

# ЗАЧЕМ ИЗМЕРЯТЬ ВОВЛЕЧЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА?

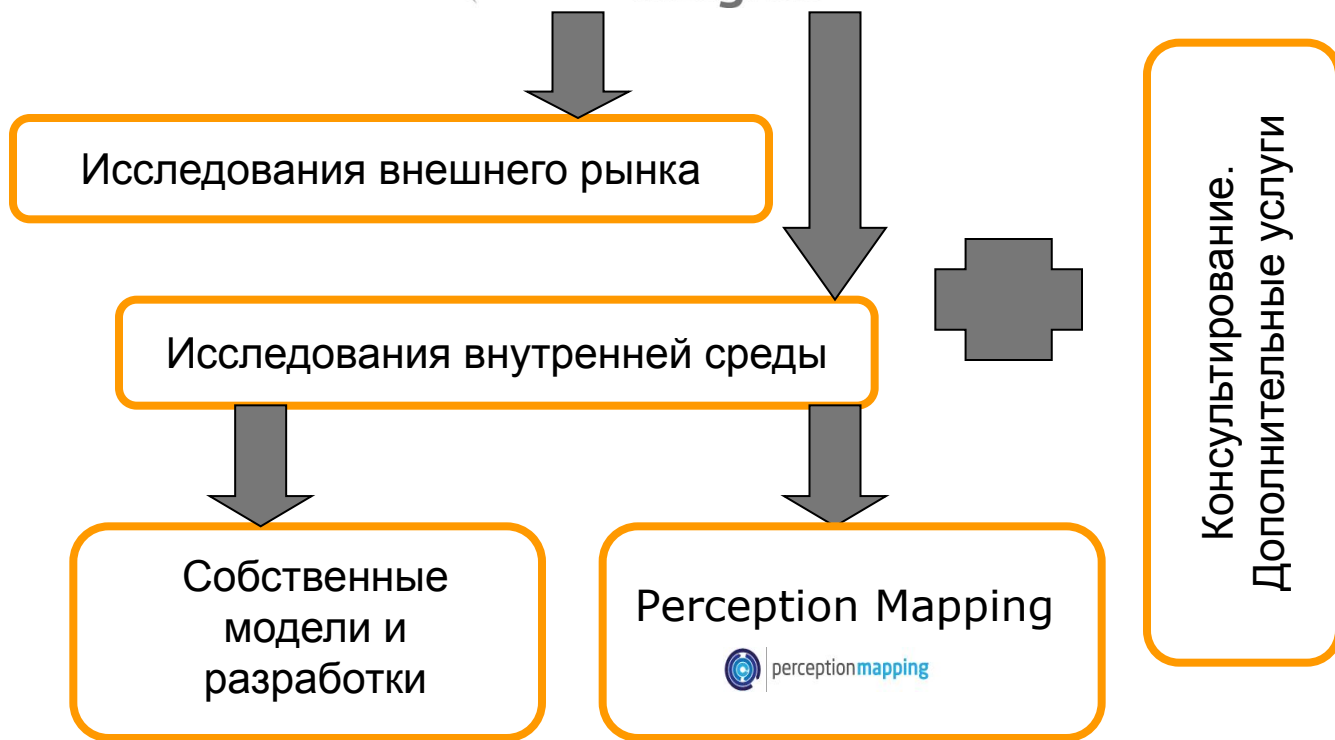
©AMPLUA INSIGHTS, 2010

1

## КТО МЫ?

- Amplua Insights – центр аналитики и исследований компании «Амплуа»
- Более 7 лет на рынке исследований и консалтинга в сфере HR
- Десятки успешно реализованных проектов в сфере HR для крупных российских и зарубежных заказчиков

# ЧТО МЫ ПРЕДЛАГАЕМ?



# ИССЛЕДОВАНИЯ ВНЕШНЕГО РЫНКА

- Общее состояние HR рынка и его сегментов (например, е-обучение, коучинг)
- Тенденции развития HR и L&D рынка
- Сбор обратной связи от клиентов Заказчика
- Обзоры, тендеры и рекомендации поставщиков HR-услуг под запрос Заказчика

## Примеры проектов:

- Исследование практик коучинга и карьерного консультирования в российских компаниях и рынка коучинговых услуг в России – **Mars**
- Изменение рынка HR услуг в условиях кризиса – **Business Training Russia**
- Сбор обратной связи от клиентов + продуктивное консультирование – **Business Relations**
- Тендер среди поставщиков услуг по обучению руководителей для реализации комплексной годовой программы обучения – **BSGV**

# TRAININGS INDEX

- Ежегодный бенчмаркинг основных показателей деятельности и эффективности корпоративных систем обучения в России



- Выбор и награждение самых эффективных систем



# ИССЛЕДОВАНИЯ ВНУТРЕННЕЙ СРЕДЫ

- Диагностика корпоративной культуры
- Диагностика команд
- Оценка удовлетворенности \ вовлеченности персонала
- Анализ восприятия Корпоративного университета как бренда
- Диагностика результативности организации (Performance Mapping)
- Оценка персонала

## Примеры проектов:

- Исследование удовлетворенности, восприятия бренда; выравнивание бренда – **Mars**
- Исследование факторов мотивации и удержания сотрудников – **ТЕВА**
- Диагностика команды и оценка персонала по методу «360 градусов» – **Малакут**

# PERCEPTION MAPPING (PM)

## Области применения PM

- Организационная культура
- Общий климат в компании
- Удовлетворенность персонала
- Вовлеченность персонала
- Лидерство, менеджмент
- Коммуникации
- Работа в команде
- Обслуживание клиентов
- Потребности компании (обучение, готовность к изменениям, в персонале и т.д.)
- Эффективность функций (IT, финансы и пр.)
- Оценка сотрудников
- Другие «невидимые» аспекты жизнедеятельности компании

## Примеры проектов:

- Диагностика корпоративной культуры – **Континенталь Менеджмент**
- Комплексная оценка восприятия компании как работодателя – **Тройка Диалог**
- Построение системы регулярной оценки удовлетворенности работников – **Союзметаллресурс**

# ПРЕИМУЩЕСТВА РМ

- РМ помогает организациям измерить и улучшить внутреннюю среду, а значит повысить эффективность компании
- Гибкое ценообразование: возможность реализации исследования с любым бюджетом / количество опрашиваемого персонала не влияет на стоимость проекта в случае электронного опроса сотрудников
- Возможность использования как готового инструментария РМ, так и полностью кастомизированного под Заказчика

[Попробуйте РМ бесплатно!](#)

Доступна демо-версия диагностики команды  
(для групп от 8 до 15 человек)



# КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ И СОПРОВОЖДЕНИЕ HR И L&D ПРОЕКТОВ

Консультирование происходит преимущественно на основании результатов, полученных в ходе исследования внешней или внутренней среды Заказчика, и направлено на:

- Создание/оптимизацию:
  - HR, L&D системы
  - комплексных планов обучения персонала
  - системы материальной и нематериальной мотивации
- Запуск и поддержку на этапе внедрения различных HR и L&D проектов
- Профессиональное обучение и развитие сотрудников HR и L&D служб

Уникальная модель консалтинга - **Act!ve Consulting** – фасилитационные сессии по разработке плана действий совместно с Заказчиком

## ПРИМЕРЫ ПРОЕКТОВ

- Разработка программы обучения для производственного менеджмента – **Нефтегазкомплект**
- Разработка годового плана обучения и развития – **Sputnik Labs**
- Аудит корпоративной тренинговой программы по переговорам – **ЈТІ**
- Разработка программы наставничества – **Вымпелком**
- Разработка методики проведения и оценки эффективности смешанного обучения – **РЖД**
- Внутренний PR участников программы кадрового резерва – **Вымпелком**
- Оценка качества услуг корпоративного университета для внутренних клиентов – **Mars**

# ОБУЧЕНИЕ СОТРУДНИКОВ HR и L&D

## Обучение сотрудников отделов персонала по темам:

- «Разработка Индивидуальных Планов Развития: примеры, подходы, технологии»
- «Методы и формы обучения и развития персонала: что выбрать, как использовать, как добиться эффективности»
- «Проведение опросов персонала собственными силами: цели, подходы, технологии, примеры»

## В партнерстве с Core Advertising:

- «Маркетинг в HR»
- «Внутренние коммуникации»
- «Работа с текстами HR-материалов»

## Разработка индивидуальных планов развития для сотрудников отдела персонала исходя из следующих знаний и компетенций:

- Глубинное понимание бизнеса организации
- Ответственность за выполнение целей организации
- Приверженность организации
- Знание современных HR-технологий и трендов

## ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ УСЛУГИ

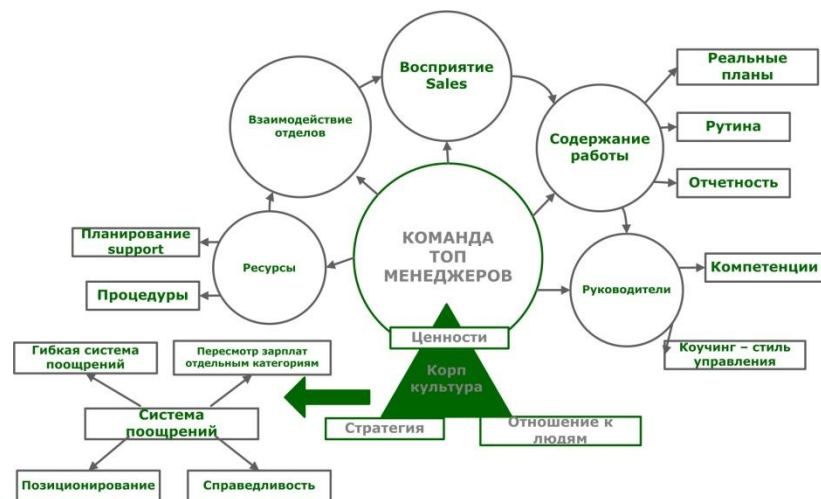
- Аутсорсинг процессов взаимодействия с провайдерами (договор на агентирование):
  - Заключение любых видов договоров с провайдерами обучения, операторами конференций, языковыми школами, аренды помещений для обучения
  - Оплата услуг третьих лиц из средств, перечисленных Заказчиком
  - Рекомендация провайдера по нужной теме
  - Ежемесячная сверка оплаченных средств, отчетность перед клиентом
- Поиск и подбор HR и T&D специалистов

# ПРИМЕРЫ РЕАЛИЗОВАННЫХ ПРОЕКТОВ

## Исследование персонала

- Предметы исследования:
  - Удовлетворенность
  - Мотивация
  - Факторы эффективности
  - Факторы удержания
- Разработка методологии
- Проведение качественного и количественного исследований
- Разработка рекомендаций
- Фасилитация рабочей группы

## Решения



# ПРИМЕРЫ РЕАЛИЗОВАННЫХ ПРОЕКТОВ

## Исследование восприятия работодателя

- Предметы исследования:
  - Организация-работодатель
  - Организация рабочего процесса
  - Руководство
  - Коллектив
  - Профессиональное и карьерное развитие
  - Корпоративная культура
  - Восприятие Кода Этики
- Разработка методологии
- Проведение исследования исследований
- Коммуникационная поддержка
- Разработка рекомендаций

## Решения

- Разработка рекомендаций по:
  - Изменению оплаты труда
  - Изменению системы нематериально мотивации
- Создание программы развития менеджерского звена
- Создание системы коммуникаций в компании

# ОПРЕДЕЛЕНИЯ

- Вовлеченность – отношение и поведение сотрудника, которые способствуют постоянному росту его результативности в соответствии с целями организации, и стремлению сотрудника превзойти ожидания организации
- Приверженность – психологическая связь сотрудника с организацией. Существуют различные типы связи: эмоциональная, финансовая и нормативная.
- Лояльность – высокая идентификация сотрудника с целями и ценностями организации и готовность индивида способствовать успеху организации в долгосрочной перспективе




# Вовлеченность





## РОСТ ВОВЛЕЧЕННОСТИ СПОСОБСТВУЕТ ...

- Росту продуктивности
  - Снижению текучки персонала
  - Снижению затрат компании
  - Росту инноваций
  - Росту качества продукции и услуг
  - Росту финансовой прибыли
- 
- Повышение лояльности персонала на 5% способствует увеличению результативности персонала на 20% (Ф. Рейчхелд)
  - Вовлеченные сотрудники в среднем болеют 2,69 дня в году, сотрудники с низкой вовлеченностью – 6, 19 (СВІ, UK)
  - В компаниях с высокой вовлеченностью (75 перцентиль и выше) сотрудники показывают результативность выше на 18% и финансово успешнее компаний в 1 и 2 квартале на 12% (Gallup)

□

## ФАКТОРЫ, КОТОРЫЕ ВЛИЯЮТ НА ВОВЛЕЧЕННОСТЬ

- Руководитель
- Коллектив
- Забота о сотрудниках:
  - Материальное вознаграждение
  - Соцпакет
- Условия работы
- Организация рабочего процесса
- Ресурсы
- Признание
- Содержание работы
- Развитие персонала
- Коммуникации
- Компания (имидж, ценности, позиция на рынке)
- Руководство компанией
- Корпоративная культура

# ИНДЕКС ВОВЛЕЧЕННОСТИ

## Лояльный сотрудник

- Это МОЯ компания. Я чувствую принадлежность к Компании.
- Я знаю и разделяю ценности и цели компании
- Я готов брать на себя больше полномочий и ответственности за результаты моей работы
- Я настроен на долгосрочную работу в Компании
- Когда надо, я могу поработать больше, так как мне важно достичь результата

- Я испытываю чувство гордости, когда рассказываю о том, в какой Компании я работаю
- Я всегда рекомендую мою компанию как отличное место работы
- Я знаю и понимаю значение и роль моего подразделения в Компании
- Я вижу возможности построения долгосрочной карьеры в своей Компании
- Моя Компания понимает ценность обучения и развития персонала для достижения высоких результатов

## Мотивированный сотрудник

- Моя компания ценит меня
- Я оперативно получаю обратную связь от своего руководителя
- Все работники моей Компании справедливо поощряются по достижению поставленных перед ними целей
- Я обладаю всеми необходимыми полномочиями для решения поставленных задач

## Довольный сотрудник

- Я полностью доволен соцпакетом компании
- Я чувствую стабильность и защищенность, работая в компании
- Если бы другая компания предложила мне работу с той же зарплатой, я бы ушел
- Я полностью удовлетворен работой в Компании

## ВОПРОСЫ НА КОТОРЫЕ НЕОБХОДИМО ОТВЕТИТЬ

- Чего мы хотим достичь?
- Как будем измерять?
- Какое поведение должны демонстрировать сотрудники на всех уровнях компании?
- Как будем поощрять рост вовлеченности?

## Вовлеченность повышается, если:

- Высший менеджмент ценит сотрудников
- Топ менеджеры обладают способностями сделать компанию успешной
- Топ менеджмент успешно применяет стратегию компании
- Топ менеджмент коммуницирует стратегию компании сотрудникам

## 8 МОДЕЛЕЙ ПОВЕДЕНИЯ ЛИДЕРОВ, КОТОРЫЕ ПОВЫШАЮТ ВОВЛЕЧЕННОСТЬ

- Создают культуру, которая отражает ценности компании и помогает сотрудникам идентифицироваться с компанией
- Демонстрируют ценность сотрудников, заинтересованность в сотрудниках, создают доверие
- Эффективно реализуют бизнес стратегию компании
- Четко коммуницируют стратегию сотрудникам
- Вовлекают всех сотрудников в реализацию стратегии
- Несут ответственность за свои поступки, принятые решения, удачи и неудачи компании
- Эффективно управляют изменениями
- Развивают лидеров на всех уровнях компании

ВОПРОСЫ...?

ИДЕИ...?

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

НАТАША ГРИШАКОВА  
УПРАВЛЯЮЩИЙ ПАРТНЕР AMPLUA  
INSIGHTS

[GRISHAKOVA@AMPLUA.RU](mailto:GRISHAKOVA@AMPLUA.RU)

8-925-005-69-84