

Общие показатели опроса

Охват аудитории опроса

64.2%

Приняли участие в опросе: 88 чел.
Всего сотрудников: 137 чел.

Индекс eNPS

62%

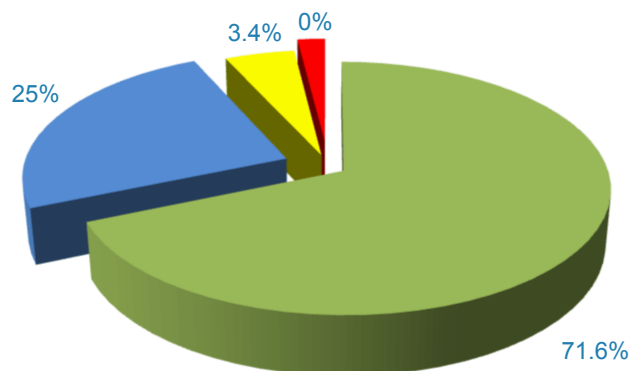
Готовность рекомендовать
компанию в качестве
работодателя

Удовлетворенность сотрудников

82.6%

Уровень удовлетворенности
по Факторам работы
участников опроса

Группы сотрудников по вовлеченности



- Приверженцы - 25% (22 чел.)
- Вовлеченные - 71.6% (63 чел.)
- Нейтральные - 3.4% (3 чел.)
- Критики - 0% (0 чел.)

Описание групп сотрудников:

- Приверженцы** лояльные на уровне ценностей: чувство причастности к компании, верят в компанию и значимость дела, разделяют цели и ценности, готовы ее рекомендовать.
- Вовлеченные** сторонники компании в части вовлеченности: лояльны к компании, поддерживают цели и ценности, устраивает рабочая атмосфера и климат, возможности развития.
- Нейтральные** пассивные сотрудники: не критикуют компанию, но и не рекомендуют, могут сменить место, если появится возможность.
- Критики** зона риска: конфликтуют с интересами компании, недовольны многими факторами работы, скорее всего, присматривают нового работодателя.

Исследование удовлетворенности сотрудников

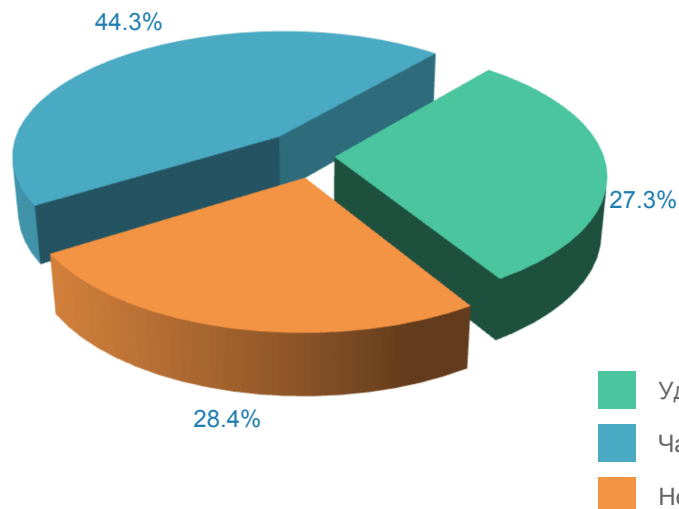
В целом по компании

Охват аудитории опроса: 88 из 137 чел. (64.2%)

Дата отчета: 06 июля 2023 года.

А4
альбом

Структура удовлетворенности сотрудников. Раздел: Оценка и мотивация



	Удовлетворенные	Частично удовлетворенные	Неудовлетворенные
Приверженцы (22 чел.)	16 чел.	6 чел.	0 чел.
Вовлеченные (63 чел.)	8 чел.	33 чел.	22 чел.
Нейтральные (3 чел.)	0 чел.	0 чел.	3 чел.
Критики (0 чел.)	0 чел.	0 чел.	0 чел.
	24 чел.	39 чел.	25 чел.

Удовлетворенность материальной мотивацией

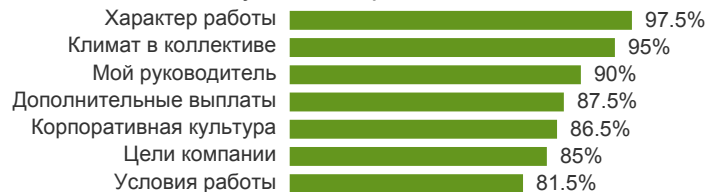
	Удовлетворенные	Частично удовлетворенные	Неудовлетворенные
Оплата труда	42% (37 чел.)	29.5% (26 чел.)	28.4% (25 чел.)
Прозрачность оплаты	72.7% (64 чел.)	14.8% (13 чел.)	12.5% (11 чел.)
Возможность повышения оплаты	46.6% (41 чел.)	20.5% (18 чел.)	33% (29 чел.)
Справедливость премиальных выплат	52.3% (46 чел.)	27.3% (24 чел.)	20.5% (18 чел.)
	53.4%	23%	23.6%

Удовлетворенность нематериальной мотивацией

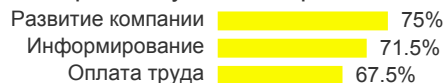
	Удовлетворенные	Частично удовлетворенные	Неудовлетворенные
Соцпакет	53.4% (47 чел.)	28.4% (25 чел.)	18.2% (16 чел.)
Доп.выплаты за достижения	46.6% (41 чел.)	15.9% (14 чел.)	37.5% (33 чел.)
Поощрения за труд	55.7% (49 чел.)	18.2% (16 чел.)	26.1% (23 чел.)
Признание и благодарность	64.8% (57 чел.)	14.8% (13 чел.)	20.5% (18 чел.)
	55.1%	19.3%	25.6%

Оценка удовлетворенности по каждому Фактору работы

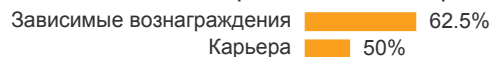
Высокая удовлетворенность



Средняя удовлетворенность



Удовлетворенность ниже среднего

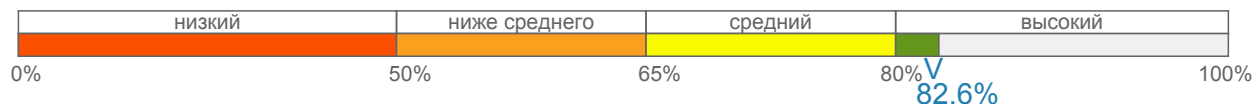


Низкая удовлетворенность

Уровень удовлетворенности сотрудников: **высокий = 82.6%**

Шкала удовлетворенности

Сумма усредненных баллов в пересчете на %% по факторам удовлетворенности



Описание Факторов работы

Фактор

Оплата труда

Дополнительные выплаты

Зависимые вознаграждения

Карьера

Мой руководитель

Условия работы

Характер работы

Климат в коллективе

Информирование

Развитие компании

Цели компании

Корпоративная культура

Описание

Оклад, премии, бонусы

Денежные и не денежные выплаты сверх прямой зарплаты

Благодарность, признание и денежные вознаграждения за хорошую работу

Возможности продвижения и роста

Взаимоотношения руководитель-подчиненный

Правила, процедуры, препятствия при выполнении работы

Задачи, решаемые по работе

Люди, с которыми работает сотрудник

Информирование внутри организации

Реакция компании на изменения внешней среды и рынка

Насколько сотрудники знают и разделяют цели компании

Культура и ценности компании

Факторы неудовлетворенности

50%



Карьера

62.5%



Зависимые вознаграждения

Указан % ответов сотрудников с низкой удовлетворенностью факторами

***Факторы неудовлетворенности**

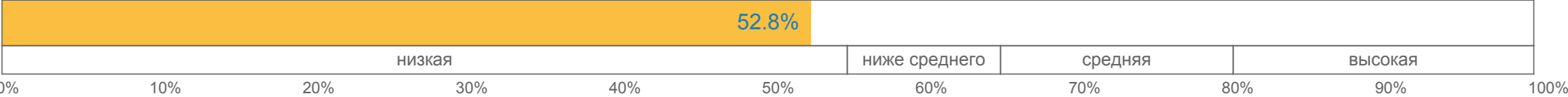
демотиваторы, которые вызывают недовольство персонала. Данные факторы необходимо отслеживать и управлять ими для повышения эффективности работы персонала.

Проверка %% по фактору = 50.1%

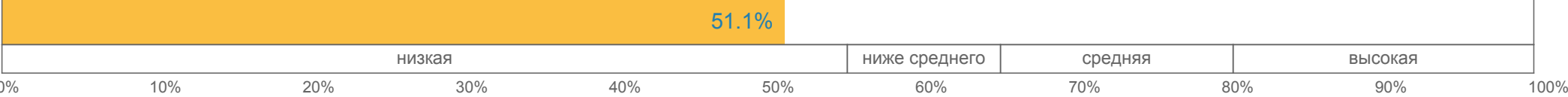
Карьера

общий показатель по фактору - 50%

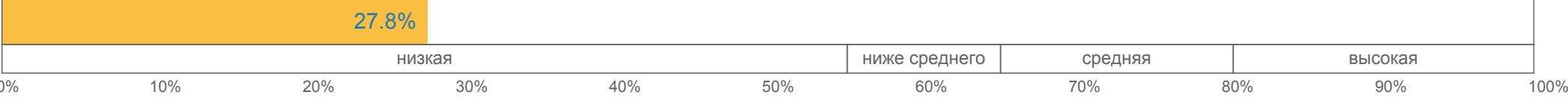
Те, кто хорошо справляются со своей работой, имеют реальные шансы на повышение



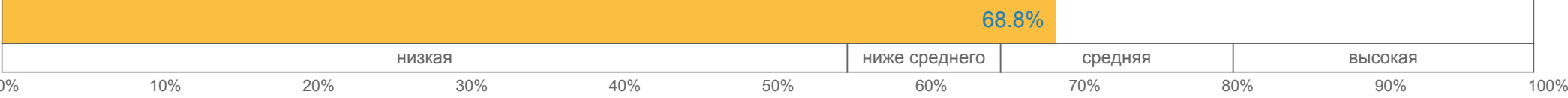
Шансы продвинуться по карьерной лестнице в нашей компании не хуже, чем в других местах



Если я захочу, у меня есть реальные возможности продвинуться по служебной лестнице



Я могу обсудить свои карьерные перспективы со своим руководителем

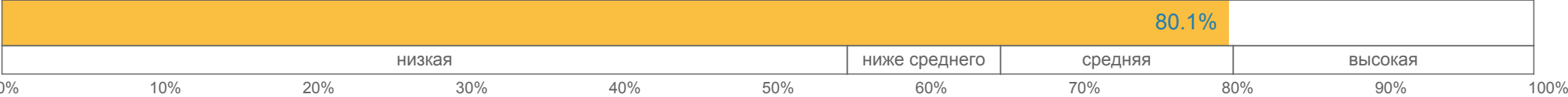


Проверка %% по фактору = 62.9%

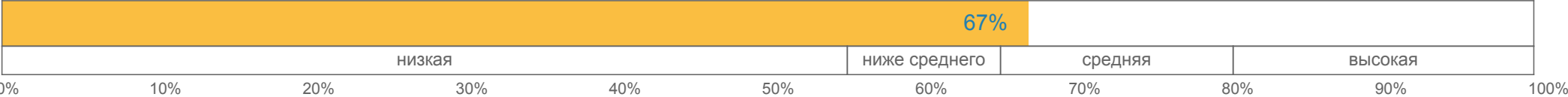
Зависимые вознаграждения

общий показатель по фактору - 62.5%

Когда я хорошо выполняю свою работу, я ощущаю признание и благодарность руководства



Я вижу, что качественную работу сотрудников поощряют нематериально (благодарности, грамоты, и т.д.)



В компании есть система материальных вознаграждений за значимые достижения в работе



Руководитель похвалил меня за работу хотя бы один раз за последние 6 месяцев

