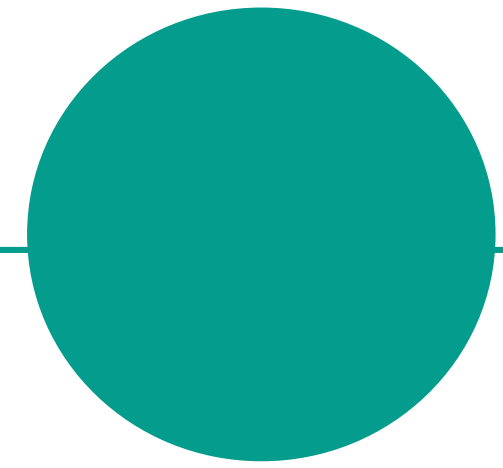




РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА ГБОУ ВО АГНИ

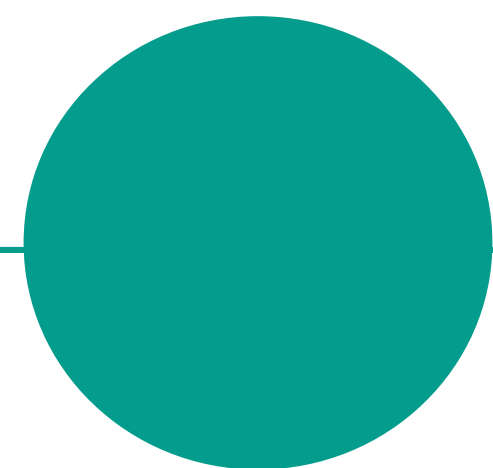
Сафина Алина Рафкатовна
Руководитель ЦКИРК

ХАРАКТЕРИСТИКА ИССЛЕДОВАНИЯ



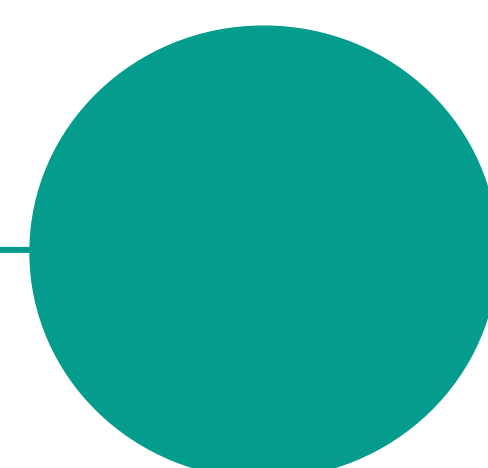
Цель исследования

Изучение и оценка удовлетворенности персонала как фактор эффективной работы АГНИ



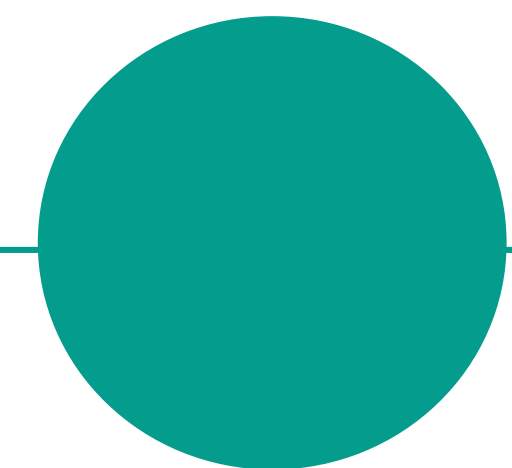
Методы исследования

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 АГНИ

КЛЮЧЕВЫЕ ИНДИКАТОРЫ

.01

Я и Компания

Индекс eNPS

Индекс приверженности к Компании

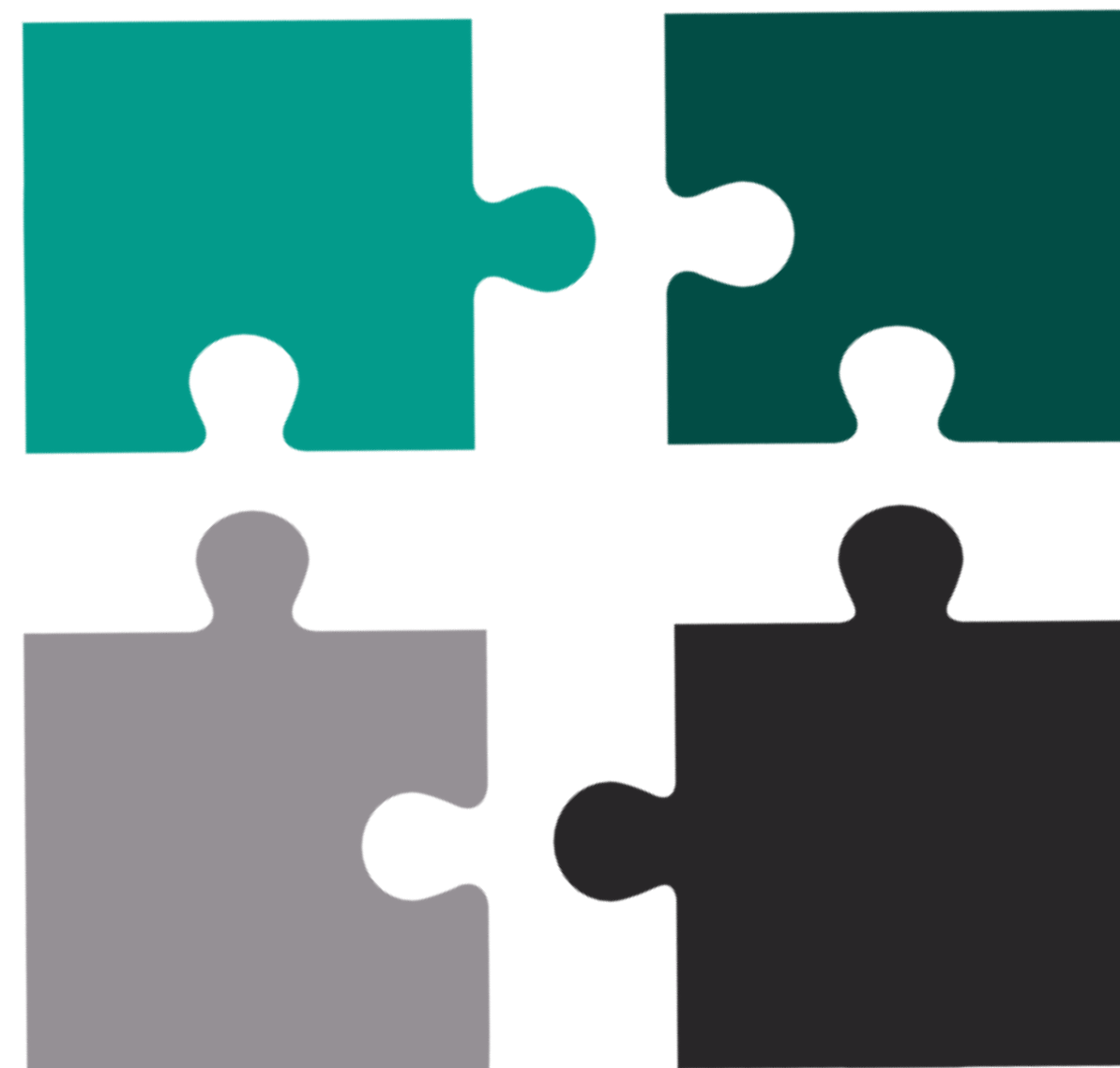
.02

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:

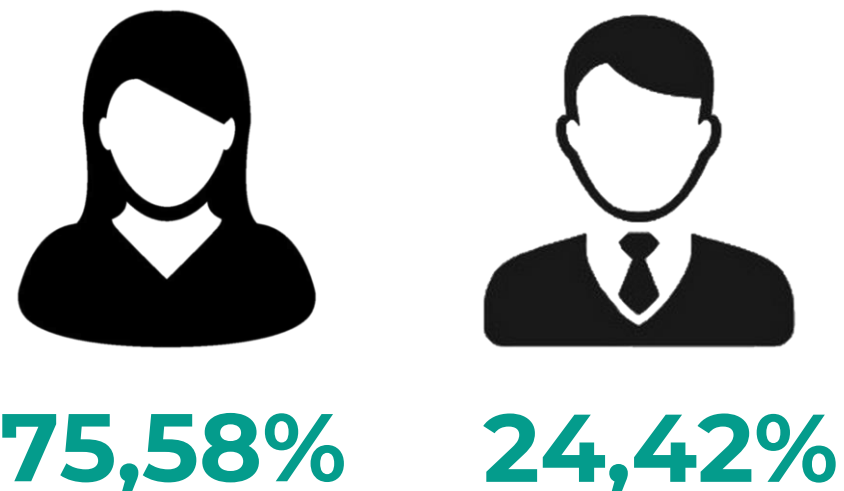
- готовность проявлять инициативу и прикладывать значительные усилия для достижения высоких результатов
- удовлетворенного различными аспектами труда
- вовлеченного в жизнь Компании, разделяющего ее ценности

ОПИСАНИЕ ЗОН УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА

Шкала измерения индекса	Характеристика зоны удовлетворенности	Характеристика персонала
<p>100</p> <p>Зона фальсификации</p>	<p>Характеризует представление неточной или искаженной информации</p>	
<p>90</p> <p>Зона мобилизации</p>	<p>Характеризует стабильность и позитивный настрой, также способность организации достигнуть бизнес-цели, используя все имеющиеся ресурсы</p>	<p>Сотрудники заинтересованы в успехе компании, являются основой успеха и высоких бизнес-результатов</p>
<p>75</p> <p>Зона стагнации</p>	<p>Характеризует застой или постепенное разложение системы вследствие отсутствия факторов развития, неспособность организации к выработке и реализации необходимых изменений</p>	<p>Сотрудники достаточно инертны, преобладает консерватизм мышления и деятельности</p>
<p>60</p> <p>Зона социальной напряженности</p>	<p>Характеризует распространение настроений неудовлетворенности персонала существующей ситуацией, превалируют пессимистические оценки будущего</p>	<p>Сотрудники недостаточно заинтересованы в успехе компании, что выражается в скрытой агрессивности и готовности озвучить свое настроение в открытой форме</p>
<p>45</p> <p>Зона кризиса</p> <p>0</p>	<p>Характеризует крайне напряженную ситуацию, значительно препятствующую достижению бизнес-целей</p>	<p>Сотрудники не заинтересованы в успехе компании, выражают агрессивность и озвучивают свое пессимистическое настроение</p>

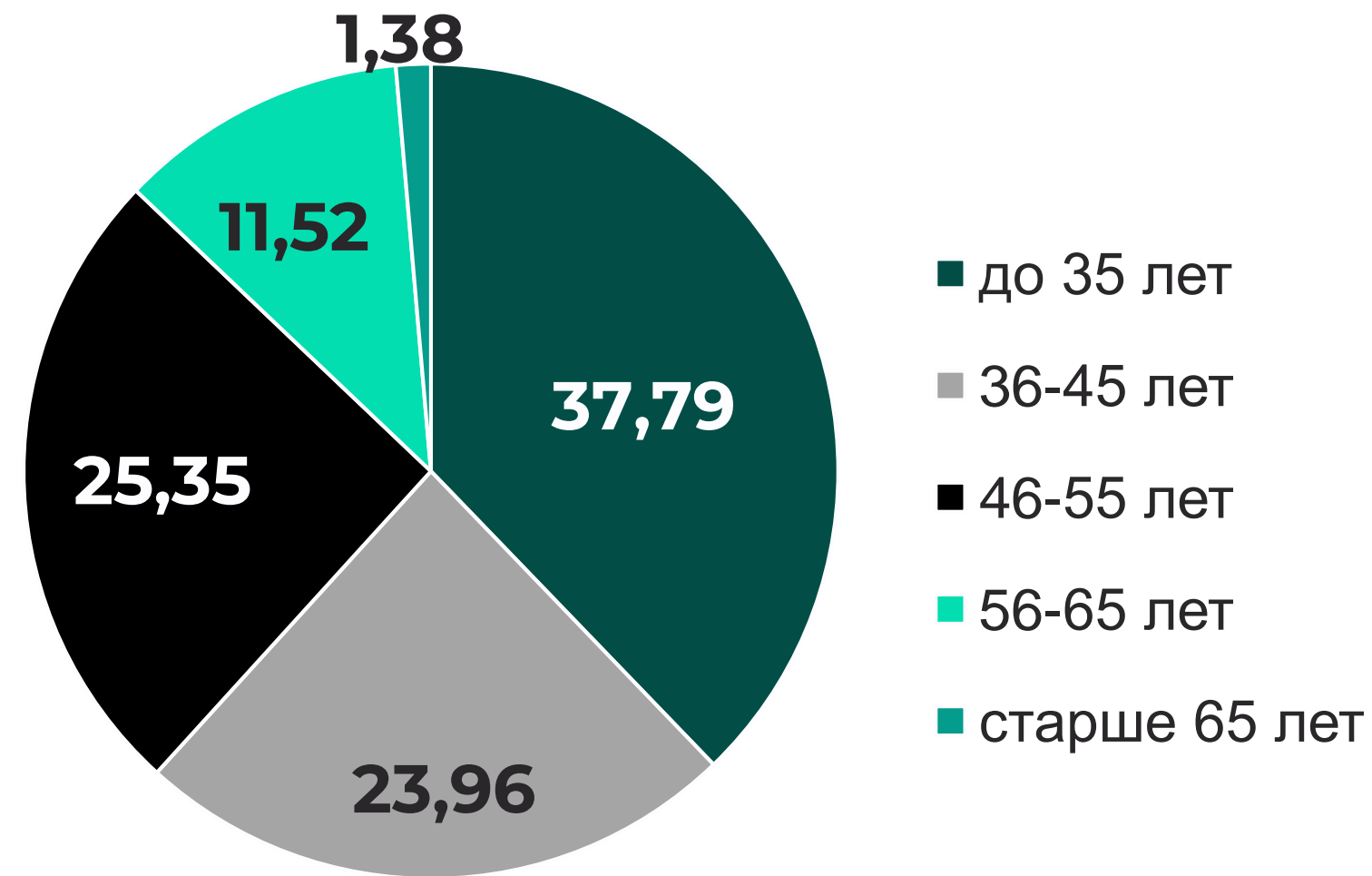
ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РЕСПОНДЕНТОВ

Общее количество респондентов – 217 человек

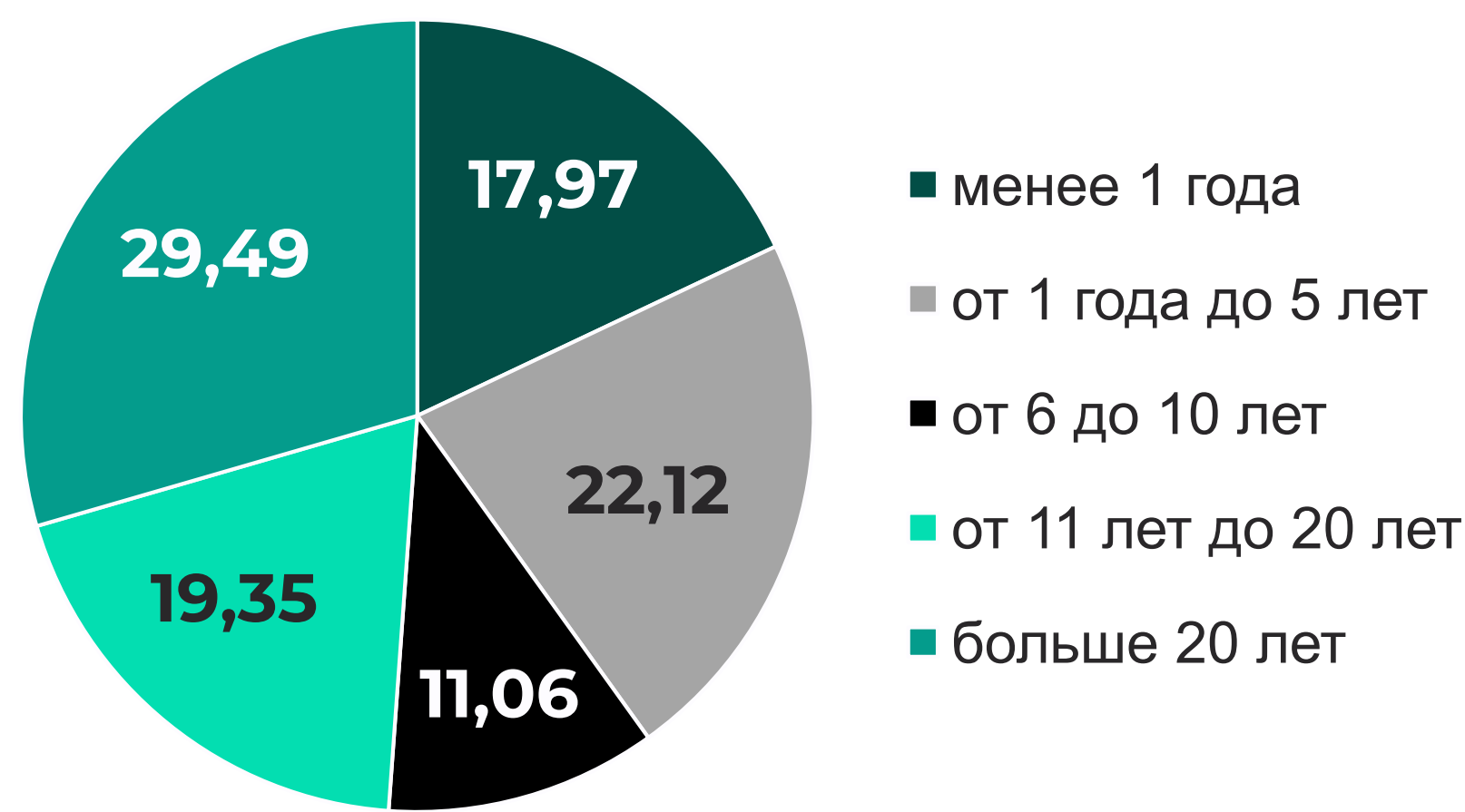


Семейное положение
Женат/ замужем 64,52%
Не женат/ не замужем 35,48%

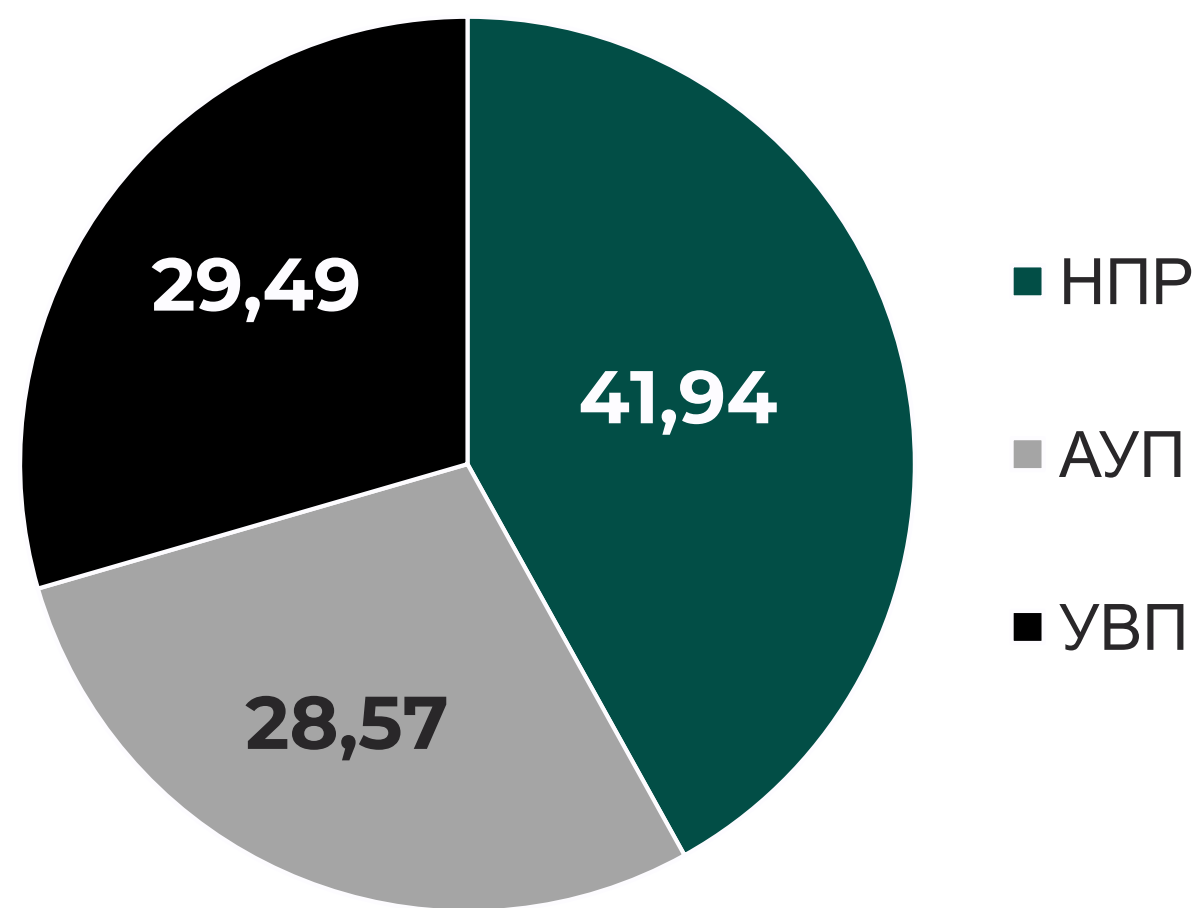
Возраст, %



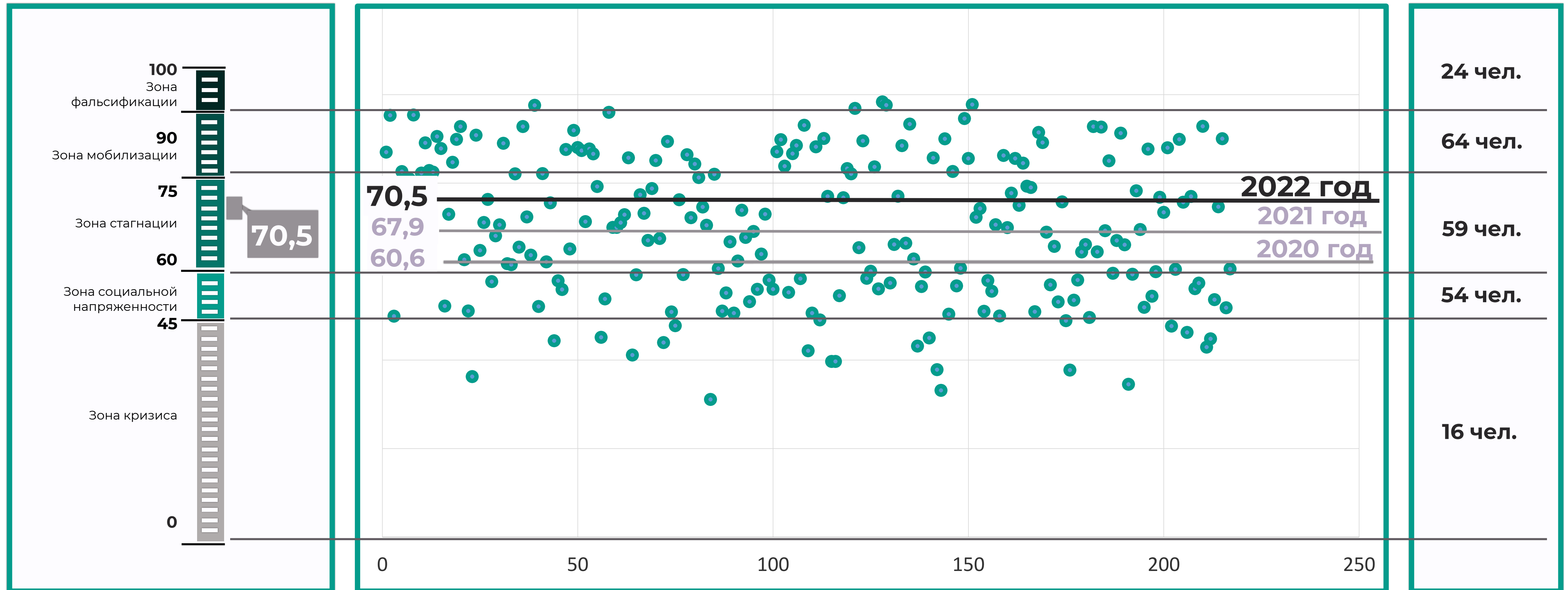
Стаж работы, %



Категория должностей, %

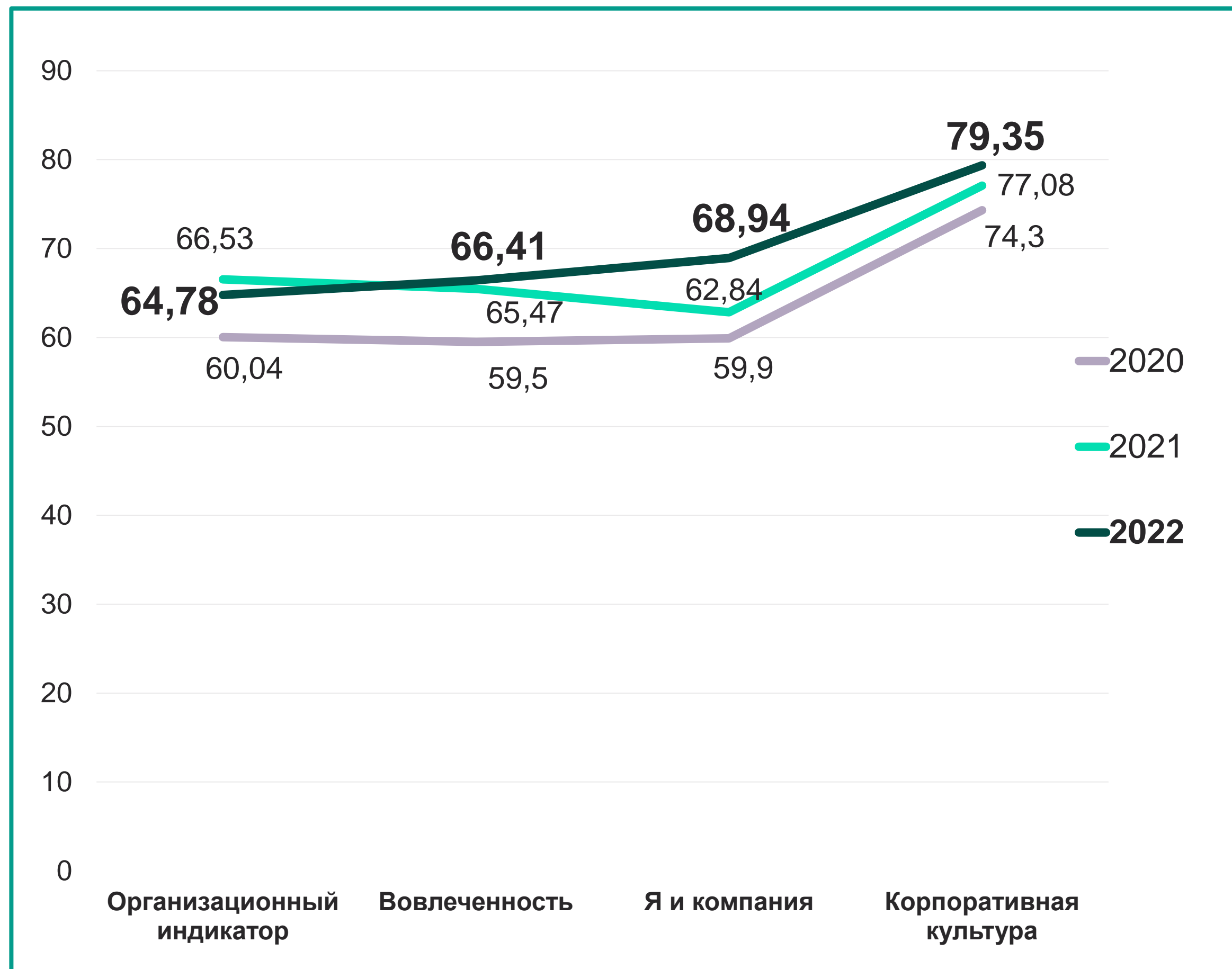


РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОТВЕТОВ РЕСПОНДЕНТОВ

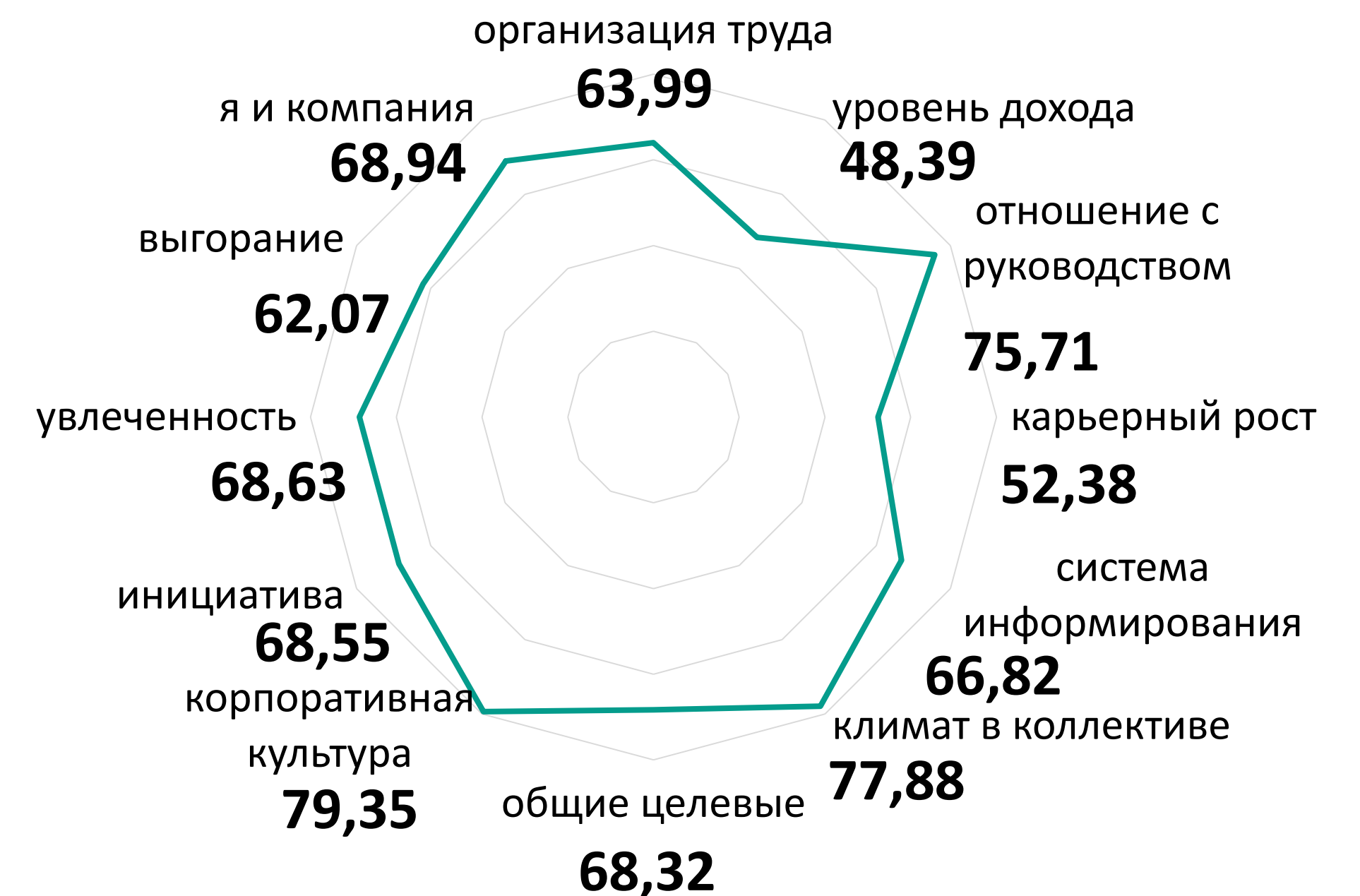


Сводный монитор УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ

Динамика



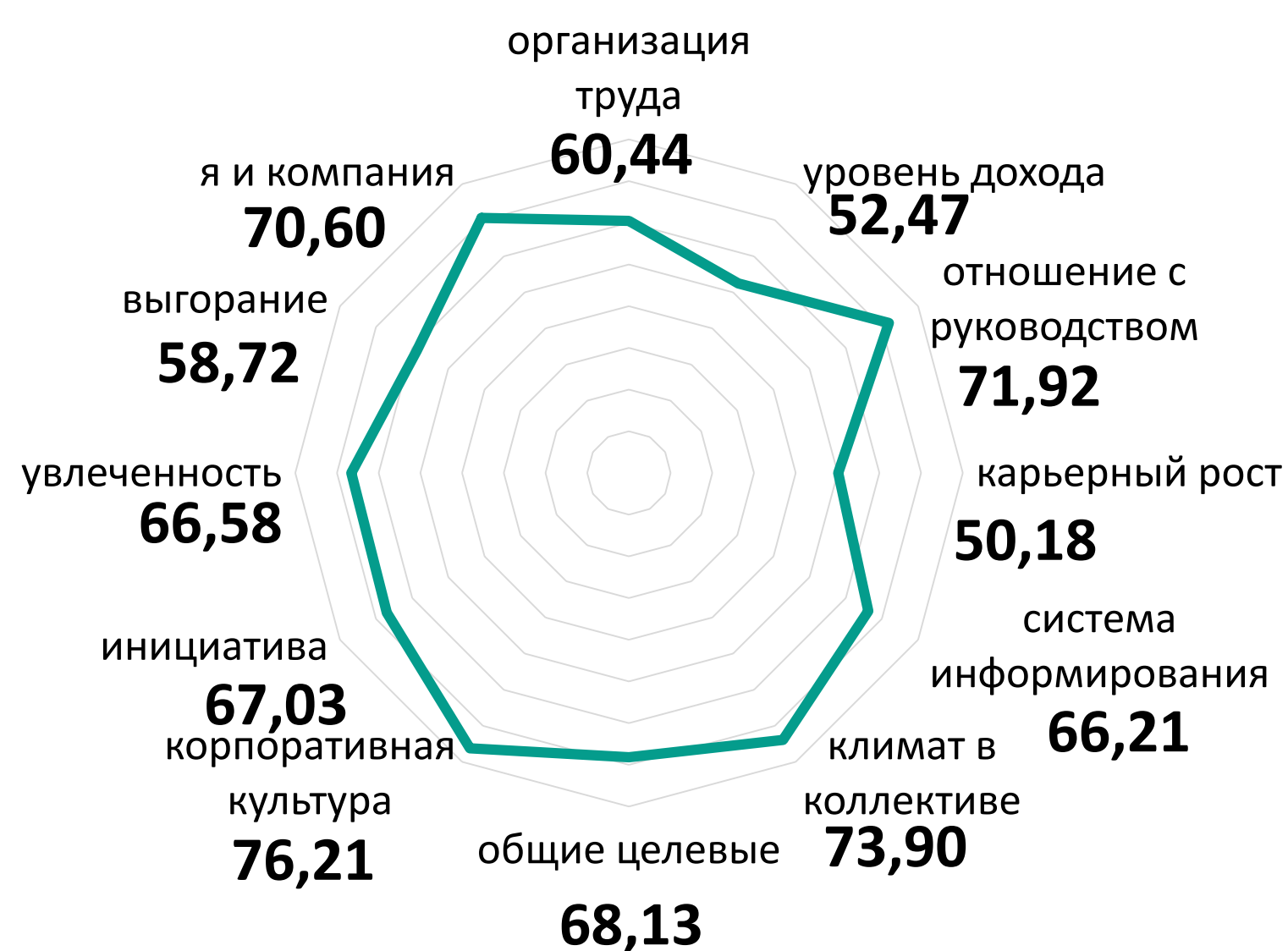
Индикаторы интегрального индекса удовлетворенности персонала



2022 год

ИНДИКАТОРЫ ИНТЕГРАЛЬНОГО ИНДЕКСА УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА В РАЗРЕЗЕ КАТЕГОРИЙ

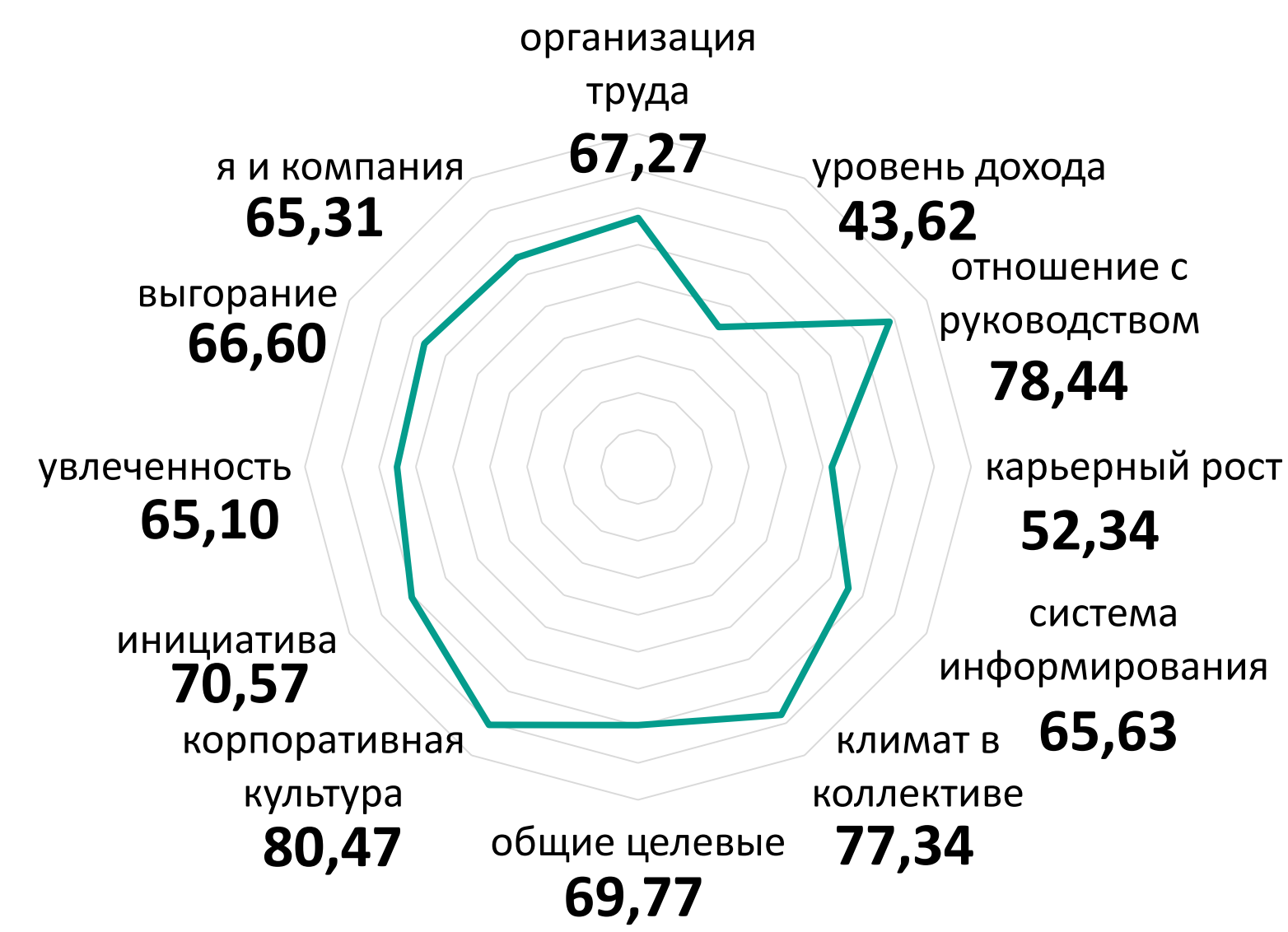
НПР 91



АУП 62



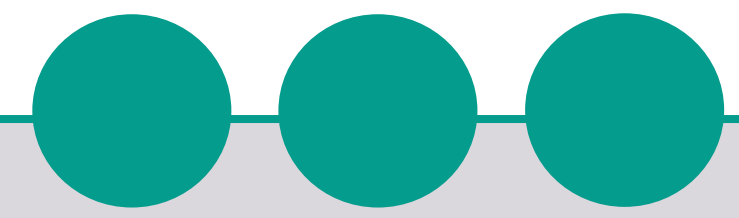
УВП 64



Сводный монитор удовлетворенности персонала по индикаторам

	Корпоративная культура			Приверженность			Вовлеченность			Организационные индикаторы		
Категория	НПР	АУП	УВП	НПР	АУП	УВП	НПР	АУП	УВП	НПР	АУП	УВП
До 35 лет	79,09	81,30	84,06	64,55	70,22	64,69	61,87	71,44	68,45	67,40	69,18	66,89
36-45 лет	75,00	77,50	74,17	72,50	60,31	70,00	68,61	63,98	66,72	63,35	62,68	61,72
46-55 лет	75,94	89,21	56,25	68,91	81,05	58,75	63,02	71,78	57,29	62,86	68,46	50,77
56-65 лет	75,95	82,50	0,00	73,57	58,75	0,00	62,37	57,99	0,00	61,28	61,61	0,00
Старше 65 лет	80,00	0,00	0,00	75,00	0,00	0,00	60,19	0,00	0,00	67,38	0,00	0,00

МОНИТОР УДОВОЛТВОРЕННОСТИ НПР



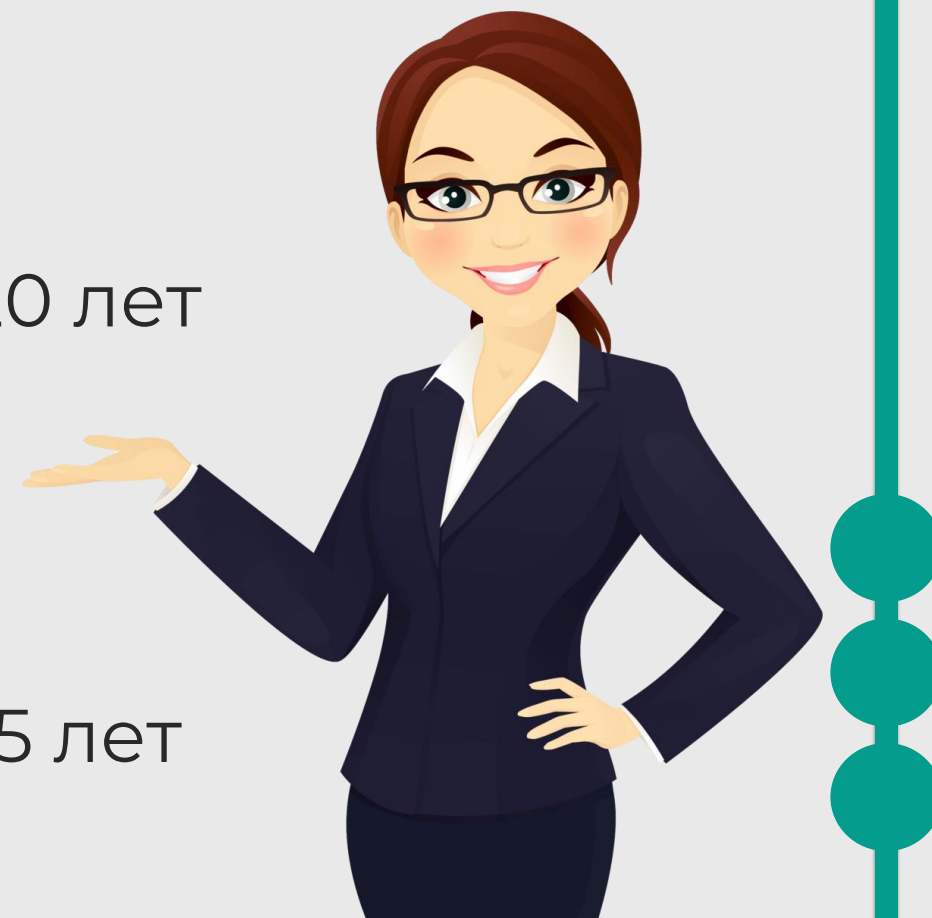
Портрет НПР

Женщины

Стаж – более 20 лет

Замужем

Возраст – 46-55 лет



75% не считают себя недооцененными

67% считают выполняемую работу интересной

60% поддерживают Стратегию АГНИ

58% считают что коллеги соблюдают этику общения

56% чувствуют себя частью команды в коллективе

52% горды тем, что работают в АГНИ

Более 50% удовлетворяет текущая заработная плата

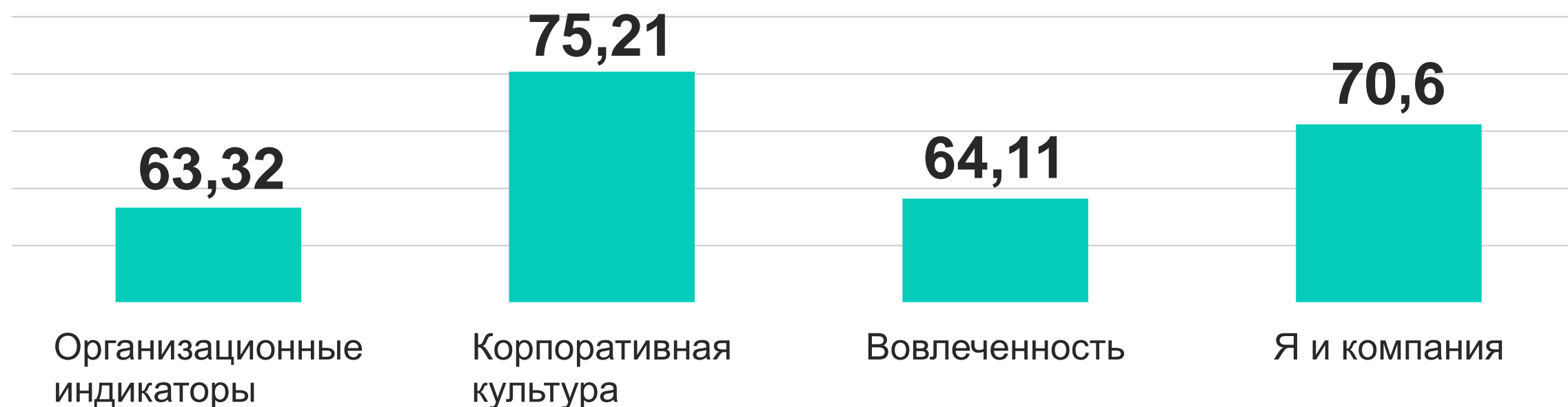
40% считают, что их инициативы по улучшению деятельности поддерживаются

34% стараются работать больше, чем от них требуется

30% считают, что соблюден баланс рабочего времени

26% считают, что для карьерного роста достаточно возможностей

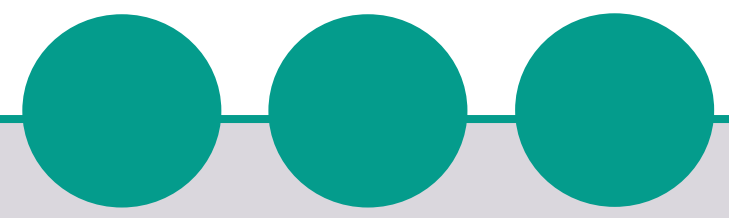
Удовлетворенность НПР по индикаторам



**Общий индекс
удовлетворенности**

68,56

МОНИТОР УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ АУП



Портрет АУП



Женщины

Стаж – от 1 до 5 лет

Замужем

Возраст – до 35 лет

80% хорошо знают свои текущие задачи и точно понимают как их выполнять

70% планируют продолжать работать в АГНИ

70% считают выполняемую работу интересной

71% считают что коллеги соблюдают этику общения

68% не считают себя недооцененными

63% горды, что работают в АГНИ

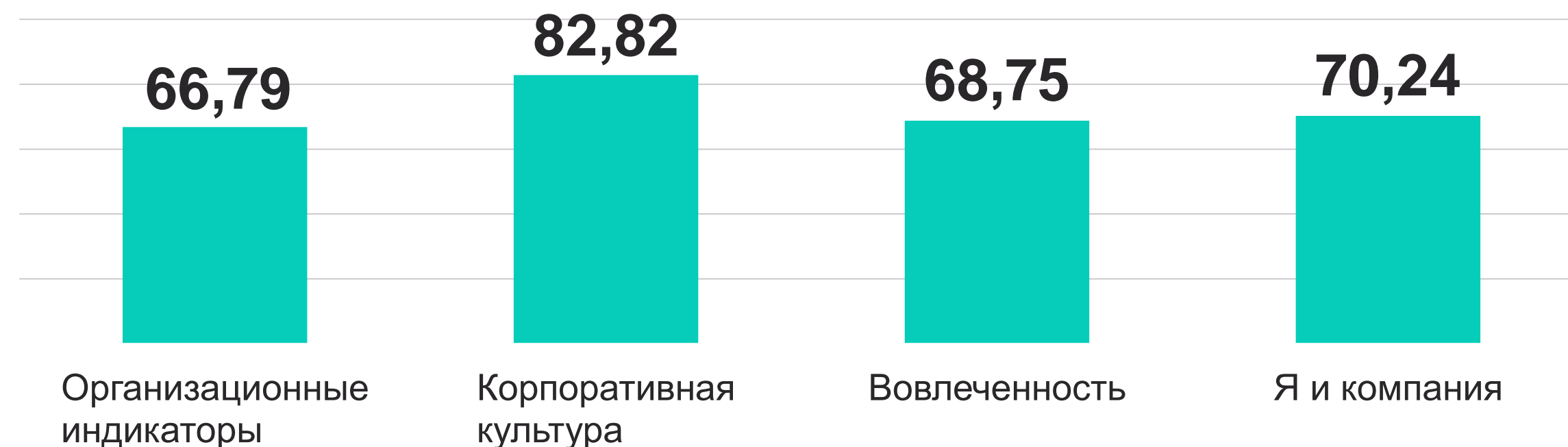
50% поддерживают Стратегию АГНИ

36% удовлетворяет текущая заработная плата

24% предпринимают конкретные действия для продвижения в карьере

15% часто задумываются о смене работы

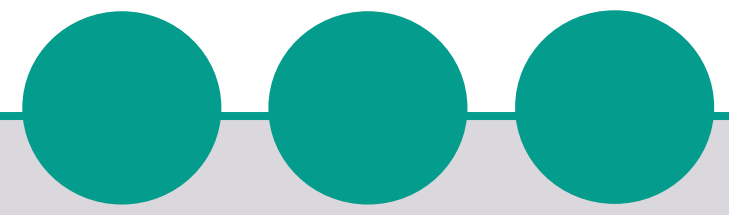
Удовлетворенность АУП по индикаторам



**Общий индекс
удовлетворенности**

72,15

МОНИТОР УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ УВП



Портрет УВП

Женщины

Стаж – менее 1 года

Замужем

Возраст – до 35 лет



87% не считают себя недооцененными

72% считают что коллеги соблюдают этику общения

66% поддерживают Стратегию АГНИ

56% считают выполняемую работу интересной

55% планируют продолжать работать в АГНИ

47% горды, что работают в АГНИ

30% предпринимают конкретные действия для продвижения в карьере

28% удовлетворяет текущая заработная плата

Удовлетворенность УВП по индикаторам



**Общий индекс
удовлетворенности**

69,53



Организационные индикаторы



Карьерный рост 52,38

2021 год 57,94
2020 год 53,40

Вопросы

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

Индекс

Достаточно ли возможностей для карьерного роста в Вашем подразделении/кафедре?



54,49

Предпринимаете ли Вы конкретные действия для продвижения в карьере?



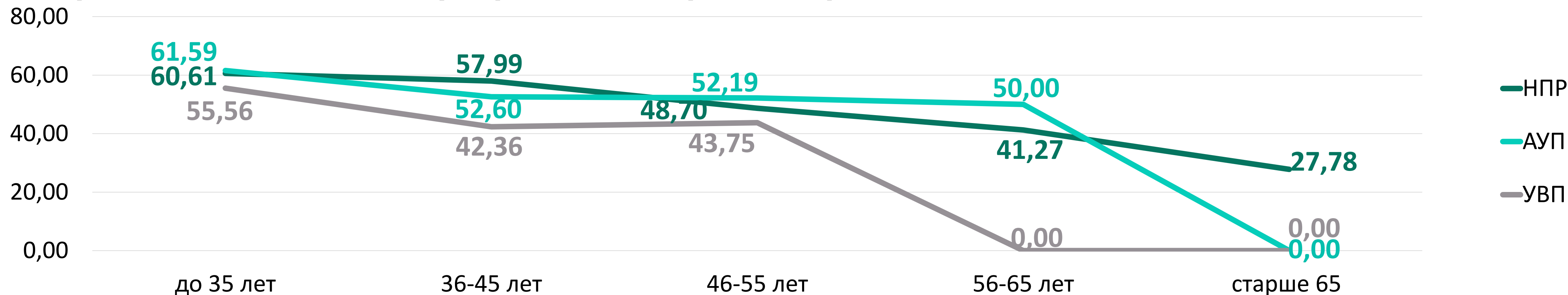
51,15

Считаете ли Вы, что способны перейти на вышестоящую должность?



51,50

Распределение индекса в разрезе категорий/возраста



Организационные индикаторы

Уровень дохода **48,39**

2021 год **44,78**

2020 год **38,30**



Вопросы

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

Индекс

Как Вы считаете, зависит ли напрямую Ваш доход от результатов Вашей работы и всего подразделения/кафедры в целом?



49,08

Удовлетворяет ли текущая заработная плата Ваши потребности?



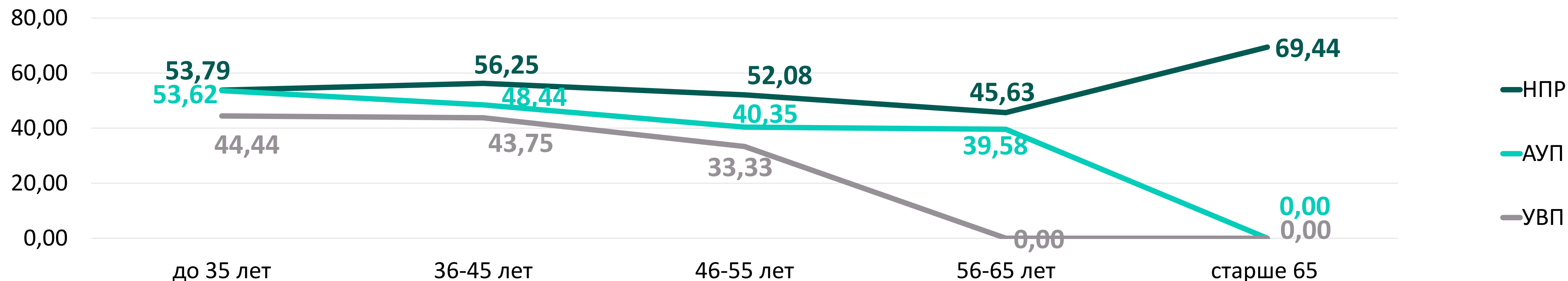
44,07

Соответствует ли Ваш уровень дохода профессиональному уровню и личному вкладу в общий результат работы Института?



51,38

Распределение индекса в разрезе категорий/ возраста





Организационные индикаторы



Организация труда 63,99

2021 год 64,58
2020 год 67,70

Вопросы

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

Индекс

Необходимо ли реализовать изменения для улучшения Вашей работы?



28,11

Актуальны ли положения и другие локальные акты, описывающие текущую деятельность Вашего структурного подразделения?



66,13

Создает ли, на Ваш взгляд, атмосферу доверия и сотрудничества с другими подразделениями/кафедрами Ваш непосредственный руководитель?



79,49

Как Вы считаете, эффективно ли налажено сотрудничество между отделами / службами и Вашим подразделением/кафедрой?



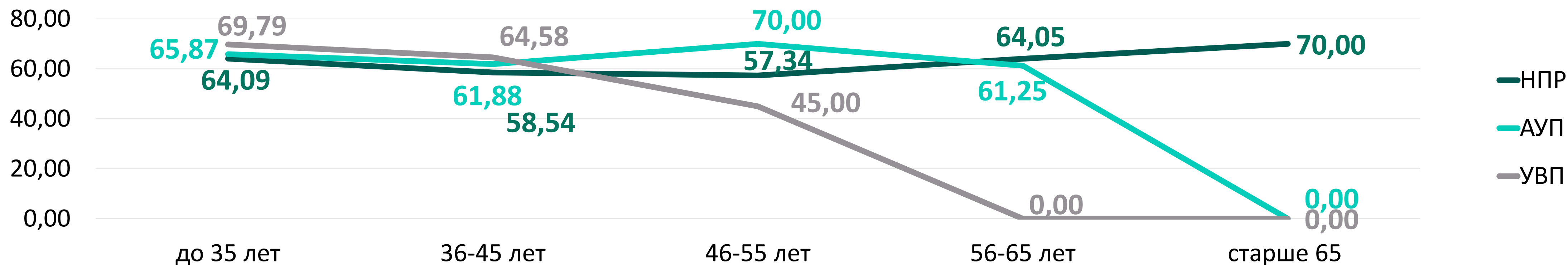
60,60

Хорошо ли Вы знаете свои текущие задачи и точно понимаете как их выполнять?



85,60

Распределение индекса в разрезе категорий/ возраста

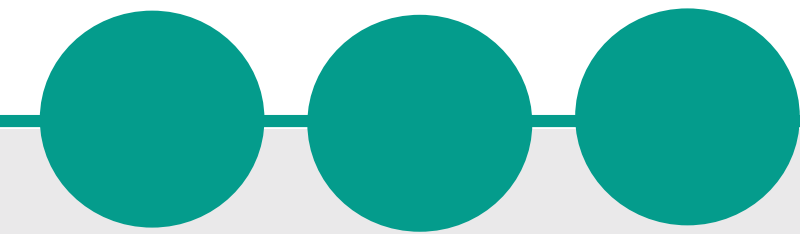


Организационные индикаторы



Климат в коллективе 77,88

2021 год 76,38
2020 год 74,30



Вопросы

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

Индекс

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



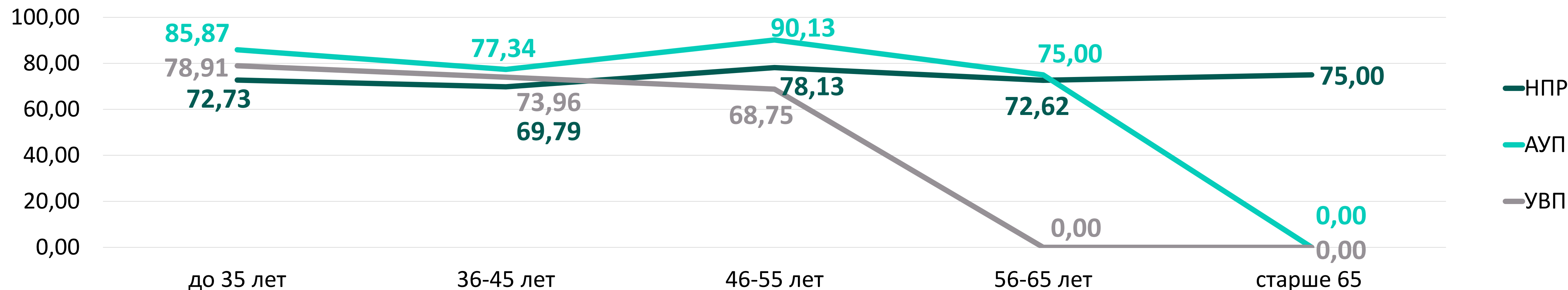
77,88

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



77,88

Распределение индекса в разрезе категорий/возраста



Организационные индикаторы

Отношение с руководством

75,71

2021 год 76,18

2020 год 69,60



Вопросы

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

Индекс

Дает ли Вам руководитель разумные советы и доверяете ли Вы его мнению?



80,76

Оказывает ли Вам помощь непосредственный руководитель в решении трудных задач?



78,00

Оказывает ли Вам содействие непосредственный руководитель в развитии профессиональных компетенций для карьерного продвижения?



70,74

Ставит ли Ваш непосредственный руководитель понятные, достижимые цели, определяя приоритеты?



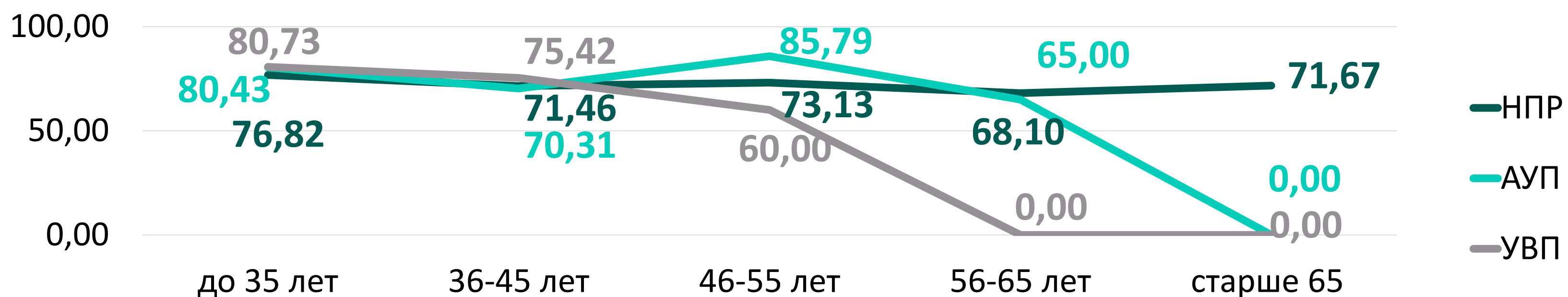
80,41

Считаете ли Вы, что методы руководства, применяемые в Институте, соответствуют современным требованиям?



68,66

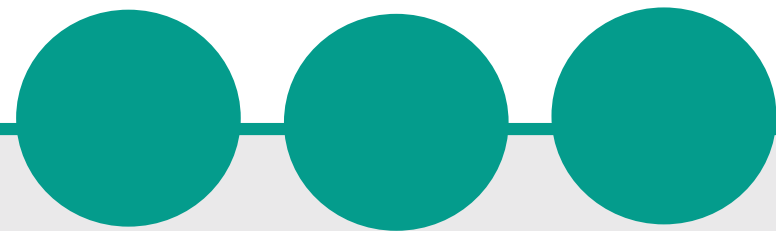
Распределение индекса в разрезе категорий/ возраста



Оцените по 4-х балльной шкале, насколько руководитель Вашего подразделения открыт для взаимодействия и решения производственных и личных вопросов - **3,72**



Организационные индикаторы



Оценка системы информирования

66,82

2021 год 77,17
2020 год 61,63

Вопросы	да	скорее да, чем нет	скорее нет, чем да	нет	Индекс
Читаете ли Вы регулярно информационный сайт Института или его страницы в социальных сетях?	56,68	30,88	9,22	3,23	59,22
Хорошо ли Вы информированы о текущих вопросах деятельности всего ВУЗа в целом?	31,34	47,93	15,67	5,07	74,42

Из каких источников вы регулярно получаете информацию об АГНИ



Непосредственный руководитель, совещания, планерки
66%



Интернет-сайт Института
55%



Телеграм
47%



Неформально общение с коллегами
38%



Вконтакте
36%



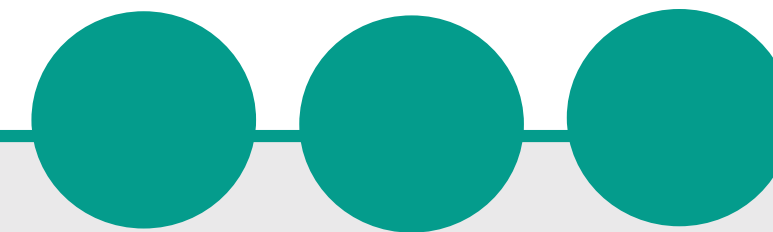
Рассылки по электронной почте
31%



Youtube канал
5%

Другое **2%**

Организационные индикаторы



Организационные аспекты труда

68,32

2021 год 68,68

2020 год 58,60

Вопросы

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

Индекс

Функционирование электронной информационной образовательной среды вуза

48,85

41,94

6,45

2,76

71,43

Возможностями для организации образовательного процесса в дистанционном формате

46,08

37,33

10,60

5,99

67,40

Оснащенность рабочих мест

40,09

39,17

16,13

4,61

63,71

Организация питания

37,33

31,80

20,28

10,60

58,29

График и режим работы

60,37

29,49

6,91

3,23

76,84

Санитарно-гигиенические условия (температура воздуха, освещение, шум и др.)

42,40

37,33

13,36

6,91

64,40

Бытовые условия

46,54

37,33

12,44

3,69

68,32

Состояние охраны труда

54,38

36,41

7,37

1,84

74,42

Организационные индикаторы



Организационные аспекты труда

68,32

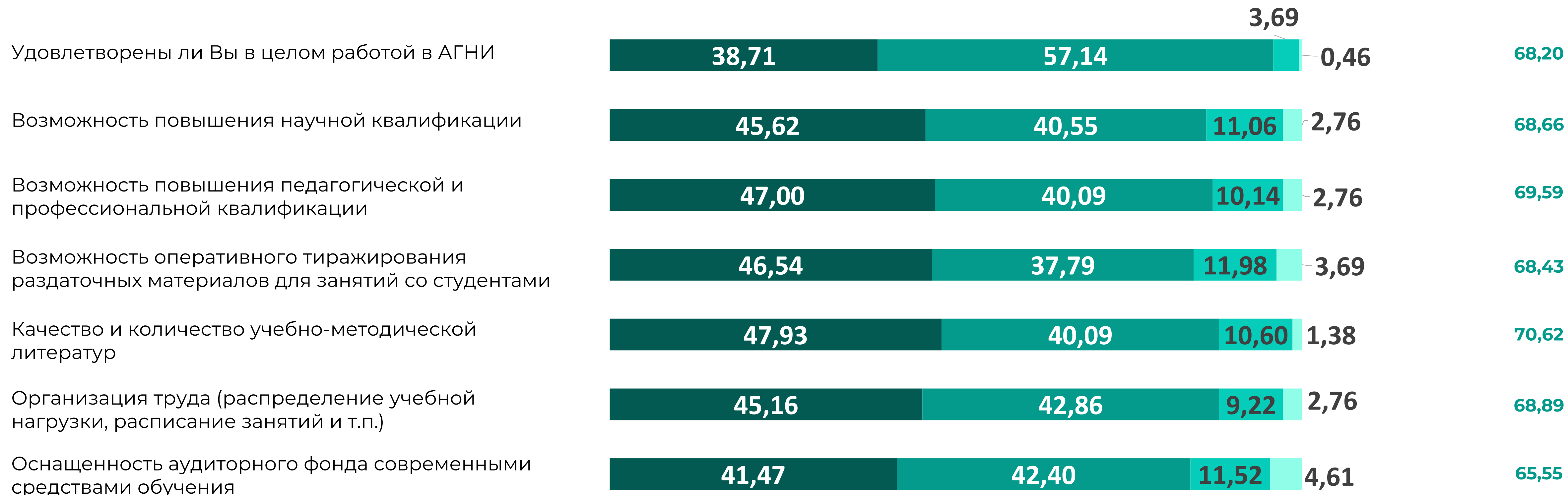
2021 год 68,68

2020 год 58,60

Вопросы

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

Индекс



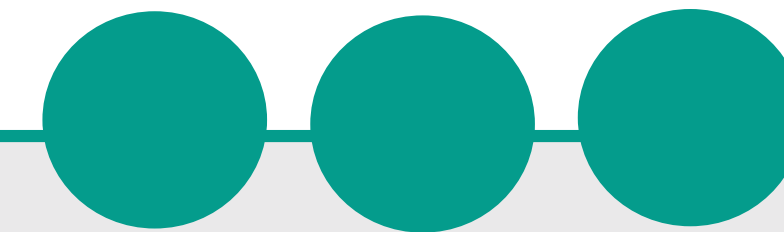


Вовлеченность

Инициатива 68,55

2021 год 76,38

2020 год 59,30



Вопросы

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

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



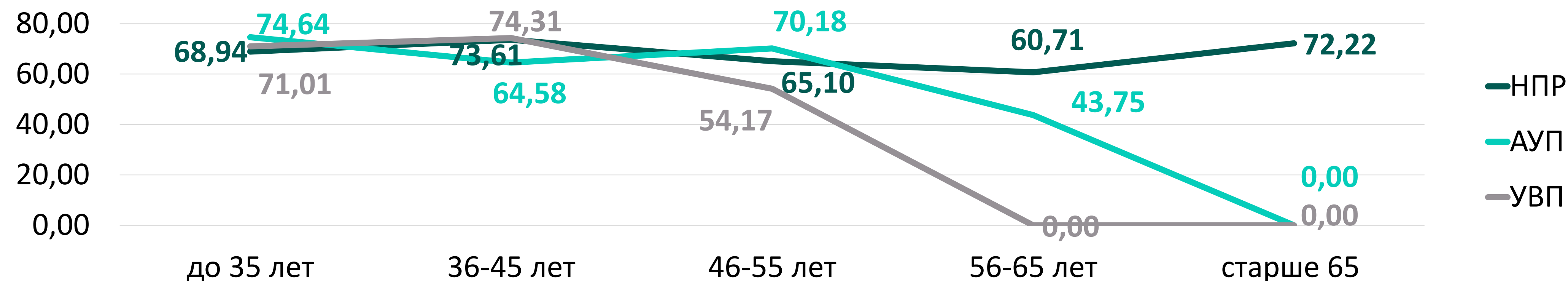
Поощряются ли в Вашем структурном подразделении/кафедре инициативы, направленные на улучшение Вашей текущей работы?



Оценивает ли непосредственный руководитель по достоинству Ваши способности?



Распределение индекса в разрезе категорий/возраста



Вовлеченность

Увлеченность **68,63**

2021 год **67,11**
2020 год **63,30**



Вопросы

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

Индекс

Позволяет ли Вам работа максимально реализовать свои способности?



57,83

Стараетесь ли Вы делать больше, чем от Вас требуется?



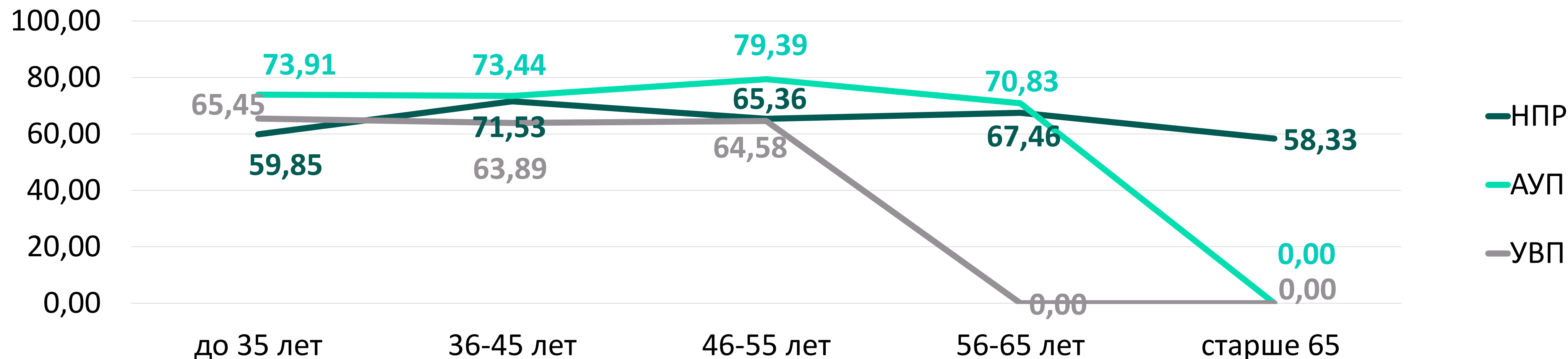
66,71

Интересна ли Вам работа, которую Вы выполняете?



81,34

Распределение индекса в разрезе категорий/ возраста





Я и Компания

Индекс приверженности Институту

68,94

2021 год 62,84
2020 год 59,90

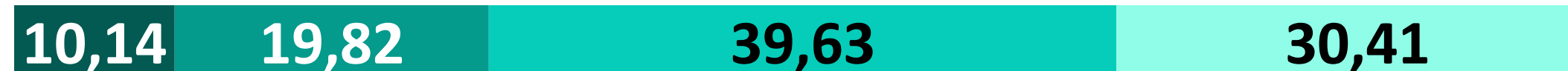


Вопросы

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

Индекс

Часто ли задумываетесь о смене работы?



55,18

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



56,45

Планируете ли продолжать работу институте в ближайшие два года?



81,68

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



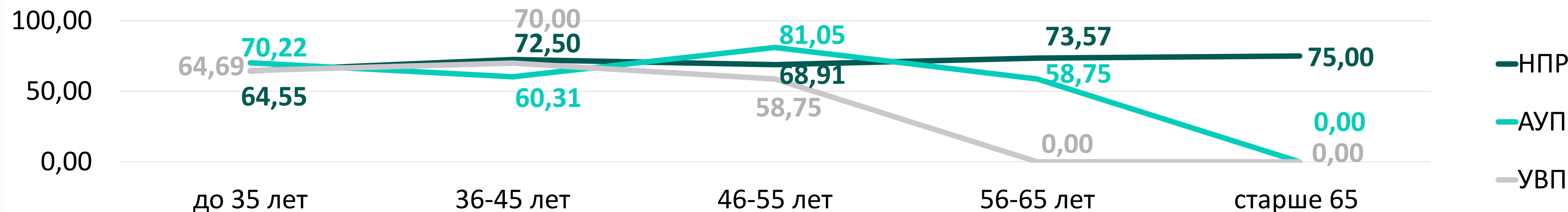
77,65

Горды ли Вы тем, что работаете в АГНИ?



73,73

Распределение индекса в разрезе категорий/ возраста





Корпоративная культура

Уровень корпоративной культуры

79,35

2021 год **77,08**
2020 год **74,30**



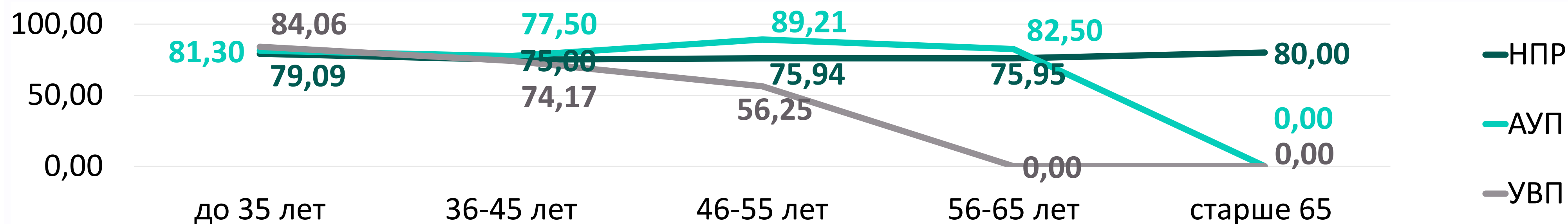
Вопросы

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

Индекс

Согласованы ли действия Вашего руководителя с целями и приоритетами Института?	60,83	36,87	1,38	0,92	79,61
Считаете ли Вы, что изменения, происходящие в Институте, имеют положительное влияние на его развитие?	53,00	43,78	1,84	1,38	75,35
Чувствуете ли Вы себя частью команды в коллективе?	60,83	31,80	5,99	1,38	78,23
Соблюдают ли работники Вашего подразделения/кафедры этику общения?	66,36	28,11	4,61	0,92	81,57
Поддерживаете ли Вы Стратегию развития АГНИ?	65,44	31,80	2,76	0,00	82,03

Распределение индекса в разрезе категорий/возраста





Вовлеченность

Выгорание 62,07

2021 год 63,13
2020 год 55,08



Вопросы

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

Индекс

Как Вы считаете, в Институте ценят и удерживают высокопрофессиональных сотрудников?



Чувствуете ли Вы себя "недооцененным"?



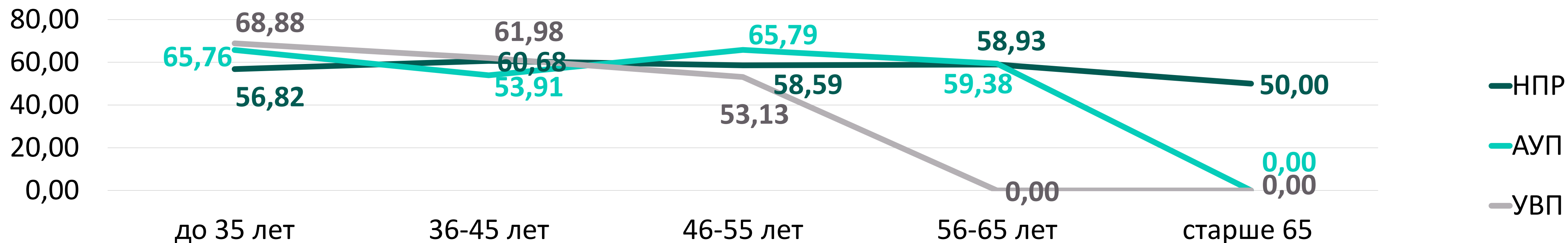
Чувствуете ли Вы потерю интереса ко многим, что радовало Вас в работе?



Созданы ли в Вашем структурном подразделении/кафедре условия для соблюдения баланса работы и личного времени?



Распределение индекса в разрезе категорий/возраста

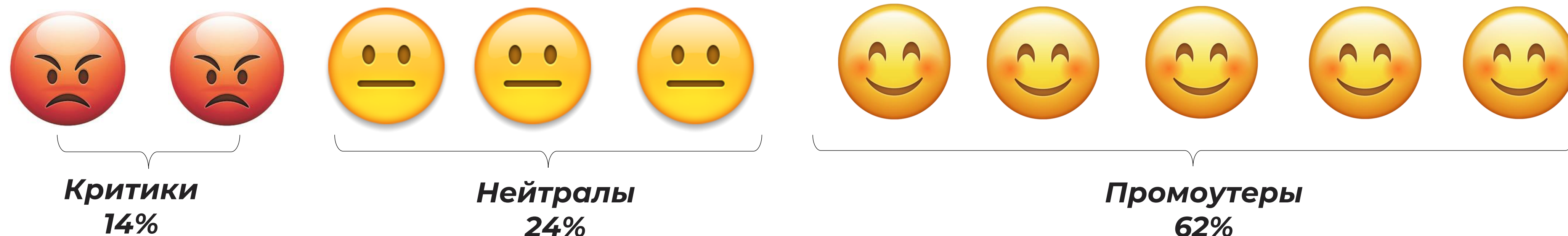


ИНДЕКС ЧИСТОЙ ЛОЯЛЬНОСТИ

Employee Net Promoter Score **48%**

2021 год **32%**

2020 год **36%**



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.

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

СЛАБЫЕ И СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ



2022 г.

Уровень дохода
48,39

Индекс находится в **социальной напряженности**. На уровень данного индекса повлияло: **38%** сотрудников считают, что доход не зависит напрямую от результатов их работы и подразделения. **30%** отметили, что уровень дохода не соответствует профессиональному уровню и личному вкладу в общий результат работы. **44%** не удовлетворены своей текущей заработной платой.

Инициатива
68,55

Индекс находится в **зоне стагнации**. На повышение уровня данного индекса повлияло: **93%** сотрудников считают, что непосредственный руководитель по достоинству оценивает их способности. Более **80%** работников отметили, что их идеи и предложения по совершенствованию работы принимаются, а также поощряются их инициативы, направленные на улучшение текущей работы.

Отношение с
руководством
75,71

Индекс находится в **зоне мобилизации**. Данную зону характеризует то, что большинство сотрудников (**более 90%**) считают, что непосредственный руководитель ставит понятные, достижимые цели, определяет приоритеты в работе и дает разумные советы. **88%** работников отметили, что непосредственный руководитель оказывает им содействие в развитии профессиональных компетенций для карьерного продвижения.

Климат в
коллективе
77,88

Индекс находится в **зоне мобилизации**. На уровень данного индекса повлияло: **97%** работников считают, что коллеги уважительно относятся к мнению друг друга. **95%** сотрудников отметили, что им нравится работать в команде, участвовать в совместных проектах.

Корпоративная
культура
79,35

Индекс находится в **зоне мобилизации**. На уровень данного индекса повлияло: **97%** сотрудников поддерживают стратегию развития АГНИ, а также считают, что изменения, происходящие в Институте, имеют положительное влияние на его развитие. Столько же работников отметили, что действия их руководителя согласованы с целями и приоритетами Института. **94%** работников считают, что работники соблюдают этику общения. **93%** чувствуют себя частью команды в коллективе.

2020 г.

Зона кризиса
38,3

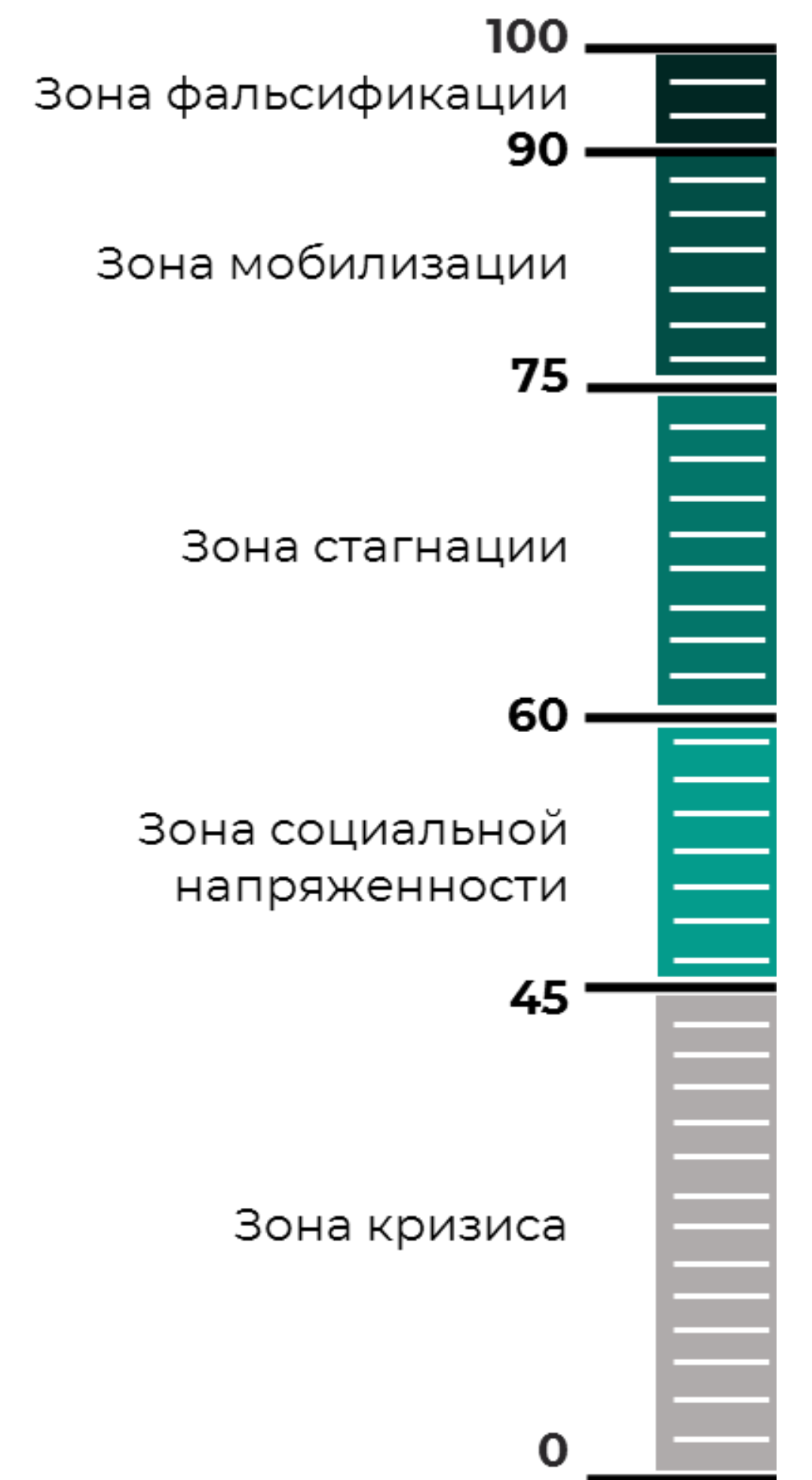
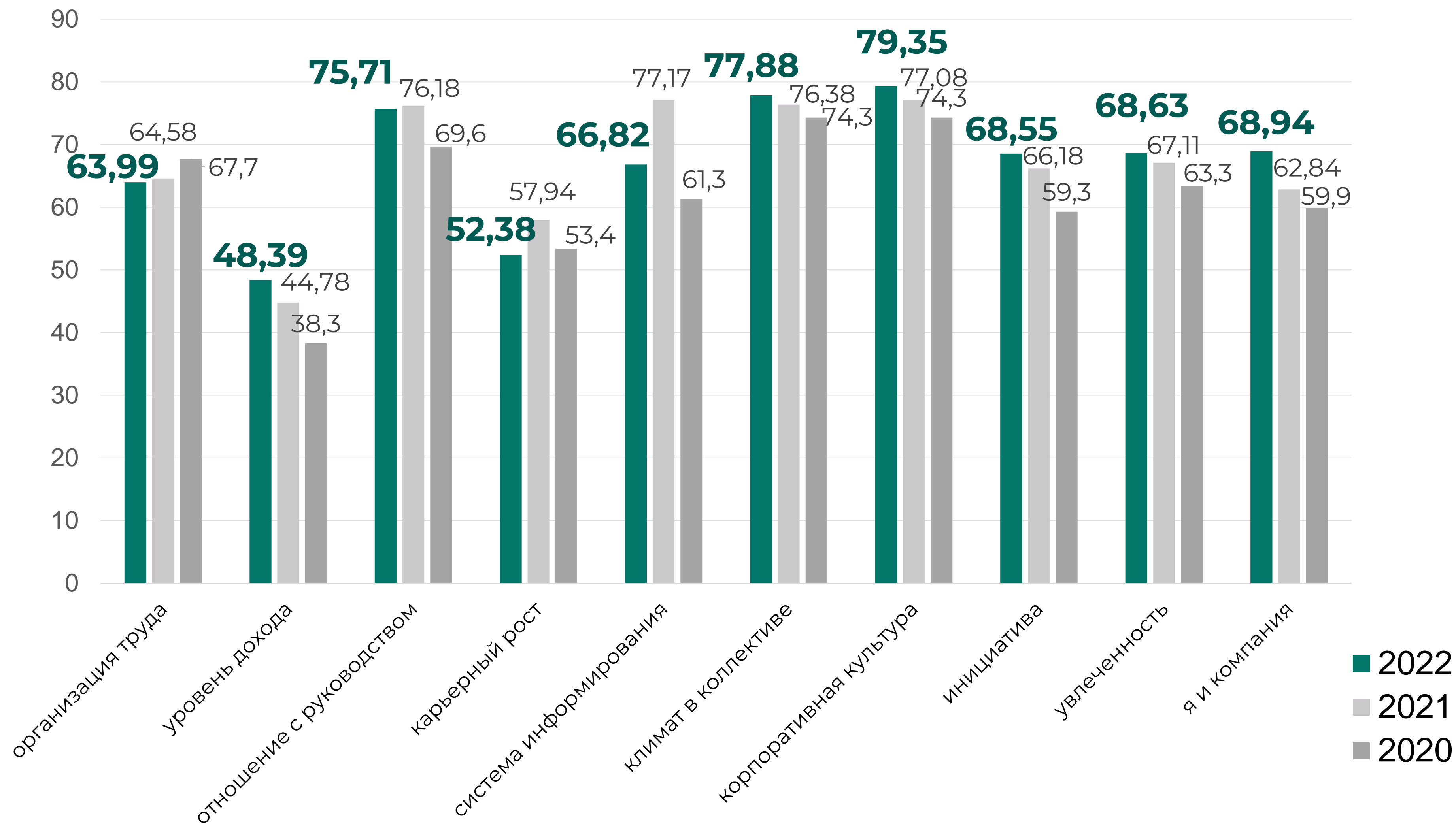
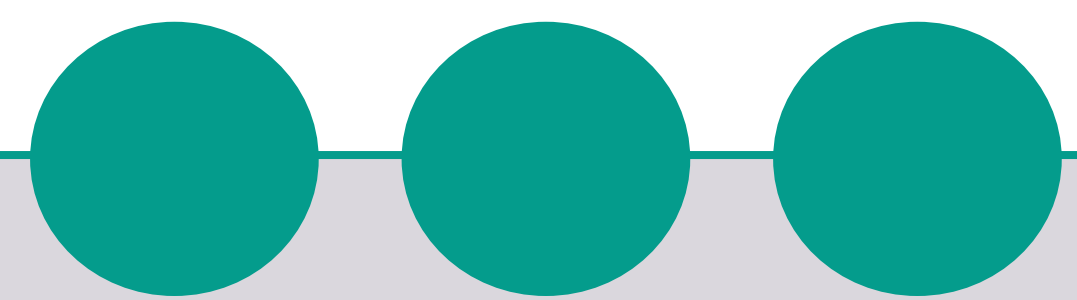
Зона социальной
напряженности
59,3

Зона стагнации
69,6

Зона стагнации
74,3

Зона стагнации
74,3

ДИНАМИКА ИНДИКАТОРОВ



ОБЛАКО СЛОВ

