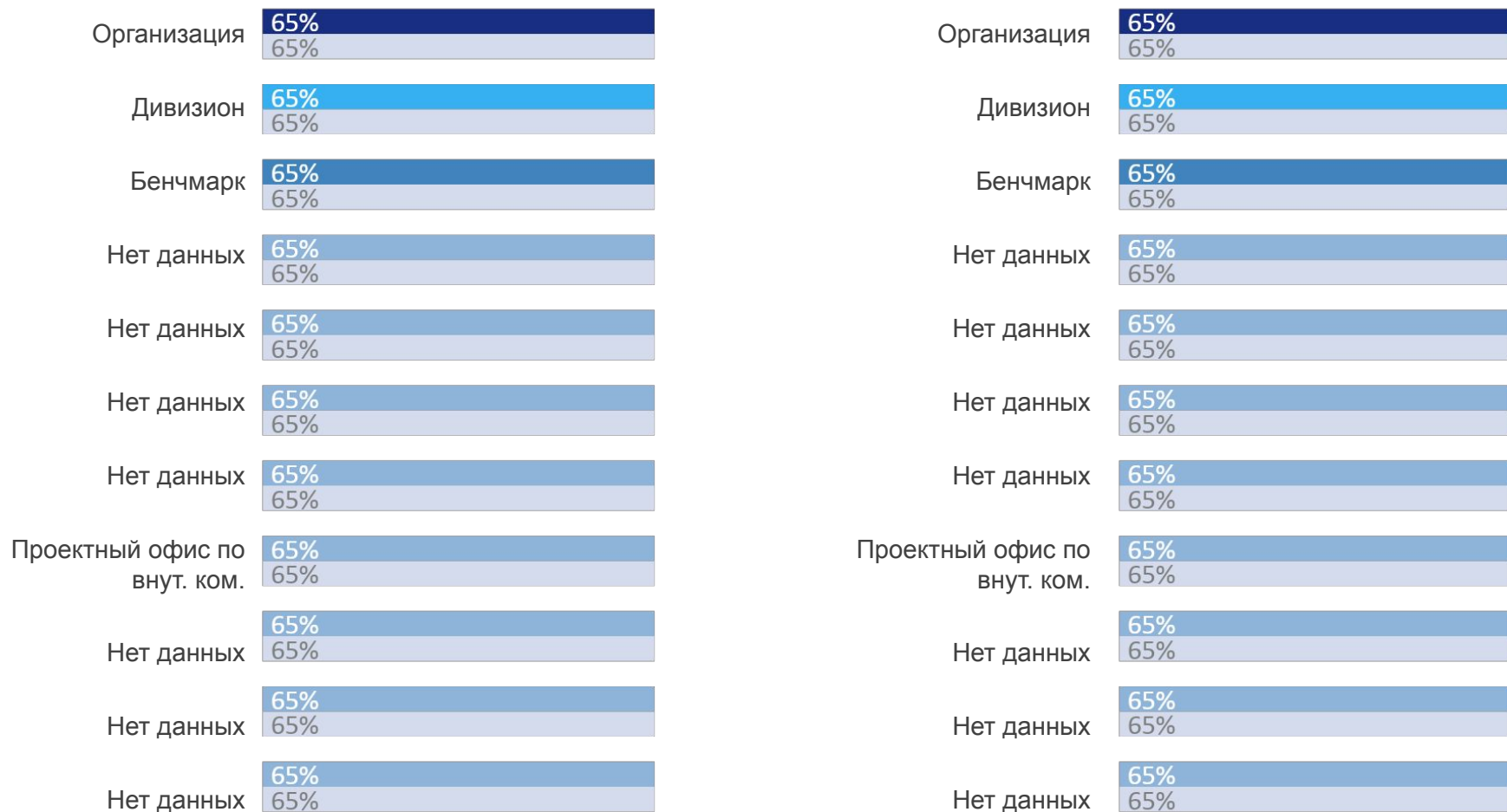
Показатель по **Отрасли** 2018 год 2019 год

В этом отчете в разделе «Факторы вовлеченности» приведены результаты по факторам вовлеченности по каждому подразделению.

В excel отчете приведена информация по каждому вопросу исследования, распределению вовлеченных и невовлеченных, дополнительным разрезам по демографии (пол, возраст, стаж, категория должности).



Вовлеченность по подразделениям



Показатель по **Отрасли** 2018 год 2019 год

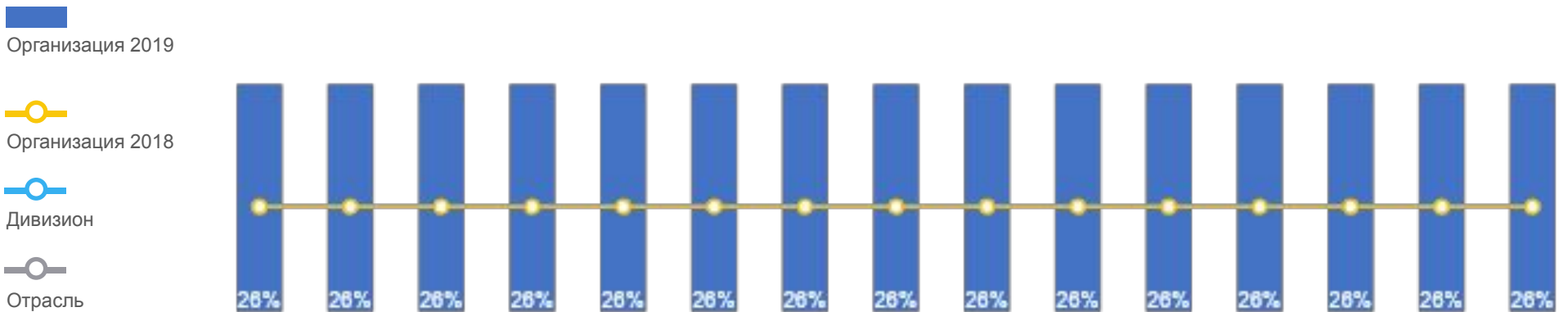
В этом отчете в разделе «Факторы вовлеченности» приведены результаты по факторам вовлеченности по каждому подразделению. В excel отчете приведена информация по каждому вопросу исследования, распределению вовлеченных и невовлеченных, дополнительным разрезам по демографии (пол, возраст, стаж, категория должности).

Факторы вовлеченности по организации

В данном разделе представлена информация об уровне удовлетворенности факторами вовлеченности по каждой структурной единице организации в сравнении с прошлым годом и бенчмарками



Факторы вовлеченности по организации



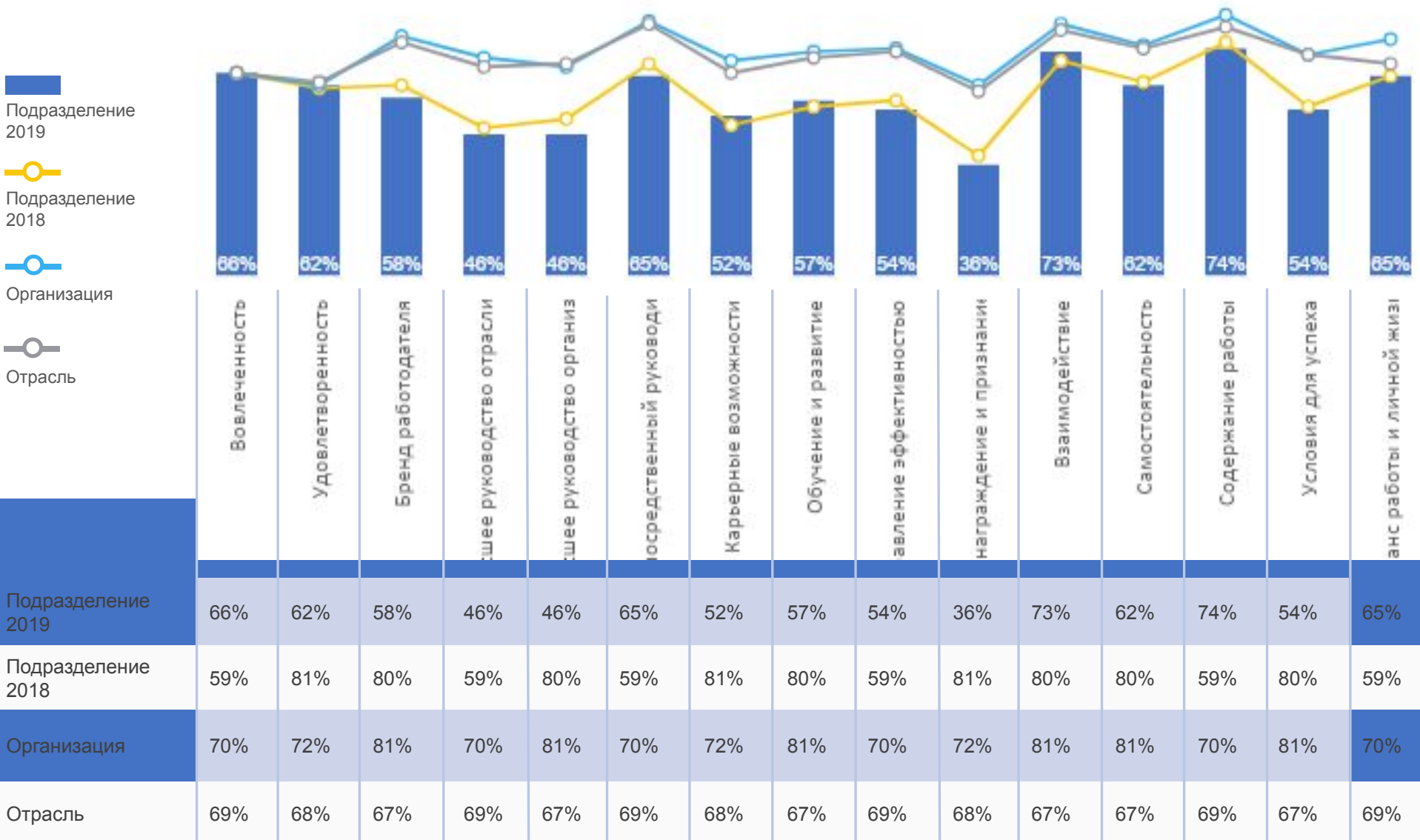
	Вовлеченность	Удовлетворенность	Бренд работодателя	Высшее руководство о	Высшее руководство о	Непосредственный ру	Карьерные возможнос	Обучение и развитие	Управление эффектив	Вознаграждение и при	Взаимодействие	Самостоятельность	Содержание работы	Условия для успеха	Баланс работы и личн
Организация 2019	66%	62%	58%	46%	46%	65%	52%	57%	54%	36%	73%	62%	74%	54%	65%
Организация 2018	59%	81%	80%	59%	80%	59%	81%	80%	59%	81%	80%	80%	59%	80%	59%
Дивизион	70%	72%	81%	70%	81%	70%	72%	81%	70%	72%	81%	81%	70%	81%	70%
Отрасль	69%	68%	67%	69%	67%	69%	68%	67%	69%	68%	67%	67%	69%	67%	69%

- Улучшить
- Поддерживать
- Отслеживать



Факторы вовлеченности по подразделению

Название подразделения



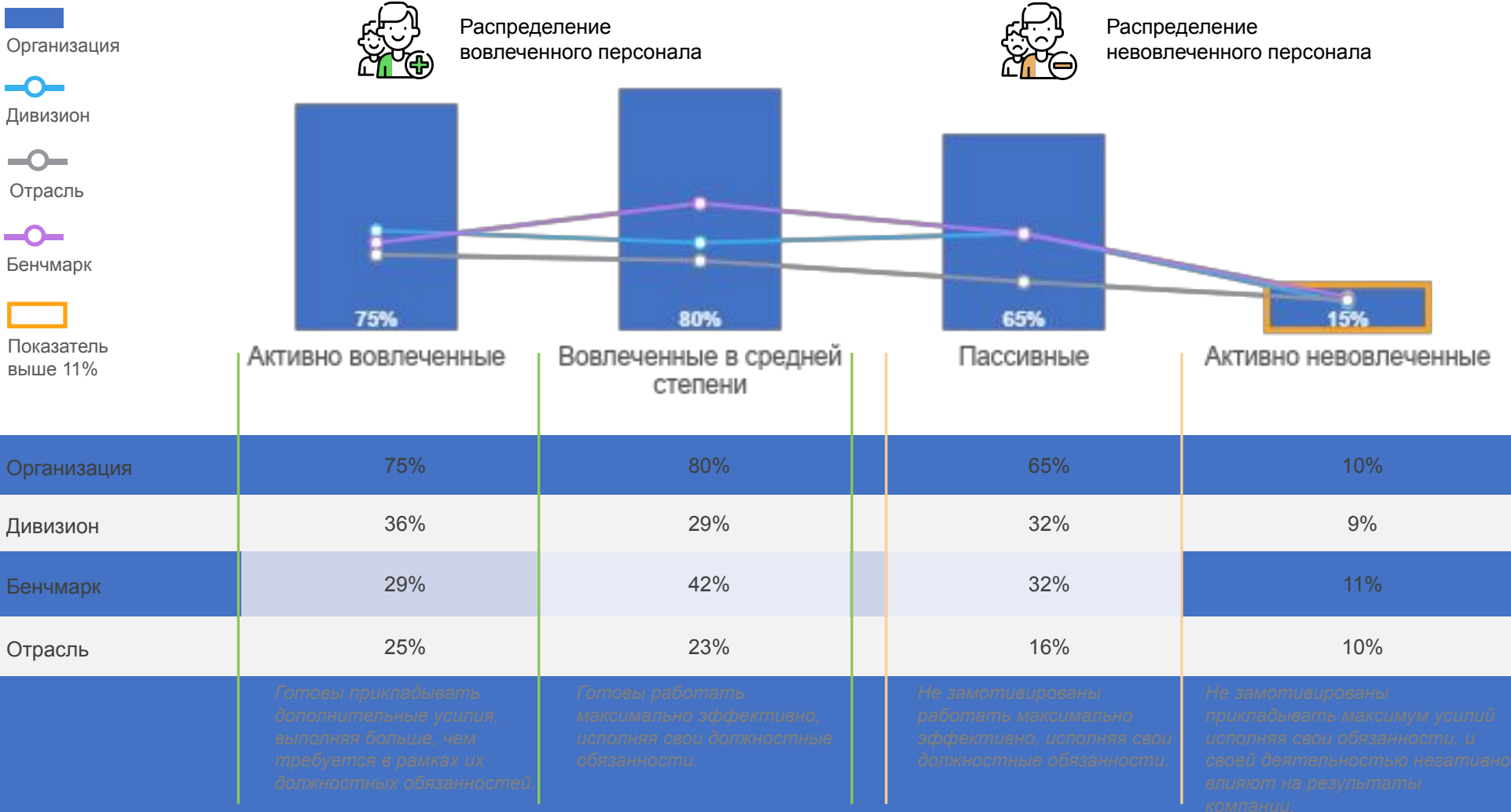
Подробные результаты опроса

В данном разделе представлена информация о распределении степени вовлеченности сотрудников, подробные результаты по уровню вовлеченности различных категорий сотрудников, отраслевых индексах и характеристиках выборки сотрудников по итогам года



Распределение вовлеченности

Методика исследования позволяет определить распределение вовлеченного и невовлеченного персонала в компании. Оценка динамики распределения позволяет косвенно оценить эффективность работы с вовлеченностью. Например «пассивные» сотрудники могут стать вовлеченными при правильных действиях со стороны руководства и улучшении ситуации в компании или, наоборот, могут перейти в группу невовлеченных сотрудников при отсутствии правильных действий или ухудшении общей ситуации.

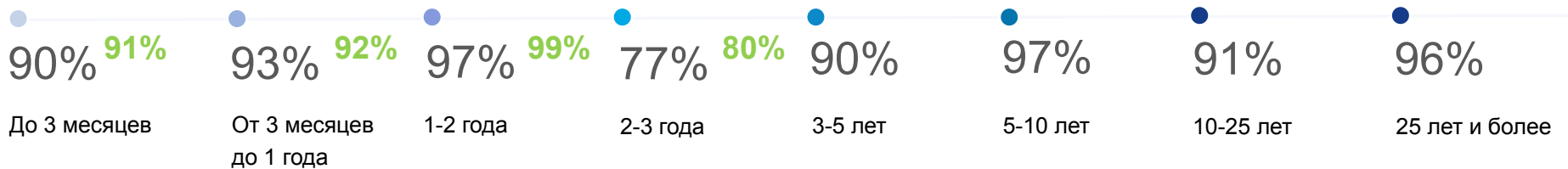




Уровень вовлеченности по демо-группам*

Данный слайд позволяет выделить конкретные социально-демографические группы, требующие большего внимания.

Стаж



Возраст



% Уровень вовлеченности категории «Молодежь» (стаж до 3х лет, возраст до 35 лет)

Пол



Являются участниками:



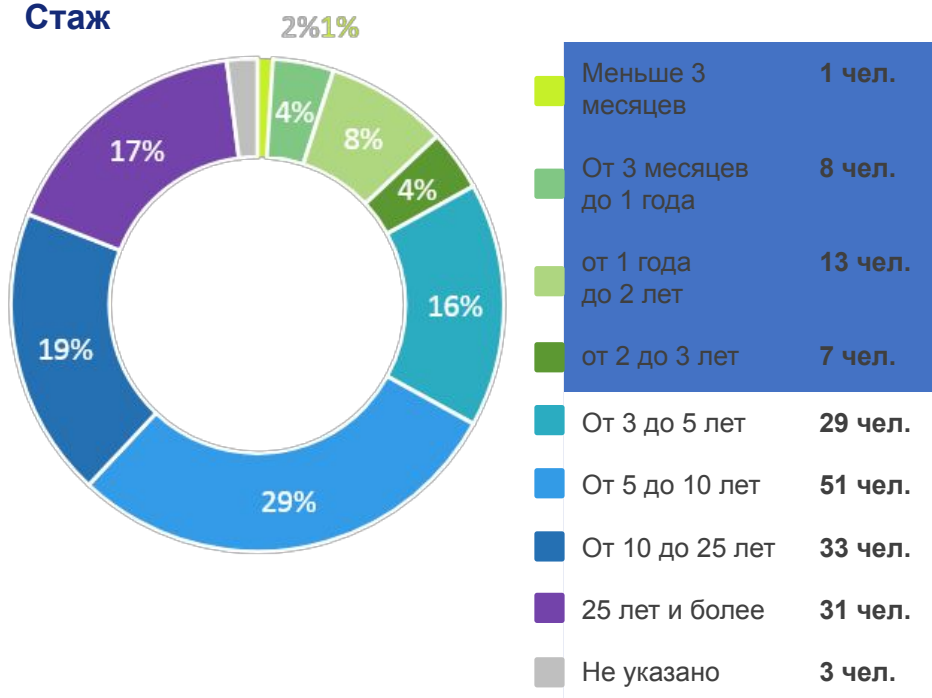
* В случае, если количество респондентов в группе меньше 10 чел, то данные не предоставляются.



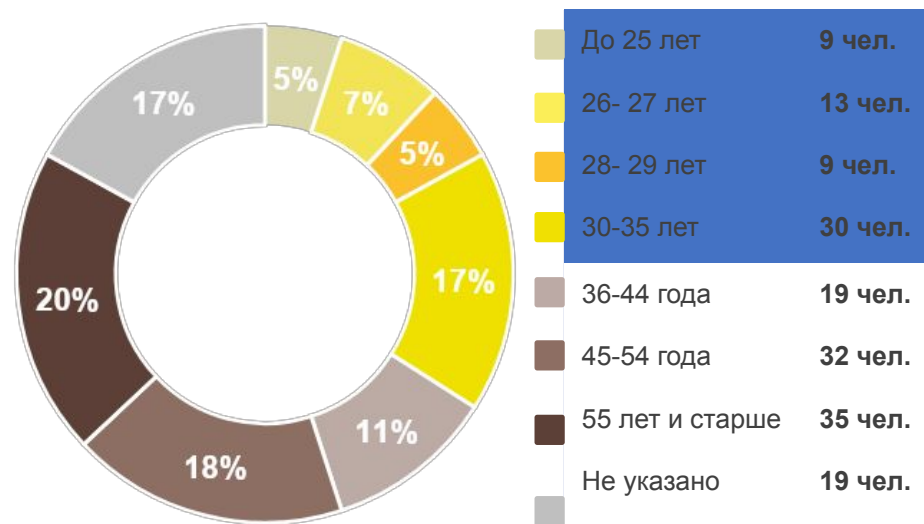
Количество участников по демо-группам

В работе с различными категориями мы рекомендуем выбирать группы, где вовлеченности ниже, а численность сотрудников выше.

Стаж



Возраст



Пол



Являются участниками:





Портрет сотрудника



Руководитель среднего звена



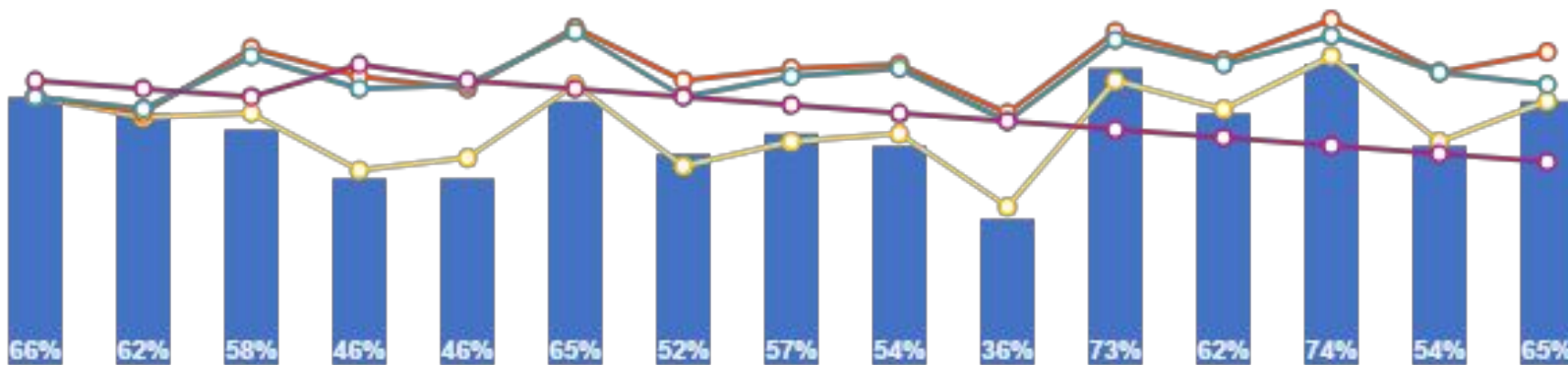
Линейный руководитель



Специалист /научный или технический работник



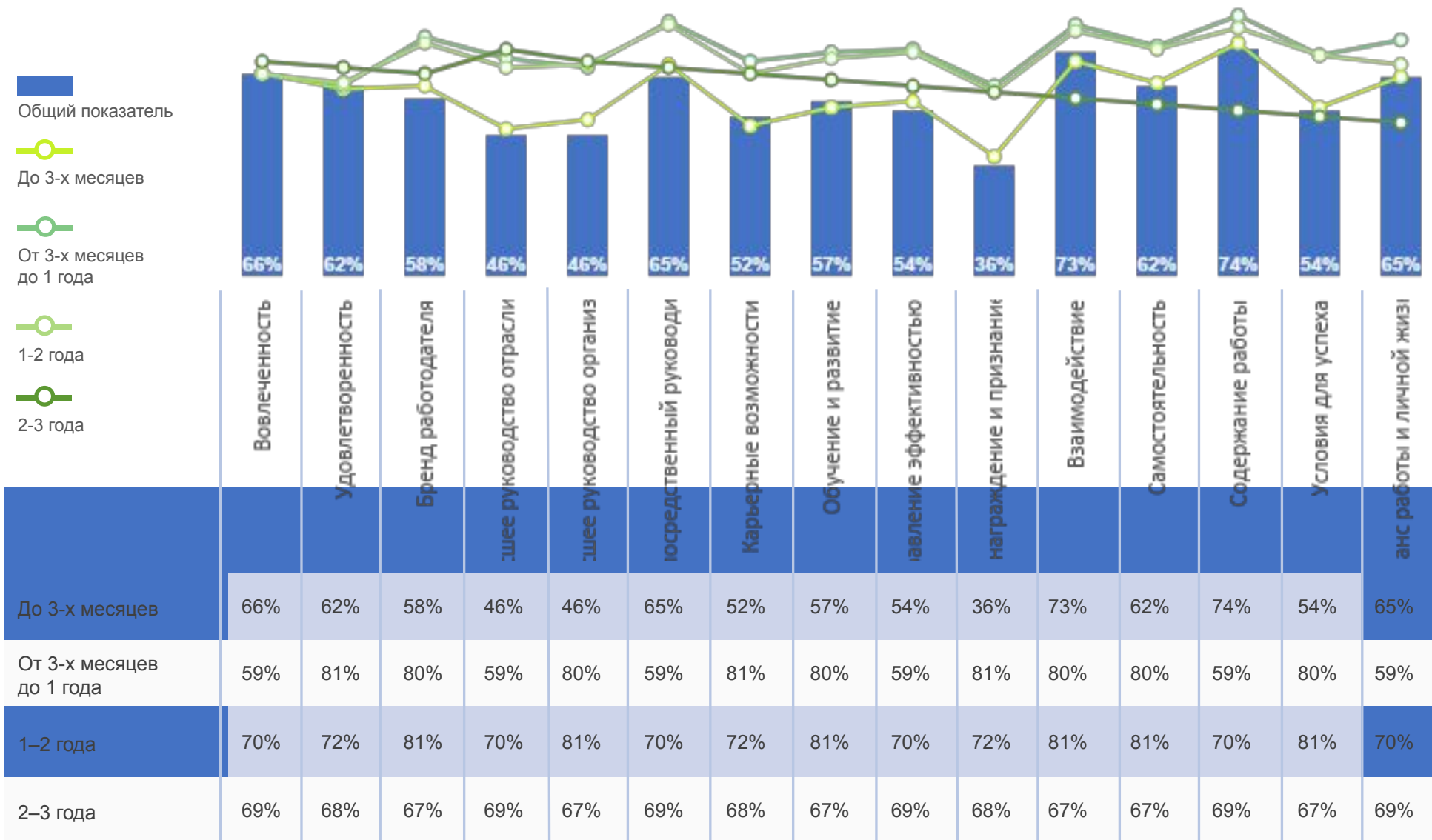
Рабочий/служащий



Категория сотрудника	Вовлеченность	Удовлетворенность	Бренд работодателя	Психологическое руководство отрасли	Психологическое руководство организации	Прямое руководство	Карьерные возможности	Обучение и развитие	Влияние эффективностью	Награждение и признание	Взаимодействие	Самостоятельность	Содержание работы	Условия для успеха	Баланс работы и личной жизни
Руководитель среднего звена	71%	62%	58%	46%	46%	65%	52%	57%	54%	36%	73%	62%	74%	54%	65%
Линейный руководитель	74%	81%	80%	59%	80%	59%	81%	80%	59%	81%	80%	80%	59%	80%	59%
Научный/технический работник	70%	72%	81%	70%	81%	70%	72%	81%	70%	72%	81%	81%	70%	81%	70%
Рабочий/служащий	63%	68%	67%	69%	67%	69%	68%	67%	69%	68%	67%	67%	69%	67%	69%



Вовлеченность молодежи





Индекс Росатома «человеческий Потенциал»

В основе каждого индекса могут быть отражены 3 ключевых составляющих: внутренняя мотивация, условия среды, активность предприятия в этом направлении.

Вопрос	Организация	Дивизион	Отрасль	Бенчмарк
Мне действительно нравится выполнять мои ежедневные рабочие задачи.	69	68 ▼	61 ▼	70 ▲
Я получаю удовольствие от результатов своей работы.	63	68 ▲	61 ▼	70 ▲
У меня есть возможность влиять на развитие организации / предприятия.	73	68 ▼	80 ▲	70 ▲
Мой непосредственный руководитель оказывает мне поддержку, необходимую для достижения успеха (обеспечивает ресурсами, направляет.).	71	70 ▼	66 ▼	77 ▲
Организация/предприятие предоставляет мне возможности обучения и развития, которые помогают формировать необходимые для работы навыки.	58	59 ▲	50 ▼	52 ▲
Организация удерживает тех людей, которые необходимы для достижения наших бизнес-целей.	55	50 ▼	45 ▼	51 ▼
Мы привлекаем в организацию людей, которые необходимы нам для достижения наших бизнес-целей.	55	50 ▼	45 ▼	51 ▼
Система оценки сотрудников в нашей организации позволяет выявить мои сильные и слабые стороны.	55	50 ▼	45 ▼	51 ▼



Показатель ниже показателя Организации



Показатель выше показателя Организации



Дополнительные вопросы

Определение индекса: тут описываем ключевые тезисы, которые включены в индекс. Текст будет уточнен позднее. Желательно оставить область под текст

Вопрос	Организация	Дивизион	Отрасль	Бенчмарк
Я понимаю, что я должен сделать для развития карьеры моей карьеры в атомной отрасли.	69	68 ▼	61 ▼	70 ▲
Я вижу, что по результатам предыдущего исследования произошли позитивные изменения.	63	68 ▲	61 ▼	70 ▲
Я обсуждал с моим руководителем/сотрудником кадровой службы мои карьерные возможности и требования к желаемой должности.	73	68 ▼	80 ▲	70 ▲
У меня есть полное доверие и поддержка со стороны моих коллег	71	70 ▼	66 ▼	77 ▲
По моему опыту, заказчик полностью удовлетворены продуктами/услугами нашей организации/предприятия.	58	59 ▲	50 ▼	52 ▼



Показатель ниже показателя Организации



Показатель выше показателя Организации



Приложения и материалы

В данном разделе представлена информация о количестве респондентов от каждого подразделения, методические и вспомогательные материалы по реализации цикла управления вовлеченностью



Заметки

При организации и проведении исследования использовать стандартные материалы (приложение №4), размещенные на портале «HR-школа» в разделе «Вовлеченность» по адресу: <https://ukss.rosatom.local/sites/HRS/SitePages/hrs.aspx>.

Ваши вопросы адресуйте, пожалуйста:

по реализации цикла управления вовлеченностью – менеджеру Проектного офиса по повышению вовлеченности и внутренним коммуникациям Госкорпорации «Росатом» Наталье Цыплаковой по тел. +7 (499) 949-4982, электронной почте natsyplakova2@rosatom.ru,

по организации и проведению Исследования - руководителю направления Центра развития корпоративной культуры АНО «Корпоративная Академия Росатома» Марьяне Долининой по тел. +7 (985) 164-66-77, электронной почте mardolinina@rosatom-academy.ru или кураторам по вовлеченности дивизионов

на горячую линию Исследования ООО «Аксис Менеджмент» по электронной почте opros@axes.ru,