



Вовлеченность и развитие талантов в компании

Подпись к заголовку

Инициалы спикера

ЭКОПСИ
КОНСАЛТИНГ

СПИКЕРЫ

Андрей **ОНУЧИН**

Старший партнер,
руководитель практики
«Социология бизнеса»

Анна **ТИМОФЕЕВА**

Старший партнер,
руководитель практики
«Работа с талантами»



ПРАВИЛА ВЕБИНАРА



Время

С 13:00 до 14:30
(по московскому времени)



Вопросы

Вопросы ведущему можно задавать в «общем чате» в течение всего вебинара



Технические вопросы

- Обновите страницу, нажав F5
- Зайдите с браузера Google Chrome
- Перейдите с мобильного соединения на Wi-Fi
- Перезапустите приложение Webinar на телефоне



Будет ли доступна запись вебинара?

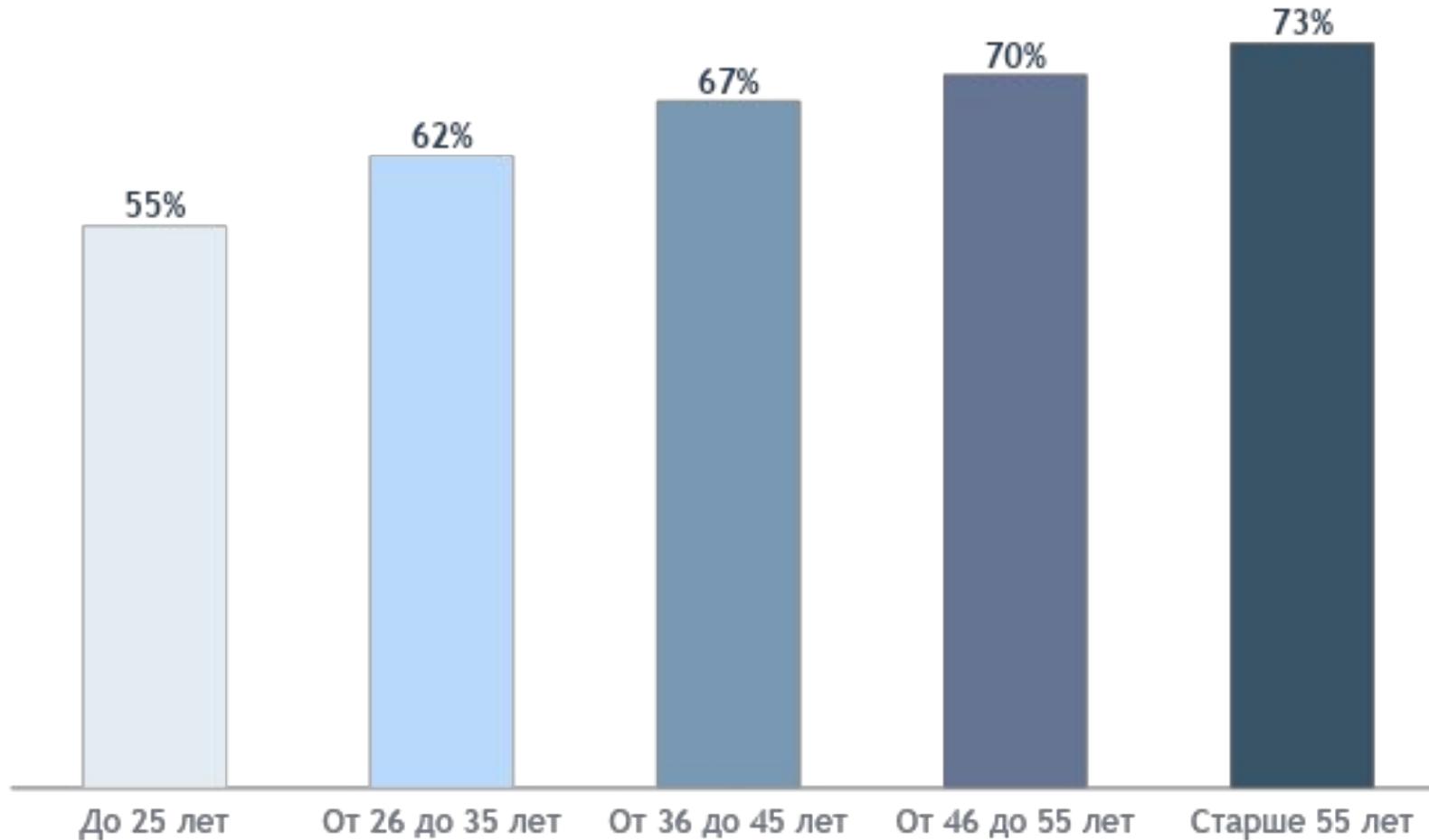
Да, запись и презентацию занятия вышлем на почту

ВОВЛЕЧЕННЫЙ СОТРУДНИК: МОДЕЛЬ ЭКОПСИ КОНСАЛТИНГ

Проактивен. Делает больше, чем формально должен.
Замечает проблемы, не относящиеся напрямую к его зоне ответственности, и прикладывает усилия для их решения



УВЛЕЧЕННОСТЬ РАБОТОЙ РАСТЕТ ВМЕСТЕ С СОТРУДНИКАМИ

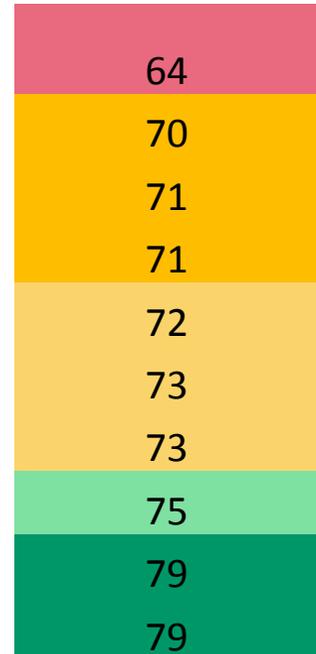


Отчет с данными по
рынку о вовлеченности
персонала за 2023 год



Доля сотрудников, признающих, что работа позволяет им реализовать свои способности (%)

До 20 лет
От 21 до 25 лет
От 26 до 30 лет
От 31 до 35 лет
От 36 до 40 лет
От 41 до 45 лет
От 46 до 50 лет
От 51 до 55 лет
От 56 до 60 лет
Старше 60 лет



ЛОЯЛЬНОСТЬ КОМПАНИИ

Удержание. Чем старше сотрудники, тем меньше вероятность того, что ни рассматривают уход из компании

Доля сотрудников, планирующих покинуть компанию в течение года (%)

Возраст сотрудников

До 20 лет

25

От 21 до 25 лет

15

От 26 до 30 лет

17

От 31 до 35 лет

14

От 36 до 40 лет

12

От 41 до 45 лет

11

От 46 до 50 лет

8

От 51 до 55 лет

8

От 56 до 60 лет

7

Старше 60 лет

11

Лояльность сотрудников переживает кризис через 2-5 лет работы в компании

Доля сотрудников, планирующих покинуть компанию в течение года (%)

Стаж сотрудников

До полугода

9

От полугода до 1 года

11

От 1 года до 2 лет

13

От 2 до 3 лет

16

От 3 до 5 лет

16

От 5 лет до 10 лет

15

От 10 до 20 лет

8

Более 20 лет

9

ГОТОВНОСТЬ ОСТАТЬСЯ НЕ РАВНО ЛОЯЛЬНОСТИ

Доля «негативистов» в индексе eNPS (%)

Возраст сотрудников

До 20 лет	17
От 21 до 25 лет	17
От 26 до 30 лет	20
От 31 до 35 лет	20
От 36 до 40 лет	20
От 41 до 45 лет	21
От 46 до 50 лет	20
От 51 до 55 лет	25
От 56 до 60 лет	24
Старше 60 лет	25

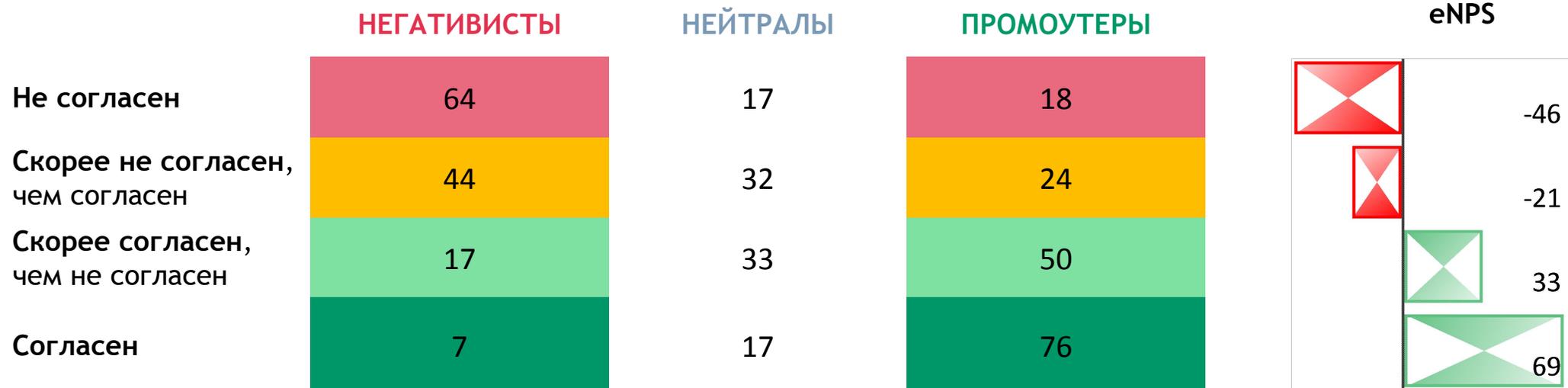
Стаж сотрудников

До полугода	14
От полугода до 1 года	16
От 1 года до 2 лет	19
От 2 до 3 лет	20
От 3 до 5 лет	24
От 5 лет до 10 лет	26
От 10 до 20 лет	23
Более 20 лет	36

УВЛЕЧЕННОСТЬ РАБОТОЙ И ENPS

Распределение вариантов ответа на вопрос:

Моя работа позволяет мне максимально реализовывать свои способности(%)



РАЗВИТИЕ: ПОМОГАТЬ СОТРУДНИКАМ НАХОДИТЬ ДЕЛО ПО ДУШЕ

Почему это важно:

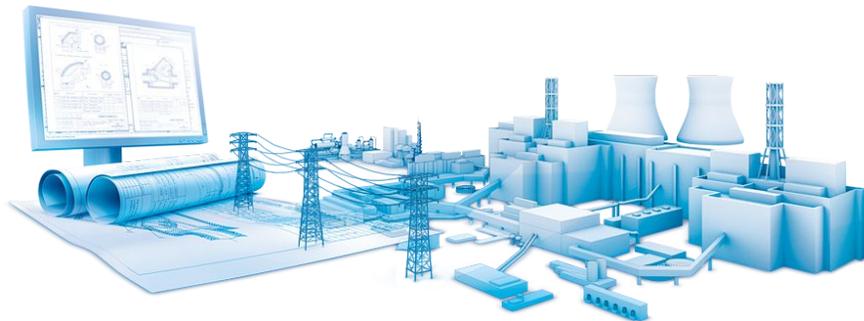
Сотрудники, которые находят свою профессиональную нишу, более вовлечены, мотивированы и продуктивны
Профессиональный и карьерный рост в большей степени связан с мотивацией, чем с талантом

Что может сделать компания

Проводить внутренние исследования интересов и предпочтений сотрудников и учитывать их при принятии кадровых решений

Создавать возможности для проб и экспериментов, включая проектную работу и временное выполнение новых функций

Поощрять деятельность профессиональных сообществ и “тусовок по интересам”



Согласно исследованиям, если профильные способности скорее средне-высокие или средне-низкие, а не экстремально-высокие (гений) или экстремально - низкие (ограниченные возможности)

ТО

Уровень интереса/мотивации к предмету, а не уровень способностей определяет успешность, а также скорость и устойчивость обучения.¹

Что может делать руководитель, полезные практики

Диалог о результативности и развитии, подчеркивать важность и значимость конкретной работы, роли сотрудника

Обратная связь и совместный поиск зон для профессионального развития



1. Ник Шеклтон-Джонс - «Как люди учатся. Проектирование образования и тренингов, повышающих результативность»

РАЗВИТИЕ: СТРОИТЬ КАЧЕСТВЕННЫЙ ПРОЦЕСС РАЗВИТИЯ И ОБЕСПЕЧИВАТЬ ПРИЖИВАЕМОСТЬ НОВЫХ НАВЫКОВ

Почему это важно:

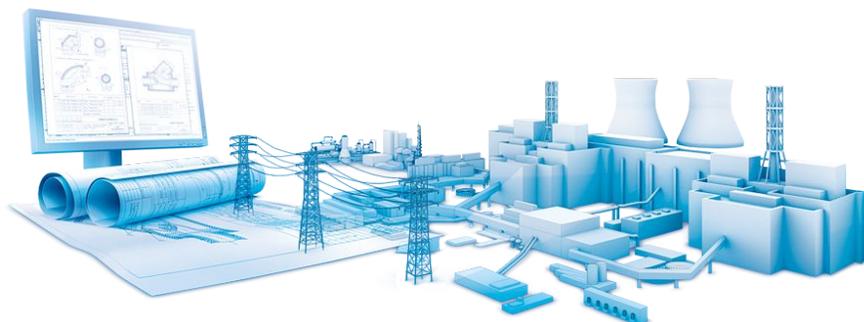
По данным исследований, фактор “возможности для обучения и развития” повышают вовлеченность и влияют на удержание. Качественный процесс развития и поддерживающая среда обеспечивают скорость и устойчивость в формировании нового поведения.

Что может сделать компания

Обучение - создавать качественные программы, через опыт, с вовлечением внутренних экспертов и линейных руководителей участников

Подталкивать за пределами обучения к применению нового в рабочей среде

Развивать инструменты индивидуального развития - наставничество, менторинг - для ускоренного развития высокопотенциальных сотрудников



Что может делать руководитель, полезные практики

Обсуждать с сотрудником его сильные и слабые стороны и проактивно предлагать - чему полезно поучиться, связывать обучение с работой (в форме ИПР или любой другой)

Создавать культуру самообучающейся организации в команде, поощрять применение нового в работе

Самому выступать наставником для своих людей



РАЗВИТИЕ: СОЗДАВАТЬ ЯСНЫЕ ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ И КАРЬЕРЫ

Почему это важно:

Понимание сотрудником своих карьерных возможностей укрепляет вовлеченность и снижает текучесть кадров.

Что может сделать компания

Создать прозрачные требования к должностям и карьерные треки: сотрудник имеет право понимать, какие шаги ему нужно сделать для продвижения

Запускать открытые конкурсы на внутренние позиции, повышать открытость при принятии кадровых решений

Внедрить принцип приоритетности внутренних кандидатов и транслировать его в контуре компании

Что может делать руководитель, полезные практики

Разговаривать с людьми про их долгосрочные цели и ожидания, вести карьерные диалоги

Не бояться нанимать и выращивать сильных людей и отпускать их, если они хотят идти дальше

Подробнее про менторинг
и менторинговые программы



ЖИЗНЕННЫЙ ЦИКЛ СОТРУДНИКА / ВОВЛЕЧЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА



1. **Привлечение.** Как компания может привлечь перспективных сотрудников?
2. **Найм.** Нанимаем вовлеченных или формируем условия для вовлечения?
3. **Адаптация.** Какие первые впечатления у пришедшего новичка?
4. **Вовлечение.** Какой уровень вовлеченности сотрудников в компании?
5. **Развитие.** Кого и как развивает компания?
6. **Удержание.** Какие перспективы сотрудничества предлагает компания?
7. **Расставание.** Прощаемся навсегда или до следующей встречи?

МОНИТОРИНГ ВОВЛЕЧЕННОСТИ

Узнать больше про вовлеченность
и оценить вовлеченность
сотрудников в своей компании?

Переходите по QR-коду



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

Подписаться на
Telegram-канал ЭКОПСИ



+7 (967) 070-12-01



engagement@ecopsy.ru