



Удовлетворенность, вовлеченность персонала
Нижегородского ИВЦ



Нижегородский информационно-вычислительный центр

Источник повышения производительности

Ведущие компании определённо знают, где находится источник повышения производительности. Это люди, вовлеченные в работу, мотивированные, имеющие ресурсы для её выполнения и достойно оплачиваемые. Вовлечённость каждого отдельного сотрудника в работу, признание вклада каждого сотрудника, признание за каждым сотрудником права иметь свой голос и свою роль в достижении успеха компании — вот источник истинной производительности. Тот источник, который позволяет повысить её не постепенно, а в разы. (Джэк Уэлч)

- руководители должны создавать такую внутреннюю обстановку, в которой люди могли бы быть полностью вовлечены в достижение целей, поставленных организацией;

- персонал на всех уровнях составляет основу организации; полное вовлечение людей дает возможность использовать их способности для получения максимальной эффективности и благосостояния организации.

Удовлетворенность
Вовлеченность
персонала

Пережитки советского стиля управления

1. В организации очень жесткая иерархия, но руководство не соблюдает субординацию - директор компании относится к ней по принципу «Я и тысяча моих помощников»
2. Руководители не руководят, а занимаются микро-менеджментом
3. Организация делегирует полномочия вверх, а не вниз, как должно быть
4. Сотрудники не имеют полномочий, но выполняют узкоспециализированные функции
5. Царит атмосфера недоверия. Люди озабочены внутренними политическими играми. Они защищают сферы своих интересов и не стремятся к командной работе
6. Отсутствие клиентоориентированности. Сотрудников больше беспокоит реакция руководства, чем удовлетворение потребностей потребителей
7. В организации очень много бюрократических процедур и структур
8. Культура вины. Руководитель часто спрашивает «Кто виноват?», но редко: «Кого нужно за это поблагодарить?»
9. Риск не приветствуется, «инициатива наказуема»
10. Коммуникации неэффективные и бюрократические, по принципу «убить гонца»
11. Неэффективная система отчетности укрепляет культуру вины и недоверия - и у людей есть причины никому не доверять!

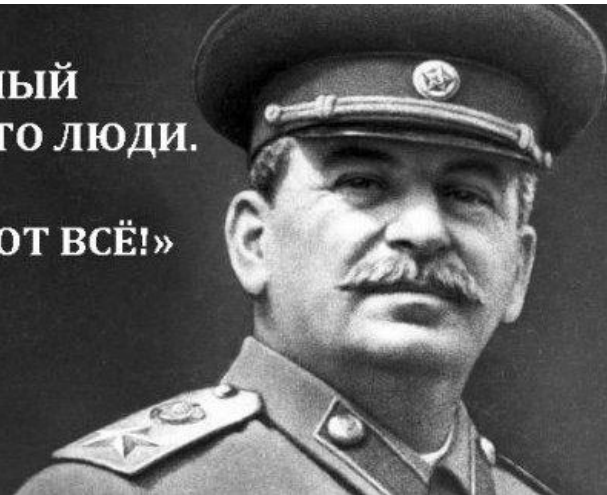
Кадры решают все

«Кадры решают все» — говорили в СССР. Не врал. С правильными сотрудниками можно добиться многого. А правильные сотрудники — это люди, увлеченные своим делом, или, как сейчас часто говорят, «вовлеченные»

**«САМЫЙ ЦЕННЫЙ
КАПИТАЛ — ЭТО ЛЮДИ.**

КАДРЫ РЕШАЮТ ВСЁ!»

Сталин И. В.
4 мая 1935 года
Речь в Кремлёвском дворце
на выпуске академиков
Красной Армии



Такие сотрудники:

1. Заинтересованы в успехе компании
2. Удовлетворены содержанием труда
3. Видят перспективу личного и профессионального роста
4. Принимают и развивают корпоративную культуру

Преимущества компании с высоким уровнем вовлеченности персонала

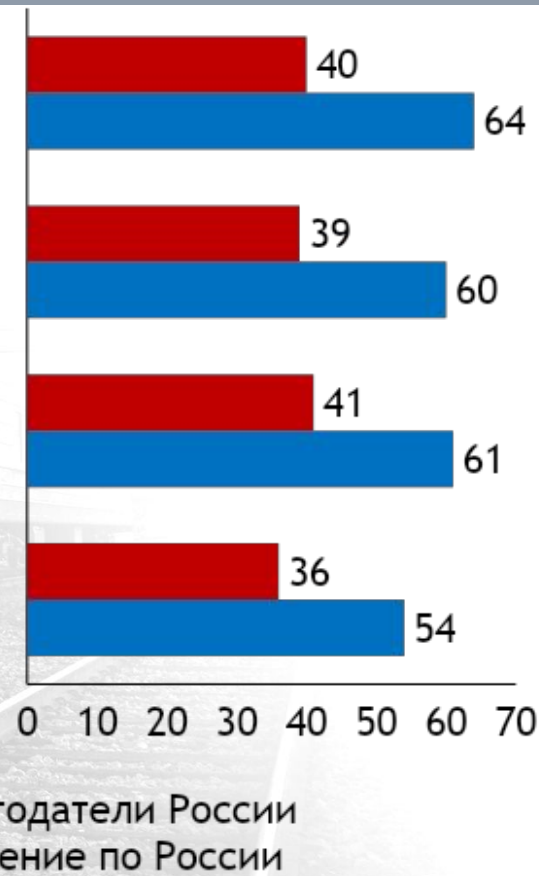
1. Возможность получать и сохранять квалифицированных, опытных и профессиональных сотрудников
2. Более высокий уровень лояльности клиентов к продуктам и услугам компании
3. На 5-10% выше уровень удовлетворенности клиентов
4. На 10-20% выше прибыльность от работы с клиентами
5. Ниже расходы на привлечение и удержание талантливых сотрудников

Высокая оценка высшего руководства сотрудников

Признание сотрудников, их ценности для деятельности компании

Проявление заботы к сотрудникам

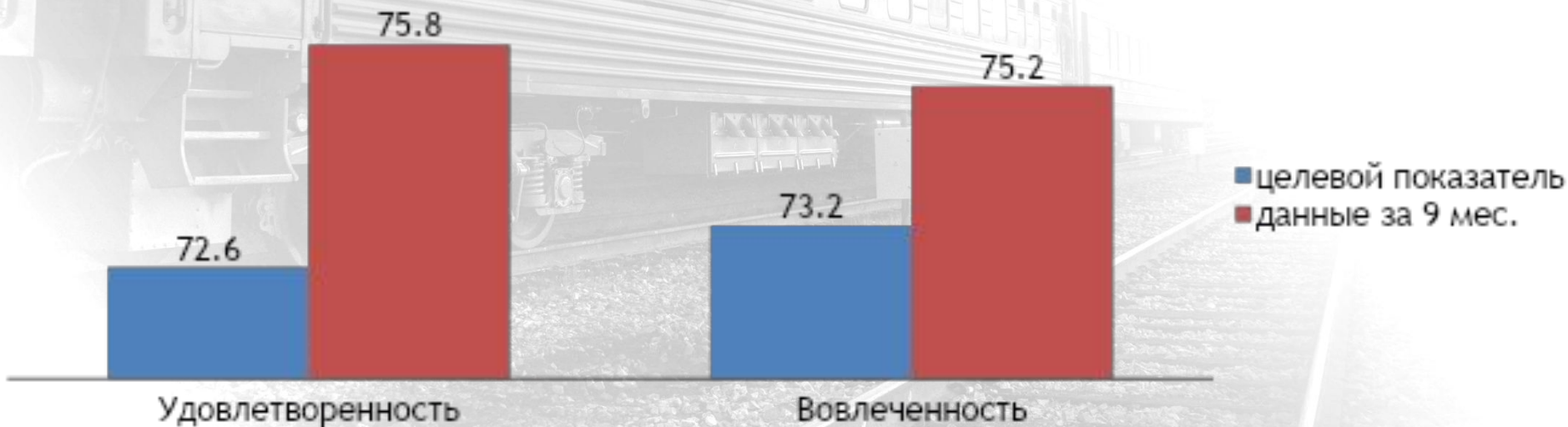
Справедливая система вознаграждений



Уровень вовлеченности, удовлетворенности Нижегородского ИВЦ

Согласно поручению Заместителя директора по управлению персоналом и социальным вопросам №1769/ГВЦ от 16.03.2015 о необходимости составления плана мероприятий по увеличению целевых показателей ГВЦ по удовлетворенности 72,6% и вовлеченности персонала 73,2% в Нижегородском ИВЦ был составлен план мероприятий, утвержденный начальником центра

Уровень вовлеченности, удовлетворенности Нижегородского ИВЦ



Увеличение удовлетворенности и вовлеченности

Три основных принципа для эффективного плана мероприятий по увеличению % удовлетворенности и вовлеченности



Руководство должно проявлять заботу к своим сотрудникам



Высшее руководство должно быть доступным



Сотрудники должны гордиться тем, что они являются частью компании

Методы исследования вовлеченности

Исследование вовлеченности работников в Нижегородском ИВЦ осуществлялось нами следующими методами:



Наша модель вовлеченности



Выявленные проблемы (недостатки) в области вовлеченности работников в деятельность предприятия

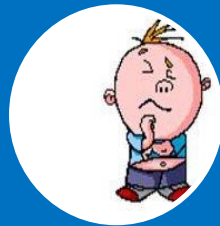
Методы исследования	Выявленные достоинства	Выявленные проблемы и недостатки
Анализ документов	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработано направление молодежной политики, существует Целевая программа «Молодежь Холдинга» 2. Затраты на обучение персонала и повышение квалификации увеличиваются, персонал своевременно повышает квалификацию 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Молодежная политика направлена на молодых специалистов и не учитывает молодых работников 2. Программы обучения и повышения квалификации большей частью имеют техническую направленность
Анкета	<ol style="list-style-type: none"> 1. Направленность работников на самообразование (самообразование) 2. Разработано направление проектной деятельности проводятся мероприятия в границах дороги, ОАО «РЖД» 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Не организована регулярная работа по привлечению работников к рационализаторству и инновациям, в связи с этим работники недостаточно информированы о проводимых мероприятиях в инновационной сфере
Анкета «Качество трудовой жизни»	<ol style="list-style-type: none"> 1. На предприятии осуществляется построение планов карьеры для работников. 2. Хороший социально-психологический климат, трудовые отношения в коллективе 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Перспективные молодые работники не видят возможности дальнейшего профессионального развития. 2. Руководством не проводится работа по выявлению лидеров среди молодых работников. 3. Нет доверия к молодым руководителям из-за недостаточной квалификации в области работы с коллективом
Тест «Мотивационный профиль»	<ol style="list-style-type: none"> 1. Склонность работников к самосовершенствованию. 2. Высокая потребность работников в разнообразии и переменах 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Низкий уровень структурирования деятельности у работников. 2. Не заинтересованность руководителей в привлечении молодых работников к новациям

Мониторинг определения удовлетворенности и вовлеченности

Нами был проведен мониторинг с целью определения удовлетворённости и вовлечённости персонала в работ. Мониторинг является наиболее эффективный способ взглянуть на организацию глазами сотрудников. По результатам проведенного анализа весь персонал мы разделили на три группы. Данная мера, необходима для более детального и индивидуального подход к каждой группы сотрудников



Вовлечённые - лояльные организации, привержены работе, выполняют свою работу хорошо



Невовлечённые - готовы сменить работу, если им предложат лучший вариант; выполняют свою работу удовлетворительно



Активно невовлечённые - психологически деструктивны, собираются в группы, добиваются того, чтобы остальные разделяли их недовольство, выполняют свою работу плохо

План повышения удовлетворенности и вовлеченности

После выявления основных групп по степени вовлеченности был разработан детальный план позволяющий повышать удовлетворенность и вовлеченность и уменьшить % невовлеченных сотрудников и активно-невовлеченных.

Представляем опорные точки плана мероприятий, которые мы проводим для повышение удовлетворенности и вовлеченности и уменьшения процента невовлеченных и активно-невовлеченных сотрудников






Полагаем что выполнения мероприятий позволят повысить степень удовлетворенности и вовлеченность персонала в работу, если просто измените отношение к своим сотрудникам. Проявленное внимание к сотрудникам покажет, насколько их труд важен для предприятия.

Стимулируя интерес сотрудников к работе премиями и различными бонусами, мы получаем довольный персонал, полностью вовлеченный в работу.

Необходимо помнить, что каждый заинтересованный в работе сотрудник, обеспечивает стабильное и успешное развитие вашей компании.



Спасибо за внимание