

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

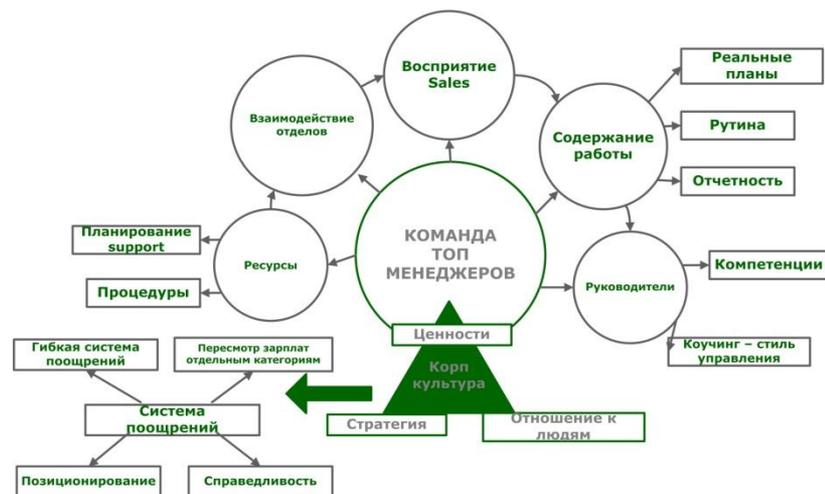
- Аутсорсинг процессов взаимодействия с провайдерами (договор на агентирование):
 - Заключение любых видов договоров с провайдерами обучения, операторами конференций, языковыми школами, аренды помещений для обучения
 - Оплата услуг третьих лиц из средств, перечисленных Заказчиком
 - Рекомендация провайдера 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

8-925-005-69-84