



Исследование вовлеченности
Рейтинг работодателей России 2012



Что такое вовлеченность? (ЭКОПСИ)

- ▼ **Вовлеченность** - интегральный показатель, который характеризует внутреннее состояние сотрудника:
 - ▼ полностью включенного в жизнь Компании, разделяющего её ценности;
 - ▼ довольного своей работой;
 - ▼ готового проявлять инициативу и прикладывать значительные усилия для достижения высоких результатов.



Статистика исследования вовлеченности Рейтинг работодателей России 2012

- ▼ В исследовании вовлеченности приняли участие 233 компании
 - ▼ 199 компаний (по опроснику «ЭКОПСИ»)
 - ▼ 34 компании предоставили свои сопоставимые исследования

- ▼ В итоговом рейтинге участвовали компании, прошедшие контроль качества результатов.
 - ▼ 58 компаний исключены по причине низкой активности респондентов
 - ▼ 9 компаний исключены по причине большого количества выпадающих из статистических норм ответов респондентов (социально желательные заполнения)

- ▼ ИТОГО: в рейтинге 166 компаний
 - ▼ в среднем в компаниях опросник заполнили 37% сотрудников (В 2011 году в рейтинге приняли участие в среднем 35% сотрудников из 111 компаний)
 - ▼ ~ 34 000 респондентов

При представлении результатов опроса используется индекс удовлетворенности (ИУ)

- Индекс удовлетворенности = (Количество респондентов, ответивших положительно – количество респондентов, ответивших отрицательно) / (общее количество ответивших респондентов)



Разработано «ЭКОПСИ Консалтинг»

Результаты 2012

Наиболее показательные тенденции



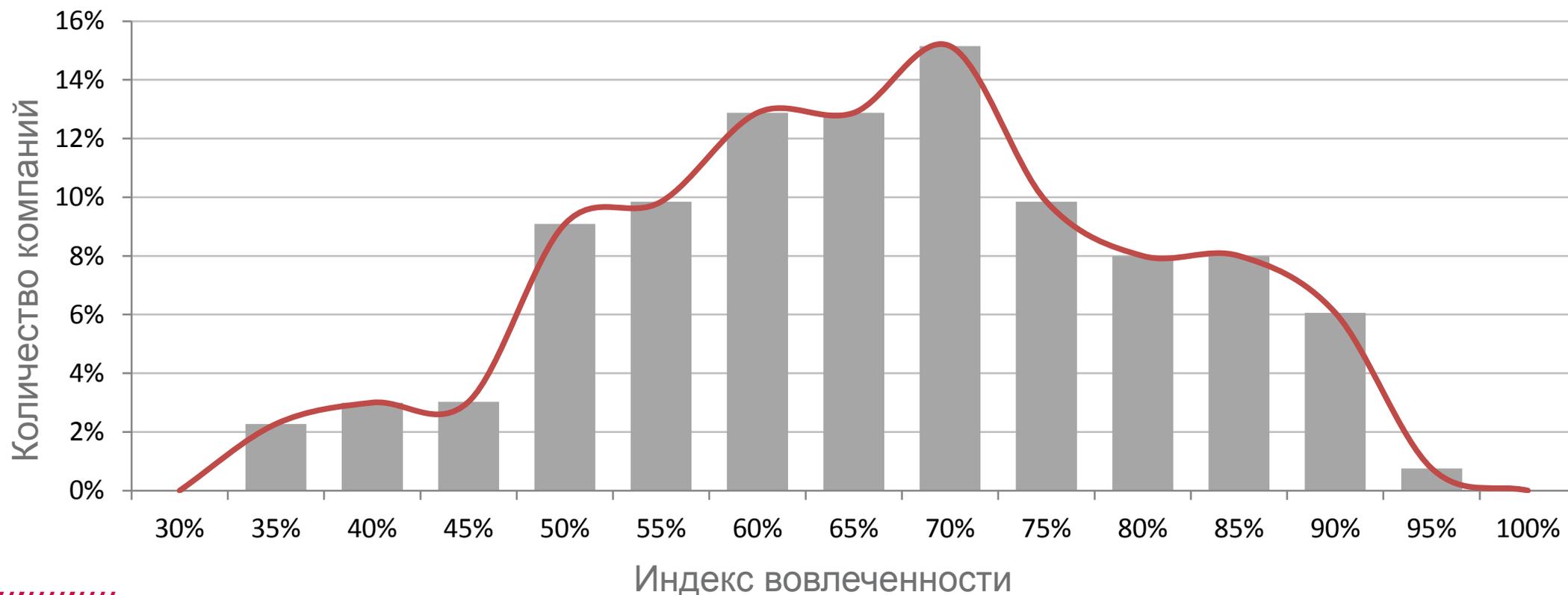
Результаты (2012 год)

▼ **Общий индекс вовлеченности 66%**

▼ **Удовлетворенность 69%**

▼ **Лояльность 74%**

▼ **Поддержка инициативы 56%**

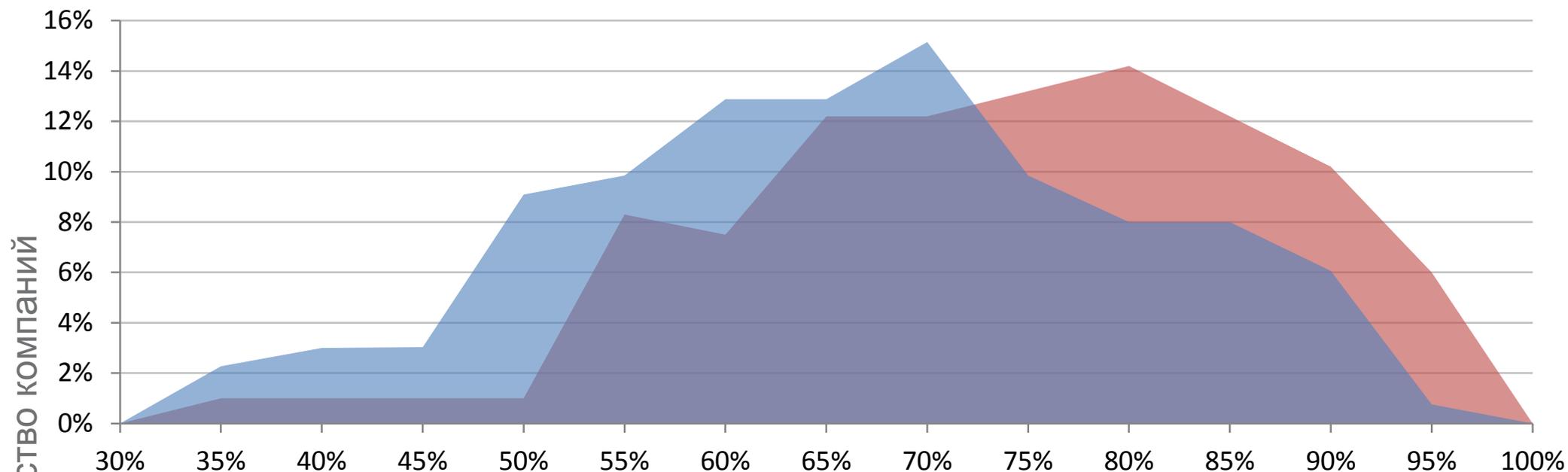


Разработано «ЭКОПСИ Консалтинг»

Распределение результатов (2011 – 2012)

Индекс вовлеченности

■ 2011 год ■ 2012 год



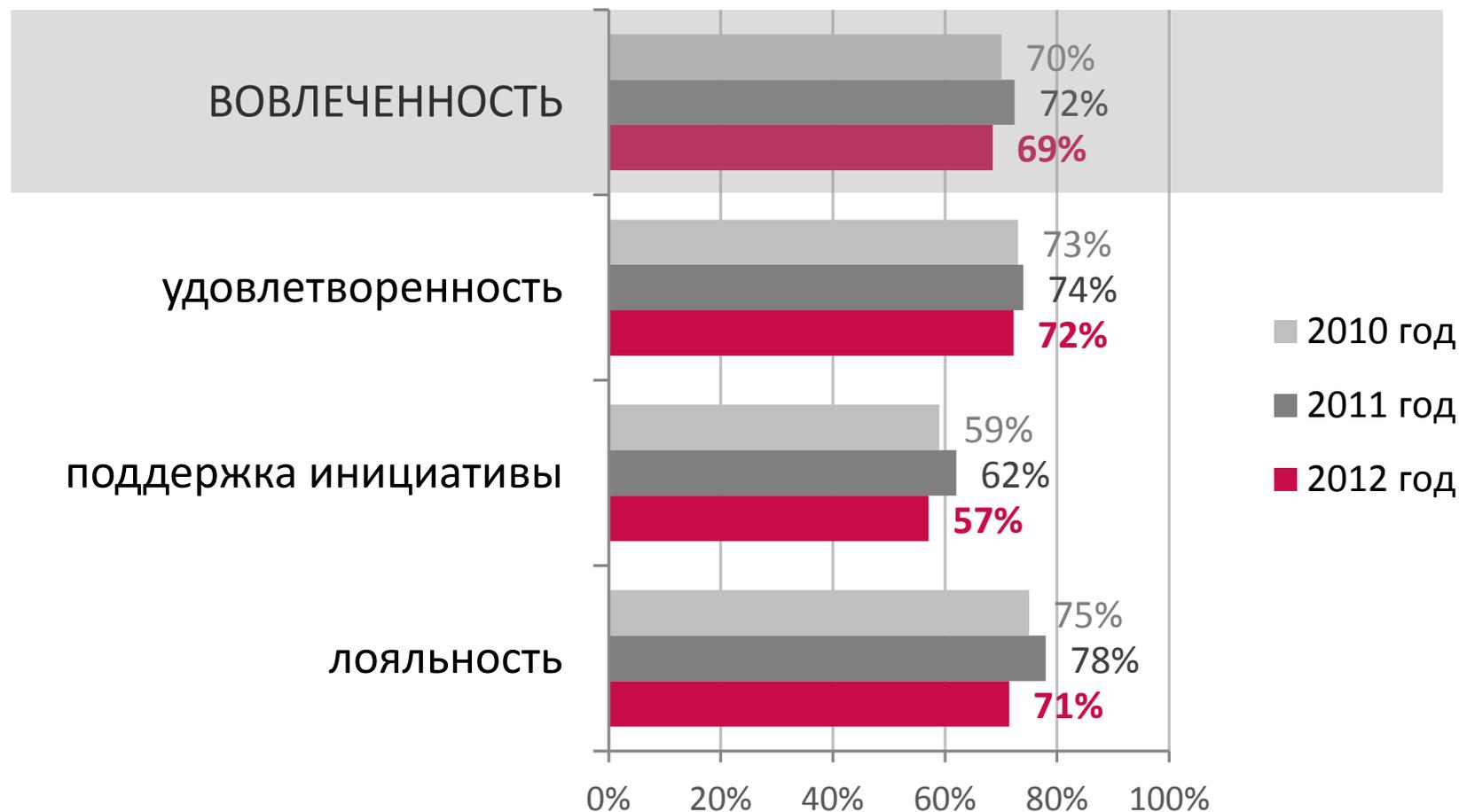
Уровень вовлеченности снизился

- ▼ Общая ситуация в экономике, люди чувствуют большую стагнацию
- ▼ Были разработаны дополнительные инструменты контроля качества, позволяющие выявлять «вбросы» данных.

Разработано «ЭКОПСИ Консалтинг»

Динамика индексов вовлеченности по результатам опроса в рамках рейтинга работодателей России*

* Только по 15 сопоставимым вопросам (2010-2012)



Разработано «ЭКОПСИ Консалтинг»

Тенденции во вопросам (Россия, 2011 – 2012 гг.)

По вопросам опросника, присутствовавшим в исследованиях 2011 и 2012 годов:

15 тем из 20 демонстрируют снижение

▼ Самая значительная негативная динамика по вопросам:

Вопрос	2011	2012	Разница
Я смогу зарабатывать больше, если буду работать более интенсивно и эффективно	45%	28%	-17%
Я могу добиться устранения барьеров в организации работы	63%	53%	-10%
Наша Компания ценит и удерживает высокопрофессиональных сотрудников	61%	52%	-9%
Я понимаю как в нашей Компании оценивают эффективность моей работы	63%	57%	-6%
Уровень моих доходов соответствует моему профессиональному уровню и личному вкладу в общий результат	46%	40%	-6%
В нашей Компании инициативные и эффективные сотрудники имеют возможность для карьерного роста	71%	65%	-6%

▼ Только по 5 вопросам индекс стабилен

Динамика результатов по отраслям (Россия, 2011 – 2012 гг.)



Разработано «ЭКОПСИ Консалтинг»

Формула здоровья



Формула здоровья

Возможности углубленного анализа

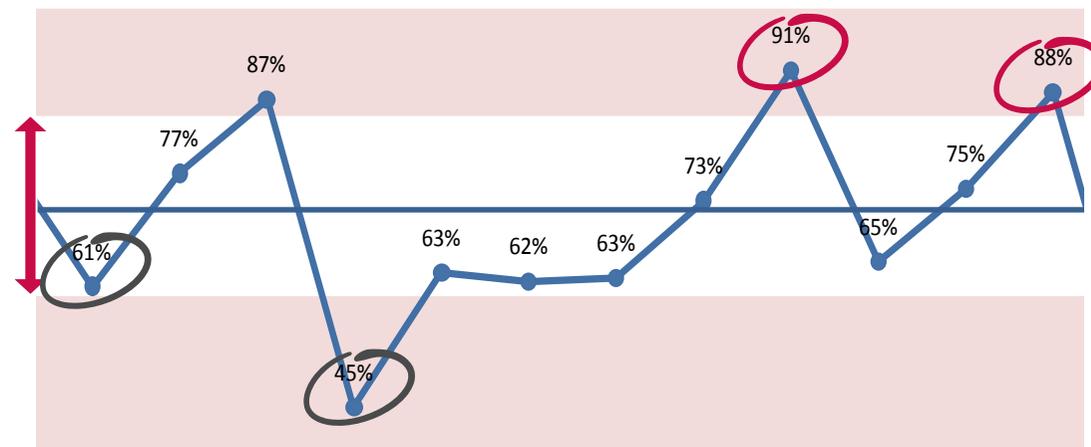
▼ При расчете по формуле здоровья учитываются следующие показатели:

1. Попадание индекса вовлеченности (ИВ) Компании в **допустимый интервал** (средний ИВ по всем компаниям \pm стандартное отклонение).

2. Положение в рейтинге **пиковых вопросов**:

- Положение верхних пиков
- Положение нижних пиков

3. **Текущая текучесть кадров**, которая рассчитывается как процент сотрудников, ответивших утвердительно на вопрос, собираются ли они покинуть Компанию в ближайшее время.



4. Наличие **экстремальных результатов**, т.е. вопросов с экстремально низкими или экстремально высокими оценками.

Индекс здоровья по отраслям



Разработано «ЭКОПСИ Консалтинг»

Анализ вовлеченности сотрудников

Вовлеченность персонала (employee engagement) включает в себя 2 конструкции:

- Приверженность своей работе** (work engagement). Человек увлечен своей работой и в самом процессе деятельности находит смысл, интерес и удовольствие.
- Приверженность успеху компании** (organisational commitment). Сопричастность, переживание личной заинтересованности и ответственности за успех конкретного подразделения и компании в целом.

Оценка этих параметров позволяет выделять 4 группы сотрудников с разной вовлеченностью

Высокая приверженность своей работе	Профессиональные Энтузиасты своего дела, которым все равно, где, в какой компании его делать	Вовлеченные Энтузиасты своего дела и патриоты своей компании
Низкая приверженность своей работе	Отстранившиеся Сотрудники, которым ни до чего нет дела.	Приверженные Патриоты своей компании, которым неинтересна их текущая работа
	Низкая приверженность успеху компании	Высокая приверженность успеху компании

Распределение сотрудников по группам вовлеченности в российских компаниях (данные 2012 г.)

Приверженность своей работе	Высокая	Увлеченные работой 8%	Вовлеченные 35%
	Низкая	Отстранившиеся 38%	Приверженные 19%
		Низкая	Высокая
Приверженность успеху компании			



Разработано «ЭКОПСИ Консалтинг»

Роль стажа

Взаимосвязь стажа работы и уровня вовлеченности



Вовлеченность и стаж

- Существует определенная динамика снижения вовлеченности в зависимости от стажа сотрудника. Наиболее ярко это выражается в блоке вопросов, касающихся поддержки инициативы.
- В качестве возможных гипотез возможны следующие:
 - Компании меньше работают на поддержание вовлеченности «старых» сотрудников.
 - Сотрудники, работающие в компании более 5 лет, теряют энтузиазм, начинают чувствовать выгорание.

Блок	Менее 1 года	От 1 года до 3 лет	От 3 до 5 лет	Более 5 лет
ВОВЛЕЧЕННОСТЬ	71%	63%	62%	59%
Лояльность	79%	71%	71%	68%
Поддержка инициативы	62%	54%	52%	47%
Удовлетворенность	73%	66%	65%	62%

Вовлеченность и стаж

▼ Факторы, зависящие от стажа (чем больше стаж, тем больше недовольство)

Блок	Вопрос
поддержка инициативы	Я смогу зарабатывать больше, если буду работать более интенсивно и эффективно
	Наша Компания мотивирует сотрудников добиваться максимальных результатов
	Я получаю достаточно признания/похвалы когда хорошо делаю свою работу
	В нашей Компании инициативные и эффективные сотрудники имеют возможность для карьерного роста
	Я чувствую выгорание - потерю энергии и увлеченности в работе (инверсия)

▼ Факторы, не зависящие от стажа (отношение не меняется с увеличением стажа (одинаково позитивное))

Блок	Вопрос
удовлетворен- ность	Мне интересна работа, которую я выполняю в Компании
	Я не испытываю недостатка в информации необходимой для моей работы
поддержка инициативы	Я могу самостоятельно принимать решения в рамках своей зоны ответственности
	Я понимаю как результаты моей работы влияют на общий результат работы Компании
лояльность	В своей повседневной работе я придерживаюсь ценностей Компании

Вовлеченность специалистов и менеджеров

Сходства и различия



Барьеры вовлеченности менеджеров и специалистов

- ▼ В среднем менеджеры демонстрируют большую вовлеченность :
 - ▼ Вовлеченность менеджеров: **67%**
 - ▼ Вовлеченность специалистов: **63%**
- ▼ Темы максимального расхождения мнений
 - ▼ Специалисты значительно ниже вовлечены чем менеджеры в вопросах:
 1. В нашей Компании инициативные и эффективные сотрудники имеют возможность для карьерного роста
 2. Я могу добиться устранения барьеров в организации работы
 3. Мне интересна работа, которую я выполняю в Компании
 - ▼ Менеджеры значительно ниже вовлечены чем специалисты в вопросах:
 1. Между сотрудниками различных подразделений нашей Компании установлены партнерские конструктивные отношения
 2. Я получаю достаточно признания/похвалы когда хорошо делаю свою работу
 3. Я доверяю профессионализму моих коллег и готов обращаться к ним за советом в сложных случаях