

ИТОГИ ВСЕРОССИЙСКОГО МОНИТОРИНГА ВОВЛЕЧЁННОСТИ ПЕРСОНАЛА 2023



МОДЕЛЬ ВОВЛЕЧЁННОСТИ «ЭКОПСИ»

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ИНДИКАТОРЫ:

определяют общую удовлетворенность сотрудников и являются основой для формирования вовлечённости.

1	Цели и стратегия	8	Условия труда
2	Ценности	9	Признание и оценка
3	Бизнес-процессы	10	Атмосфера
4	Коммуникация	11	Коллеги
5	Обучение	12	Непосредственный руководитель
6	Карьера	13	Топ-менеджмент
7	Компенсация		

Рассчитывается как разница между процентами положительных и отрицательных ответов по 3-м составляющим вовлечённости. Может принимать значения от -100% до 100%

Проактивен. Делает больше, чем формально должен. Замечает проблемы, не относящиеся напрямую к его зоне ответственности, и прикладывает усилия для их решения

Вовлечённость:

интегральный показатель, характеризующий внутреннее состояние сотрудника



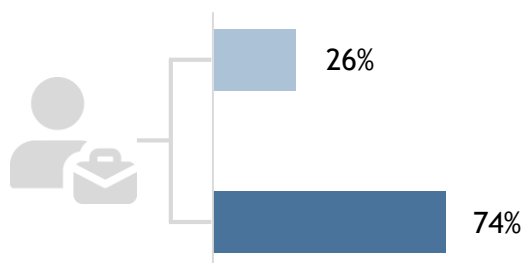
Любит свою профессию, увлечен работой, находит в ней смысл и получает от нее удовольствие. Готов выполнять эту работу в любой организации, которая предоставляет такую возможность

Любит компанию, чувствует сопричастность, переживает успехи и неудачи компании, как свои собственные. Готов выполнять любую работу, значимую для своей компании

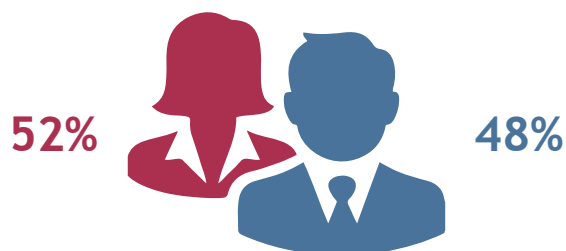
СТРУКТУРА ВЫБОРКИ МОНИТОРИНГА ВОВЛЕЧЁННОСТИ

УРОВЕНЬ ДОЛЖНОСТИ

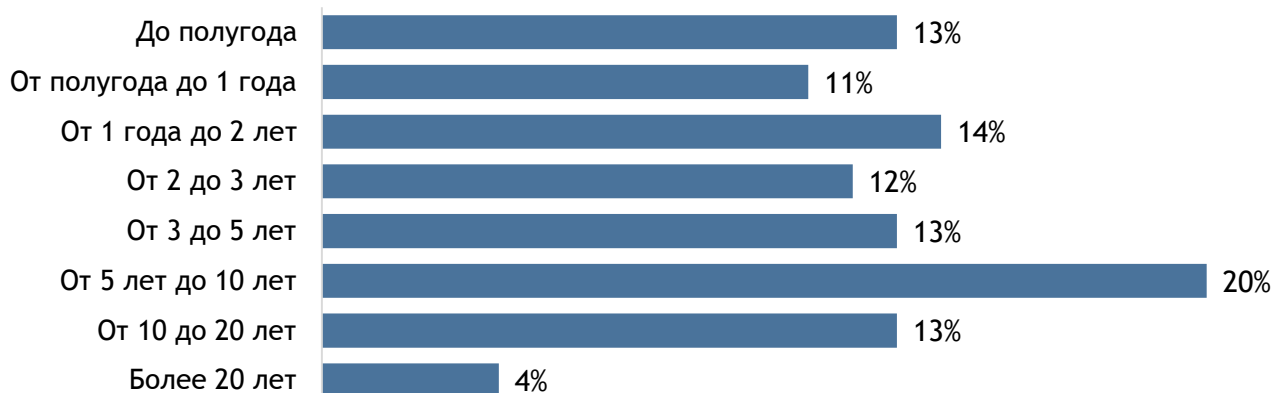
- Руководитель
- Специалист / рабочий



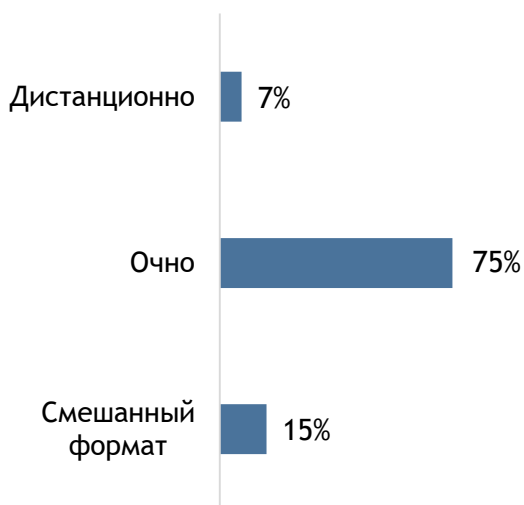
ПОЛ



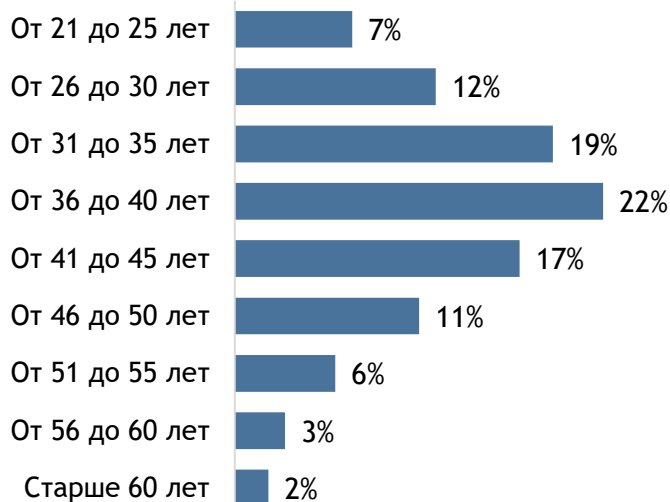
СТАЖ РАБОТЫ



ФОРМАТ РАБОТЫ

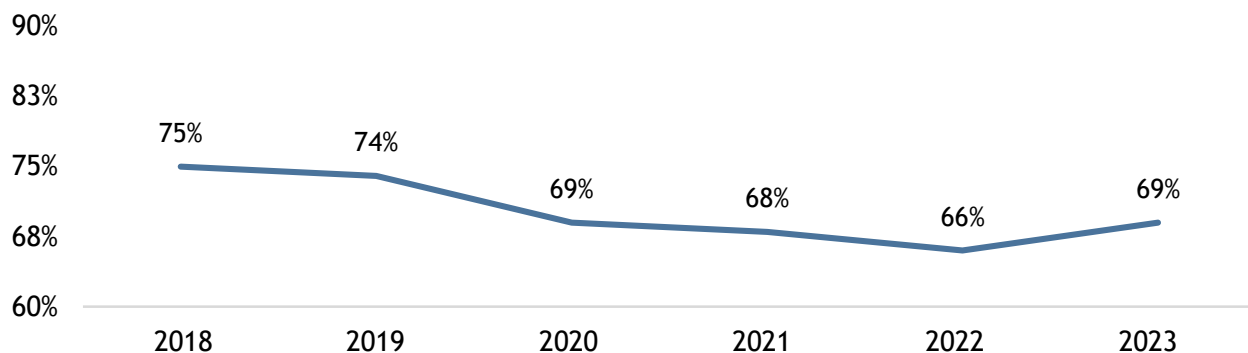


ВОЗРАСТ



МОНИТОР ВОВЛЕЧЁННОСТИ

ДИНАМИКА УРОВНЯ ВОВЛЕЧЁННОСТИ



ОБЩИЙ ИНДЕКС ВОВЛЕЧЁННОСТИ И 3 КОМПОНЕНТЫ

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Общий индекс вовлечённости	75	74	69	68	66	69
Увлеченность работой	74	72	66	65	65	69
Инициатива	75	73	66	66	63	65
Приверженность Компании	77	77	74	72	71	73

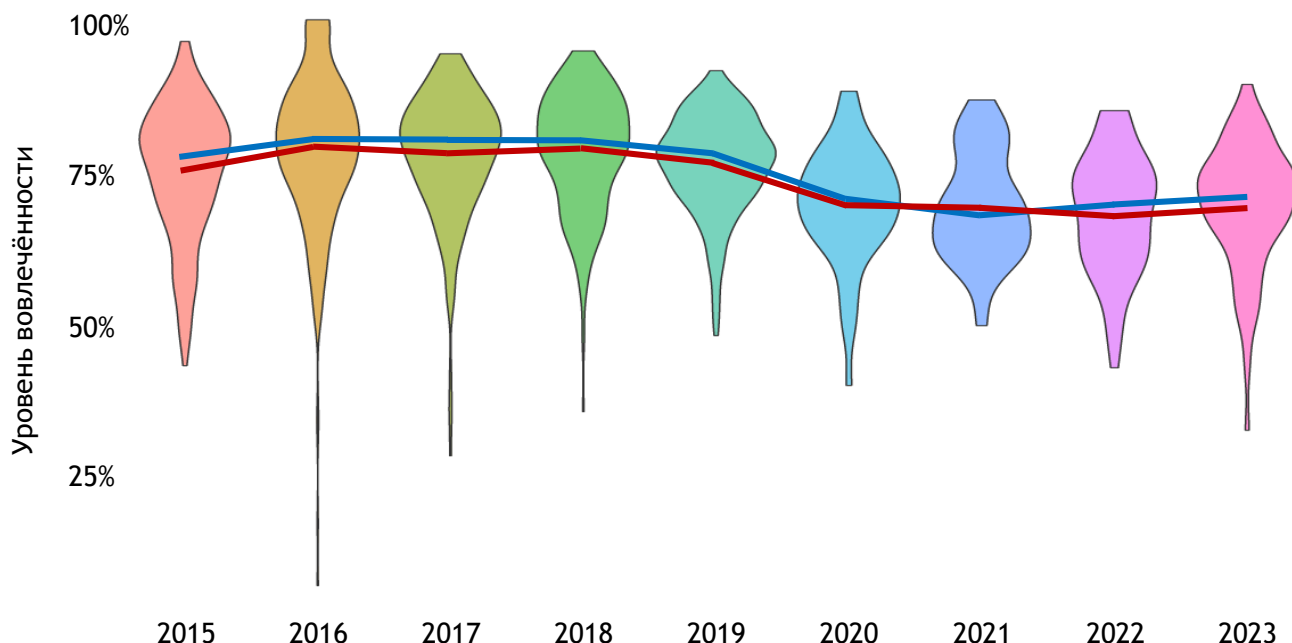
Вовлечённость россиян впервые за последние 5 лет начала расти.

Вовлечённость начала снижаться в 2019 году (с 75% до 74%). Самое драматическое падение произошло во время пандемии 2020 года (с 74% до 69%), а затем показатели продолжали плавно опускаться вплоть до 2022 года, когда вовлечённость составила всего 66%.

Индекс вовлечённости прямо коррелирует с экономическими кризисами, общей обстановкой в стране и в мире. Так было и после кризиса 2008 года, и во время пандемии в 2020. Но вовлечённость продолжила плавно снижаться и после 2020 года. 2023 год стал первым за последние 5 лет, когда проявилась положительная тенденция: уровень вовлечённости вернулся к пандемийному. В этой связи будет особенно интересно посмотреть на результаты 2024 года. Сохранится ли положительный тренд - пока большой вопрос.

ДИНАМИКА РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ВОВЛЕЧЁННОСТИ ВНУТРИ КОМПАНИЙ (ПО ГОДАМ)

— Медиана — Среднее



Распределение долей компаний с разным уровне вовлечённости стало ближе к нормальному.

В данных по итогам исследования 2021 года эксперты обратили внимание на резко возникший разрыв между количеством компаний с относительно высоким и относительно низким уровнем вовлечённости и количеством компаний, где уровень вовлечённости находится на среднем уровне. Диаграмма распределения компаний стала похожа на матрешку: много компаний с уровнем вовлечённости ниже среднего и крайне мало компаний с уровнем вовлечённости выше среднего индекса. По итогам 2023 года распределение стало ближе к нормальному, что является более естественным, но нельзя не отметить относительно длинный «хвост» компаний с крайне низкими показателями, а также довольно узкое «горлышко» из компаний, чьи показатели высокие.

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ОРГАНИЗАЦИОННЫМИ ИНДИКАТОРАМИ

СРАВНЕНИЕ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ/РАБОЧИХ



Руководители стали выше оценивать все организационные индикаторы вовлеченности.

Оценки руководителей традиционно выше, чем у специалистов, особенно по таким показателям, как «Цели и стратегия», «Ценности», «Топ-менеджмент», что связано с большим пониманием глобальных процессов в компании, близостью и большим доверием к руководству.

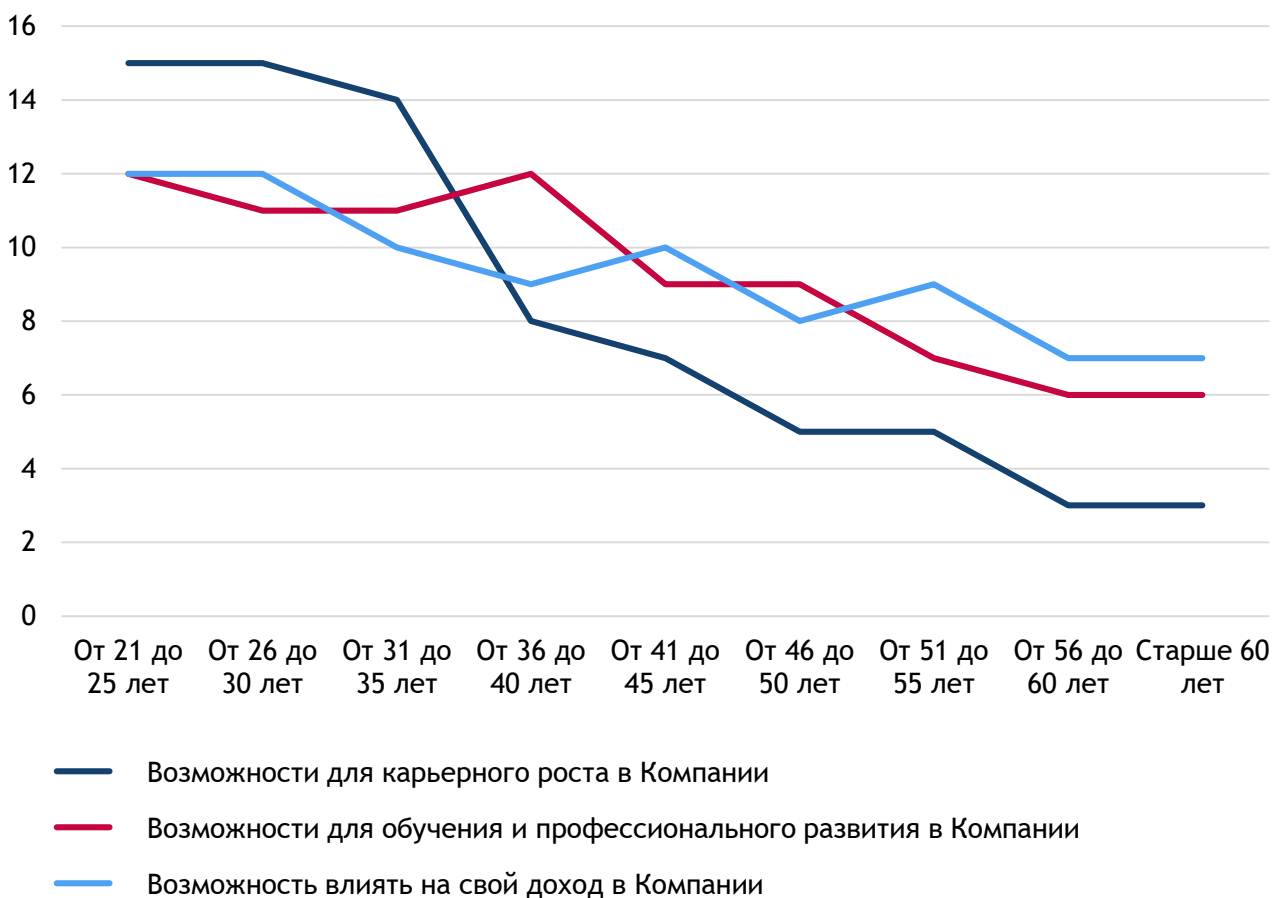
Обратите внимание на показатель «Карьера»: руководители всегда оценивают возможности карьеры выше (50 пунктов), чем специалисты (40 пунктов), ведь они уже достигли некоторых высот, поэтому больше верят в такую же возможность и для других.

Оценки специалистов всегда немного ниже, чем оценки руководителей, кроме показателя «Бизнес-процессы»: его ниже оценивают руководители. Это тоже признак здоровой ситуации: руководители обладают более критичным верхнеуровневым взглядом, чем рядовые сотрудники. А вот обратная ситуация могла бы говорить о том, что руководители не в контексте реальных проблем.

МОТИВАЦИОННЫЙ ПРОФИЛЬ – ДИНАМИКА ПО ВОЗРАСТУ

НАИБОЛЕЕ ЯВНАЯ ОТРИЦАТЕЛЬНАЯ ДИНАМИКА

Самые изменяющиеся - падение



Чем старше сотрудники, тем менее важны для них возможности карьерного роста.

Есть ценности, которые существенно снижаются с возрастом. Люди старшего возраста либо уже понимают, как могут влиять на свой доход и не ждут этого от компании, либо напротив, уже разочаровались в том, что такие возможности вообще могут быть.

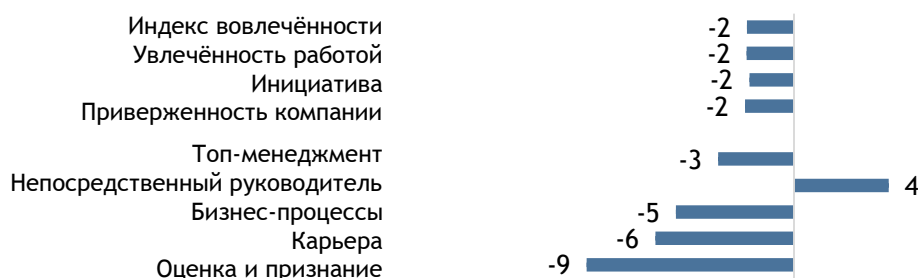
Что уж говорить о возможности обучения, когда возрастные сотрудники считают себя и так довольно опытными профессионалами. Изменение определенных показателей в зависимости от возраста респондентов связано в том числе с тем, как люди прогнозируют свое рабочее будущее и дальнейшие перспективы.

ДИНАМИКА ИНДИКАТОРОВ У КОМПАНИЙ С РАЗНОЙ ЧИСЛЕННОСТЬЮ

ДИНАМИКА ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПО РАЗМЕРУ – МАЛЫЕ КОМПАНИИ



ДИНАМИКА ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПО РАЗМЕРУ – СРЕДНИЕ КОМПАНИИ



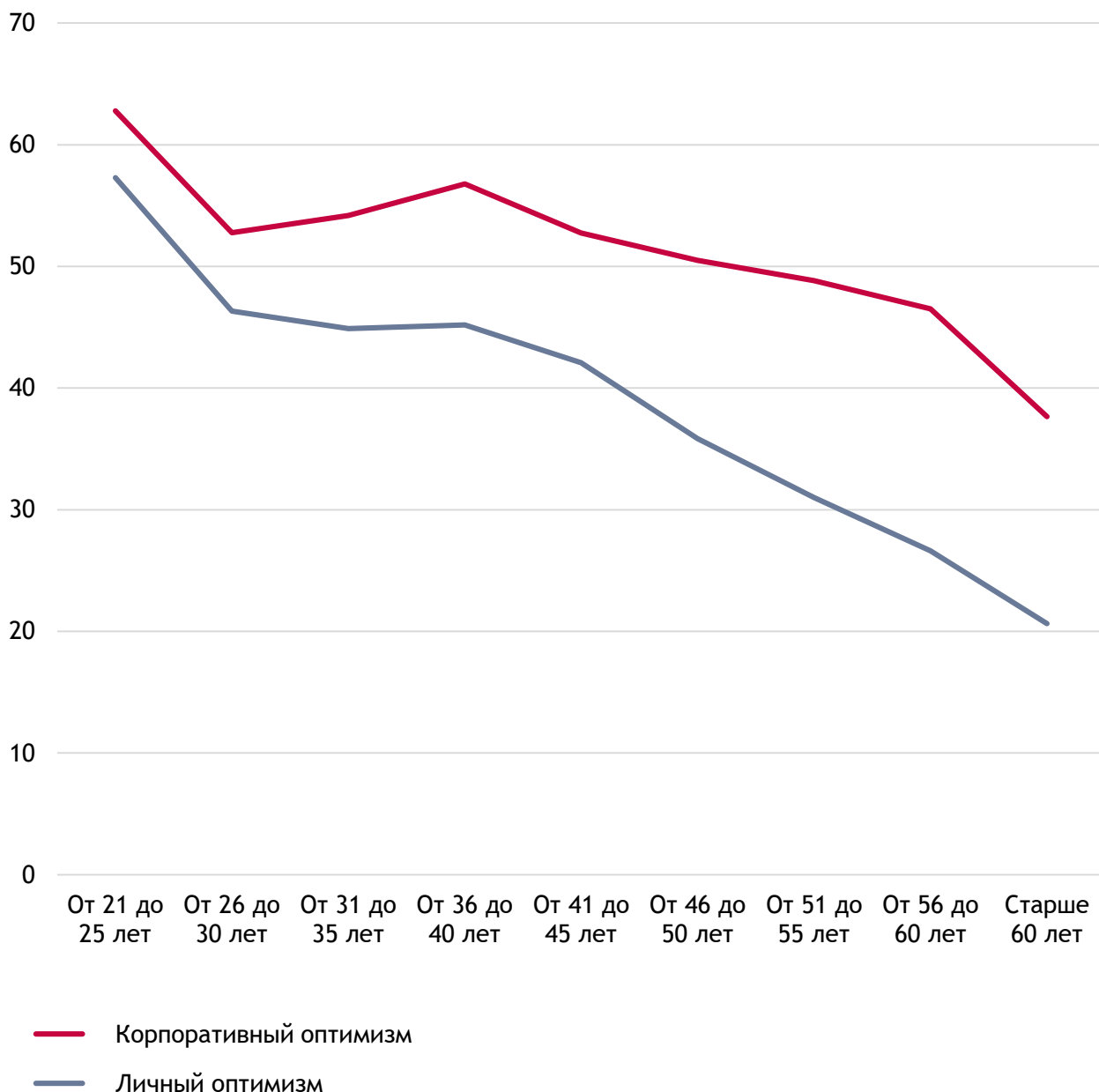
ДИНАМИКА ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПО РАЗМЕРУ – КРУПНЫЕ КОМПАНИИ



Большие и маленькие компании лучше справляются с кризисом, чем средние.

Компании разного размера по-разному справляются с кризисами. В этом году по большинству показателей маленькие и большие компании растут, а вот средним оказалось сложнее. Возможно, в небольших компаниях легче поддерживать позитивный психологический климат и проще реагировать на внешние изменения за счет меньшей дистанции власти и личных контактов сотрудников (все друг друга знают). В крупных компаниях удавалось вовлекать сотрудников за счет масштабных задач, повышения зарплат, в них аккумулированы большие ресурсы, которые удалось задействовать в этом году. Компании среднего размера не обладают ни большими ресурсами, ни гибкостью небольших организаций, поэтому им пришлось труднее всего. Но, конечно, тут сложно обобщать, всегда есть много нюансов.

СОЦИАЛЬНЫЙ ОПТИМИЗМ ПО ГОДАМ РЕСПОНДЕНТОВ



После 40 лет общий оптимизм стремительно падает.

Общий оптимизм удерживается у людей до 25-40 лет, а после стремительно падает. Эта динамика также скорее связана с возрастными особенностями: люди видят все меньше перспектив для себя, что отражается на личном оптимизме.

ДИНАМИКА КВАРТИЛЕЙ

Для сравнения использовали данные 25% компаний с наиболее высокими показателями (1 квартиль) вовлечённости и 25% компаний с наименьшим (4 квартиль) индексом вовлечённости.

ПОКАЗАТЕЛИ, ПО КОТОРЫМ РАЗРЫВ МЕЖДУ КОМПАНИЯМ ПЕРВОГО И ЧЕТВЕРТОГО КВАРТИЛЕЙ РАСТЕТ

Название	Динамика q1	Динамика q4	Выше q1
Коммуникация	3,86	-4,86	8,73
Атмосфера и коллеги	2,35	-1,34	3,69
Ценности	3,84	0,48	3,36
Топ-менеджмент	6,13	3,14	2,99
Оценка и признание	4,36	1,80	2,56
Карьера	2,03	-0,21	2,24

ПОКАЗАТЕЛИ, ПО КОТОРЫМ РАЗРЫВ МЕЖДУ КОМПАНИЯМ ПЕРВОГО И ЧЕТВЕРТОГО КВАРТИЛЕЙ СНИЖАЕТСЯ

Название	Динамика q1	Динамика q4	Выше q1
Бизнес-процессы	2,29	4,99	-2,70
Компенсация	0,46	4,37	-3,91
Условия труда	0,74	4,88	-4,14
Обучение	1,81	7,27	-5,46

Компании с высоким уровнем вовлечённости отлично работают с внутренними коммуникациями и атмосферой в компании.

В исследовании изучаются не только общие данные по вовлечённости, эксперты также анализируют более глубокие тенденции. Практики работы с вовлечённостью и их успешность сильно различаются в разных компаниях, что выявляется в ходе исследования. Важно смотреть не только на сами индексы, но и на динамику их изменения от года к году. Сравнивая нижний квартиль (компании с самыми низкими показателями вовлечённости) и верхний квартиль компаний (компании с самыми высокими показателями вовлечённости) эксперты обнаружили, что по каким-то показателям разрывы снижаются, а по каким-то - нарастают. Так по итогам 2023 года вырос разрыв по таким показателям, как внутренние коммуникации (+8,7 п. п.) и атмосфера в компании (+3,7 п. п.). А вот снижается разрыв в налаживании бизнес-процессов (-2,7 п. п.), уровне зарплат (-3,9 п. п.), условиях труда (-4,1 п. п.) и обучении (-5,5 п. п.). Вероятно, компании, понимая, что есть проблемы в этих факторах, работают над их устранением.

СОВЕЩАНИЯ ПО ФУНКЦИЯМ

МНОГИЕ НАШИ СОВЕЩАНИЯ МОЖНО ОТМЕНИТЬ БЕЗ УЩЕРБА ДЛЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ



Производственники и транспортники не любят совещания, а финансисты и управленцы не могут без них жить.

Каждый год во время исследования мы добавляем одну тему, которая не связана непосредственно с вовлечённостью, но может быть интересна для управленческих решений. Так в исследовании 2023 года мы спрашивали участников о том, можно ли отменить многие их рабочие совещания без ущерба для работы.

Оказалось, что менеджменту, финансистам и айтишникам совещания скорее нужны и полезны. А вот сотрудники производств, транспортных отделов, АХО и ряда других легко смогли бы отказаться от большинства совещаний.

КАК ПРИНЯТЬ УЧАСТИЕ ВО ВСЕРОССИЙСКОМ МОНИТОРИНГЕ ВОВЛЕЧЁННОСТИ ПЕРСОНАЛА 2024

до 1 декабря 2024 г.

1

Зарегистрируйтесь на странице исследования (research.ecopsy.ru/engagement), заполните анкету и получите ссылку на опрос

до 31 декабря 2024 г.

2

Распространите ссылку на опрос среди всех сотрудников компании и наберите необходимое количество заполненных анкет

до 25 января 2025 г.

3

Получите отчёт с результатами вашей компании в сравнении с отраслью, а также консультацию с экспертом по работе с вовлечённостью из ЭКОПСИ

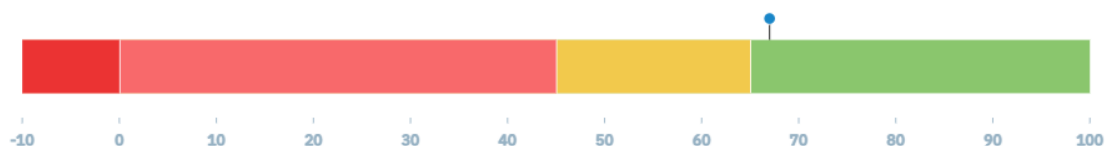
ПРИМЕР РЕЗУЛЬТАТОВ ИССЛЕДОВАНИЯ

ОБЩАЯ ВОВЛЕЧЁННОСТЬ И ЗНАЧЕНИЯ ПО 3 КОМПОНЕНТАМ



Индекс вовлечённости

67



Увлечённость работой



66



Инициатива



63



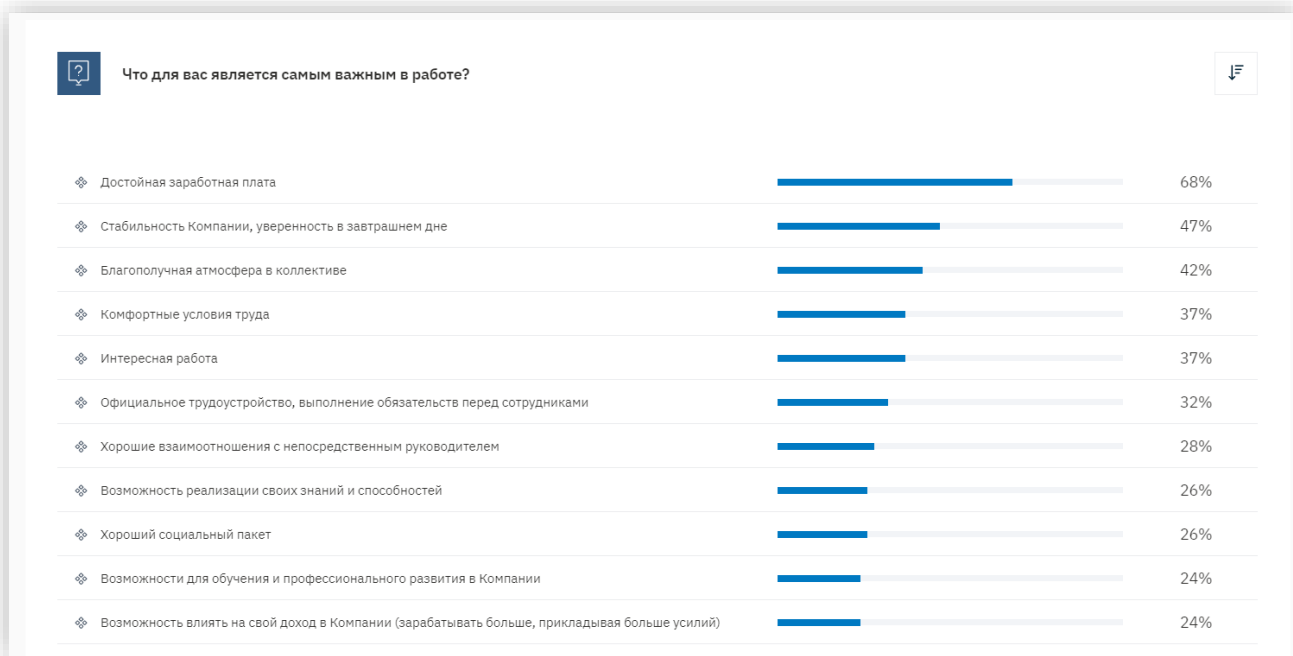
Приверженность



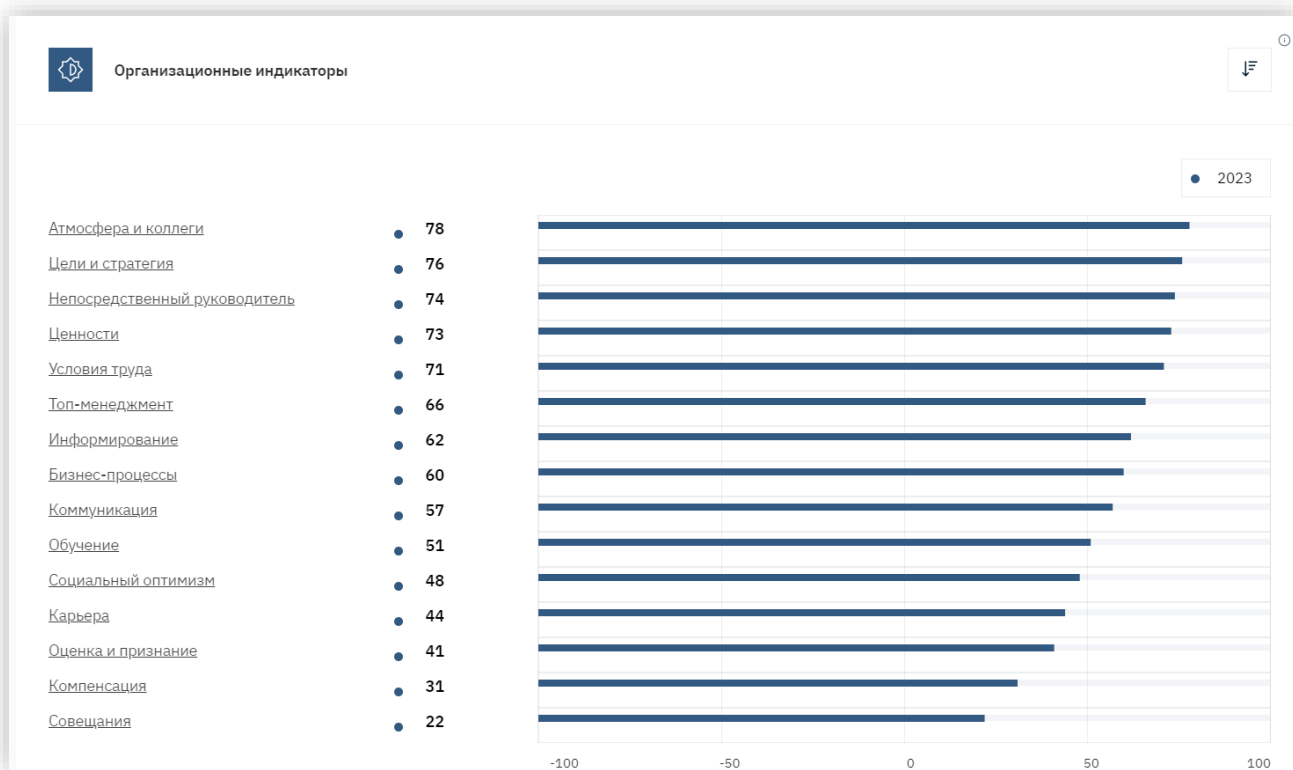
72

ПРИМЕР РЕЗУЛЬТАТОВ ИССЛЕДОВАНИЯ

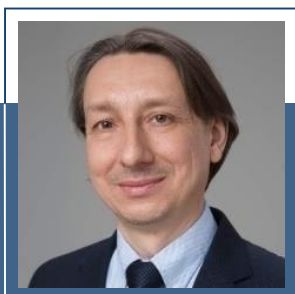
АНАЛИЗ ОТВЕТА НА ВОПРОС



ИНДЕКСЫ ПО ОРГАНИЗАЦИОННЫМ ИНДИКАТОРАМ



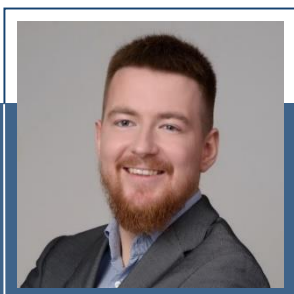
ЭКОПСИ
КОНСАЛТИНГ



**Андрей
ОНУЧИН**

Партнер,
лидер практики
«Социология бизнеса»

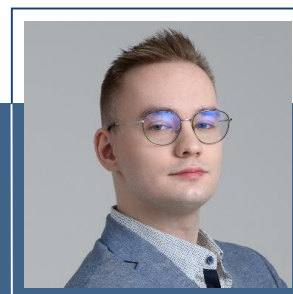
onuchin@ecopsy.ru



**Никита
ФЕДОРОВ**

Старший
менеджер

n.fedorov@ecopsy.ru



**Алексей
ШИШКИН**

Специалист

a.shishkin@ecopsy.ru

**УЧАСТИЕ В МОНИТОРИНГЕ —
ВОЗМОЖНОСТЬ НАЧАТЬ РАБОТУ
С ВОВЛЕЧЁННОСТЬЮ СОТРУДНИКОВ
В ВАШЕЙ КОМПАНИИ.**

**БУДЕМ РАДЫ ПОМОЧЬ ВАМ
СДЕЛАТЬ ПЕРВЫЙ ШАГ!**

Участвовать

