Smart Business Solutions

Smart Satisfaction Monitoring

ОЦЕНКА ВОВЛЕЧЕННОСТИ И ЛОЯЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ

КОРПОРАТИВНЫЙ ОТЧЁТ

SAMPLE COMPANY

2025

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	**3**
Общие результаты исследования	**5**
Фактор «Содержание и характер работы»	**9**
Фактор «Отношения с коллегами и руководством»	**11**
Фактор «Лояльность компании»	**13**
Фактор «Культура и ценности компании»	**15**
Фактор «Изменения и инновации»	**17**
Фактор «Карьера и развитие»	**19**
Фактор «Оплата труда и льготы»	**21**

ВВЕДЕНИЕ

Данный отчет обобщает результаты проведенного в **Группе компаний «Sample Company»** исследования уровня удовлетворенности и лояльности персонала. Опрос проводился в период с 27 февраля по 25 марта 2025 года. В опросе приняло участие 393 сотрудника бизнес-юнитов.

Цели и задачи исследования

Удовлетворенность и лояльность персонала – важный фактор, влияющий на эффективность работы сотрудников, их вовлеченность и производительность труда. На основании полученной в ходе данного исследования информации руководство Компании может спланировать шаги по усовершенствованию стратегии работы с персоналом с учетом выявленных особенностей и закономерностей.

Метод исследования

Для оценки уровня удовлетворенности и лояльности персонала был использован авторский опросник компании Smart Business Solutions - **Smart Satisfaction Monitoring** (далее SSM). Опросник SSM позволяет получить точную и достоверную информацию об удовлетворенности сотрудников по 6 ключевым факторам, влияющих на уровень удовлетворенности:

Взаимоотношения с коллегами и руководством	Удовлетворенность внутренней коммуникацией между сотрудниками (качество, своевременность, результативность взаимодействия), уровень доверия сотрудников друг к другу и руководству. Справедливость оценки своих достижений со стороны руководителя.
Содержание и характер работы	Понимание сотрудниками своих рабочих целей и задач, наличие необходимых ресурсов для эффективного выполнения своих обязанностей. Удовлетворенность организацией рабочего процесса. Соответствие выполняемой работы уровню компетентности сотрудника.
Оплата труда и льготы	Удовлетворенность уровнем заработной платой и составляющими компенсационного пакета. Оценка справедливости оплаты своего труда.
Обучение и развитие	Удовлетворенность системой обучения и развития, существующей в Компании. Оценка качества предоставляемого обучения, его практической пользы и своевременности.
Изменения и инновации	Отношение сотрудников к изменениям, происходящим в Компании, понимание собственной роли в этих изменениях. Готовность предлагать и/или внедрять новые практические идеи и решения по улучшению качества работы.
Ценности и культура Компании	Отношение персонала к ценностям и приоритетам Компании, которые транслируются вышестоящим руководством и являются частью корпоративной культуры.

В ходе опроса участники оценивали степень значимости каждого фактора в своей работе и степень удовлетворенности им. **Отдельно** измерялся уровень лояльности сотрудников Компании. Полученные результаты позволили сгруппировать оцениваемые факторы по четырем категориям:

Предназначение отчета

Данный отчет предназначен для использования высшим руководством Группы компаний «Sample Company» и Департаментом по управлению персоналом.

Отчет, в первую очередь, ориентирован на выявление факторов, положительно и отрицательно влияющих на уровень удовлетворенности и лояльности опрошенных сотрудников.

Ограничения использования отчета

Этот отчет должен быть доступен только высшему руководству Группы компаний «Sample Company» и сотрудниками Департамента по управлению персоналом. Отчет должен храниться в надежном месте.

Важно помнить, что с течением времени ситуация в Компании и отношение людей меняется, поэтому мы не рекомендуем использовать результаты данного исследования по истечении 12 месяцев с момента проведения опроса.

ОБЩИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Исследование удовлетворенности и лояльности сотрудников **Группе компаний «Sample Company»** исследования уровня удовлетворенности и лояльности персонала. Опрос проводился в период с 27 февраля по 25 марта 2025 года.

В опросе приняло участие 393 сотрудника бизнес-юнитов.

Диаграмма 1 отражает общие показатели удовлетворенности всех опрошенных сотрудников по 6 критериям, а также лояльности персонала:

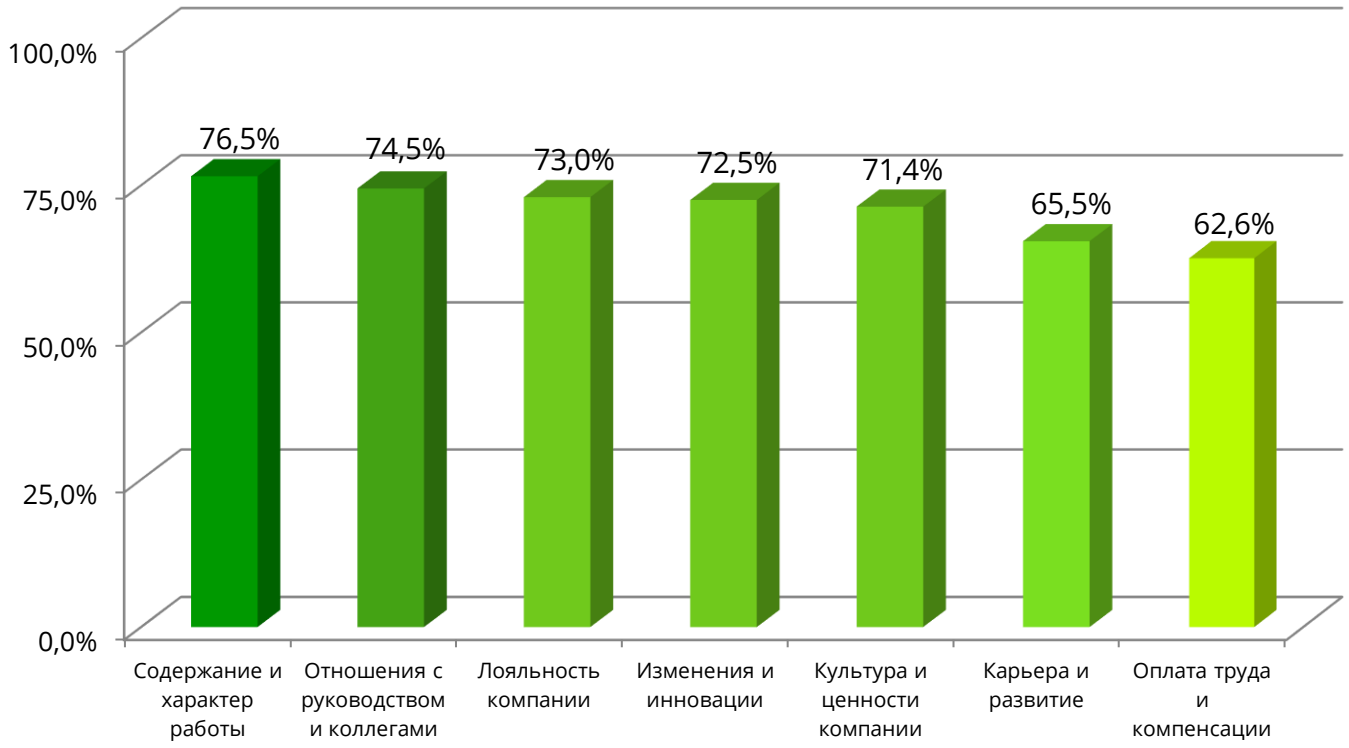


Диаграмма 1. Уровень удовлетворенности и лояльности сотрудников (общие результаты)

Шкала значений показателей удовлетворенности и лояльности персонала:

100 % **90 %** **80 %** **70 %**	**ЗОНА УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ** (положительное влияние на удовлетворенность, лояльность и вовлеченность персонала) **Удовлетворенность.** Большинство участников высоко оценивают степень своей удовлетворенности по указанным факторам. Данные факторы мотивируют сотрудников работать лучше и продуктивнее. **Лояльность.** Сотрудники лояльны Компании, поддерживают стратегию руководства и связывают свое будущее с работой в организации.	Содержание и характер работы (76,5%) Отношения с коллегами и руководством (74,5%) **Лояльность Компании (73,0%)** Изменения и инновации (72,5%) Культура и ценности Компании (71,4%)
60 % **50 %** **40 %**	**ЗОНА СОМНЕНИЯ** (потенциальный риск ослабления удовлетворенности, лояльности и вовлеченности сотрудников) **Удовлетворенность.** Средняя степень удовлетворенности по оцениваемому критерию. Часть сотрудников высказывают неудовлетворенность некоторыми аспектами своей работы в компании. Данные факторы не приводят к повышению эффективности работы сотрудников, но могут снижать их трудовую мотивацию. **Лояльность** сотрудников находится на среднем уровне, часть работников рассматривают возможность смены места работы в ближайшие 1-2 года.	Карьера и развитие (65,5%) Оплата труда и льготы (62,6%)
30 % **20 %** **10 %** **0 %**	**ЗОНА НЕУДОВЛЕТВОРЕННОСТИ** (отрицательное влияние на удовлетворенность, лояльность и вовлеченность персонала) **Удовлетворенность.** Низкая степень удовлетворенности по оцениваемому критерию. Данные факторы оказывают существенное отрицательное воздействие на мотивацию сотрудников, снижают эффективность их работы. **Лояльность.** Сотрудники испытывают разочарование в Компании, её стратегии и не связывают свое дальнейшее будущее с работой в организации. Большинство сотрудников готовы покинуть компанию в ближайшей перспективе.	*Отсутствуют*

Индекс удовлетворенности и лояльности персонала составляет: 70,8%

Опрошенные сотрудники, в целом, удовлетворены своей работой в компании, однако выявлен ряд факторов, которые **отрицательно влияют на вовлеченность и лояльность** персонала, сдерживая кадровый потенциал.

Детальный анализ каждого фактора удовлетворенности сотрудников представлен в соответствующих разделах настоящего отчета.

ВАЖНОСТЬ ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА

Результаты исследования также позволили распределить вышеуказанные факторы по **степени их важности** для сотрудников (где 1 место – наиболее значимый фактор для сотрудников, а 6 место – наименее значимый):

Степень важности фактора	Фактор удовлетворенности работой
1	Содержание и характер работы (76,5%)
2	Оплата труда и льготы (62,6%)
3	Карьера и развитие (65,6%)
4	Взаимоотношения с коллегами и руководством (74,5%)
5	Корпоративная культура и ценности Компании (71,4%)
6	Изменения и инновации, проводимые в Компании (72,5%)

Таблица 1. Важность факторов для опрошенных сотрудников

Таким образом, полученные результаты можно сгруппировать по четырем категориям:

ОБЩИЕ ВЫВОДЫ

По результатам опроса, значимым фактором, который положительно влияет на удовлетворенность и лояльность сотрудников компании, является «**Содержание и характер выполняемой работы**». Данный фактор занял третье место среди остальных по важности для опрошенных сотрудников. Общий уровень удовлетворенности содержанием и характером выполняемой работы составляет 76,5%. В то же время следует обратить внимание на организацию рабочего пространства сотрудников опрошенных бизнес-юнитов, обеспечив соответствие условий труда специфике выполняемых задач. Помимо этого, руководству важно активнее использовать индивидуальный подход при распределении рабочих задач среди сотрудников, ставя перед исполнителями амбициозные, но достижимые цели, бросающие вызов их текущим возможностям. Это позволит сотрудникам в полном объеме реализовать свой потенциал и положительно отразится на производительности труда.

«Оплата труда и льготы». Данный фактор занимает второе место по значимости для сотрудников среди остальных показателей. Удовлетворенность сотрудников компании по данному фактору составила 62,6%, что находится в границах статистической нормы (которая составляет [ ]%). В то же время, для того чтобы исключить негативное влияние данного фактора на общий уровень удовлетворенности и лояльности, важно регулярно информировать сотрудников о механизме работы системы материальной мотивации в компании, повышая осведомленность и понимание работниками принципов вознаграждения за результаты труда. Кроме этого важно поддерживать конкурентный уровень заработной платы и компенсационного пакета по сравнению с другими компаниями в отрасли и в регионе присутствия организации.

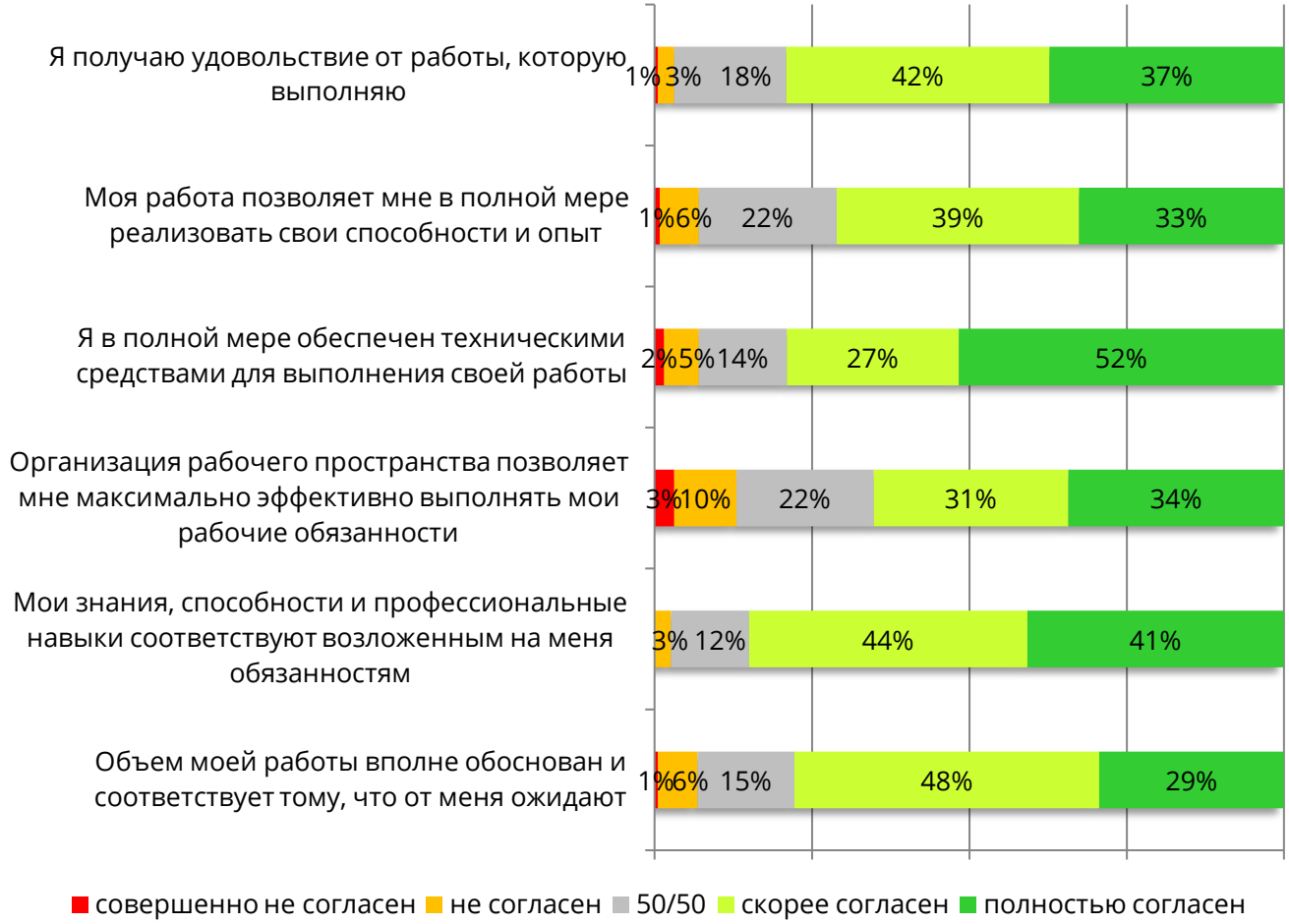
Третий по значимости показатель для сотрудников – «**Карьера и развитие**», который, с одной стороны, оказывает высокое влияние на удовлетворенность сотрудниками работой в компании, однако находится ниже пограничных значений (65,5%). Это означает, что [ ]. В частности, ряд опрошенных сотрудников отмечают недостаточное [ ]. Кроме этого, некоторые участники считают, что [ ] не в полной мере соответствует требованиям, предъявляемым к сотрудникам. В связи с этим важно [ ].

Помимо этого, существенный вклад в повышение уровня удовлетворенности и лояльности сотрудников вносит фактор **«Взаимоотношения с коллегами и руководством»**. По значимости для сотрудников данный фактор находится на 4 месте. Общий уровень удовлетворенности сложившимися отношениями между сотрудниками и руководством составляет 74,5% среди опрошенных участников. Несмотря на высокие оценки, участники опроса отметили, что мнение сотрудников не всегда учитывается вышестоящим руководством при принятии решений. Важно [ ].

ДЕТАЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ФАКТОРОВ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ И ЛОЯЛЬНОСТИ

Фактор «**Содержание и характер работы**» - **76,5%** (консолидированные данные)

Ответы сотрудников по данному фактору распределились следующим образом:



Выводы и рекомендации: результаты опроса показывают, что большинство опрошенных сотрудников удовлетворены содержанием и характером выполняемой работы (общий индекс удовлетворенности по критерию: 76,5%).

Так, 85% опрошенных отметили, что из знания и способности в полной мере соответствуют выполняемым обязанностям, при этом 77% сотрудников считают обоснованным объем выполняемой ими работы. Данные результаты свидетельствует о высокой эффективности в организации труда и распределения рабочей нагрузки в компании.

Вместе с тем, [ ].

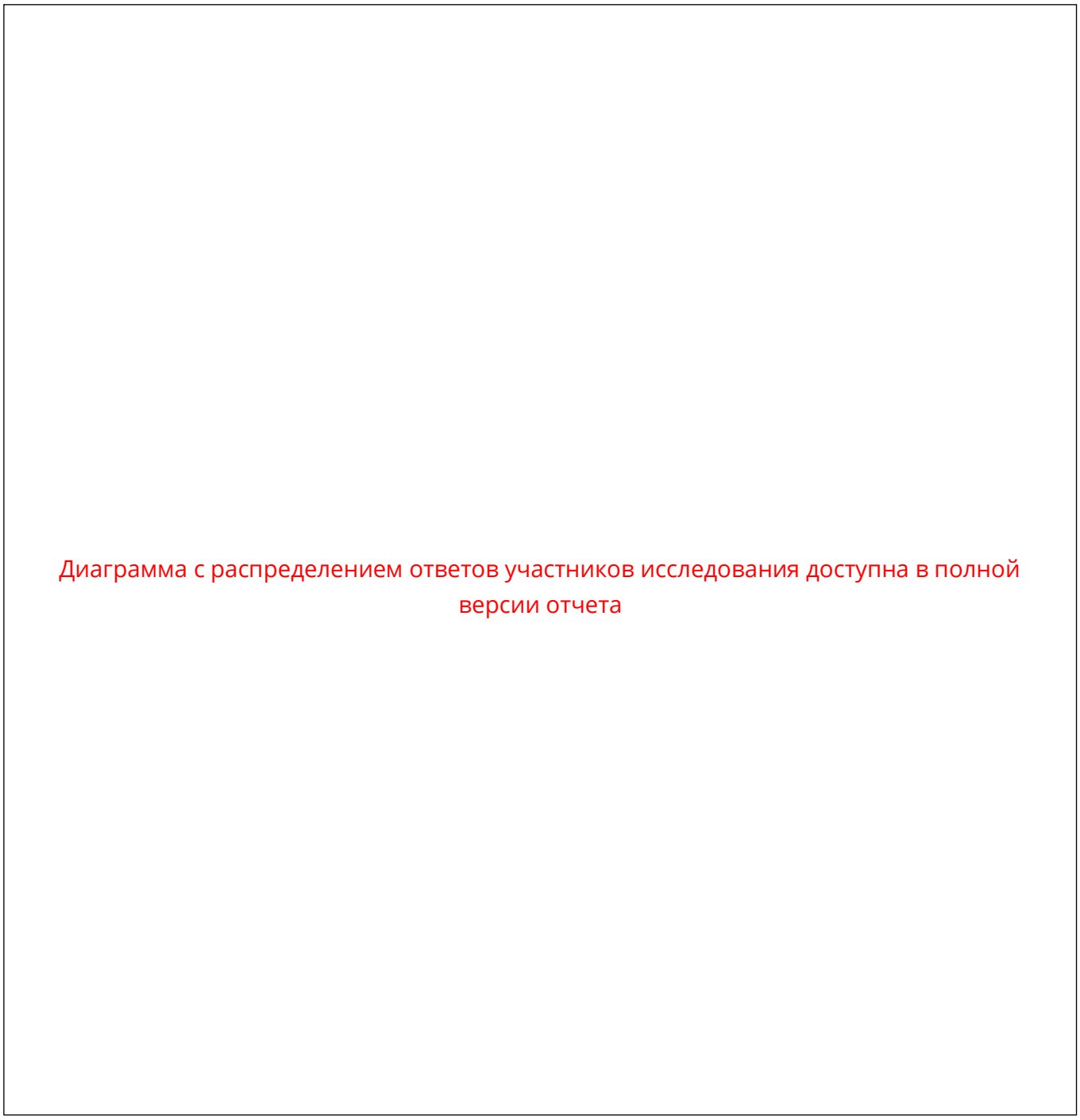
Кроме этого[ ]. В связи с полученными данными рекомендуется [ ].

Важно отметить [ ] в ответах при оценке уровня **профессиональной самореализации** сотрудников. [ ]. Это свидетельствует о том, что часть профессионального и делового потенциала сотрудников **остается незадействованным** в компании. Рекомендуется обратить

внимание руковододителей подразделений на необходимость чаще использовать индивидуальный подход при распределении ответственности и постановке рабочих задач среди сотрудников, учитывая сильные стороны и зоны развития исполнителей, помогая им раскрыть свой потенциал и реализовать максимум своих возможностей. Важно ставить перед сотрудниками сложные, но выполнимые рабочие задачи, бросающие вызов их текущим способностям.

Фактор «**Отношения с коллегами и руководством**» **- 74,5%**

Ответы сотрудников по данному фактору распределились следующим образом:



Вы просматриваете ознакомительную версию отчета, в которой представлено описание 1 из 6 факторов удовлетворенности сотрудников.

Данная версия отчета предназначена для ознакомления со структурой и содержанием основных разделов отчета.