

# Результаты исследования удовлетворенности персонала ГБОУ ВО АГНИ

Сафина Алина Рафкатовна  
Руководитель ЦКиРК

# Характеристика исследования

Цель  
исследования

Изучение и оценка удовлетворенности персонала как фактор эффективной работы ГБОУ ВО АГНИ

Методы  
исследования

Опрос, моделирующая сессия, фокус группа

Задачи  
исследования

- Оценить уровень удовлетворенности персонала
- Выявить проблемные зоны
- Разработать план мероприятий по результатам полученных данных

Предмет  
и объект

Предмет: удовлетворенность персонала  
Объект: персонал ГБОУ ВО АГНИ

# Ключевые индикаторы

**.01**

## Я и Компания

Индекс eNPS

Индекс приверженности к Компании

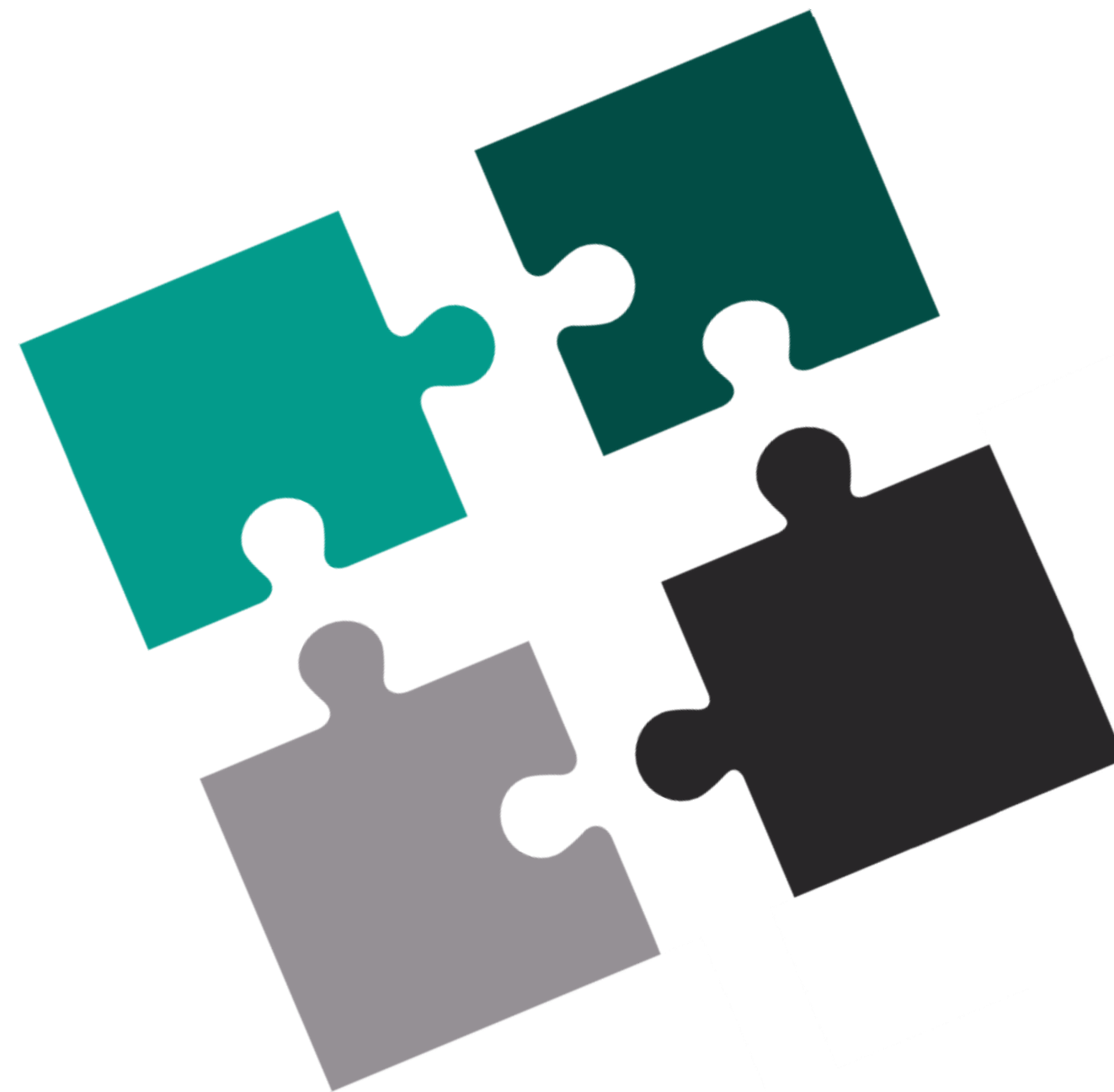
**.02**

## Индекс вовлеченности

Увлеченность

Инициатива

Выгорание



**.03**

## Организационные индикаторы

Карьерный рост

Уровень дохода

Организация труда

Климат в коллективе

Отношение к руководству

Оценка системы информирования

**.04**

## Корпоративная культура и ценности

Миссия и стратегия Компании

**Интегральный индекс удовлетворенности персонала** – показатель, который характеризует внутреннее состояние сотрудника:

- готовность проявлять инициативу и прикладывать значительные усилия для достижения высоких результатов
- удовлетворенного различными аспектами труда
- вовлеченного в жизнь Компании, разделяющего ее ценности

# Описание ЗОН удовлетворенности персонала

Шкала измерения индекса	Характеристика зоны удовлетворенности	Характеристика персонала
100 Зона фальсификации	Характеризует представление неточной или искаженной информации	
90 Зона мобилизации	Характеризует стабильность и позитивный настрой, также способность организации достигнуть бизнес-цели, используя все имеющиеся ресурсы	Сотрудники заинтересованы в успехе компании, являются основой успеха и высоких бизнес-результатов
75 Зона стагнации	Характеризует застой или постепенное разложение системы вследствие отсутствия факторов развития, неспособность организации к выработке и реализации необходимых изменений	Сотрудники достаточно инертны, преобладает консерватизм мышления и деятельности
60 Зона социальной напряженности	Характеризует распространение настроений неудовлетворенности персонала существующей ситуацией, превалируют пессимистические оценки будущего	Сотрудники недостаточно заинтересованы в успехе компании, что выражается в скрытой агрессивности и готовности озвучить свое настроение в открытой форме
45 Зона кризиса	Характеризует крайне напряженную ситуацию, значительно препятствующую достижению бизнес-целей	Сотрудники не заинтересованы в успехе компании, выражают агрессивность и озвучивают свое пессимистическое настроение

# Общая характеристика респондентов



81,05%



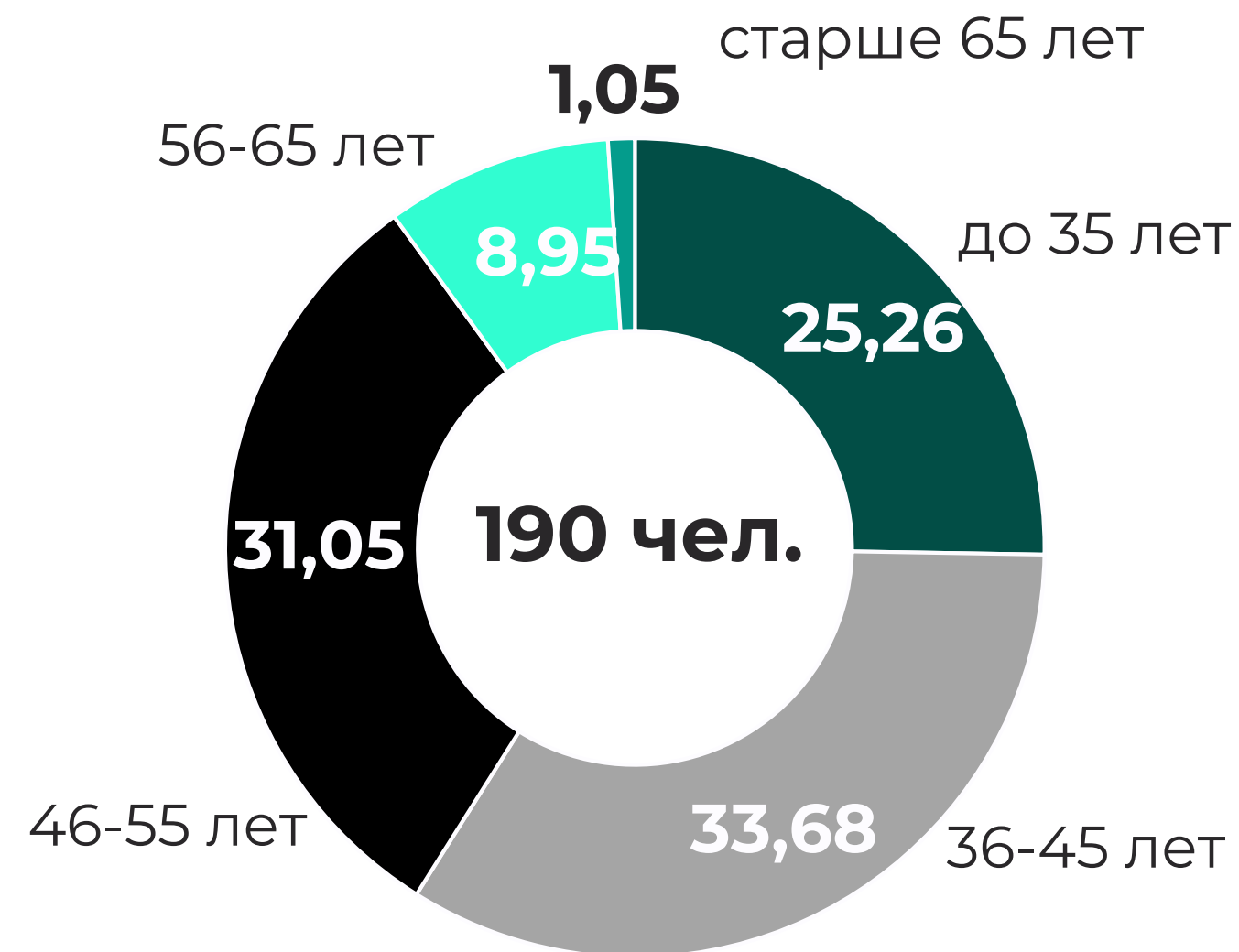
18,95%

## Семейное положение

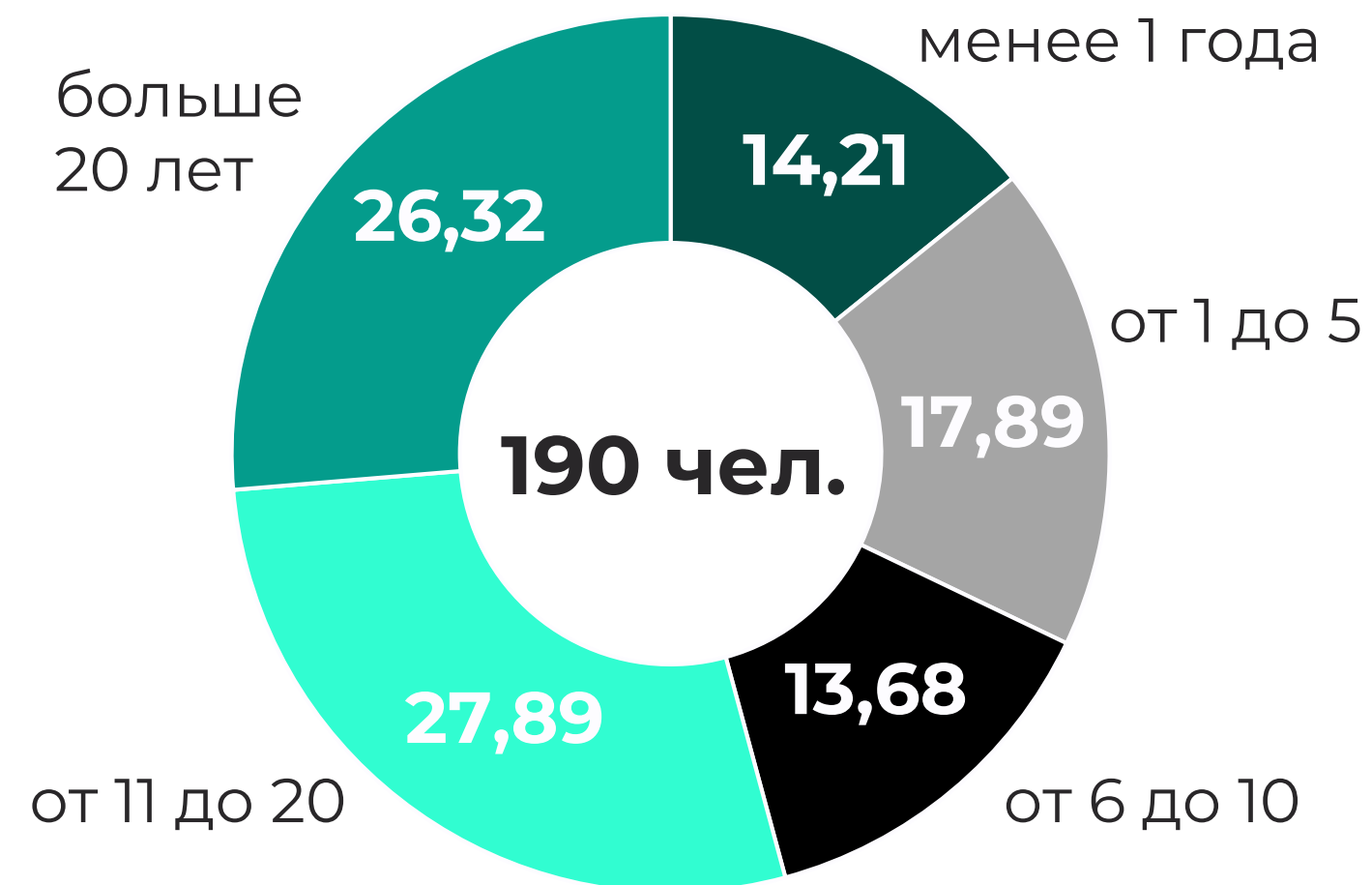
Женат/ замужем **72,63%**

Не женат/ не замужем **27,37%**

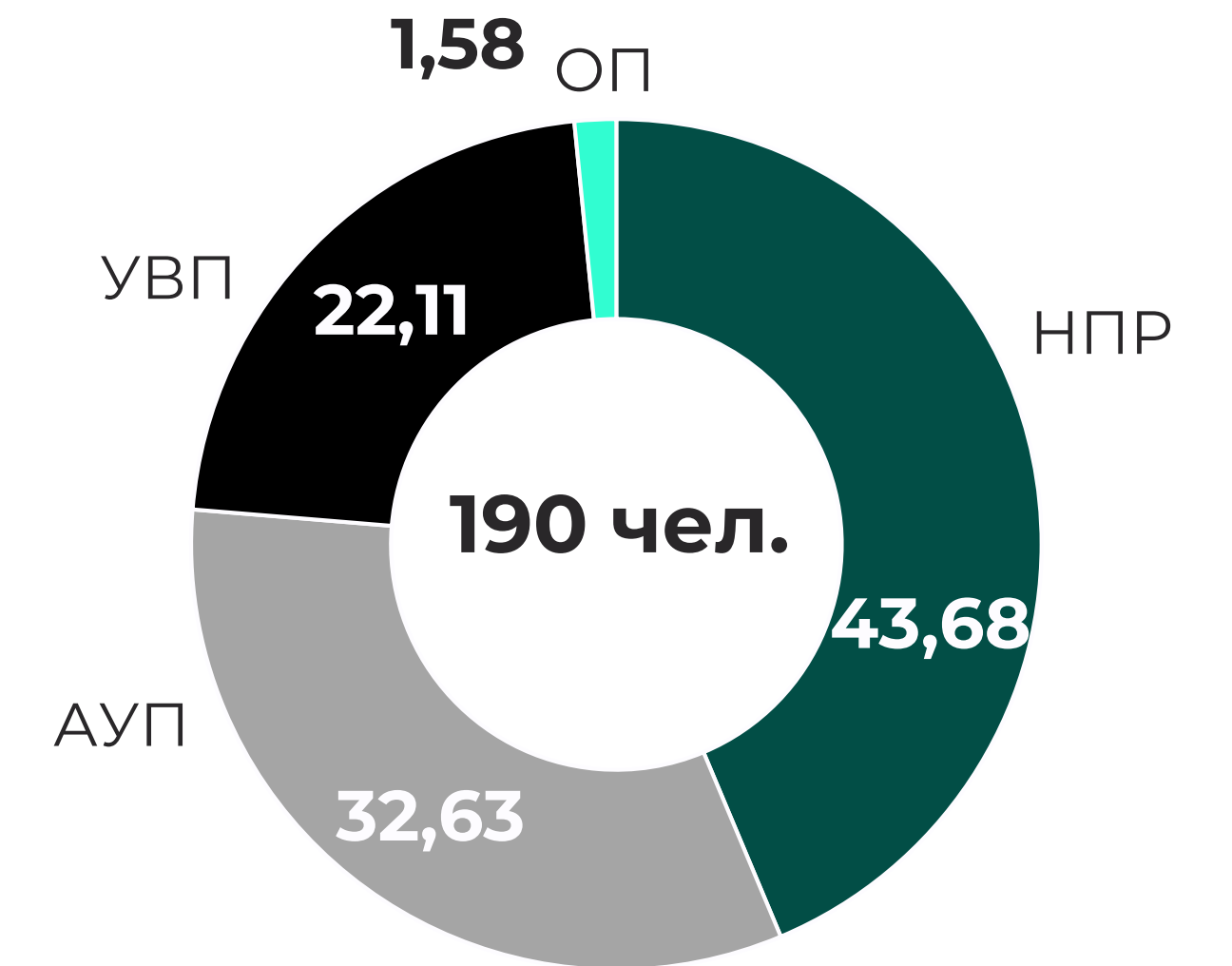
## Возраст, %



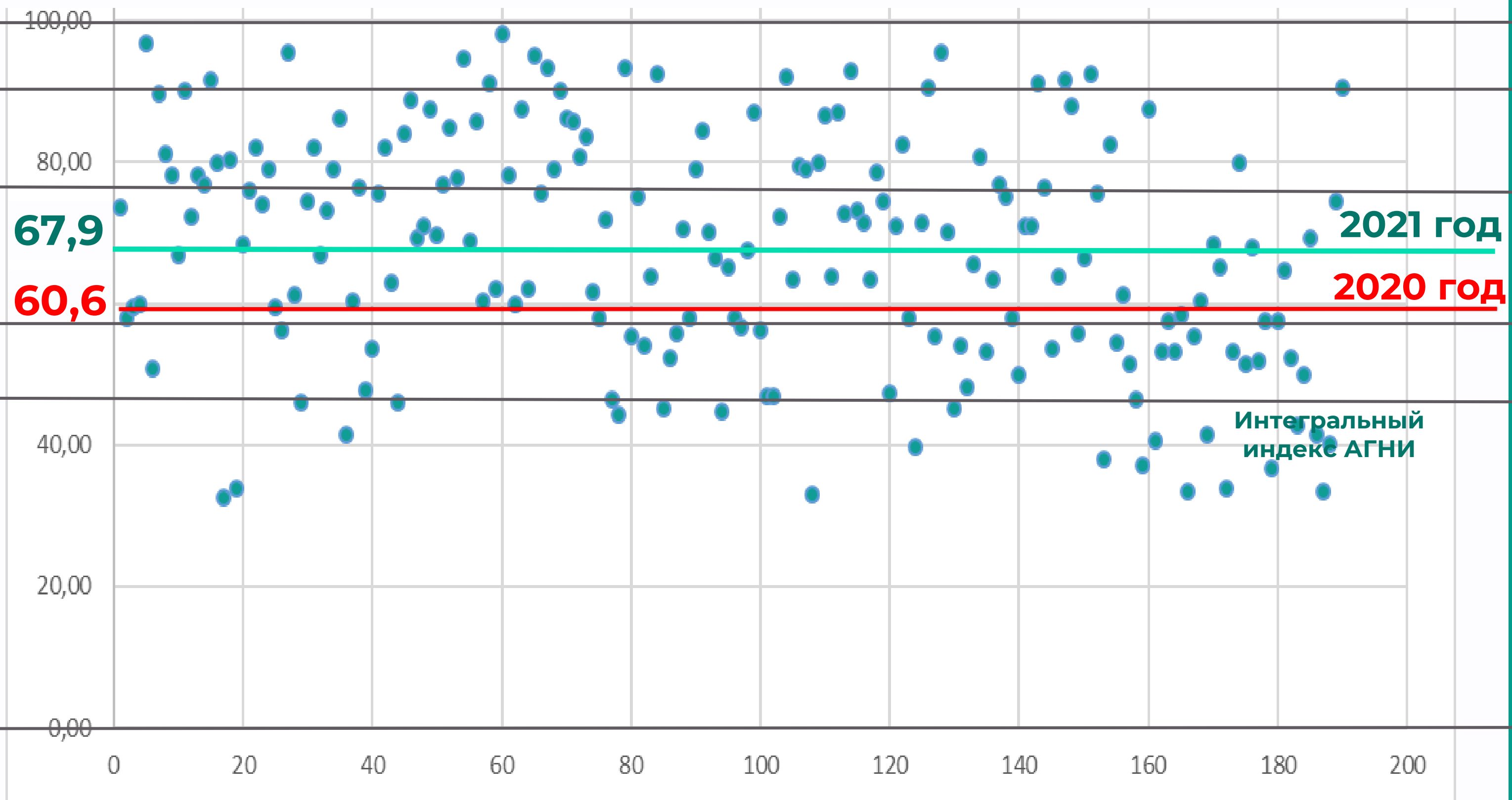
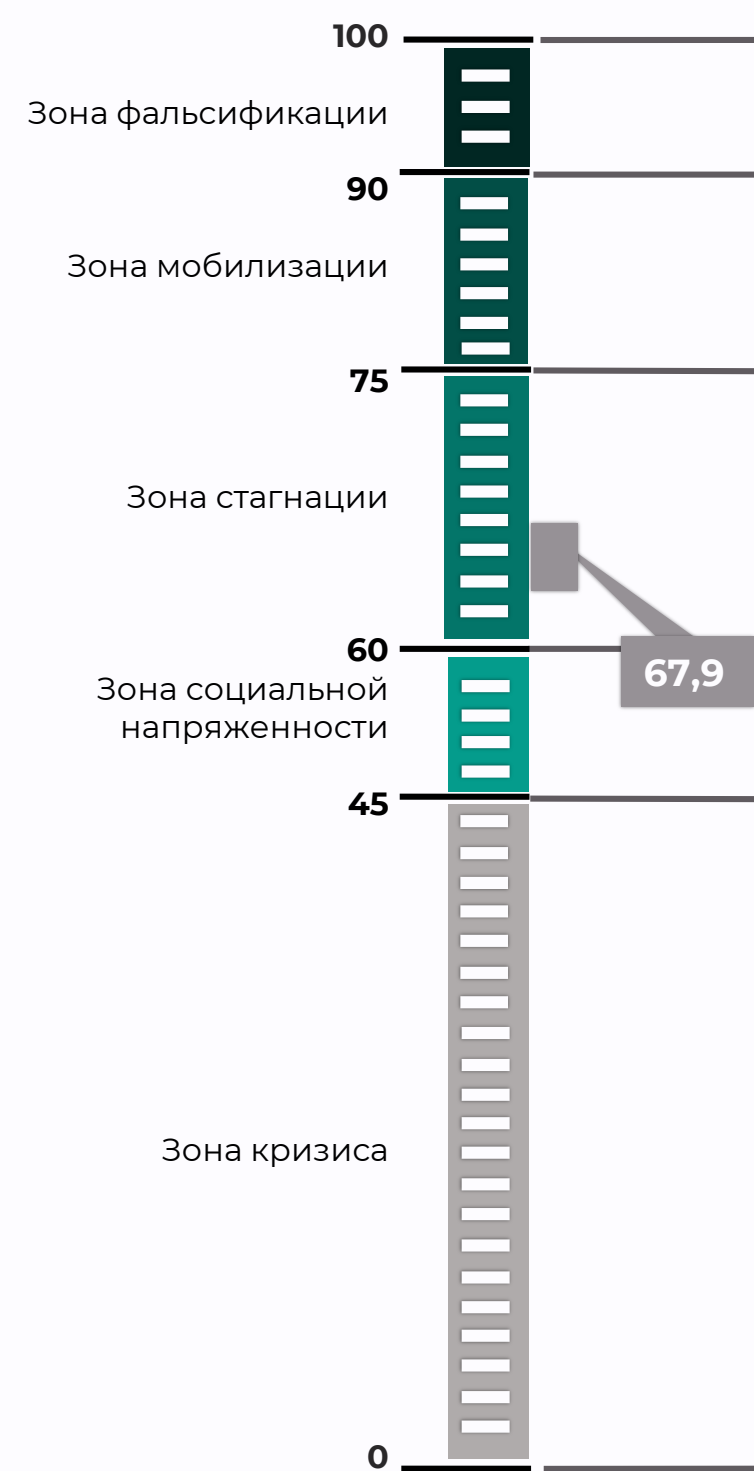
## Стаж работы, %



## Категория должностей, %



# Распределение ответов респондентов



20 чел.

49 чел.

53 чел.

50 чел.

18 чел.

# Сводный монитор УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ

Компоненты интегрального  
индекса

	2020 год	2021 год	
Организационный индикатор	60,04	66,53	+6,49
Вовлеченность	59,5	65,47	+5,97
Я и Компания	59,9	62,84	+2,94
Корпоративная культура	74,3	77,08	+2,78



## Индикаторы интегрального индекса удовлетворенности персонала



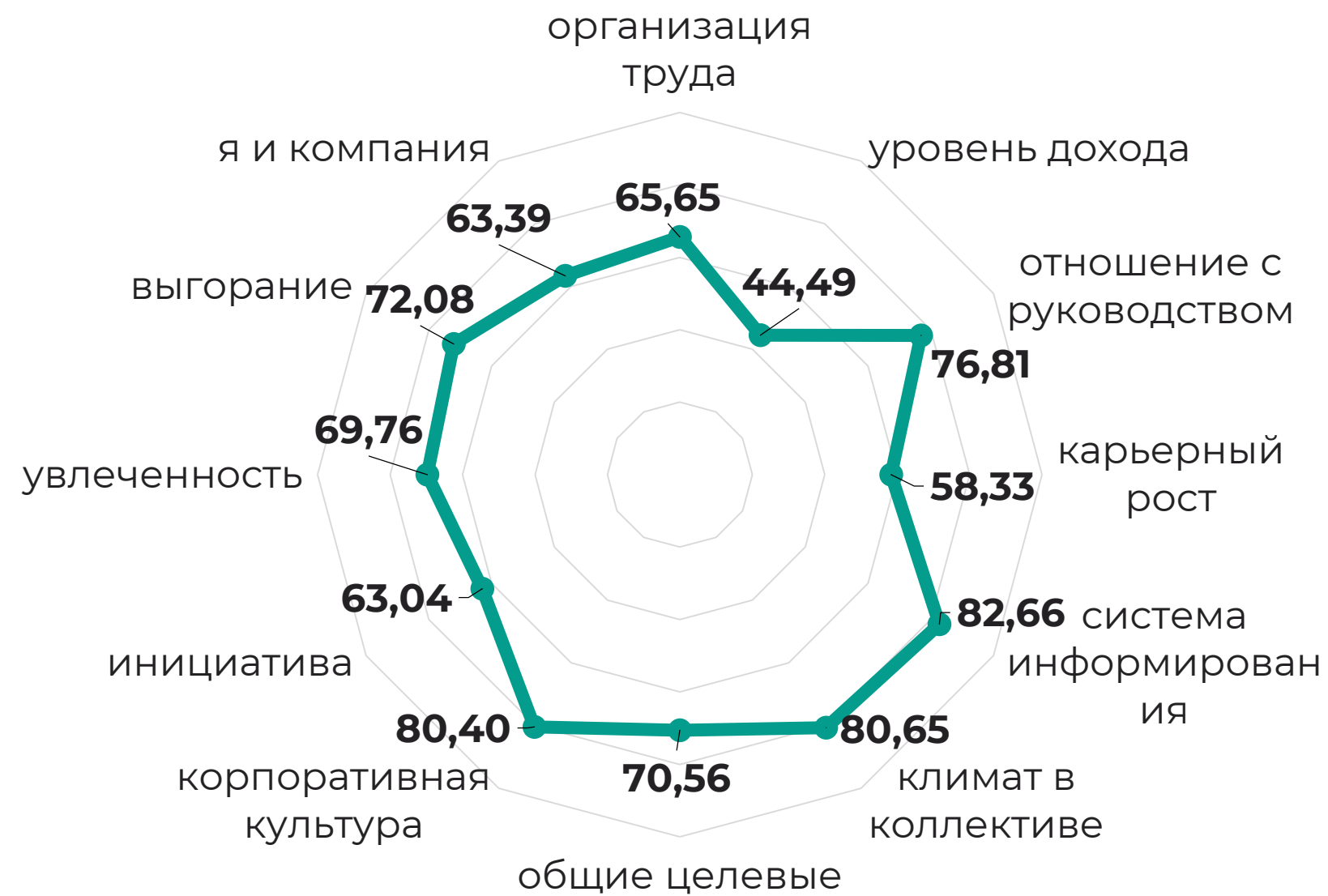
### Динамика по сравнению с 2020 годом

организация труда	-3,12%	климат в коллективе	+2,08
уровень дохода	+6,58	корпоративная культура	+8,78
отношение с руководством	+6,54	Увлеченность	+7,81
карьерный рост	+4,54	Выгорание	+7,33
система информирования	+15,87	я и компания	+2,94

# Индикаторы интегрального индекса удовлетворенности персонала в разрезе категорий

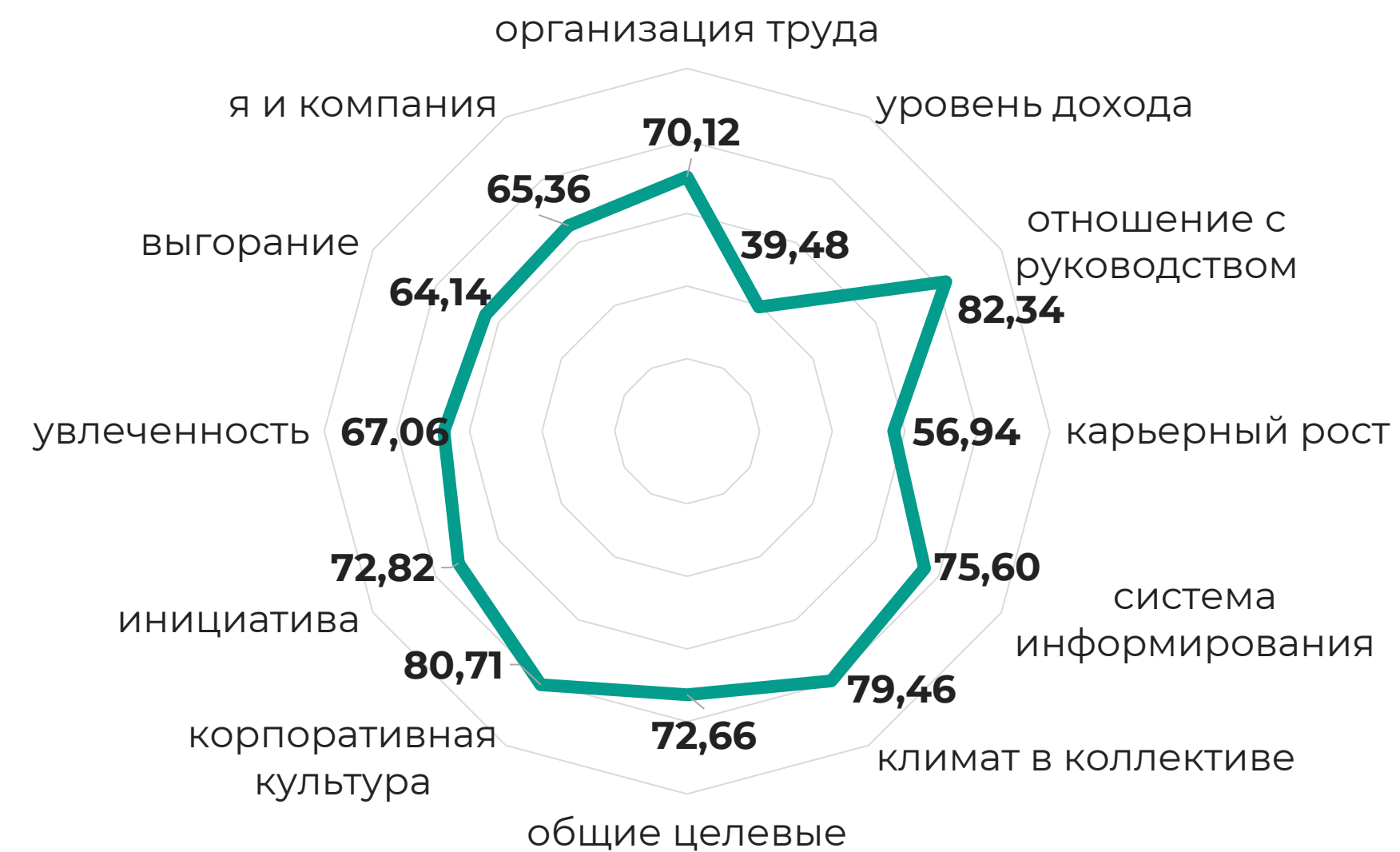
**АУП**

**62**



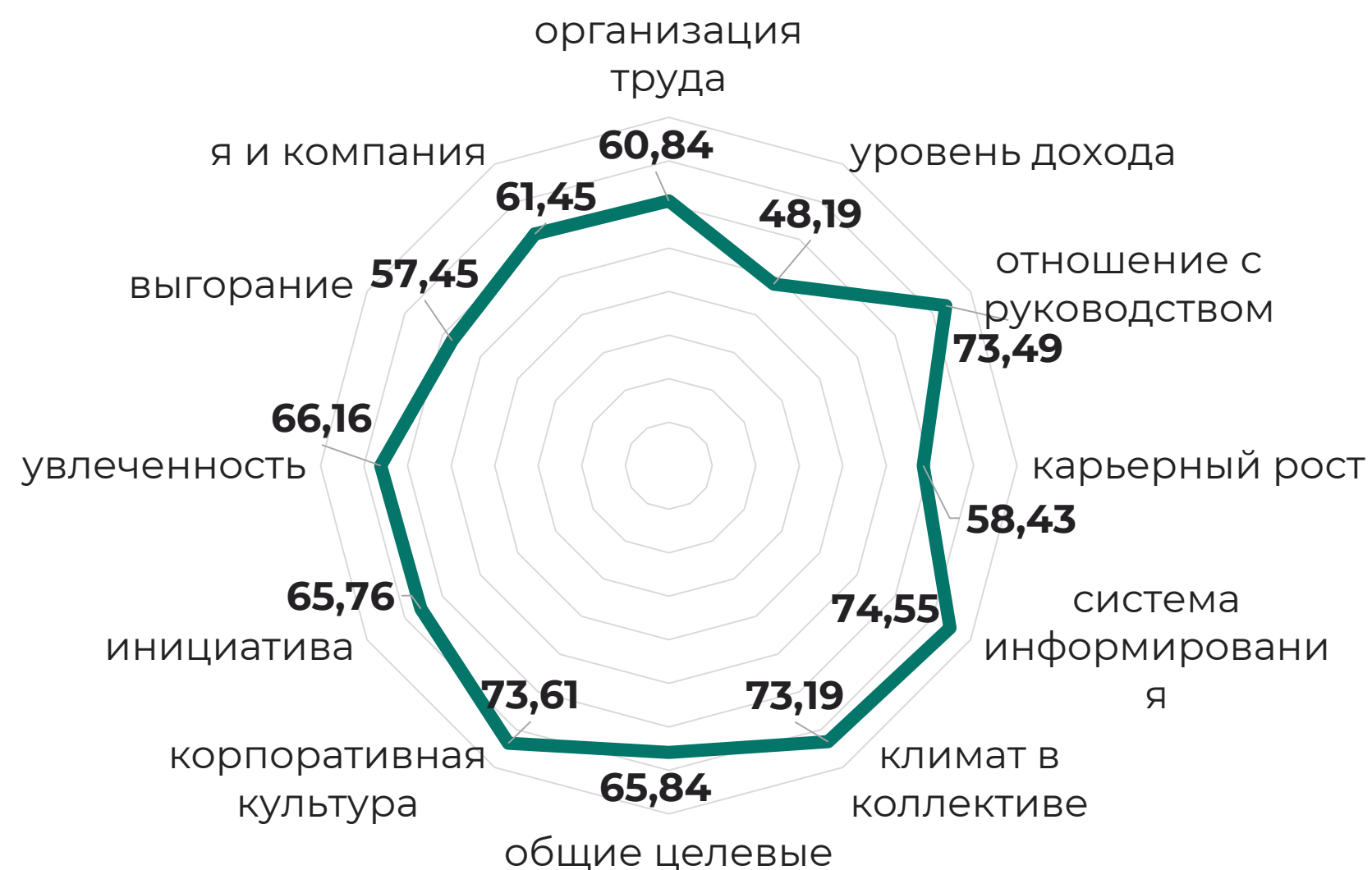
**УВП**

**42**



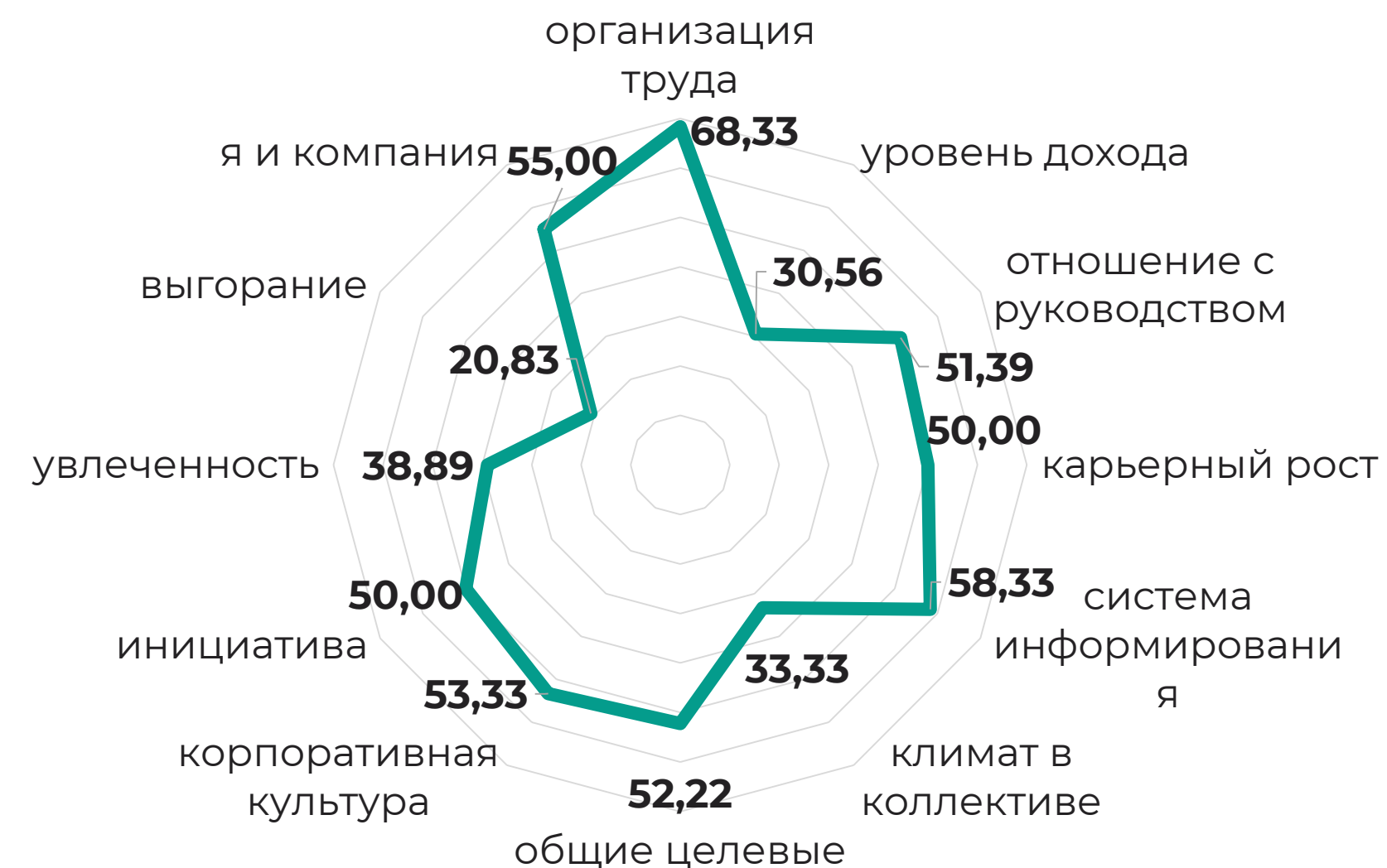
**НПР**

**83**



**ОП**

**3**





# Сводный монитор удовлетворенности персонала по индикаторам

	Корпоративная культура				Я и компания				Вовлеченность				Организационные индикаторы			
	АУП	НПР	УВП	ОП	АУП	НПР	УВП	ОП	АУП	НПР	УВП	ОП	АУП	НПР	УВП	ОП
ДО 35 ЛЕТ	85,75	80,56	74,41	80,00	69,00	63,33	58,24	85,00	80,88	67,78	62,79	62,50	75,45	68,98	69,24	67,36
36-45 ЛЕТ	82,63	77,24	85,00	0,00	58,42	57,59	68,44	0,00	61,58	63,62	67,81	0,00	62,10	63,27	67,66	0,00
46-55 ЛЕТ	74,72	77,19	85,71	70,00	64,44	63,28	70,00	40,00	66,67	62,81	75,36	21,25	69,87	66,08	75,60	43,75
56-65 ЛЕТ	75,00	84,55	87,50	0,00	56,25	67,73	85,00	0,00	56,88	56,36	80,00	0,00	64,93	67,30	83,68	0,00
СТАРШЕ 65	0,00	77,50	0,00	0,00	0,00	45,00	0,00	0,00	0,00	53,75	0,00	0,00	0,00	51,74	0,00	0,00

# Монитор удовлетворенности АУП

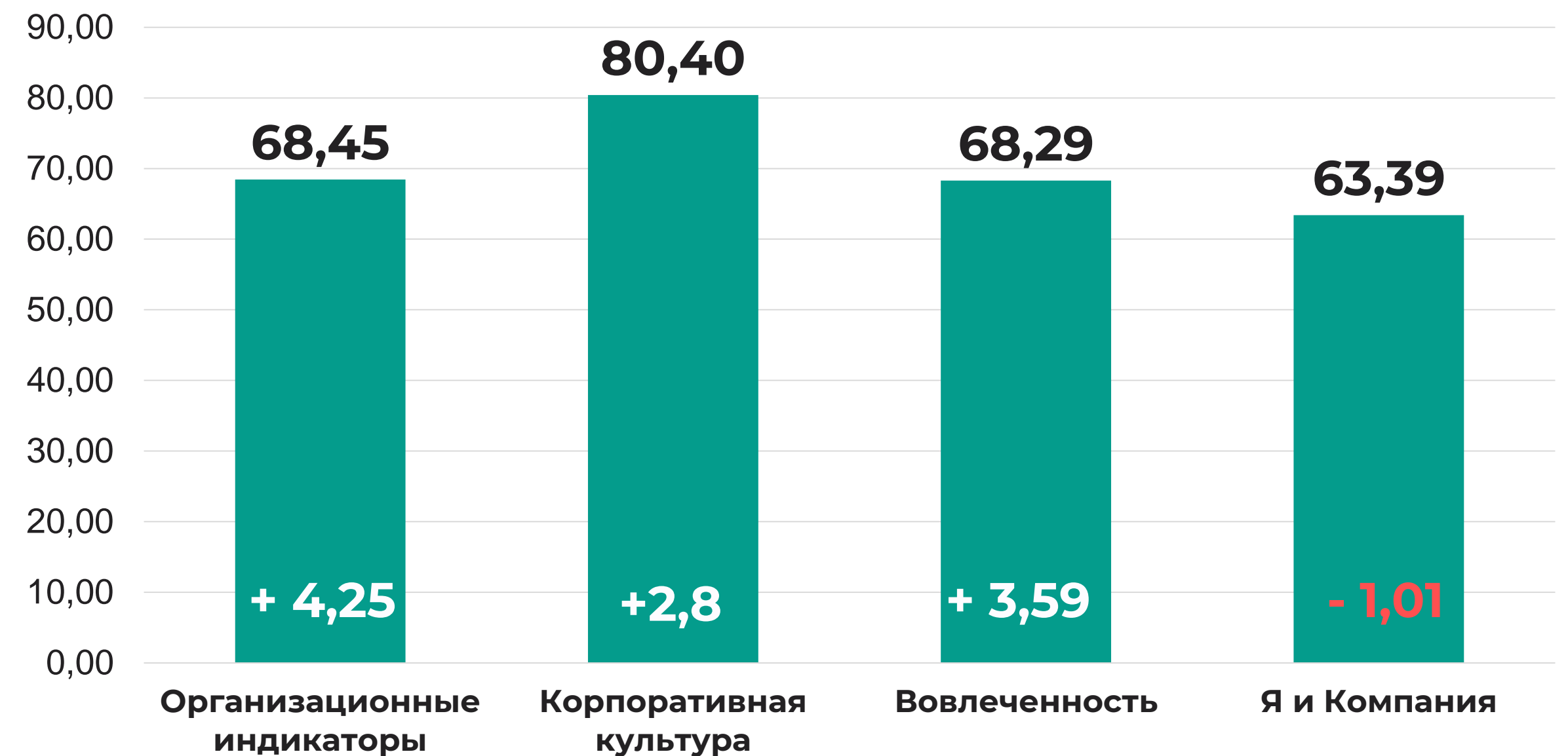
## Портрет АУП

Женщины    Стаж – 6,9 лет    Замужем    Возраст – 40,08 лет



- 88%** не считают себя недооцененными
- 75%** планируют продолжать работать в АГНИ
- 70%** считают выполняемую работу интересной
- 70%** поддерживают Стратегию АГНИ
- 58%** горды, что работают в АГНИ
- 41%** знают текущую миссию АГНИ
- 24%** предпринимают конкретные действия для продвижения в карьере
- 13%** удовлетворяет текущая заработная плата
- 4%** часто задумываются о смене работы

## Удовлетворенность АУП по индикаторам



Общий индекс  
удовлетворенности

**АУП - 70,13**

**+ 2,43**

# Монитор удовлетворенности НПР

## Портрет НПР

Женщины

Стаж – 15 лет

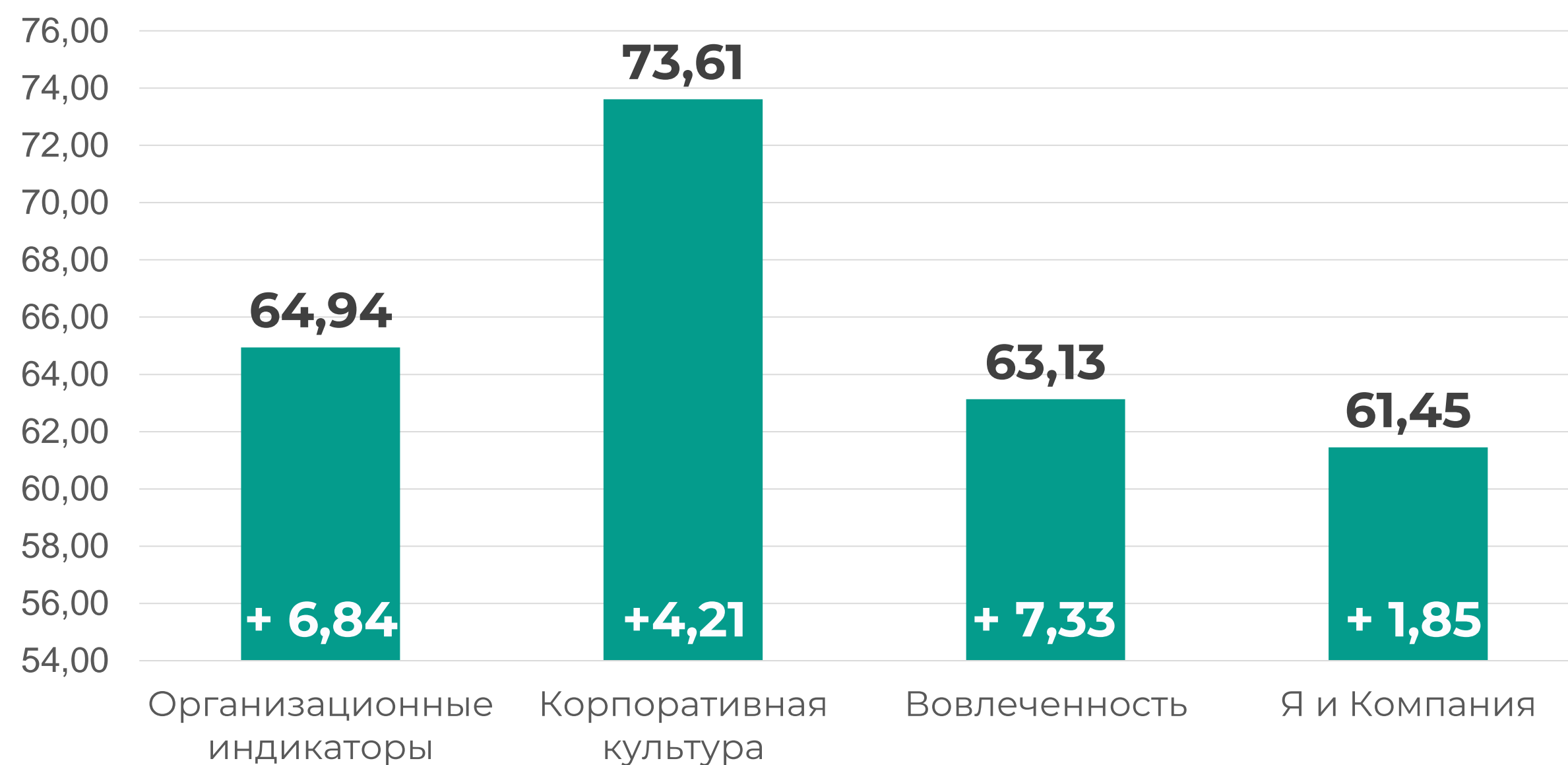
Замужем

Возраст – 46 лет



- 71%** считают выполняемую работу интересной
- 57%** считают что коллеги соблюдают этику общения
- 54%** считают достаточно возможностей для карьерного роста
- 54%** поддерживают Стратегию АГНИ
- 54%** горды, что работают в АГНИ
- 32%** считают, что их инициативы по улучшению деятельности поддерживаются
- 32%** стараются работать больше, чем от них требуется
- 32%** считают, что соблюден баланс рабочего времени
- 30%** считают себя недооцененными
- 26%** знают текущую миссию АГНИ
- 20%** удовлетворяет текущая заработная плата

## Удовлетворенность НПР по индикаторам



Общий индекс  
удовлетворенности

**НПР - 65,78 + 5,08**

# Монитор удовлетворенности УВП

## Портрет УВП

Женщины

Стаж – 9,8 лет

Замужем

Возраст – 38 лет



**76%** считают, что коллеги уважительно относятся к мнению друг друга

**69%** регулярно читают информационный сайт

**66%** интересна ли работа, которую выполняет

**59%** считают, что соблюден баланс рабочего времени

**50%** горды, что работают в АГНИ

**47%** информированы о текущих вопросах деятельности всего ВУЗа

**40%** поддерживают Стратегию АГНИ

**38%** считают себя недооцененными

**32%** считают, что их инициативы по улучшению деятельности поддерживаются

**19%** удовлетворяет текущая заработная плата

**14%** знают текущую миссию АГНИ

## Удовлетворенность УВП по индикаторам

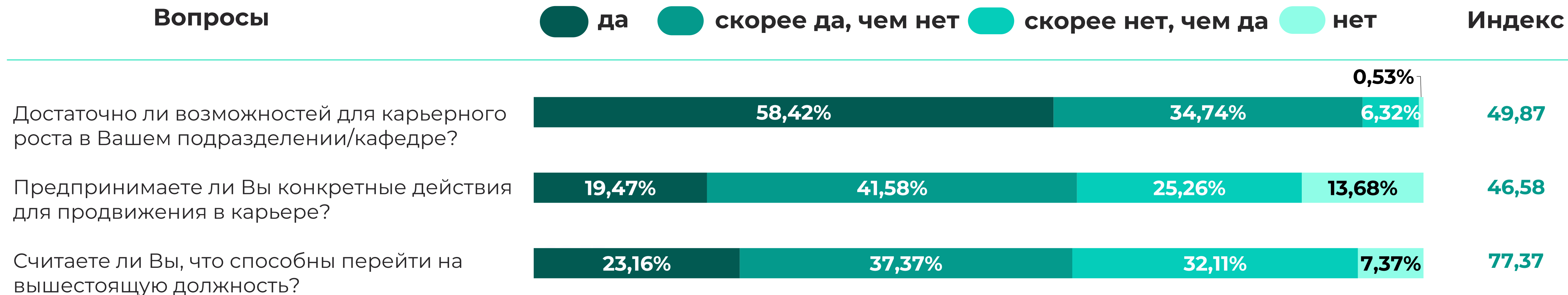


Общий индекс  
удовлетворенности

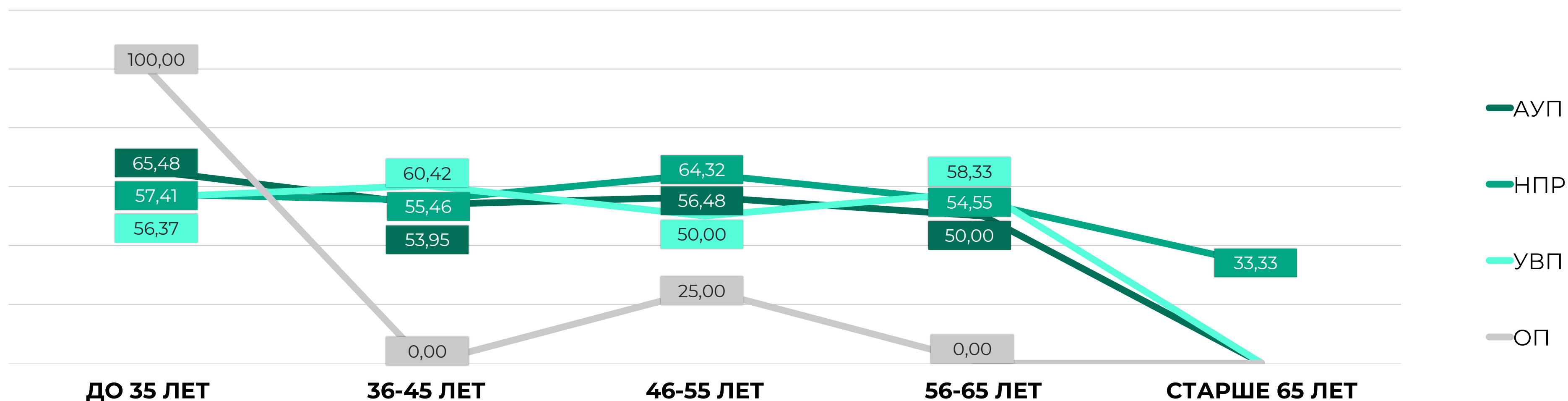
**УВП - 70,54**      **+ 6,04**

# Организационные индикаторы

## Карьерный рост 57,94

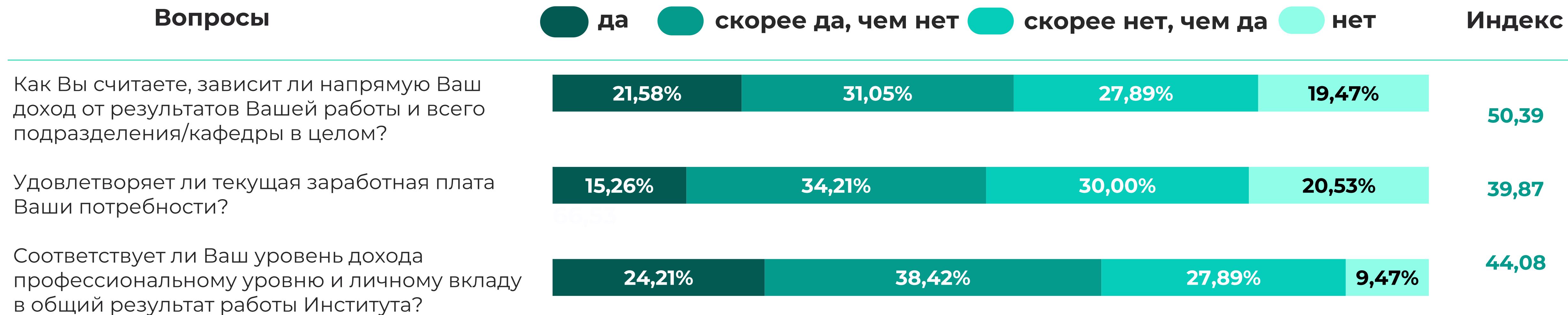


### Распределение индекса в разрезе категорий/возраста

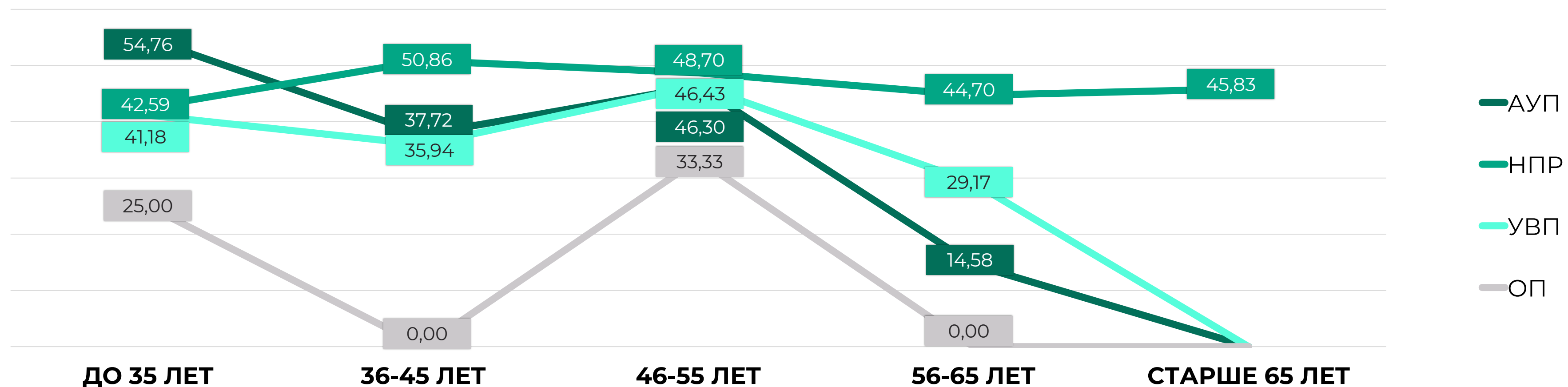


# Организационные индикаторы

## Уровень дохода 44,78



### Распределение индекса в разрезе категорий/возраста



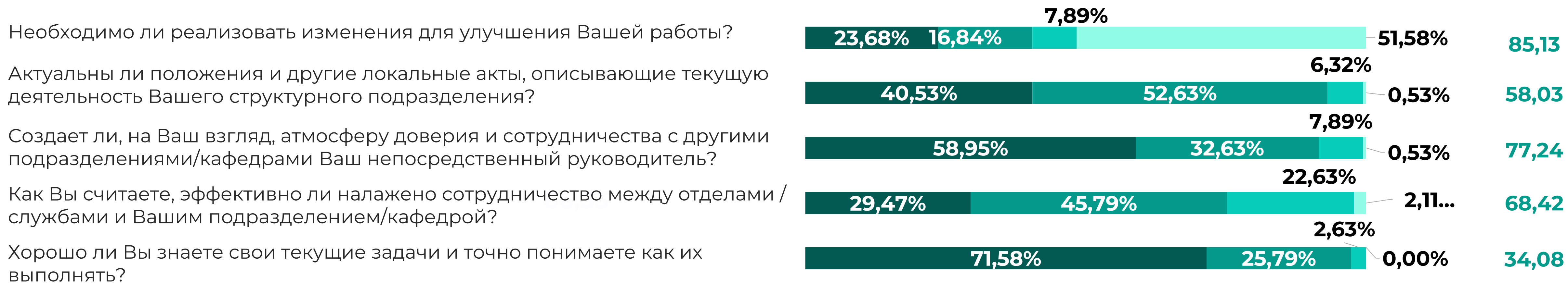
# Организационные индикаторы

## Организация труда 64,58

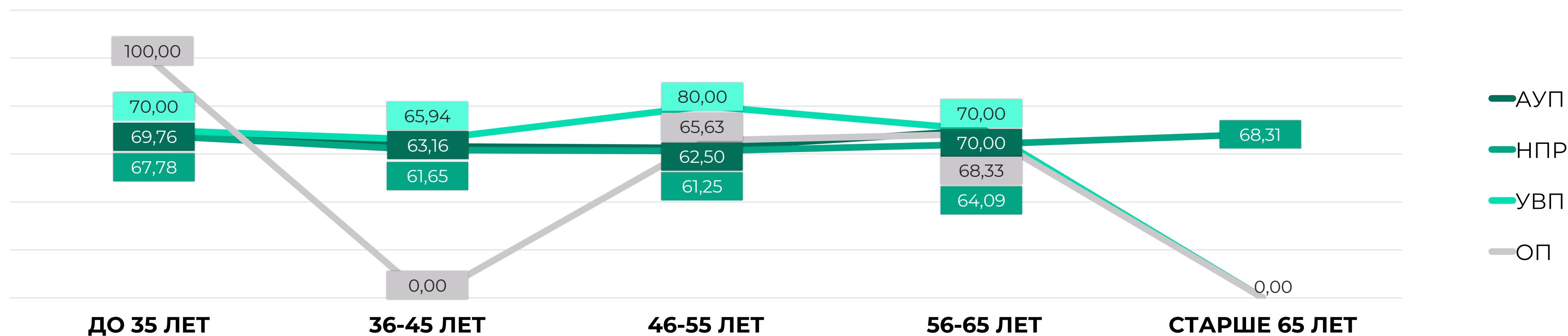
Вопросы

да
  скорее да, чем нет
  скорее нет, чем да
  нет

Индекс



### Распределение индекса в разрезе категорий/возраста



# Организационные индикаторы

## Климат в коллективе 76,38

Вопросы

да скорее да, чем нет скорее нет, чем да нет

Индекс

Уважительно ли относятся члены Вашего структурного подразделения/кафедры к мнению друг друга?



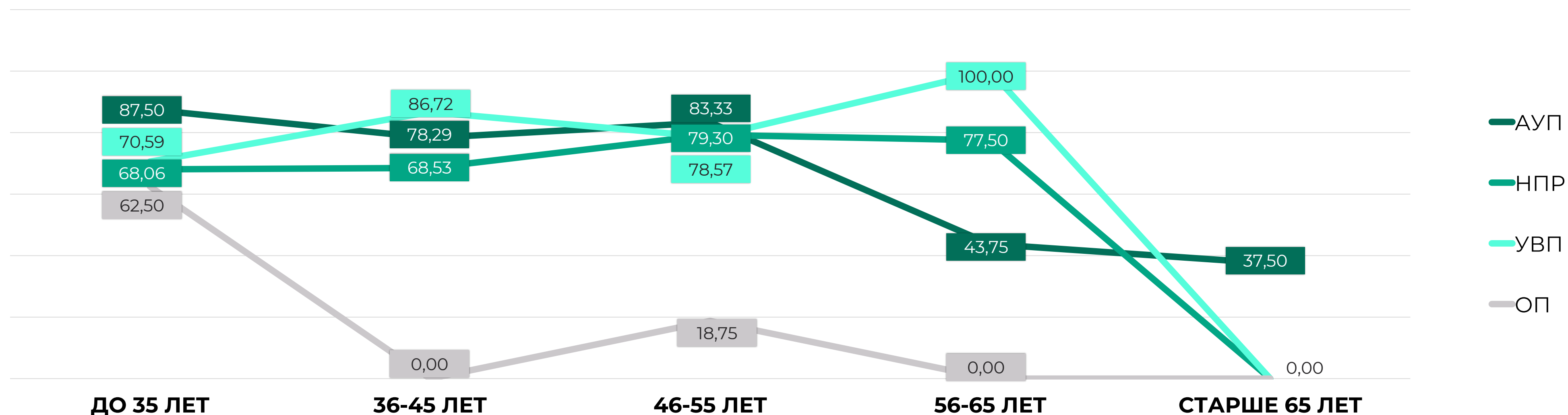
75,53

Нравится ли Вам работать в команде, участвовать в совместных проектах/задачах?



77,24

### Распределение индекса в разрезе категорий/возраста





# Организационные индикаторы

## Отношение с руководством 76,38

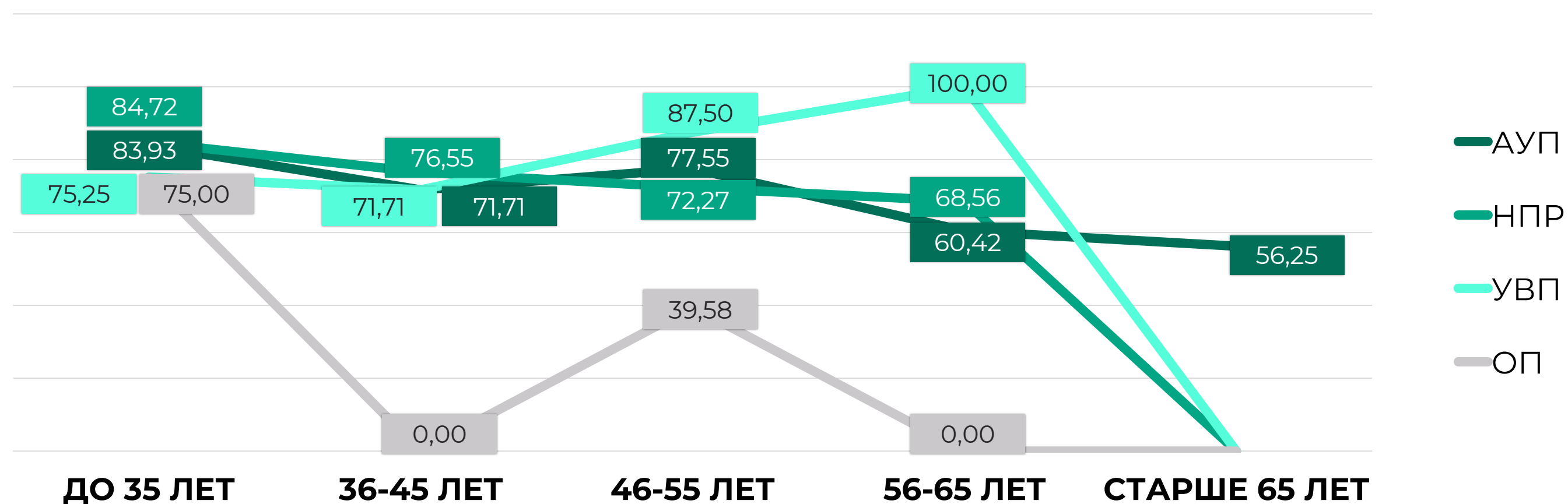
### Вопросы

● да
 ● скорее да, чем нет
 ● скорее нет, чем да
 ● нет

### Индекс

Вопросы	да	скорее да, чем нет	скорее нет, чем да	нет	Индекс
Дает ли Вам руководитель разумные советы и доверяете ли Вы его мнению?	67,89%	25,79%	6,32%	0,00%	70,00
Оказывает ли Вам содействие непосредственный руководитель в развитии профессиональных компетенций для карьерного продвижения?	51,58%	30,53%	13,68%	4,21%	77,24
Оказывает ли Вам помощь непосредственный руководитель в решении трудных задач?	60,53%	30,53%	7,89%	1,05%	77,76
Ставит ли Ваш непосредственный руководитель понятные, достижимые цели, определяя приоритеты?	59,47%	31,58%	7,89%	1,05%	70,26
Считаете ли Вы, что методы руководства, применяемые в Институте, соответствуют современным требованиям?	47,37%	38,95%	12,63%	1,05%	34,08

### Распределение индекса в разрезе категорий/возраста



Оцените по 4-х балльной шкале, насколько руководитель Вашего подразделения открыт для взаимодействия и решения производственных и личных вопросов - **3,57**

# Организационные индикаторы

## Оценка системы информирования 77,17

Вопросы

да
  скорее да, чем нет
  скорее нет, чем да
  нет

Индекс

Хорошо ли Вы информированы о текущих вопросах деятельности всего ВУЗа в целом?



66,71

Читаете ли Вы регулярно информационный сайт Института или его страницы в социальных сетях?



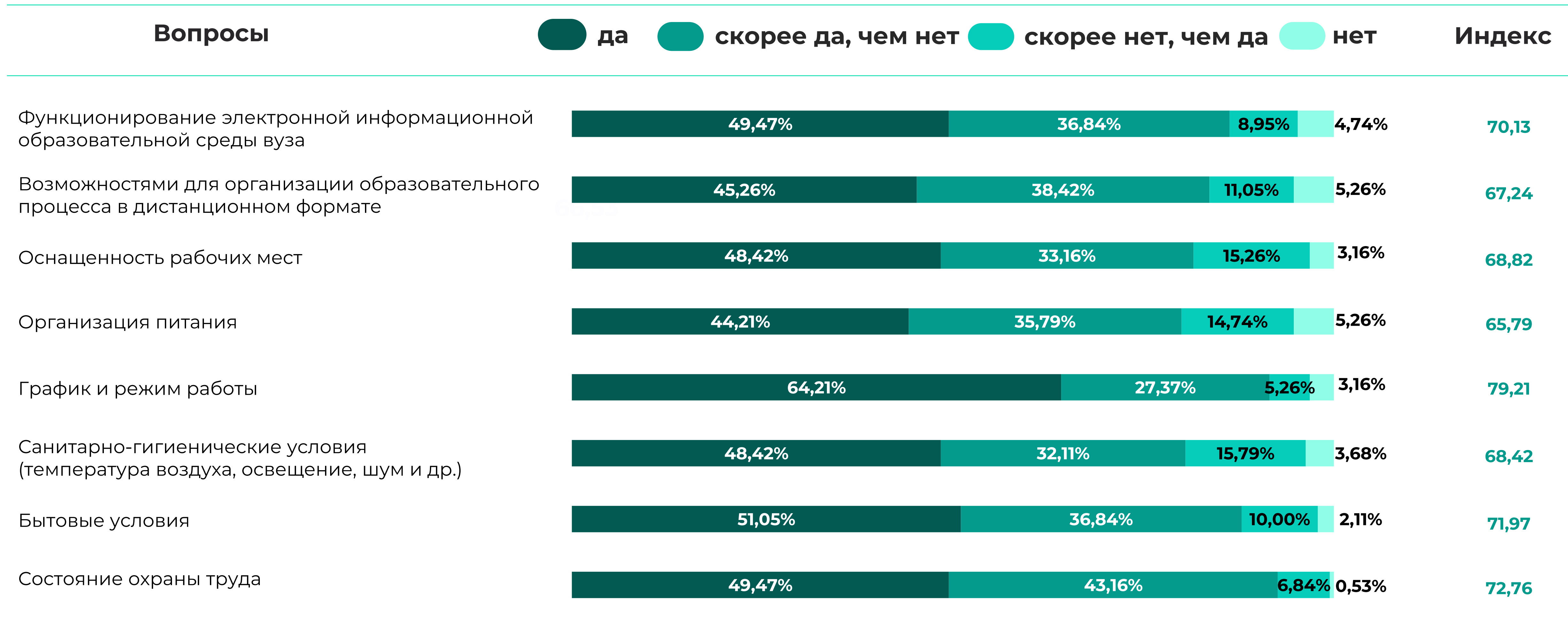
87,63

### Из каких источников вы регулярно получаете информацию об АГНИ



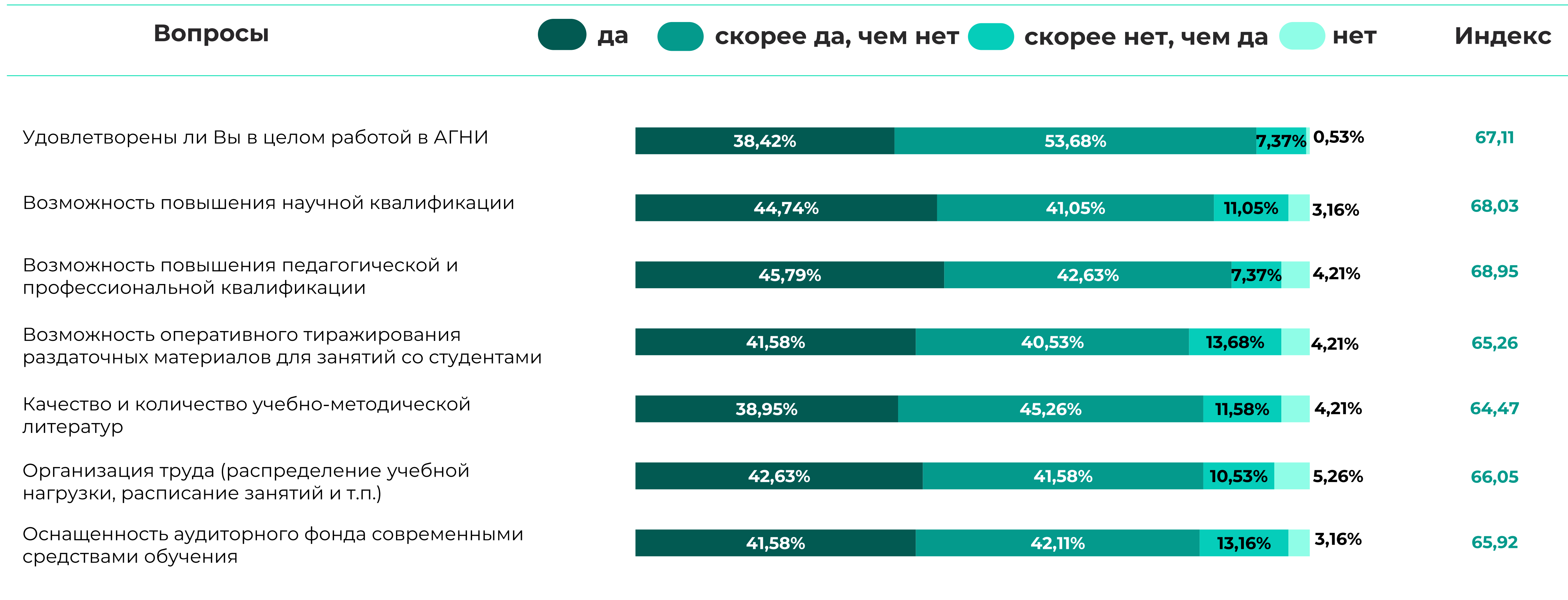
# Организационные индикаторы

## Организационные аспекты труда 68,68



# Организационные индикаторы

## Организационные аспекты труда 68,68



# Вовлеченность

## Инициатива 76,38

### Вопросы

● да 
 ● скорее да, чем нет 
 ● скорее нет, чем да 
 ● нет

### Индекс

Принимаются и рассматриваются ли Ваши идеи и предложения по совершенствованию работы?



67,37

Поощряются ли в Вашем структурном подразделении/кафедре инициативы, направленные на улучшение Вашей текущей работы?



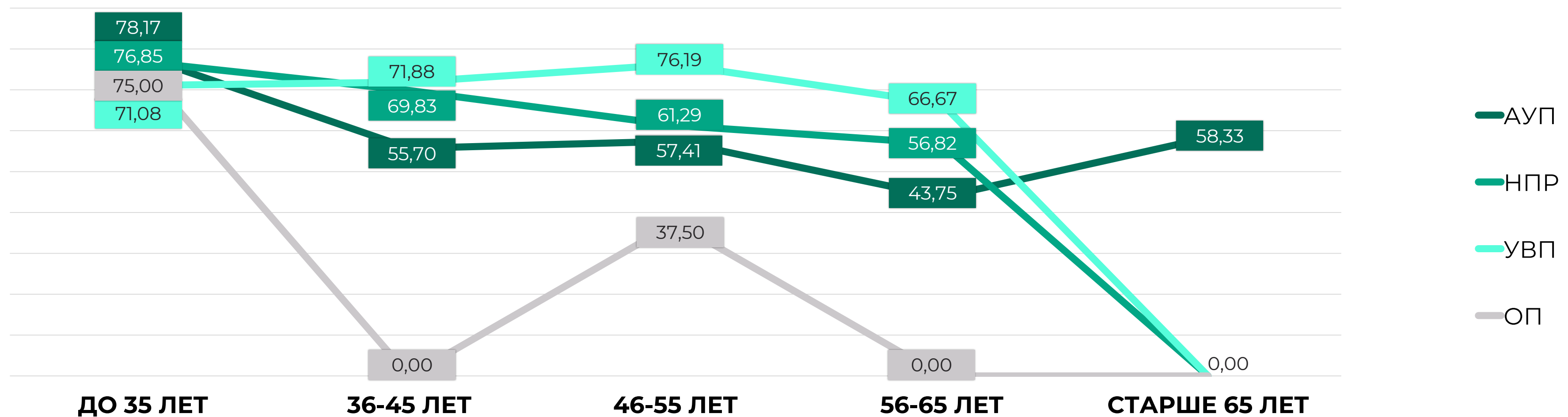
57,89

Оценивает ли непосредственный руководитель по достоинству Ваши способности?



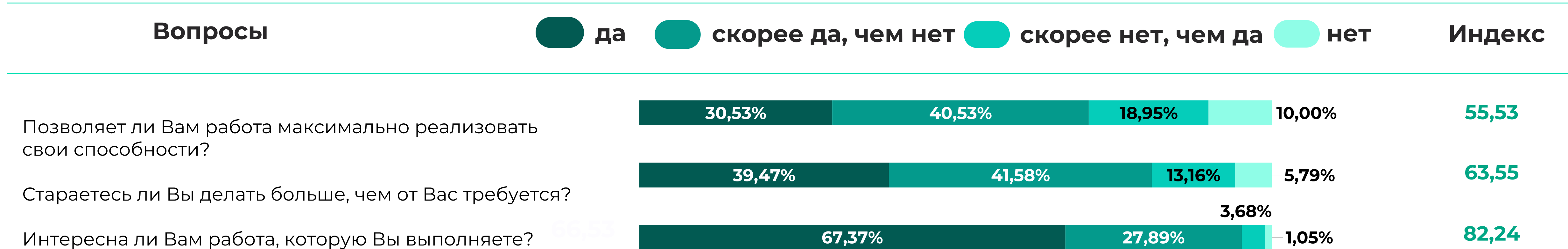
73,29

### Распределение индекса в разрезе категорий/возраста

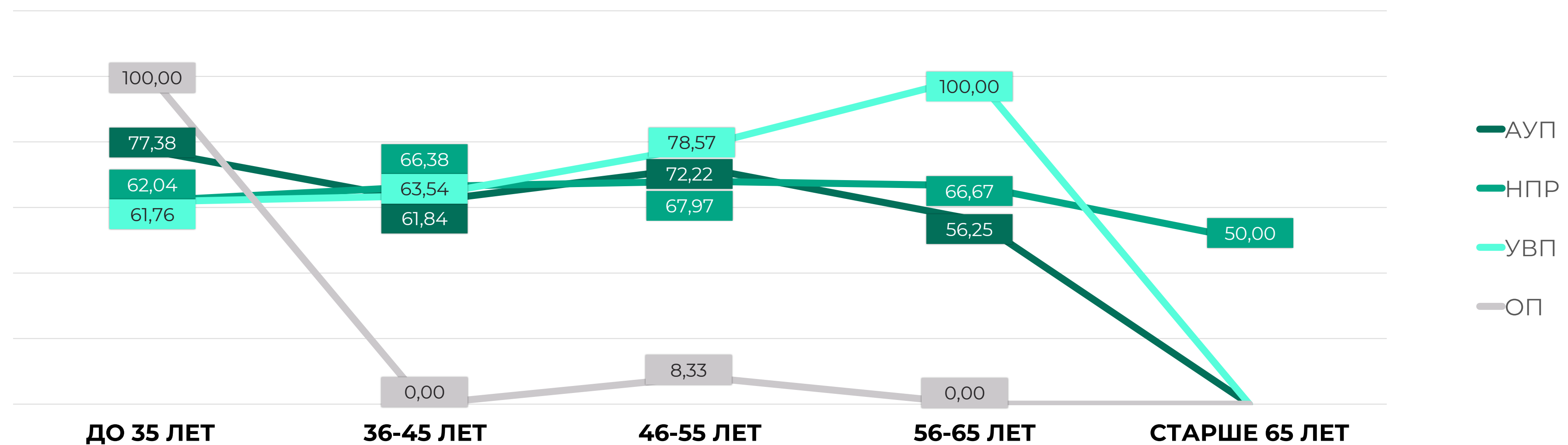


# Вовлеченность

## Увлеченность 63,3



### Распределение индекса в разрезе категорий/возраста



# Я и Компания

## Индекс приверженности Институту 62,84

### Вопросы

да
  скорее да, чем нет
  скорее нет, чем да
  нет

### Индекс

Часто ли задумываетесь о смене работы?



26,45

Мотивирует ли Вас Институт на выполнение работы, выходящей за рамки Ваших обязанностей?



54,61

Планируете ли продолжать работу институте в ближайшие два года?



80,79

Переживаете ли Вы за успехи и трудности Института, даже если они не затрагивают Вас лично?



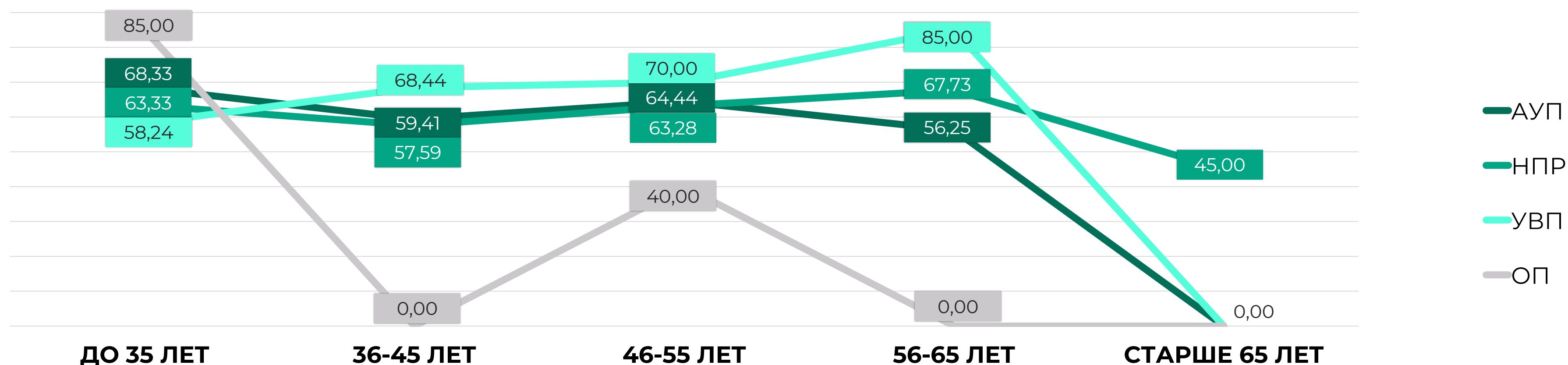
77,37

Горды ли Вы тем, что работаете в АГНИ?



75,00

### Распределение индекса в разрезе категорий/возраста

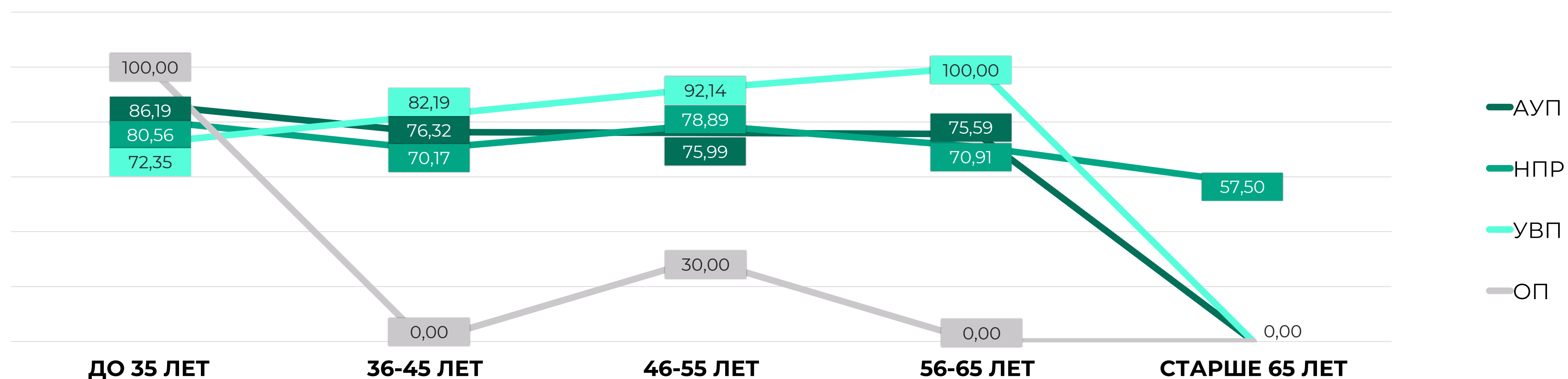


# Корпоративная культура

## Уровень корпоративной культуры 77,08



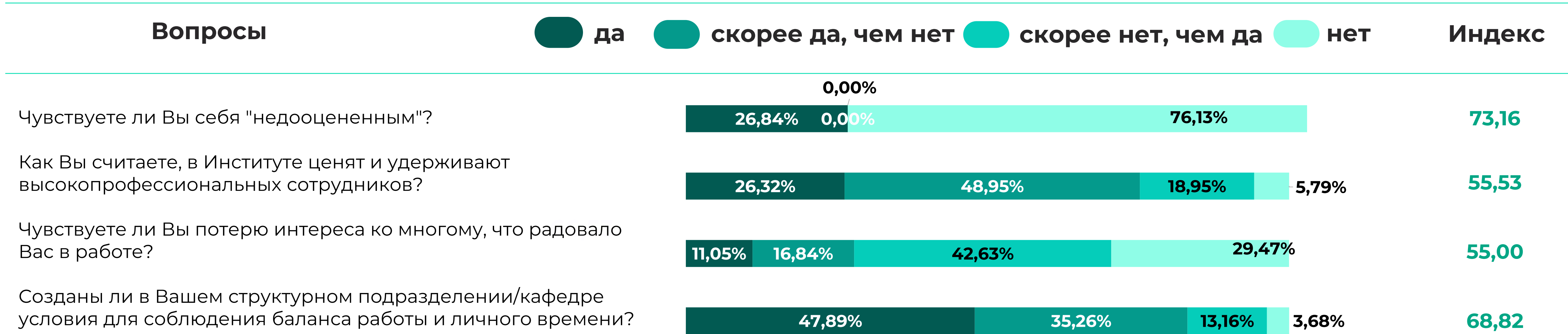
### Распределение индекса в разрезе категорий/возраста



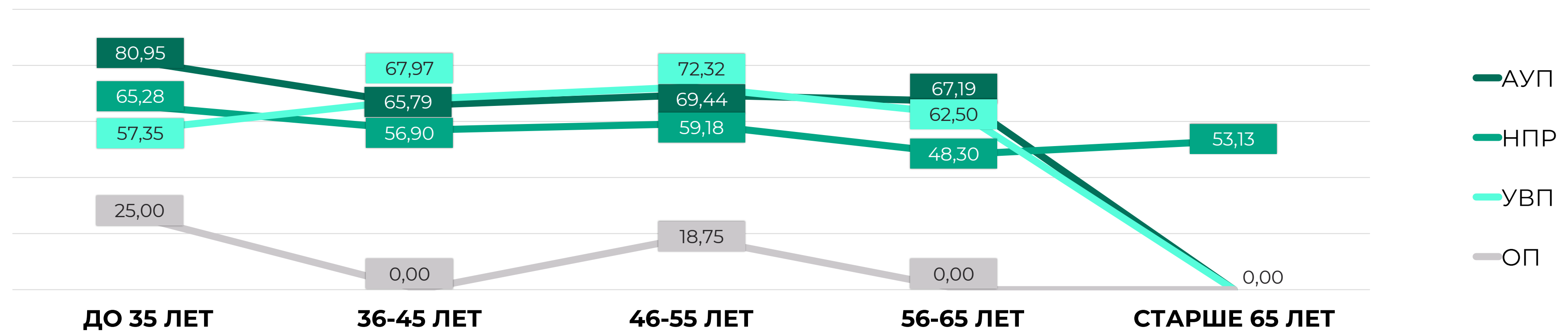


# Вовлеченность

## Выгорание 63,13

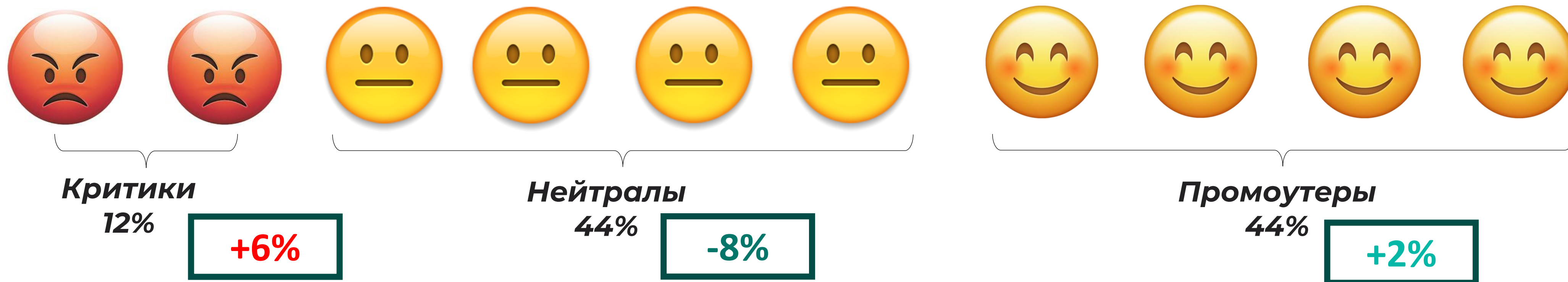


### Распределение индекса в разрезе категорий/возраста



# Индекс чистой лояльности

Employee Net Promoter Score **32%**



**Индекс eNPS или employee Net Promoter Score** – это индекс чистой лояльности сотрудников, позволяющий оценить их удовлетворенность компанией.

Другими словами, довольны ли сотрудники работой в вашей компании и настроены на совместное развитие или же разочарованы сотрудничеством и готовы перейти к другому работодателю, как только на рынке появится более выгодное предложение

**Промоутеры** – работники, которые лояльны к компании, действуют в ее интересах и готовы порекомендовать ее своим друзьям.

**Нейтралы** – те, кто не настроен рекомендовать ее своим друзьям или знакомым. Нейтралами чаще всего являются пассивные работники, в принципе готовые поменять компанию.

**Критики** те, которые разочарованы работой в компании, скорее находятся в активном поиске альтернативного варианта и никогда не будут рекомендовать ее своим друзьям.

**Показатель eNPS** – это разница между процентным соотношением Промоутеров и Критиков. Соответственно, чем больше ваших сотрудников являются Промоутерами, тем крепче «фундамент» вашей компании и тем больше у нее предпосылок к активному росту и развитию.

$$\text{😊} - \text{😡} = \text{Employee Net Promoter Score (eNPS)} \quad \mathbf{-4\%}$$

# Слабые и сильные стороны

Уровень  
дохода  
44,78

Индекс находится в **зоне кризиса**. На уровень данного индекса повлияло: **38%** сотрудников считают, что уровень дохода не соответствует профессиональному уровню и личному вкладу в общий результат работы, **50%** сотрудников не удовлетворяет текущая заработная плата, **48%** считают, что доход не зависит напрямую от результатов их работы и подразделения.

Зона кризиса

Карьерный  
рост  
57,94

Индекс находится в **зоне социального напряжения**. На уровень данного индекса повлияло: **40%** сотрудников считают, что не способны на повышение по должности, **38%** не предпринимают к этому конкретных действий, **20%** считают, что непосредственный руководитель не оказывает содействие для карьерного роста.

Зона кризиса

Отношения с  
руководством  
76,18

Индекс находится в **зоне мобилизации**. На уровень данного индекса повлияло: **86%** сотрудников считают, что методы руководства соответствуют современным требованиям **69%** считают, что непосредственный руководитель ставит понятные, достижимые цели, определяет приоритеты **60%** считают, что непосредственный руководитель оказывает помощь в решении трудных задач

Зона стагнации

Система  
информирования  
77,17

Индекс находится в **зоне мобилизации**. На уровень данного индекса повлияло: **95%** сотрудников регулярно читают информационный сайт Института или его страницы в социальных сетях; **65%** сотрудников хорошо информированы о текущих вопросах деятельности всего ВУЗа в целом **60%** сотрудников получают информацию от непосредственного руководителя

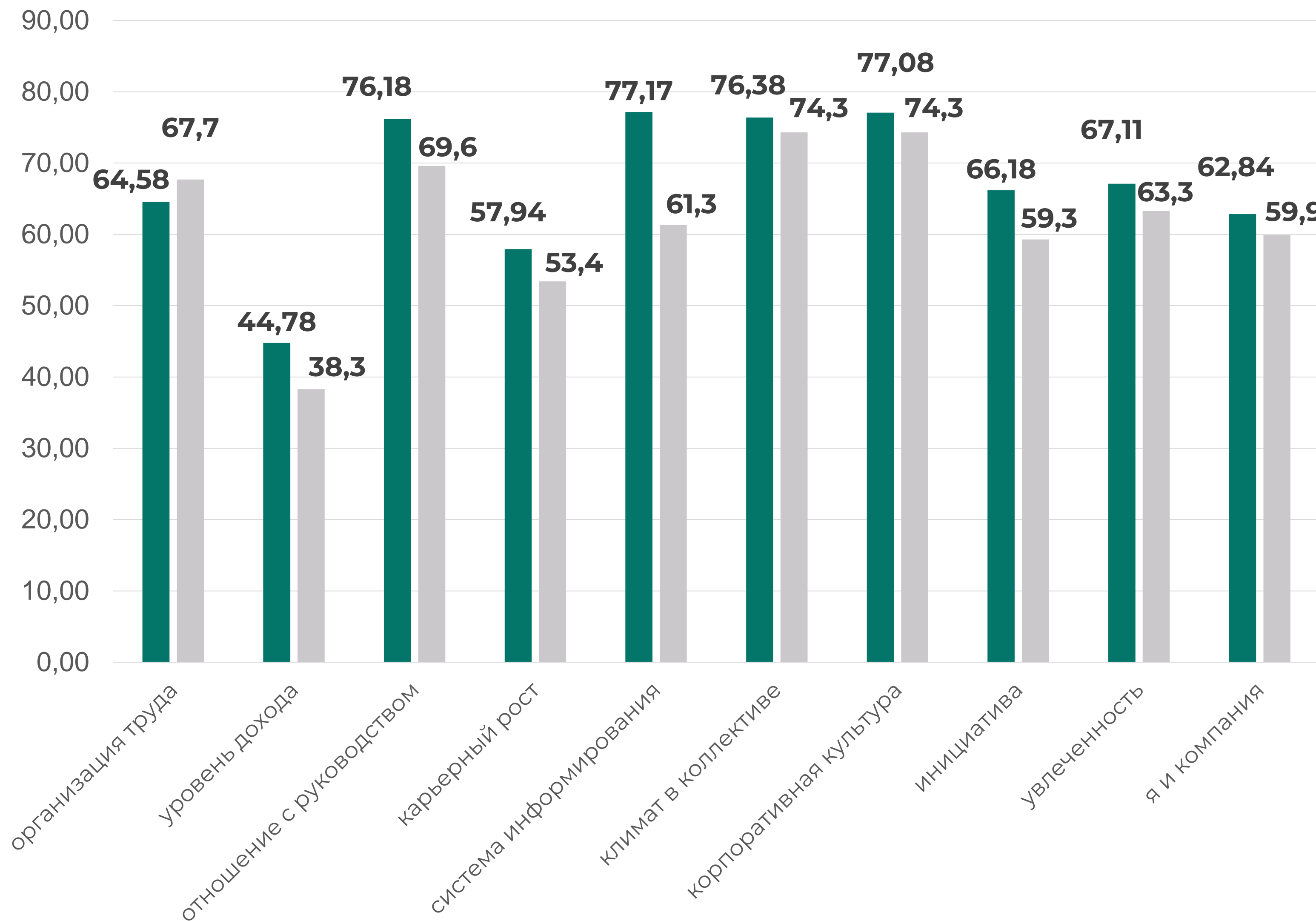
Зона стагнации

Корпоративная  
культура  
77,08

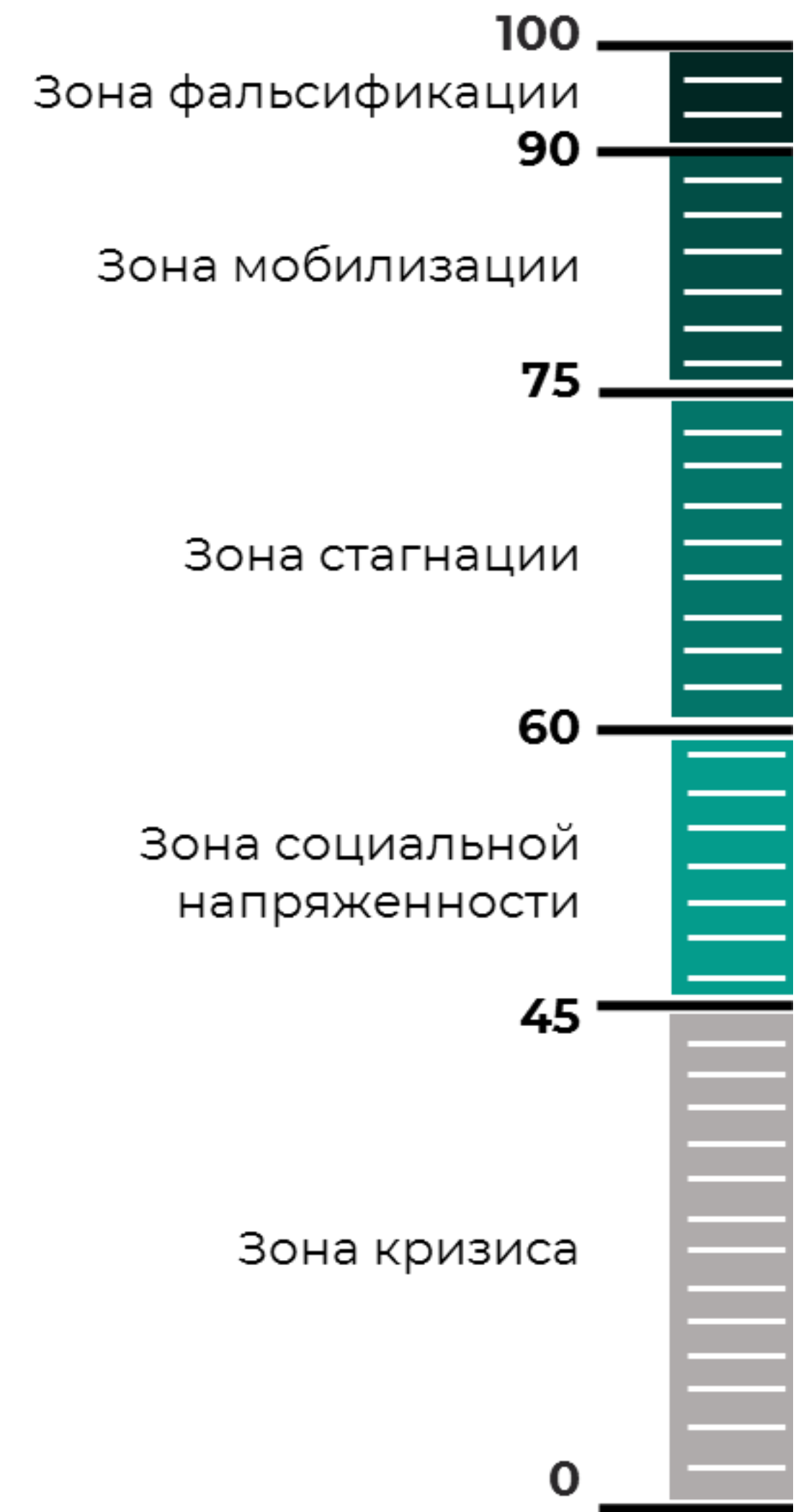
Индекс находится в **зоне мобилизации**. На уровень данного индекса повлияло: **65%** сотрудников поддерживают Стратегию АГНИ; **69%** считают, что коллеги соблюдают этику общения; **60%** сотрудников чувствуют себя частью команды **66%** считают, что изменения, происходящие в Институте, имеют положительное влияние на его развитие?

Зона стагнации

# Динамика ИНДИКАТОРОВ



■ 2021  
■ 2020





АЛМЕТЬЕВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
НЕФТЯНОЙ ИНСТИТУТ

# СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

423450, Татарстан г. Альметьевск  
ул. Ленина, д. 2

Центр качества и развития  
компетенций

[ck\\_i\\_rk@mail.ru](mailto:ck_i_rk@mail.ru)  
8 (8553) 31-00-85

