

ЭКСПСИ

Диалоги

Вовлеченность и Удержание

ВОВЛЕЧЕННОСТЬ

ВЫГОРАНИЕ

ТРУДОГОЛИЗМ

УДЕРЖАНИЕ

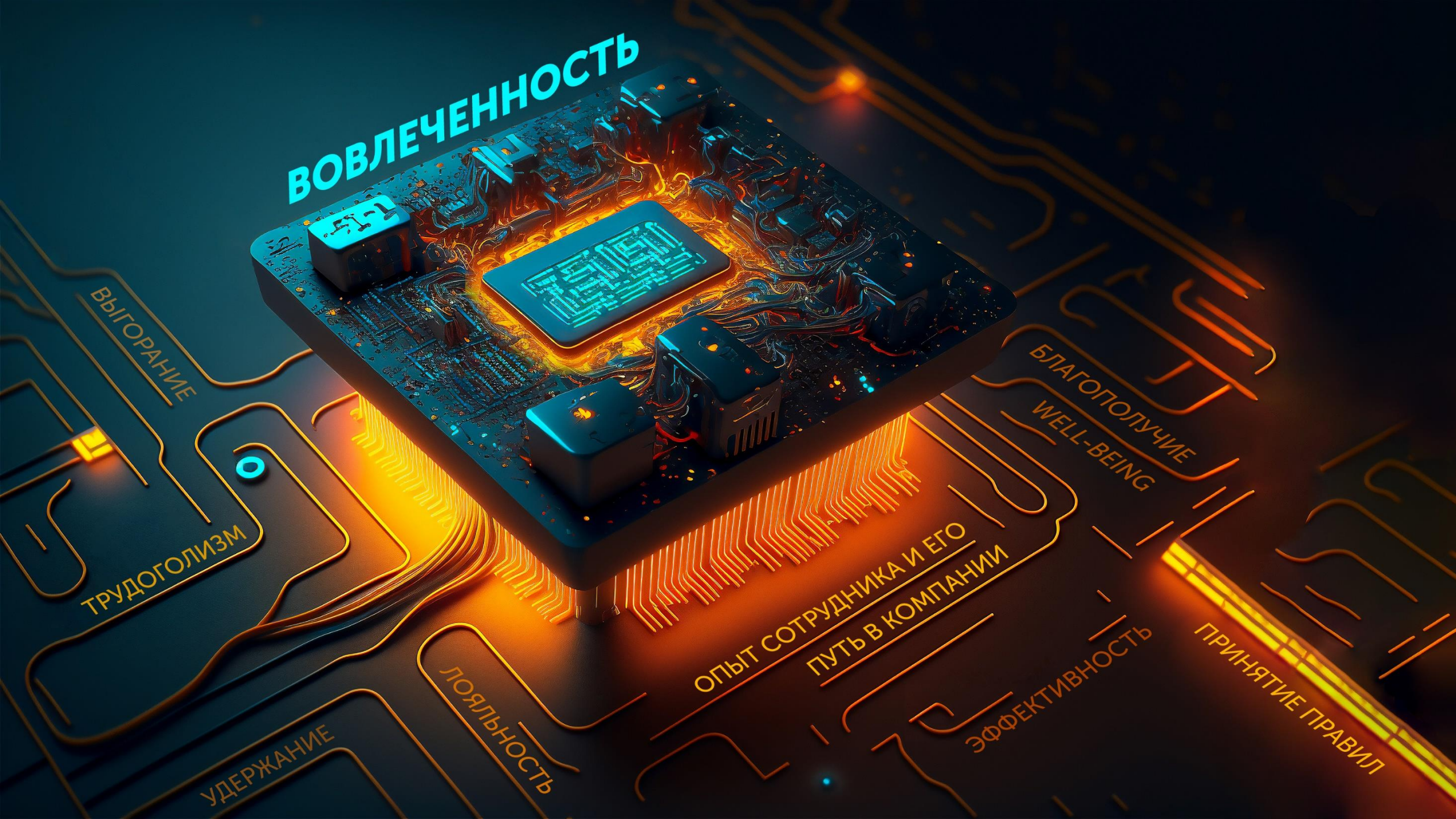
ЛОЯЛЬНОСТЬ

ОПЫТ СОТРУДНИКА И ЕГО
ПУТЬ В КОМПАНИИ

ЭФФЕКТИВНОСТЬ

ПРИНЯТИЕ ПРАВИЛ

БЛАГОПОЛУЧИЕ
WELL-BEING



18 октября

Вовлеченность и Удержание

2 ноября

Вовлеченность и Выгорание

16 ноября

Вовлеченность и Дисциплина

30 ноября

Вовлеченность и Путь сотрудника

Принимайте участие
в исследовании!



СПИКЕРЫ

Андрей ОНУЧИН

Партнер, руководитель практики
«Социология бизнеса»

Анна ТИМОФЕЕВА

Партнер, руководитель практики
«Работа с талантами»



ПРАВИЛА ВЕБИНАРА



Время

С 11:00 до 12:30
(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



01

**Вовлеченность -
для организации и для сотрудника**

ВОВЛЕЧЕННОСТЬ: МОДЕЛЬ ЭКОПСИ КОНСАЛТИНГ

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



Любит свою профессию, увлечен работой, находит в ней смысл и получает от нее удовольствие. Готов выполнять эту работу в любой организации, которая предоставляет такую возможность

Любит компанию, чувствует сопричастность, переживает успехи и неудачи компании как свои собственные. Готов выполнять любую работу, значимую для своей компании

**Наше понимание вовлеченности совпадает с общемировым:
вовлеченность – это горящие глаза, преданность компании и проактивность.**

СТЕЙКХОЛДЕРЫ ВОВЛЕЧЕННОСТИ



- Для акционеров и собственников вовлеченность это то, что должно способствовать бизнес-успехам. Важно - инвестиции в вовлеченность обоснованы и прозрачны
- Для менеджеров - та поддержка, которую они могут получить реализуя свои планы развития. Важно - вовлеченность проявляется в ожидаемом поведении
- Для сотрудника - ощущение того, что я не проживаю треть своей жизни, которую провожу на работе, напрасно. Важно - осознание и критерии сравнения

ГЛУБИННЫЕ ФАКТОРЫ ВОВЛЕЧЕННОСТИ

КОНТРОЛЬ НАД СВОЕЙ ЖИЗНЬЮ

- Для людей с ценностями стабильности: **ПРОГНОЗИРУЕМОСТЬ**, возможность предсказать будущее компании и свое собственное будущее
- Для людей с ценностями развития:
- **ВОЗМОЖНОСТЬ ВЛИЯТЬ** на свою зарплату, карьеру и устранять организационные барьеры

Контроль над своей жизнью — главный глубинный фактор вовлеченности. Если человек ощущает себя песчинкой в непредсказуемой стихии, он не будет проявлять вовлеченность. Ключевой фактор вовлеченности — чувство, что компания *предсказуема* и ты *сам управляешь своей судьбой*.

ГОРДОСТЬ ЗА КОМПАНИЮ

- Доверие к руководству, гордость за руководство
- Гордость за компанию и ее бренд
- Ощущение, что ценности компании близки ценностям сотрудника

На негативном полюсе стыд и антипатия. Если высшее руководство компании не вызывает у сотрудника доверия, он никогда не будет испытывать вовлеченность.

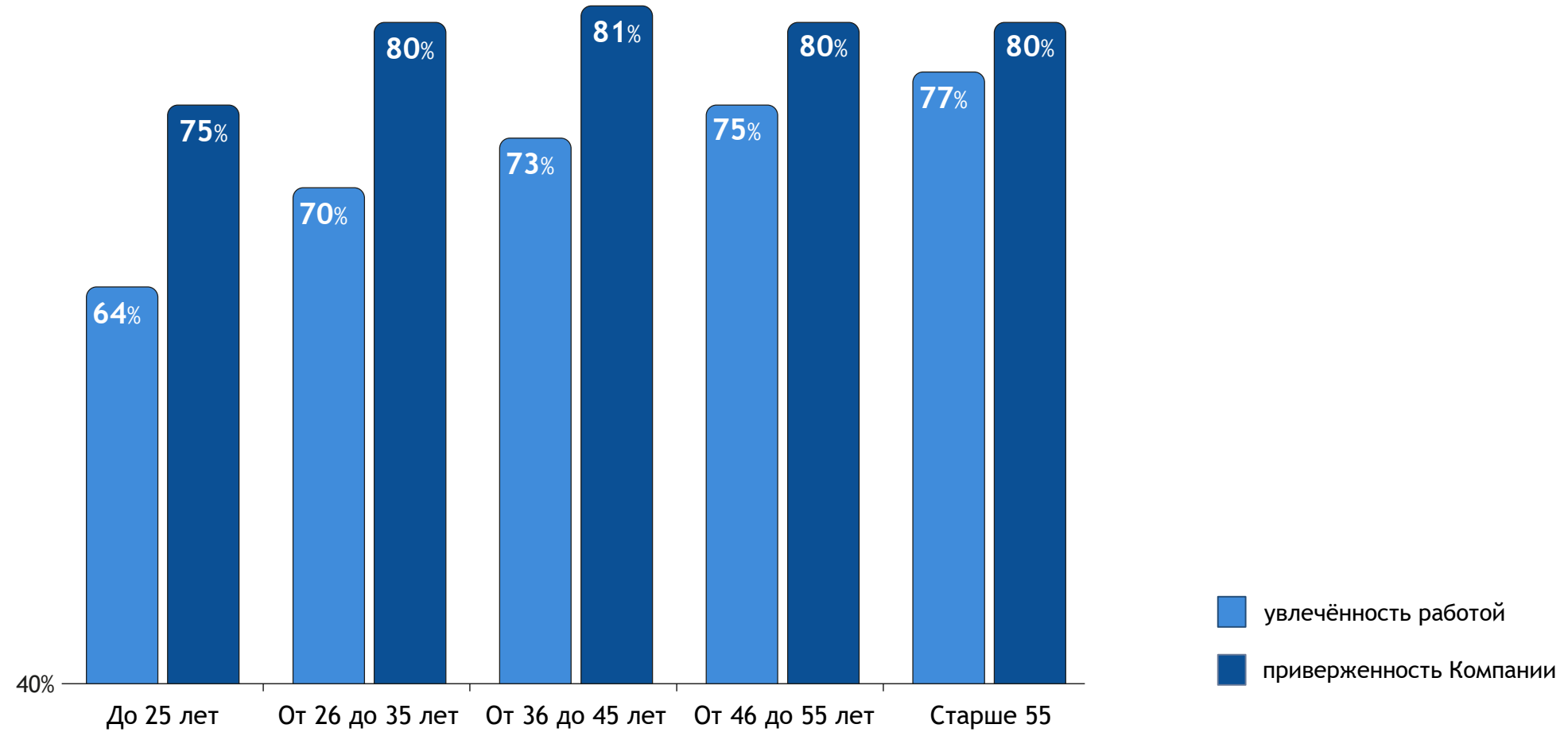
На позитивном полюсе гордость, симпатия и доверие к руководству и компании — в этом случае сотруднику хочется быть вовлеченным.

ЭФФЕКТИВНАЯ СРЕДА

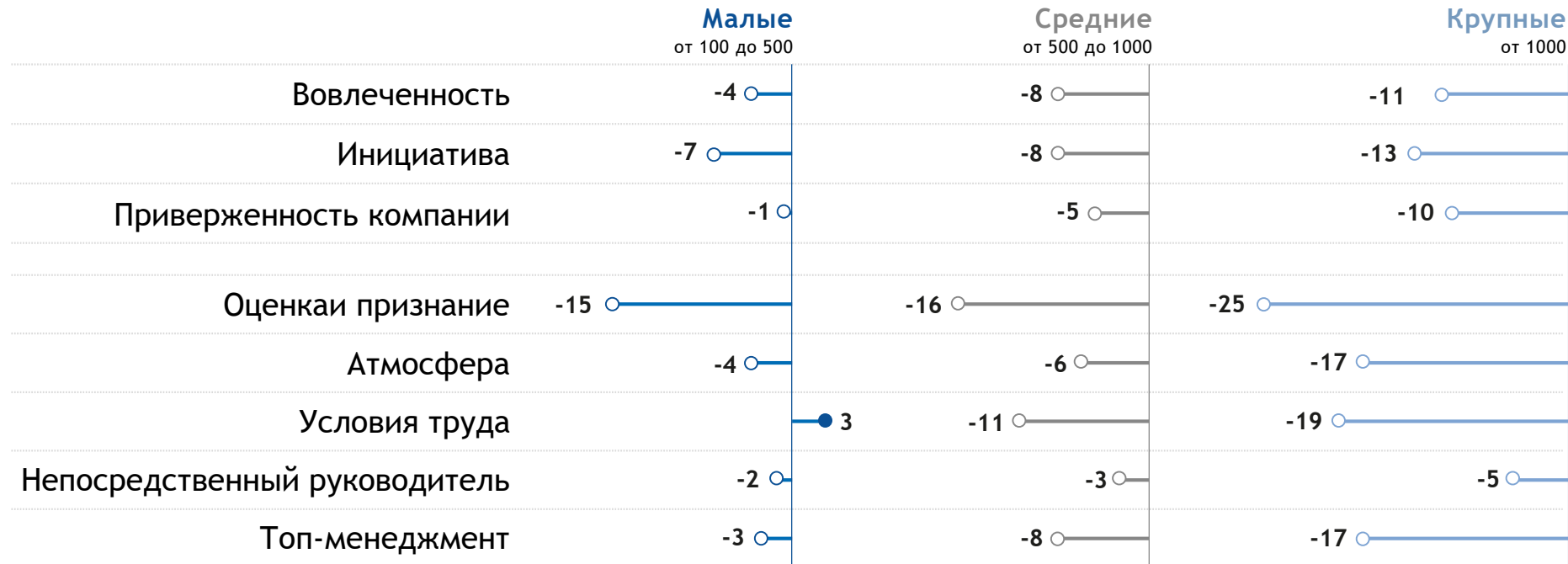
- Компания дает ресурсы и полномочия
- Бизнес-процессы эффективны
- Коллеги обладают квалификацией

Этот фактор очевиден: если среда неэффективна, то и вкладываться не хочется. Однако, как обнаружилось в ходе анализа, он, несмотря на всю свою важность, находится в рейтинге факторов не на первом месте, уступая верхние позиции более «идеальным» факторам — контролю над своей жизнью и гордости за компанию

ВОВЛЕЧЕННОСТЬ СОТРУДНИКОВ РАЗНОГО ВОЗРАСТА



ДИНАМИКА РЕЗУЛЬТАТОВ ИССЛЕДОВАНИЙ У КОМПАНИЙ С РАЗНОЙ ЧИСЛЕННОСТЬЮ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ



Доверие решениям топ-менеджмента в ситуациях кризиса зависит от дистанции между ним и сотрудниками:

- В крупных компаниях, в период неопределенности и быстрых указаний «сверху» не всегда успевали спуститься оперативно, что снижало доверие принимаемым топ-менеджментом решениям.
- В малых и средних компаниях, напротив, дистанция меньше, поэтому сотрудники в большей мере чувствуют сопричастность топ-менеджмента с происходящими процессами.
- Уверенность в будущем компании в период кризиса зависит от согласованности информации, которую транслирует топ-менеджмент и руководители на местах.

УДЕРЖАНИЕ СОТРУДНИКОВ

Почему это необходимо?	Всегда ли это необходимо? Иногда лучше отпустить:
Текучка - это дорого, особенно сейчас	Слабая результативность, падение мотивации и динамики в развитии, выгорание
Ключевые таланты вносят значимый вклад в производительность и результативность	Критичное несоответствие ценностям, токсичность в поведении
Влияние на климат в коллективе и бренд работодателя	Несоответствие карьерных амбиций и реального потенциала (невозможно предложить позицию, которую просит сотрудник)
Сохранение ключевой экспертизы и обеспечение преемственности	Застой, стагнация, потребность в «свежей крови» в подразделении

КЛЮЧЕВАЯ РОЛЬ В УДЕРЖАНИИ - У БИЗНЕС-ЛИДЕРОВ

Регулярные практики руководителя, работающие на удержание:

1. Знать и отслеживать факторы удержания у своих ключевых сотрудников. Единого подхода для всех - нет. В помощь - stay интервью
2. Регулярно проводить встречи по развитию и обсуждению карьеры, помогать в получении возможностей для развития (помнить, что мы удерживаем сотрудника в компании, а не «около себя»)
3. Быть в курсе всех важных личных обстоятельств сотрудников, обращать внимание на баланс работы и личной жизни, отслеживать состояние
4. Ставить новые содержательные цели и оценивать достижения, давать развивающую обратную связь, признавать и подчеркивать вклад сотрудника в результаты подразделения



STAY ИНТЕРВЬЮ



Stay интервью - помогает лучше понять, что нравится (или не нравится) сотруднику в его нынешнем положении в компании.

Stay интервью позволяет глубоко погрузиться в живую беседу о текущем опыте работы с сотрудниками.

О чем можно поговорить:

- о лидерстве и менеджменте
- об общей удовлетворенности
- о карьерном развитии и росте
- о рабочем месте и культуре

Примеры вопросов

- Что для тебя стало самым ярким событием за последние три месяца?
- Что (кто?) тебя больше всего разочаровывает? Что ты сейчас делаешь, чтобы конструктивно справиться с этой проблемой? Если ты не выиграешь эту битву, как ты думаешь, чем я смогу помочь?
- Как бы ты оценил баланс между работой и личной жизнью?
- Когда ты в последний раз думал об уходе из нашей компании, и что побудило тебя к этому?
- Какими знаниями, опытом и навыками ты готов поделиться с коллегами? Есть ли отраслевые конференции, обучение/ сертификация, публикации, которые ты хочешь изучить в ближайшие 12 месяцев?
- Когда ты в последний раз чувствовал, что у тебя действительно хороший день на работе?
- Какую дополнительную поддержку я могу тебе предоставить?

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!



Принимайте участие
в исследовании!

Еще раз напоминаем:
до встречи 2 ноября!



+7 (495) 645-21-15



engagement@ecopsy.ru