



Итоги всероссийского мониторинга вовлеченности персонала 2021

ЭКОПСИ
КОНСАЛТИНГ

ЭКОПСИ — №1 В СФЕРЕ HR КОНСАЛТИНГА

РАБОТАЕМ НА СТЫКЕ

ЭКОНОМИКИ И **ПСИ**ХОЛОГИИ

500+

проектов в год

120+

консультантов

30+

лет на рынке



Системы работы с персоналом

- Бренд работодателя
- Корпоративная культура и ценности
- Вовлеченность
- Системы управления персоналом
- Автоматизация HR



Системы управления организацией

- Организационные изменения
- Операционная эффективность
- Промышленная безопасность
- Практики регулярного менеджмента
- Стратегические сессии



Люди

- Оценка персонала
- Обучение и развитие
- Работа с топ-менеджерами



Андрей Онучин
Партнер, лидер практики
«Социология бизнеса»
onuchin@ecopsy.ru



Никита Федоров
Ведущий консультант
n.fedorov@ecopsy.ru



Марьяна Балезина
Специалист
balezina@ecopsy.ru

ПРАВИЛА ВЕБИНАРА



Время

С 11:00 до 12:00
(по московскому времени).



Вопросы

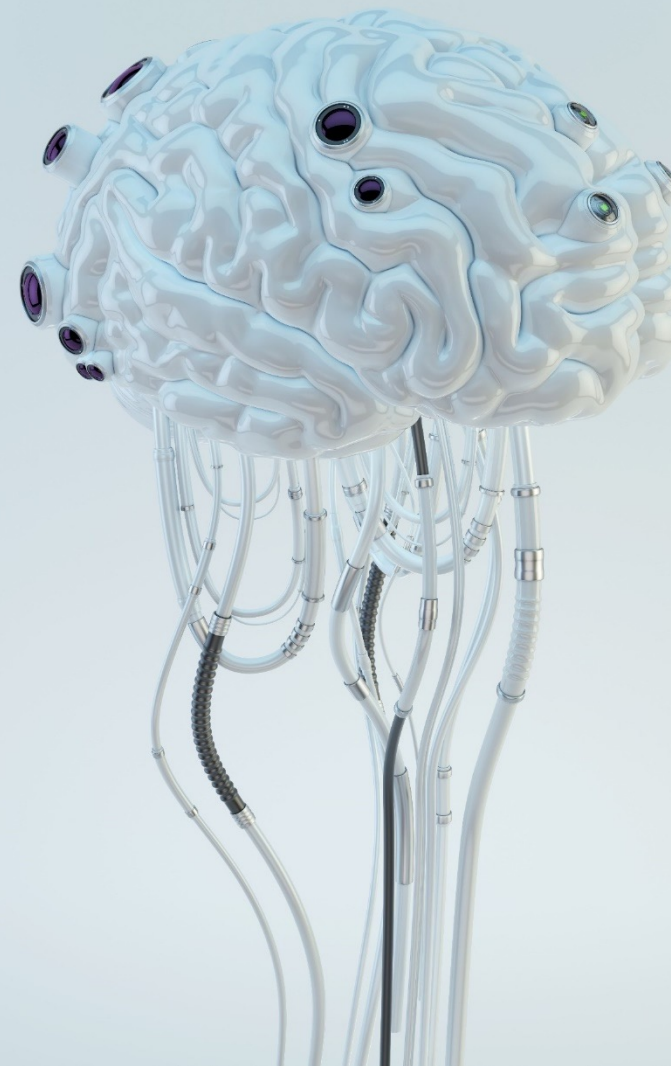
Вопросы ведущему можно задавать в «общем чате» в течение всего вебинара.



Технические вопросы

Если есть технические вопросы — пишите в «общий чат».

- 01 Как кризис влиял на вовлеченность сотрудников в 2020-2021 году
- 02 Сценарии развития вовлеченности и почему их важно контролировать
- 03 Динамика оптимизма сотрудников
- 04 Как по-разному макро-факторы влияли на отрасли и компании разных размеров



ВСЕРОССИЙСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ВОВЛЕЧЁННОСТИ

- Всероссийский мониторинг вовлечённости ежегодно проходит с 2010 года
- Текущая волна исследования запустилась 3 октября 2022 года,
- Провести опрос можно в любой момент до 31 декабря 2022 года
- Каждый может принять участие и получить отчет совершенно бесплатно

Зачем исследовать вовлеченность?

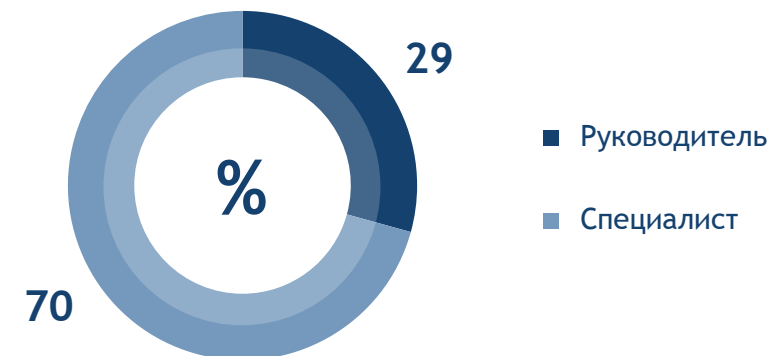
- В компаниях с высокой вовлеченностью:
 - Выше операционная прибыль
 - Выше прибыль на одного сотрудника
 - Больше удовлетворенных клиентов
 - Реже нарушают технику безопасности
 - Ниже затраты на подбор и адаптацию новых сотрудников в связи с низкой текучестью кадров
 - Вовлеченные сотрудники остаются в компании и сохраняют эффективность в работе, в том числе в сложные периоды

МОНИТОРИНГ 2021: СОТРУДНИКИ-УЧАСТНИКИ

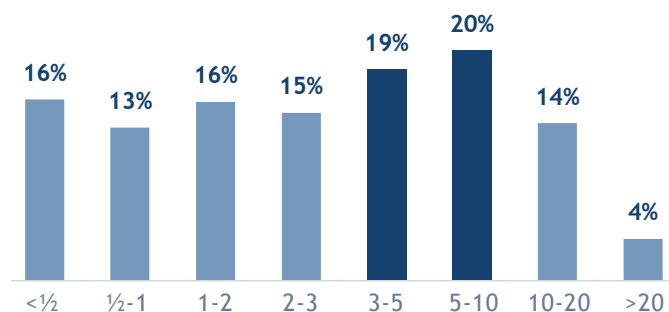
Функционал сотрудников



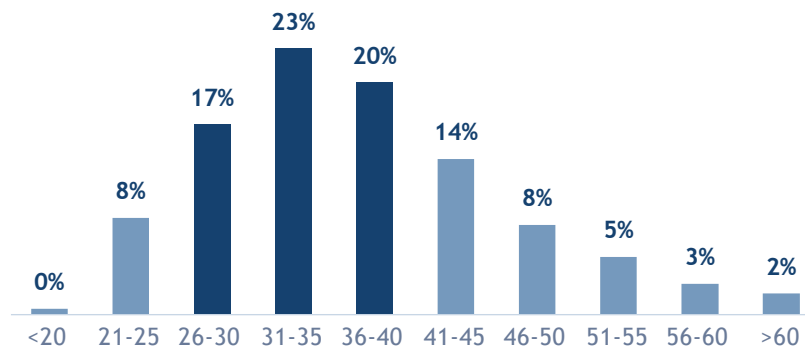
Уровень должности



Стаж



Возраст



В исследовании приняли участие компании из всех ключевых секторов российского бизнеса.

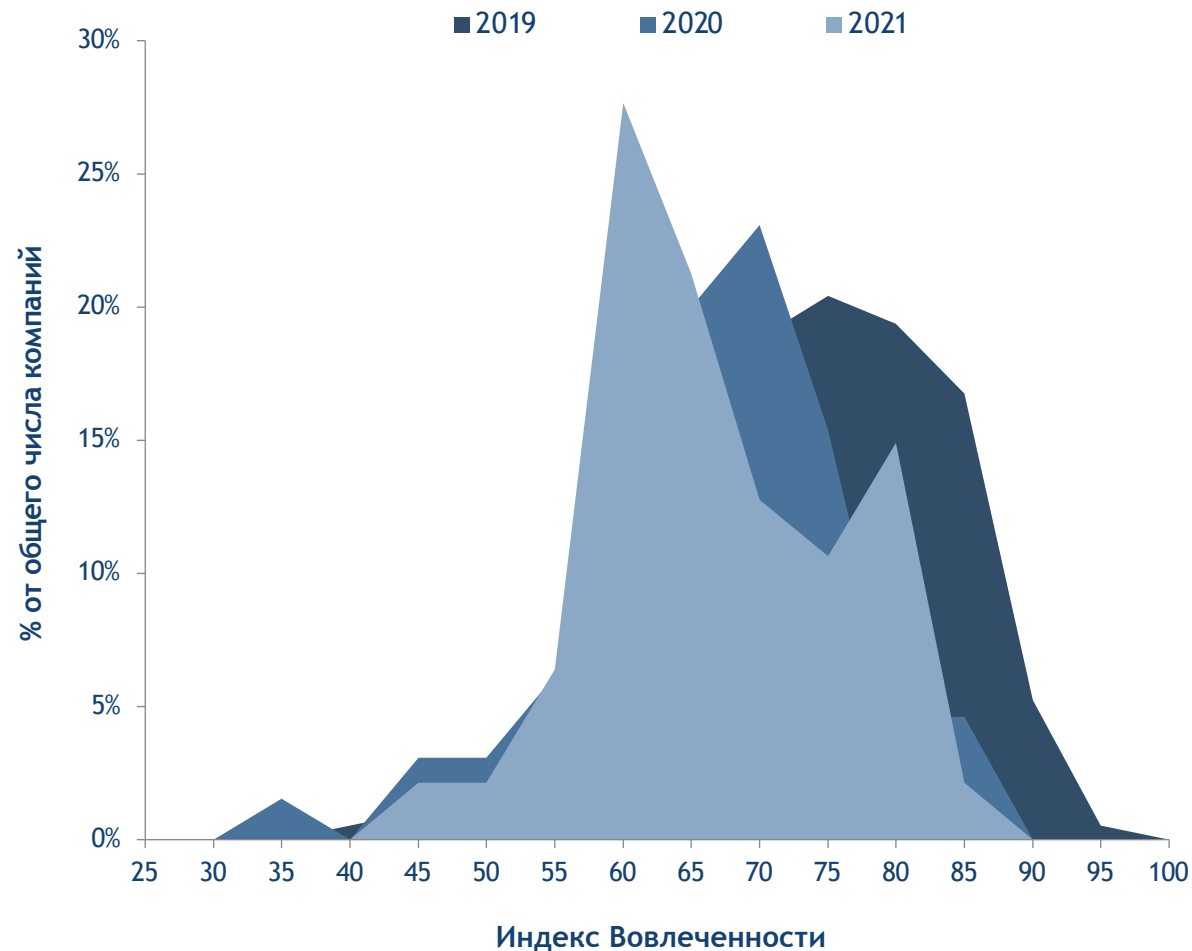
Сектора компаний-участниц



Полный список секторов

Производство, торгово-производственные компании	Ритейловые сети
Услуги для бизнеса, сервисные и инженеринговые компании	Энергетика, добыча и переработка сырья
Оптовые продажи, дилеры, дистрибьюторы	Медиа, маркетинг, реклама, издательский бизнес
Транспорт, логистика, автодилеры	FMCG
Фармацевтика и медицина	Телекоммуникации, связь
ИТ и интернет	Строительство и недвижимость
Пищевое производство, торгово-производственные компании	Наука, образование и культура

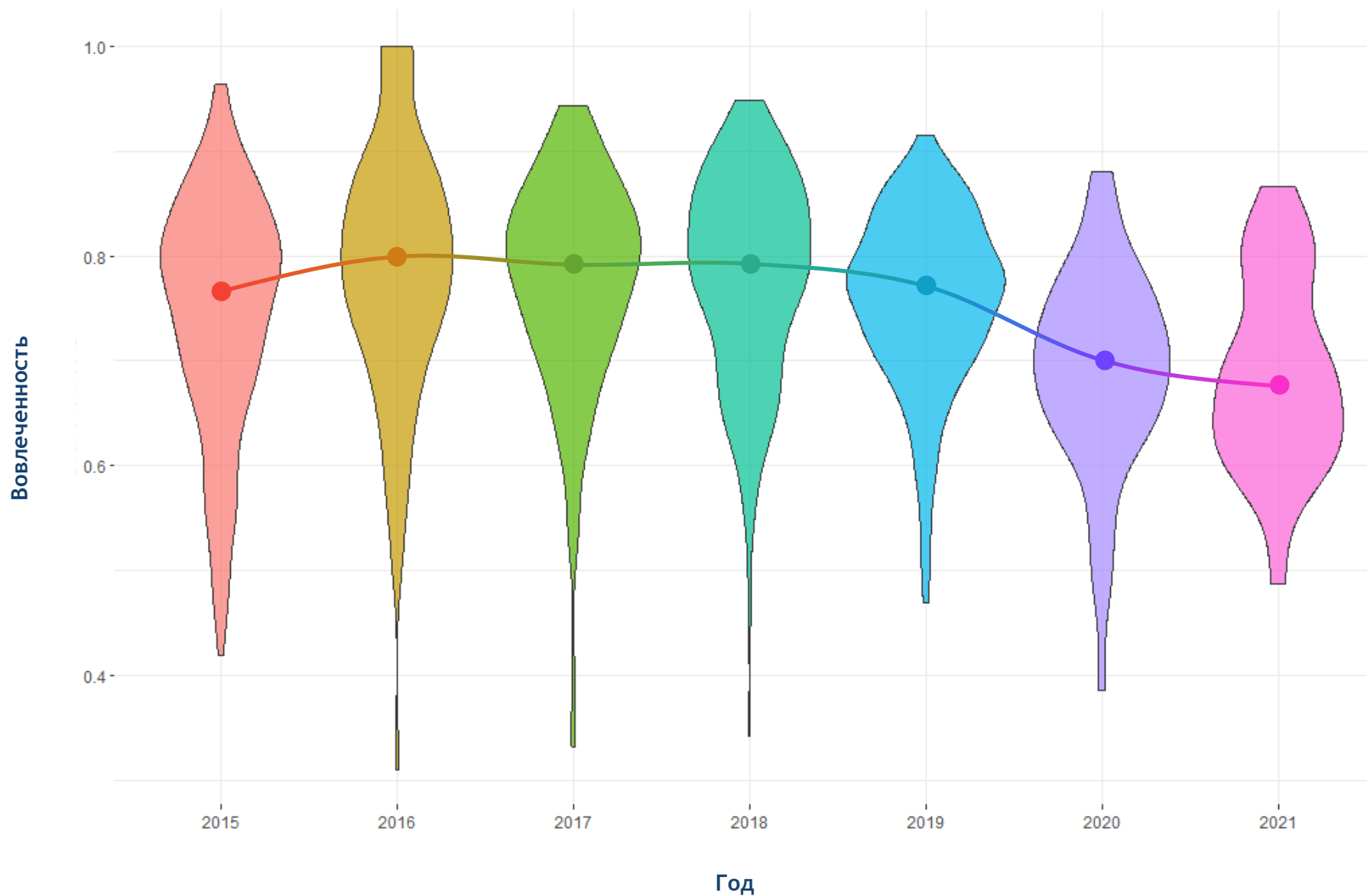
ВОВЛЕЧЕННОСТЬ ПО ГОДАМ: ДЕТАЛИ



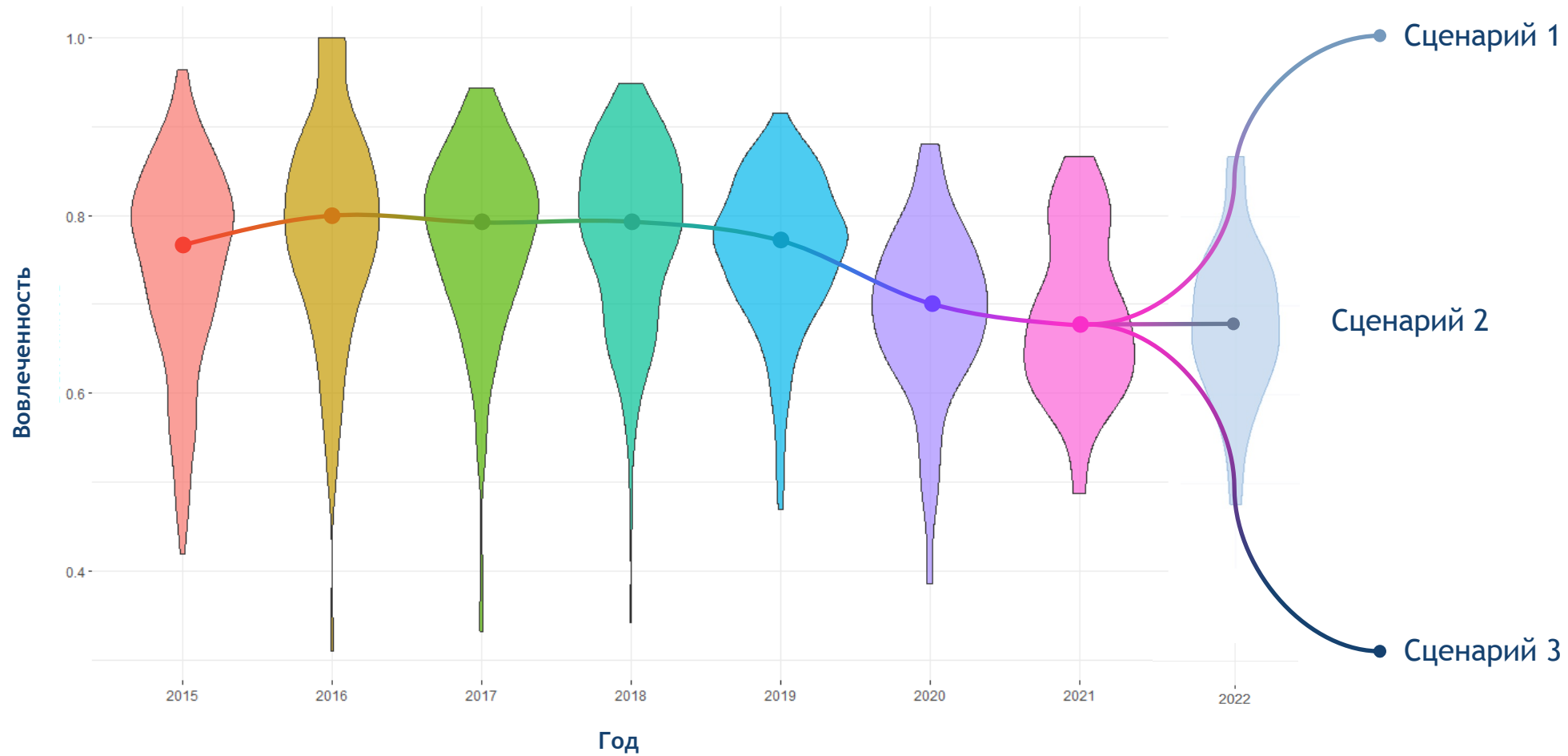
Распределение индекса Вовлеченности по компаниям сильно изменилось за последние три года. По сравнению с 2019, количество компаний с индексом в диапазоне 75-85 значительно снизилось.

Помимо общего снижения уровня вовлеченности, в 2021 году компании разделились на две группы: в одной группе компаний вовлеченность выстраивается вокруг индекса, равному 60; во второй группе центр расположен правее, на уровне 75-80.

ВОВЛЕЧЕННОСТЬ ПО ГОДАМ: ПЛОТНОСТЬ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ



ВОВЛЕЧЕННОСТЬ ПО ГОДАМ: ЧТО ДАЛЬШЕ?



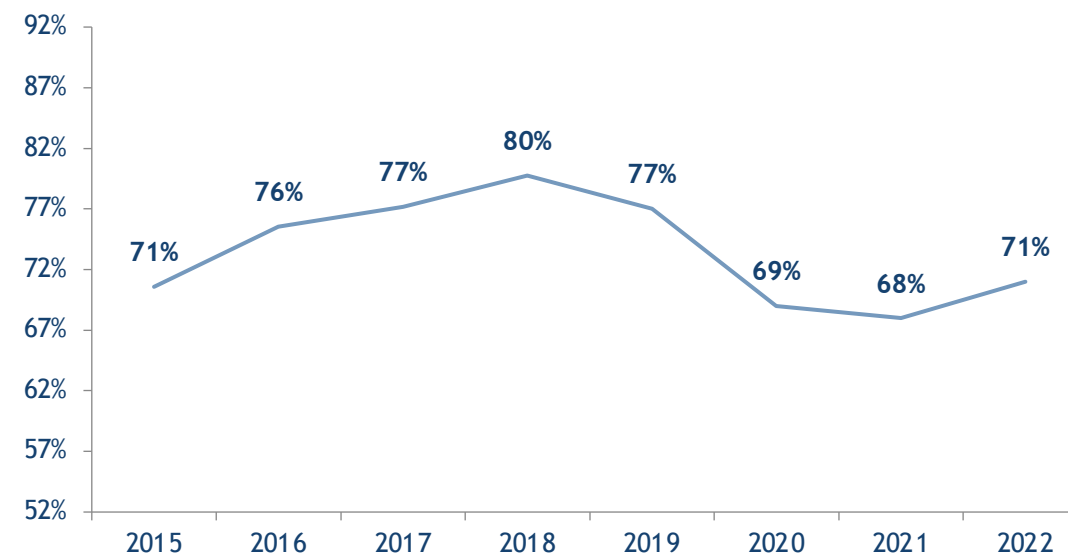
ВОВЛЕЧЕННОСТЬ ПО ГОДАМ: ОБЩЕЕ



За последние 4 года заметно падение в общем уровне вовлеченности: после кризиса 2020 года, связанного с COVID-19, вовлеченность сотрудников продолжает нисходящую тенденцию.

	2018	2019	2020	2021	2022
Общий индекс Вовлеченности	75	74	69	68	71
Увлеченность работой	74	72	66	65	69
Инициатива	75	73	66	66	67
Приверженность Компании	77	77	74	72	77

Вовлеченность



ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ИНДИКАТОРЫ В КОМПАНИЯХ С НИЗКОЙ И ВЫСОКОЙ ВОВЛЕЧЕННОСТЬЮ

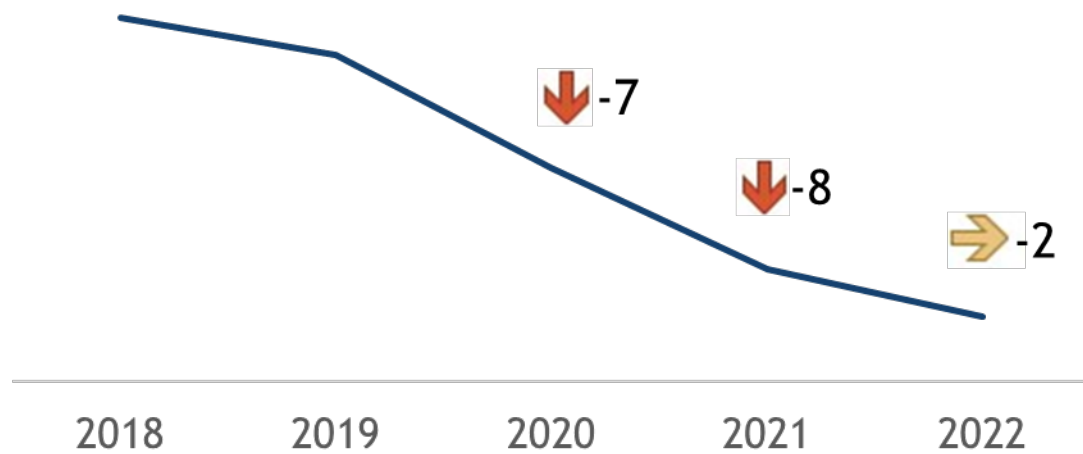


Компании-участники Мониторинга были разделены на 4 равных группы в зависимости от среднего уровня Вовлеченности. Разница между средними по индикаторам верхней и нижней четвертей компаний представлена на графике.

Разница между нижним и верхнем квартилем



ВЫГОРАНИЕ



Снижается доля «бодрых» сотрудников, растет число тех, кто переживает выгорание, постоянную усталость и раздражение от работы

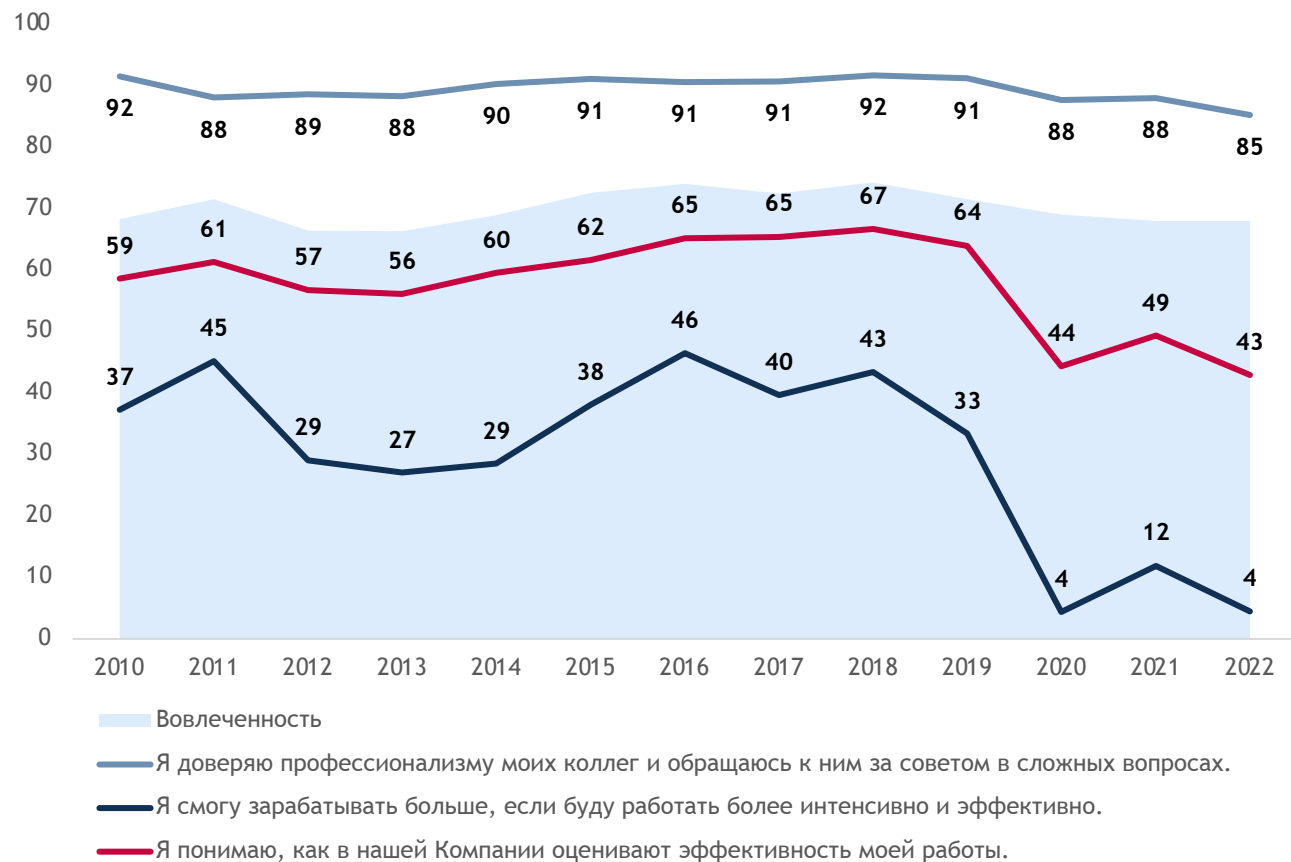
ВЛИЯНИЕ МАКРО-ФАКТОРОВ: ОБЩЕЕ



Чувствительность индикаторов

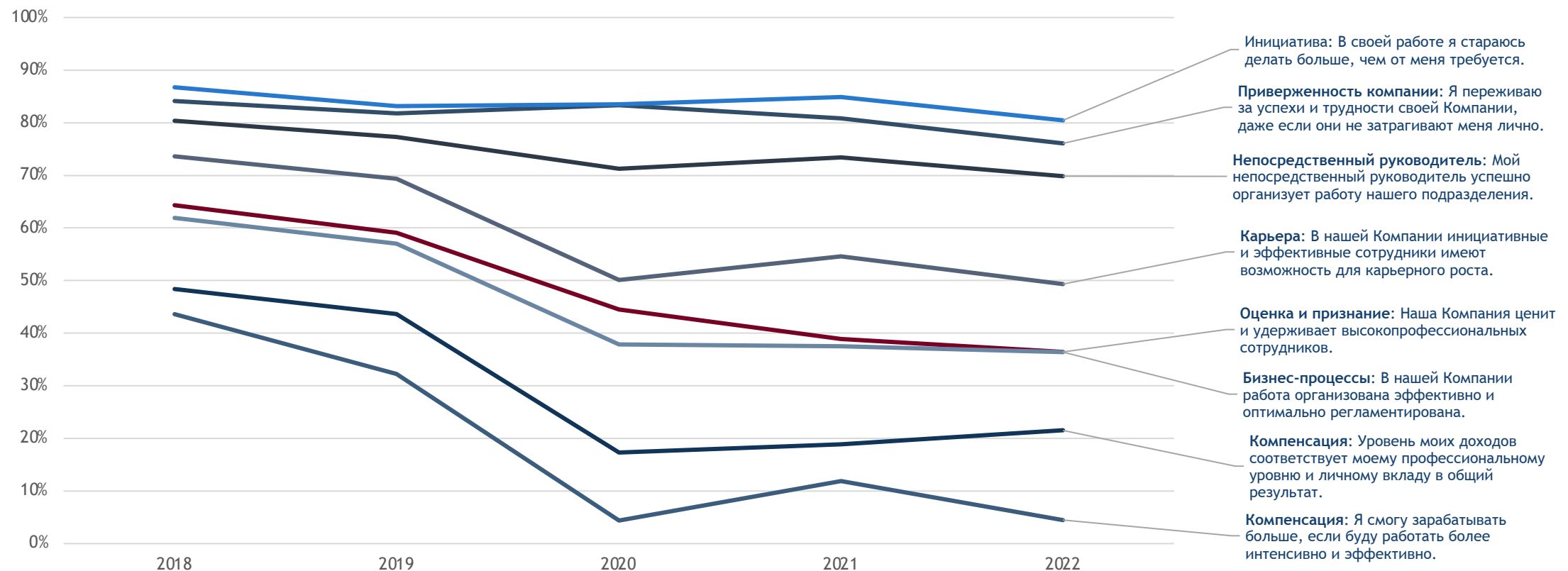
Индикаторы и вопросы в исследовании вовлеченности имеют разную чувствительность к макро-факторам: несмотря на незначительные изменения общего индекса Вовлеченности, динамика отдельных вопросов указывает на разные тенденции в индикаторах.

Вовлеченность и отдельные вопросы



ВЛИЯНИЕ МАКРО-ФАКТОРОВ: ДЕТАЛИ

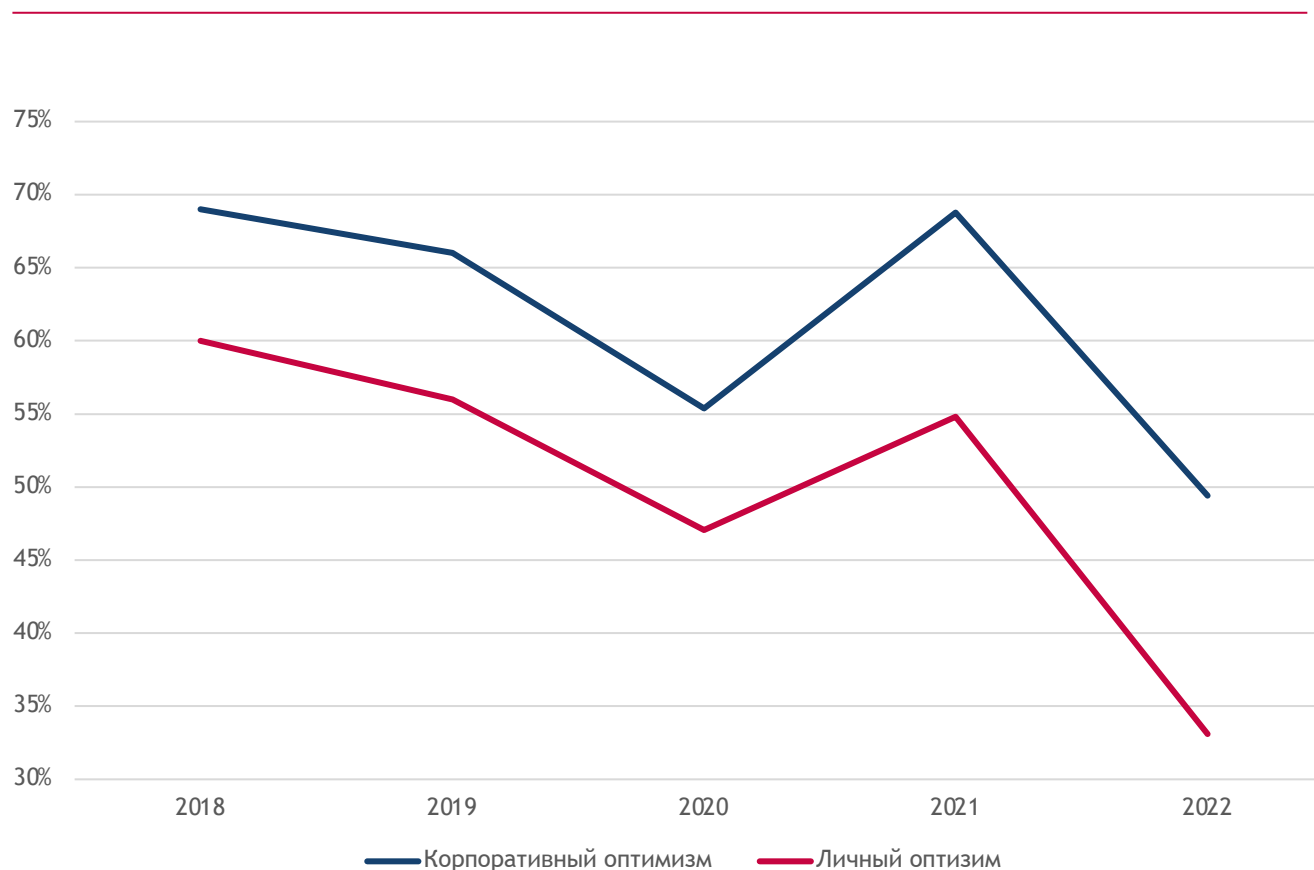
Наиболее выраженное падение по темам, связанным с мотивацией, признанием, бизнес-процессами и карьерой.
Стабильные индикаторы в темах инициативы и приверженности компании.





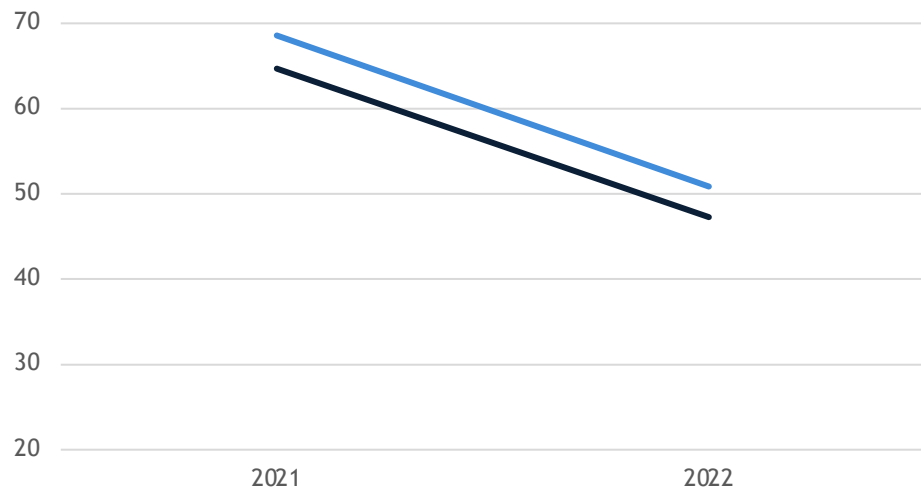
Личный и корпоративный оптимизм

В рамках измерения оптимизма сотрудников просили оценить, будет ли их компания и семья жить лучше или хуже в следующем году. Оценки от 1 до 10 были сгруппированы в блоки негативных (от 1 до 6), нейтральных (7-8) и позитивных (9-10) ответов. Индекс рассчитывался как разница между позитивными и негативными ответами.

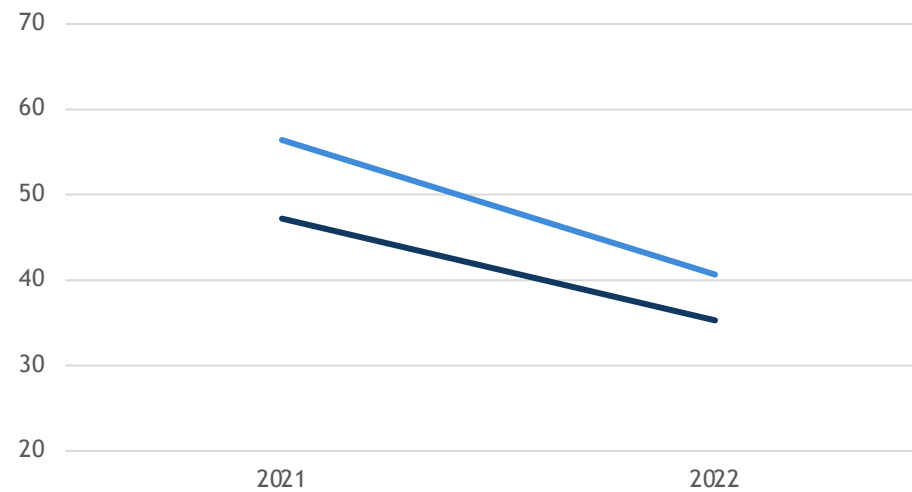


По предварительным результатам за 2022 уровень оптимизма упал как среди мужчин, так и среди женщин.

Корпоративный оптимизм



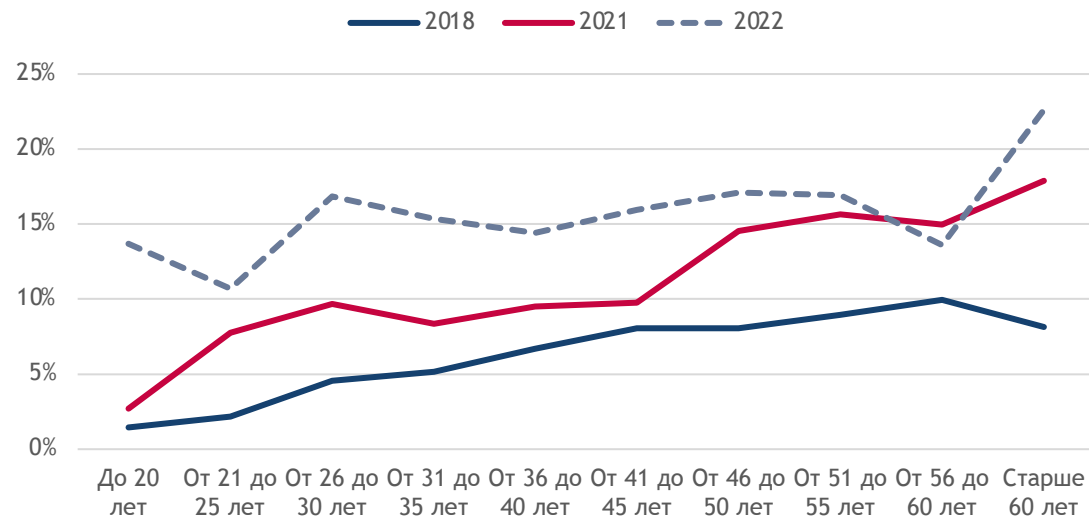
Личный оптимизм



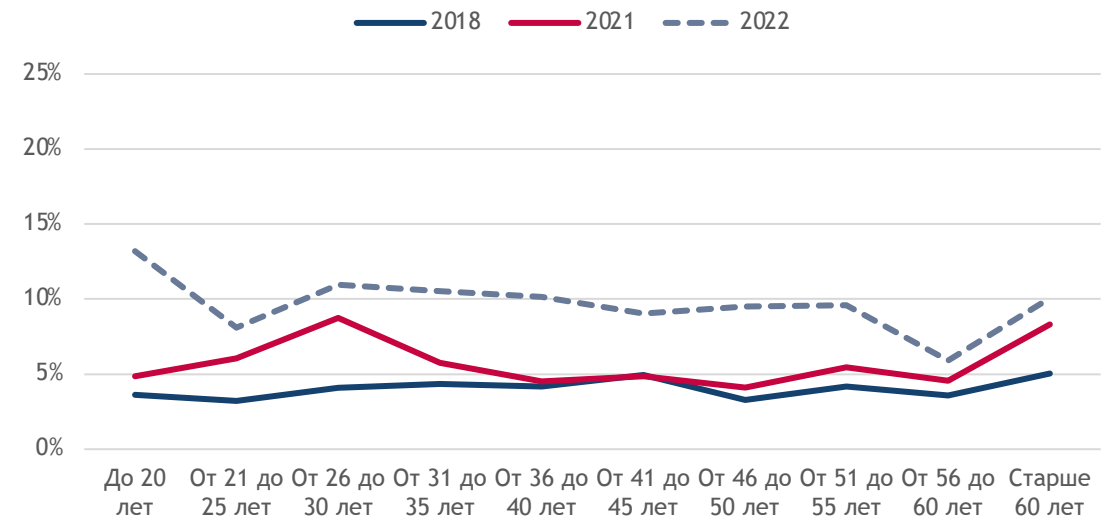
— Мужчины — Женщины

ДОЛЯ ПЕССИМИСТОВ В КОМПАНИЯХ ДО И ПОСЛЕ КРИЗИСА

Личный оптимизм до и после кризиса: процент пессимистов в каждой возрастной категории



Корпоративный оптимизм до и после кризиса: процент пессимистов в каждой возрастной категории



ДИНАМИКА ВОВЛЕЧЕННОСТИ ПО СЕКТОРАМ



Макро-факторы влияют на сектора по-разному.



МОТИВАЦИОННЫЙ ПРОФИЛЬ: ДИНАМИКА



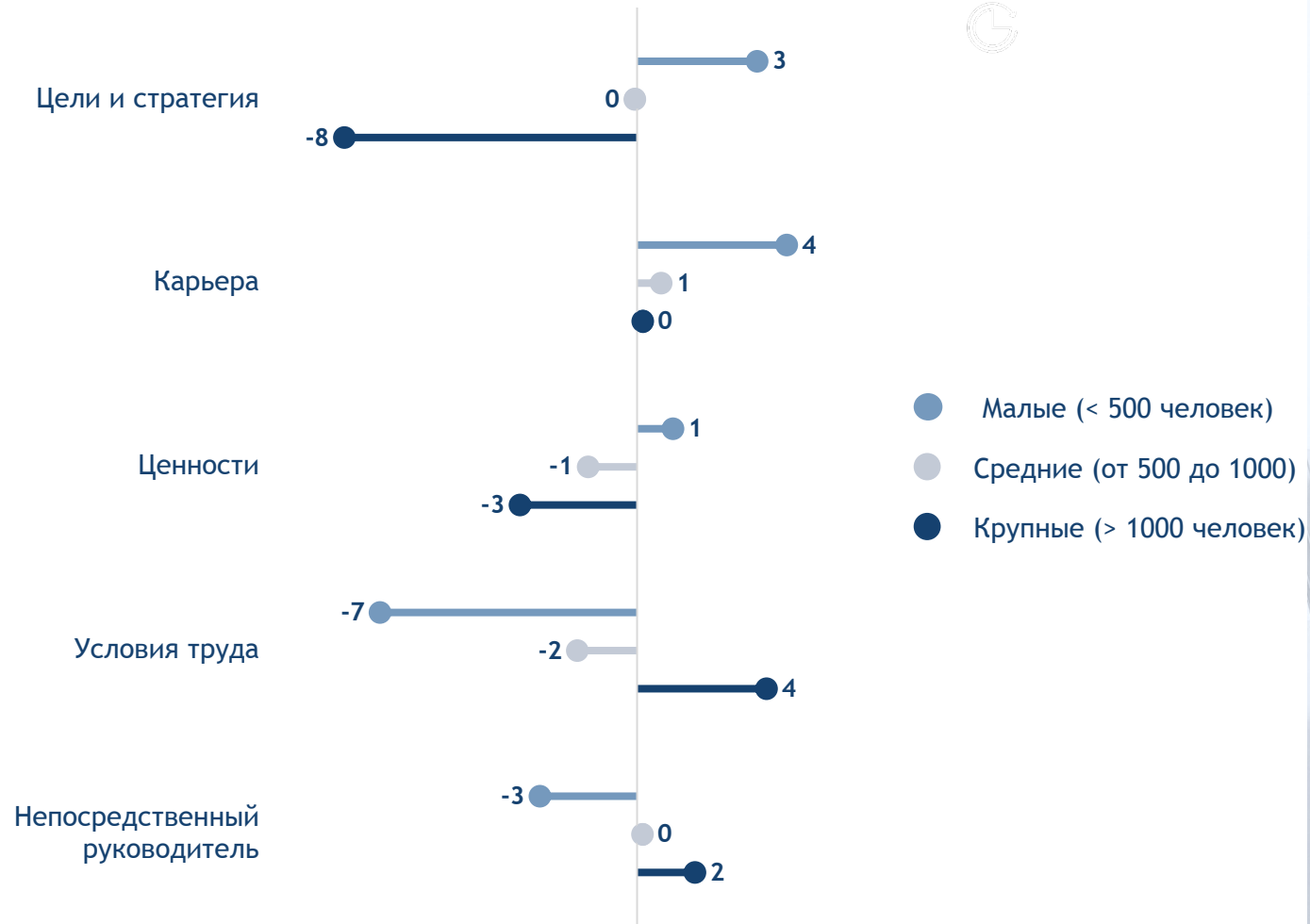
Сравнение мотивационного профиля 2020 и 2021 годов

В год пандемии COVID-19, основными факторами мотивационного профиля были стабильность компании и возможность развиваться внутри организации. Сотрудникам было важно понимать что, несмотря на кризис, их компании будут продолжать свою работу.

В 2021 году, когда ограничения и угрозы, связанные с пандемией, снизились, материальная мотивация и комфорт сотрудников вернулись на передний план.

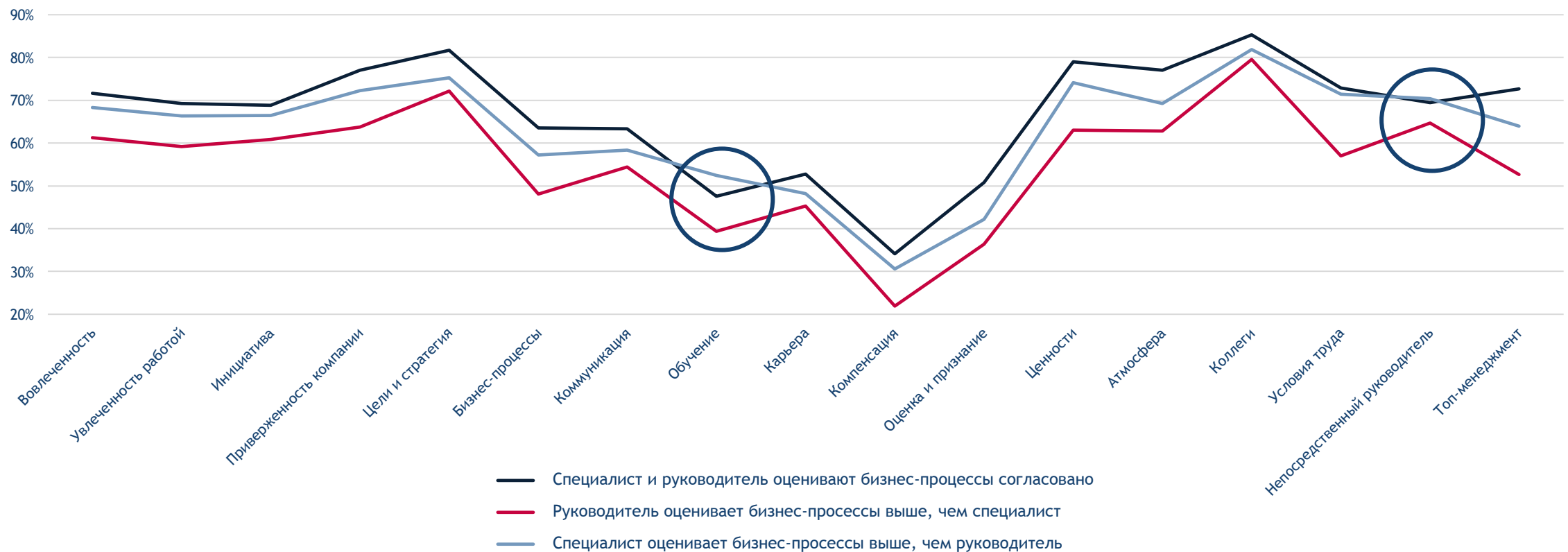


ДИНАМИКА ПО РАЗМЕРУ КОМПАНИЙ



СОГЛАСОВАННОСТЬ ВОСПРИЯТИЯ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ РУКОВОДИТЕЛЯМИ И СОТРУДНИКАМИ

В компаниях, где руководители более оптимистичны в оценке бизнес-процессов чем сотрудники, ниже вовлеченность персонала и восприятие всех организационных индикаторов.



ВСЕРОССИЙСКИЙ МОНИТОРИНГ ВОВЛЕЧЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА 2022

Приняв участие в исследовании,
вы получите:



Бесплатную диагностику
уровня вовлеченности
в вашей компании



Обратную связь с открытыми
комментариями от ваших
сотрудников



Сравнение себя с другими
компаниями в отрасли



Точки роста и внутренние
ресурсы



Для участия во Всероссийском мониторинге вовлеченности персонала 2022 перейдите по ссылке:

<https://research.ecopsy.ru/engagement>

Или напишите нам на почту:

engagement@ecopsy.ru

ВСЕРОССИЙСКИЙ МОНИТОРИНГ ВОВЛЕЧЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА 2022

- Показатель вовлеченности и ее компонентов
- Удовлетворенность сотрудников ситуацией в компании по набору факторов
- Детализация результатов по каждому вопросу
- Сравнение результатов с бенчмарками – другими компаниями вашей отрасли и лучшими работодателями
- Индекс лояльности eNPS
- Динамика показателей с 2020 года, при условии, что компания проводит исследование повторно
- Комментарии сотрудников, контент-анализ основных тем

Монитор вовлеченности сотрудников



Для участия во Всероссийском мониторинге вовлеченности персонала 2022 перейдите по ссылке:

<https://research.ecopsy.ru/engagement>

Или напишите нам на почту:

engagement@ecopsy.ru



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

Если у вас возникли вопросы,
пишите по адресу:
engagement@ecopsy.ru