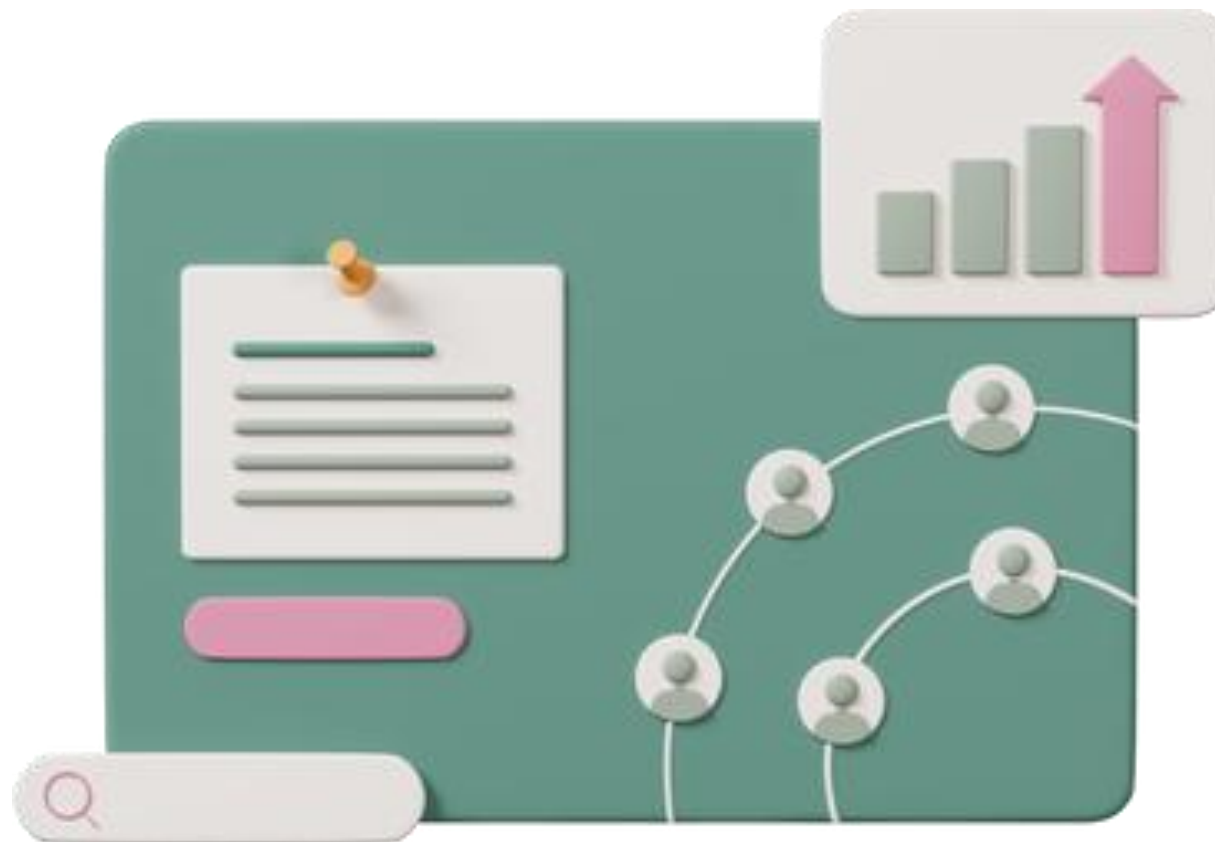




Итоговая презентация

XXXX

2024

Цели проекта



Проведен опрос мнений сотрудников в период с 10.12.2024 по 18.12.2024

Цели	Направления исследования	Результаты
- Оценить уровень вовлеченности и удовлетворенности сотрудников - Выявить качество внутренних коммуникаций и процессов - Определить уровень эффективности текущих систем мотивации - Оценить потребности в обучении и развитии - Собрать предложения по улучшению условий труда и организации работы	- Общее состояние и удовлетворенность - Адаптация и первые впечатления - Рабочая нагрузка и организация работы - Условия работы и инфраструктура - Взаимодействие с руководством - Процессы и взаимодействие - Оплата и мотивация - Развитие и профессиональный рост - Решение проблем и принятие решений - Эмоциональная вовлеченность и стабильность - Взаимодействие в команде - Коммуникация - Общие вопросы	- Охвачено 65 сотрудника из 95 (вовлеченность 68,4%) - Собрано более 750 развернутых комментариев по 14 открытым вопросам - Подготовлен итоговый отчет - Выявлены ключевые зоны развития - Разработаны рекомендации по улучшению

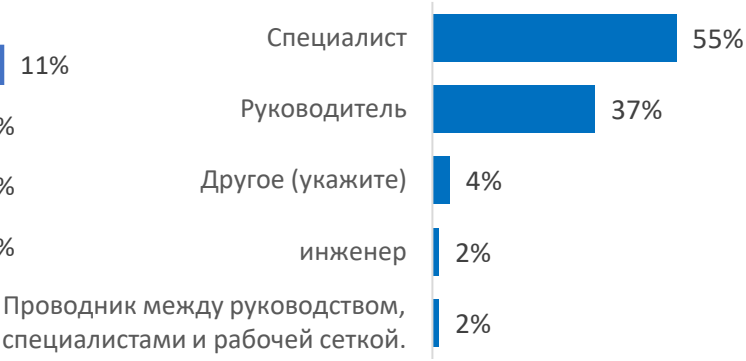
Структура участников опроса



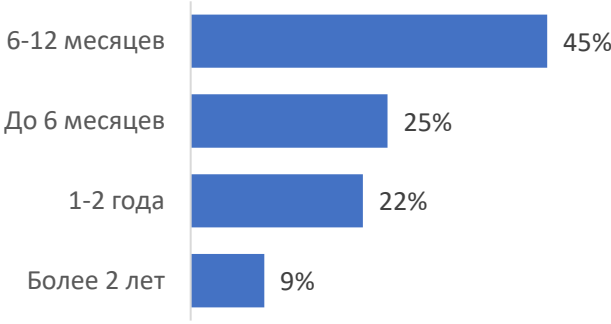
К какому подразделению вы относитесь?



Ваша роль



Как давно вы работаете в компании?



Вовлеченность по ролям

- Специалисты проявляют наибольшую активность, что говорит о высокой заинтересованности исполнительского состава
- Значительное участие руководящего звена демонстрирует поддержку инициатив на всех уровнях управления

Активность подразделений

- Наибольшую активность в опросе показали производственный блок и конструкторский отдел
- Средний уровень участия наблюдается в технических службах и поддерживающих подразделениях
- В целом распределение ответов по подразделениям позволяет считать результаты опроса репрезентативными

Распределение по стажу

- Максимальная вовлеченность: сотрудники 6-12 месяцев (45%)
 - Хорошая активность новых сотрудников до 6 месяцев (25%)
 - Меньший отклик от опытных сотрудников >2 лет (9%)
- Требуется дополнительная работа с группами низкой вовлеченности для получения более репрезентативных данных в будущих опросах.

Общее состояние и
удовлетворенность

Адаптация и первые
впечатления

Рабочая нагрузка и
организация работы

Условия работы и
инфраструктура

Взаимодействие с
руководством

Процессы и
взаимодействие

Оплата и мотивация

Развитие и
профессиональный
рост

Решение проблем и
принятие решений

Эмоциональная
вовлеченность и
стабильность

Взаимодействие в
команде

Коммуникация

Общие вопросы

Результаты исследования по направлениям

Общее состояние и удовлетворенность



Общее состояние и удовлетворенность

Адаптация и первые впечатления

Рабочая нагрузка и организация работы

Условия работы и инфраструктура

Взаимодействие с руководством

Процессы и взаимодействие

Оплата и мотивация

Развитие и профессиональный рост

Решение проблем и принятие решений

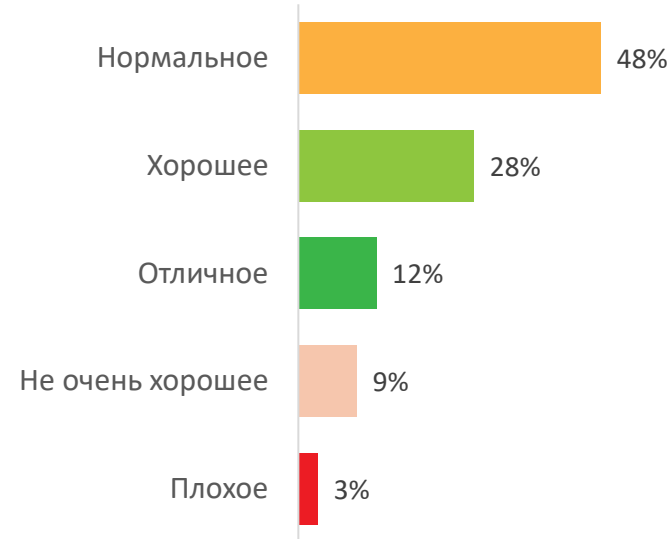
Эмоциональная вовлеченность и стабильность

Взаимодействие в команде

Коммуникация

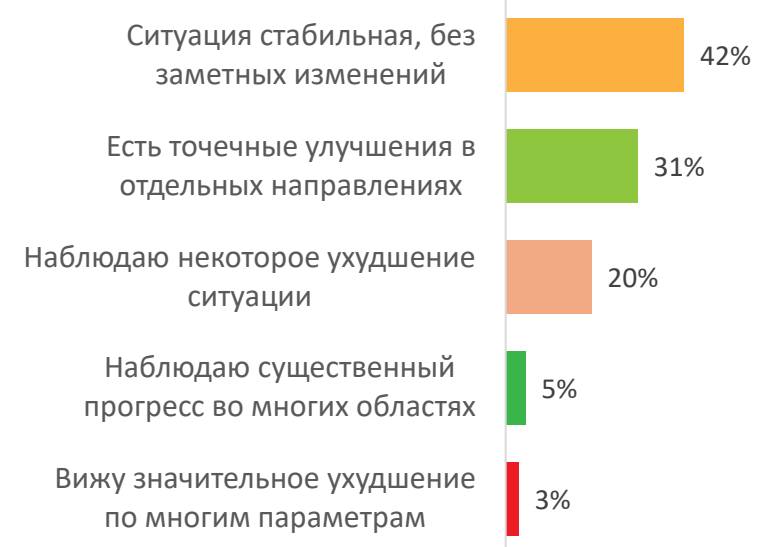
Общие вопросы

Как бы вы оценили свое текущее настроение на работе?



В оценке текущего настроения сотрудников преобладает нейтрально-положительный фон - 48% оценивают его как нормальное, еще 40% дают позитивную оценку (28% хорошее и 12% отличное). Лишь небольшая часть коллектива (12%) отмечает негативное состояние, из них только 3% характеризуют его как плохое.

Изменилось ли что-то в лучшую сторону за последнее время?



Оценивая изменения за последнее время, большинство сотрудников (42%) отмечают стабильность ситуации без заметных колебаний. При этом 36% видят положительную динамику: 31% фиксируют точечные улучшения, а 5% наблюдают существенный прогресс во многих областях. Однако 23% отмечают негативные тенденции, из которых 3% говорят о значительном ухудшении по многим параметрам.

Такое распределение оценок говорит об относительно стабильном состоянии внутренней среды компании с преобладанием позитивных тенденций, но требует внимания к факторам, вызывающим негативные оценки у части коллектива.

Что больше всего нравится в компании?



Общее состояние и удовлетворенность

Адаптация и первые впечатления

Рабочая нагрузка и организация работы

Условия работы и инфраструктура

Взаимодействие с руководством

Процессы и взаимодействие

Оплата и мотивация

Развитие и профессиональный рост

Решение проблем и принятие решений

Эмоциональная вовлеченность и стабильность

Взаимодействие в команде

Коммуникация

Общие вопросы

Коллектив и атмосфера (>40% ответов)

- **Прямые упоминания** - "Коллектив" (13 упоминаний)
- **Расширенные характеристики:** "Дружный коллектив; наличие обучающих программ и тренингов..."
- "Рабочая атмосфера в коллективе, нацеленность на результат"
- **Взаимодействие:** "Доброжелательность сотрудников"

Развитие и перспективы (≈25% ответов)

- **Профессиональный рост:** "Постоянно развиваться и совершенствоваться в своей профессии, учиться новому, разнообразие задач"
- **Перспективы компании:** "Востребованность компании в сфере реализации государственных контрактов. Перспективы развития коммерческого производства"

Условия работы (≈20% ответов)

- **График и оплата:**
- "График работы 5/2"
- "Белая зарплата" (2 упоминания)
- "Стабильная з/п, график работы, условия работы"
- **Организация работы:** "Хороший руководитель отдела, правильно выстраивает работу, всегда подскажет и поможет"

Уникальные особенности (≈15% ответов)

- **Специфика производства:** "Мне нравится идея! Я считаю наше производство уникальным!"
- **Проектная деятельность:** "Новые интересные проекты. Получение результатов"

Ключевые выводы

- Коллектив и атмосфера являются главным преимуществом компании
- Значительная часть сотрудников ценит возможности развития
- Стабильность условий работы является важным фактором
- Уникальность производства и проектов создает дополнительную привлекательность

Общая статистика:

- Всего получено 65 ответов
- 13 прямых упоминаний "Коллектив"
- 2 респондента затруднились ответить, 2 поставили «.», «-»

Что вам больше всего не нравится в компании?



Общее состояние и удовлетворенность

Адаптация и первые впечатления

Рабочая нагрузка и организация работы

Условия работы и инфраструктура

Взаимодействие с руководством

Процессы и взаимодействие

Оплата и мотивация

Развитие и профессиональный рост

Решение проблем и принятие решений

Эмоциональная вовлеченность и стабильность

Взаимодействие в команде

Коммуникация

Общие вопросы

Организационные процессы (≈35% ответов)

- **Планирование и сроки:** *"Отсутствие кого-либо планирования, задачи с неадекватно сжатыми сроками"*
- **Процессы:** *"Асинхронная работа и невыстроенные процессы", "Буря активной деятельности разных подразделений без результата"*
- **Согласования:** *"Долгий процесс согласования документов"*

Структура и ответственность (≈30% ответов)

- **Распределение обязанностей:** *"Нет четкого разграничения функций и обязанностей между сотрудниками (подразделениями)", "Отсутствие должностных инструкций и положений о подразделениях"*
- **Структурные проблемы:** *"Хаос и многовластие, граничащее с полной неуправляемостью"*
- *"Нет четкой структуры предприятия"*

Материальные аспекты (≈20% ответов)

- **Зарплата:** *"Низкий уровень зарплаты"*
- *"Неоплачиваемые сверхурочные"*
- **Социальный пакет:** *"Отсутствие социальных льгот и дополнительных корпоративных бонусов для сотрудников (питание, компенсация парковки, спортивные мероприятия и т.д.)"*

Производственные вопросы (≈15% ответов)

- **Качество и оснащение:** *"Слабое конструкторское сопровождение изделий. Недостаточно измерительных приборов"*
- **Поставки:** *"Неритмичность поставок комплектующих"*
- *"Когда приходит товар без документов"*

Ключевые выводы:

- Основные проблемы связаны с организацией процессов и распределением ответственности
- Значительная часть замечаний касается структуры и четкости должностных обязанностей
- Материальные вопросы занимают существенную, но не доминирующую долю недовольства
- Производственные проблемы в основном связаны с обеспечением и документацией

Общая статистика

- Всего получено 65 ответов
- 5 респондентов затруднились ответить
- 2 респондента ответили "всё устраивает"
- 58 содержательных ответов с замечаниями

Изменилось ли что-то в лучшую сторону за последнее время?

Общее состояние и удовлетворенность

Адаптация и первые впечатления

Рабочая нагрузка и организация работы

Условия работы и инфраструктура

Взаимодействие с руководством

Процессы и взаимодействие

Оплата и мотивация

Развитие и профессиональный рост

Решение проблем и принятие решений

Эмоциональная вовлеченность и стабильность

Взаимодействие в команде

Коммуникация

Общие вопросы

Позитивные изменения (≈30% ответов)

- **Развитие команды:** "В компании сформировалась хорошая команда сильных специалистов, решение задач стало легче. Сотрудники проходят обучения по различным направлениям"
- **Организационные улучшения:** "Более чётко стали видны работа подразделений и их руководителей, стало больше конкретики-кто за что отвечает"
- **Материально-техническая база:** "С новым руководителем активнее стало закупаться оборудование"

Проблемные изменения (≈25% ответов)

- **Управленческие решения:** "Появился тотальный контроль по причине не выполнения плана проектов... Очень неблагоприятная обстановка среди сотрудников. Напряженно."
- **Производственные проблемы:** "Неритмичная поставка комплектующих, качество поставляемых материалов ухудшилось"
- **Кадровые вопросы:** "Разговоры рабочих об уходе из организации, по ряду причин"

Стабильность и постепенные изменения (≈30% ответов)

- **Позитивная стабильность:** "Отсутствие существенных всплесков как в положительную, так и в отрицательную сторону. Стабильность - показатель равновесия"
- **Постепенное развитие:** "Все проблемы разом не решить, но постепенно движемся в нужном, как кажется, направлении"

Системные вызовы (≈15% ответов)

- **Координация:** "Стала более заметна несогласованность действий между подразделениями"
- **Стратегия:** "Нет понимания будущего организации"
- **Ресурсы:** "Не хватка людей в определённых отраслях затормаживает развитие компании"

Ключевые выводы:

- В компании наблюдается смешанная динамика изменений с преобладанием стабильности
- Позитивные изменения связаны с развитием команды и организационной структуры
- Основные проблемы концентрируются вокруг производственных процессов и коммуникации
- Заметна потребность в более чётком стратегическом видении и планировании

Общая статистика

- Всего получено 65 ответов
- 11 нейтральных ответов (прочерк, точка)
- 3 ответа "Все стабильно"
- 51 содержательный ответ

Адаптация и первые впечатления



Общее состояние и
удовлетворенность

Адаптация и первые впечатления

Рабочая нагрузка и
организация работы

Условия работы и
инфраструктура

Взаимодействие с
руководством

Процессы и
взаимодействие

Оплата и мотивация

Развитие и
профессиональный
рост

Решение проблем и
принятие решений

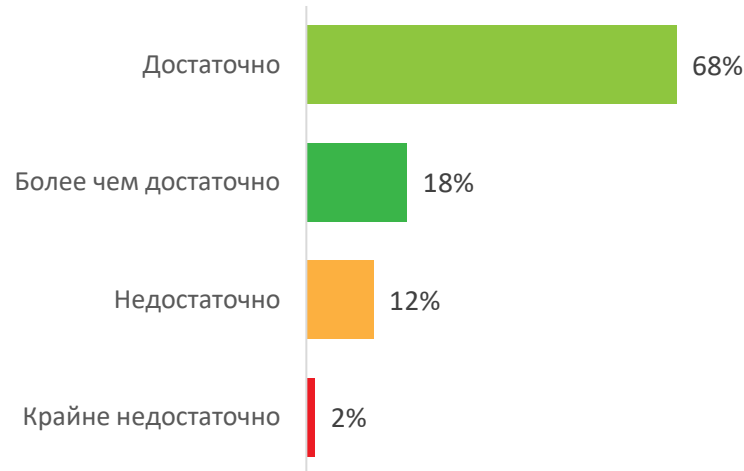
Эмоциональная
вовлеченность и
стабильность

Взаимодействие в
команде

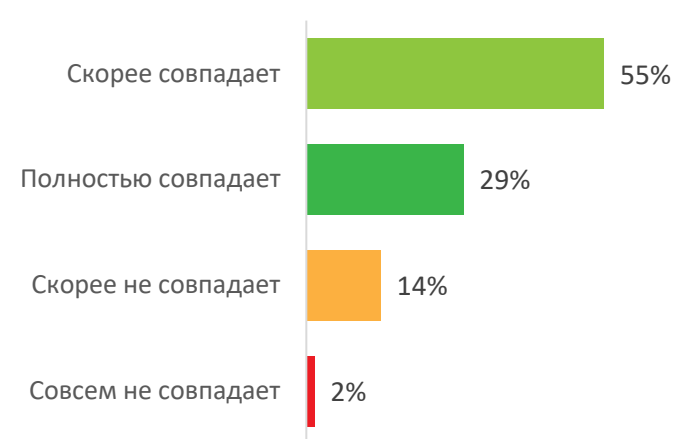
Коммуникация

Общие вопросы

Достаточно ли информации вы получили о своих задачах и обязанностях при приеме на работу?



Совпадает ли реальная работа с тем, что вам рассказывали на собеседовании?



В процессе адаптации и первых впечатлений наблюдается высокий уровень соответствия ожиданий реальности: 84% сотрудников подтверждают, что работа соответствует обсужденному на собеседовании (55% скорее совпадает, 29% полностью совпадает). Лишь 16% отмечают несоответствие, из них только 2% говорят о полном несовпадении.

Информирование при приеме на работу также находится на хорошем уровне - 86% сотрудников удовлетворены объемом полученной информации о задачах и обязанностях (68% достаточно, 18% более чем достаточно). 14% отмечают недостаток информации, причем крайне недостаточным его считают только 2%.

Такие показатели свидетельствуют об эффективности процессов найма и адаптации, но есть потенциал для улучшения, особенно в части информирования о должностных обязанностях.

Что бы вы хотели изменить в процессе вхождения в должность новых сотрудников?

Общее состояние и
удовлетворенность

Адаптация и первые впечатления

Рабочая нагрузка и
организация работы

Условия работы и
инфраструктура

Взаимодействие с
руководством

Процессы и
взаимодействие

Оплата и мотивация

Развитие и
профессиональный
рост

Решение проблем и
принятие решений

Эмоциональная
вовлеченность и
стабильность

Взаимодействие в
команде

Коммуникация

Общие вопросы

Наставничество и обучение (≈35% ответов)

- **Внедрение наставничества:** "Считаю что нужно вводить наставничество с доплатой наставнику за проведенное обучение и ввод в курс дела"
- "Приставлять грамотного учителя на время освоения должности/работы"
- **Обучающие программы:** "Обучение на рабочем месте (наставничество) и обучение не на рабочем месте (семинары, курсы повышения квалификации)"

Документация и информирование (≈30% ответов)

- **Должностные инструкции:** "Наличие должностных инструкций по должности"
- "Предоставлять новому сотруднику актуальную и понятную штатку, где расписаны зоны ответственности"
- **Информационные материалы:** "Адекватная информационная база в облаке в общем доступе... Обучение-навигация по всем внутренним процессам"

Структурированная адаптация (≈20% ответов)

- **Системный подход:** "Необходима систематизация процесса адаптации, разработка методик и вспомогательного материала... структурированные комплекты раздаточного материала"
- **Поэтапное вхождение:** "Организовать постепенную передачу обязанностей, введение наставничества"

Организационные аспекты (≈15% ответов)

- **Подготовка рабочего места:** "Более быстрое доведение информации о новом сотруднике до заинтересованных отделов, для более быстрой подготовки рабочего места"
- **Знакомство с коллективом:** "В АУП знакомить нового сотрудника с коллективом"

Ключевые выводы:

- Наиболее востребованным изменением является внедрение системы наставничества
- Существует потребность в более четкой документации и информационной поддержке
- Необходим системный подход к адаптации новых сотрудников
- Важно уделять внимание организационным аспектам и подготовке к приему новых сотрудников

Общая статистика:

- Всего получено 65 ответов
- 14 нейтральных ответов ("ничего", "-", "." и т.д.)
- 51 содержательный ответ с предложениями

Рабочая нагрузка и организация работы



Общее состояние и удовлетворенность

Адаптация и первые впечатления

Рабочая нагрузка и организация работы

Условия работы и инфраструктура

Взаимодействие с руководством

Процессы и взаимодействие

Оплата и мотивация

Развитие и профессиональный рост

Решение проблем и принятие решений

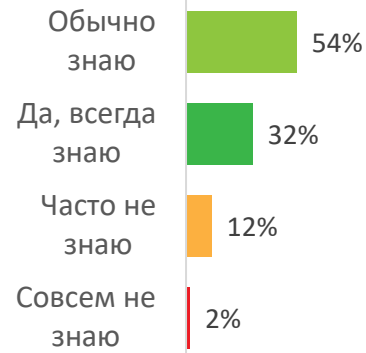
Эмоциональная вовлеченность и стабильность

Взаимодействие в команде

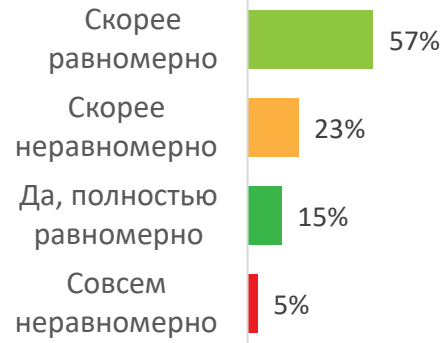
Коммуникация

Общие вопросы

Знаете ли вы, к кому обращаться по разным рабочим вопросам?



Равномерно ли распределена нагрузка между сотрудниками?



Как часто вы участвуете в нескольких проектах одновременно?



Как часто вам приходится работать сверхурочно?



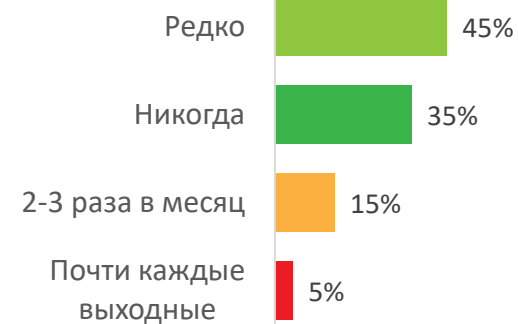
Как бы вы оценили свою текущую нагрузку?



Испытываете ли вы стресс на работе?



Как часто вы работаете в выходные?



Рабочая нагрузка и организация труда показывают в целом сбалансированную систему распределения задач и управления ресурсами. Большинство сотрудников считают, что хорошо ориентируются в рабочих процессах и понимают зоны ответственности. При этом наблюдается значительная интенсивность работы - более трети сотрудников характеризуют нагрузку как высокую, а существенная часть коллектива регулярно вовлечена в многозадачную работу.

Особого внимания требует тенденция к сверхурочной работе и периодическому вовлечению в работу в выходные дни, что может указывать на необходимость оптимизации процессов планирования и распределения задач. Несмотря на высокую интенсивность, уровень стресса остается в управляемых пределах, что говорит об эффективных механизмах поддержки сотрудников.

Распределение нагрузки воспринимается большинством как равномерное, что является позитивным показателем организации рабочих процессов, однако требует поддержания и мониторинга для сохранения баланса.

Что больше всего влияет на вашу нагрузку на работе?



Общее состояние и удовлетворенность

Адаптация и первые впечатления

Рабочая нагрузка и организация работы

Условия работы и инфраструктура

Взаимодействие с руководством

Процессы и взаимодействие

Оплата и мотивация

Развитие и профессиональный рост

Решение проблем и принятие решений

Эмоциональная вовлеченность и стабильность

Взаимодействие в команде

Коммуникация

Общие вопросы

Организация задач и сроки (≈35% ответов)

- **Срочность и дедлайны:** *"Критически короткий срок исполнения поставленных задач"*
- *"Когда надо было ещё вчера"*
- **Планирование:** *"Решение задач не планомерно, а в моменте, чаще какие-то горящие задачи"*

Множественность задач (≈30% ответов)

- **Многозадачность:** *"Одновременное решение нескольких задач по разным направлениям"*
- *"Получение одновременно нескольких задач, которые требуют оперативного выполнения"*
- **Объем работы:** *"Большое количество задач которые необходимо выполнить. Важных проектов много"*

Межфункциональное взаимодействие (≈20% ответов)

- **Координация между отделами:** *"Больше всего влияет то, что другие отделы должны передавать сразу информацию о проблемах... а получается так что ты идешь решать одну проблему, а при виде специалиста насыпается куча других"*
- **Исполнительская дисциплина:** *"Неисполнение должностных обязанностей смежными подразделениями"*

Специфика производства (≈15% ответов)

- **Производственные особенности:** *"Неритмичность производства. В большинстве случаев срочность"*
- *"Технические особенности предприятия"*
- **Документация:** *"Оформление необходимой документации"*

Ключевые выводы:

- Основная проблема - неэффективное планирование и управление сроками
- Высокая многозадачность создает дополнительную нагрузку
- Существенное влияние оказывает качество межфункционального взаимодействия
- Производственная специфика требует особого внимания к организации процессов

Общая статистика:

- Всего получено 65 ответов
- 6 нейтральных ответов (".", "-", "ничего")
- 59 содержательных ответов

Условия работы и инфраструктура



Общее состояние и
удовлетворенность

Адаптация и первые
впечатления

Рабочая нагрузка и
организация работы

**Условия работы и
инфраструктура**

Взаимодействие с
руководством

Процессы и
взаимодействие

Оплата и мотивация

Развитие и
профессиональный
рост

Решение проблем и
принятие решений

Эмоциональная
вовлеченность и
стабильность

Взаимодействие в
команде

Коммуникация

Общие вопросы

Достаточно ли у вас технического оснащения для работы?



Анализ условий работы и инфраструктуры показывает в целом удовлетворительный уровень технического оснащения рабочих мест. Большинство сотрудников оценивают обеспеченность необходимым оборудованием как достаточную для выполнения своих задач. Полностью укомплектованными считают свои рабочие места 12% опрошенных.

При этом пятая часть коллектива отмечает частичную нехватку определенного оборудования, а небольшой процент указывает на существенный недостаток технического оснащения. Это говорит о необходимости точечной работы по доукомплектованию отдельных рабочих мест и модернизации существующей инфраструктуры.

Такое распределение оценок свидетельствует о том, что базовая инфраструктура для работы создана, но имеется потенциал для улучшения технического оснащения с учетом специфических потребностей различных подразделений.

Что бы могло улучшить ваши условия работы?



Общее состояние и
удовлетворенность

Адаптация и первые
впечатления

Рабочая нагрузка и
организация работы

**Условия работы и
инфраструктура**

Взаимодействие с
руководством

Процессы и
взаимодействие

Оплата и мотивация

Развитие и
профессиональный
рост

Решение проблем и
принятие решений

Эмоциональная
вовлеченность и
стабильность

Взаимодействие в
команде

Коммуникация

Общие вопросы

Оборудование и оснащение (≈35% ответов)

- **Рабочий инструментарий:** "Хороший инструмент, КАЖДОМУ сотруднику СГИ, а то делим один комплект ответов на 5 человек"
- **Оргтехника:** "Профессиональная оргтехника"
- "Новый принтер"
- **Специальное оборудование:** "Оснащенность приборами измерения и контроля"

Организация пространства (≈30% ответов)

- **Рабочие места:** "Удобное, тихое рабочее место и решение вопроса рутинных процессов передвижения"
- "Разделение рабочего места от производственного помещения"
- **Комфорт:** "Увлажнитель воздуха, микроволновка в кабинете, наличие качественных канцтоваров"
- "Шумоизоляция рабочего места"

Условия труда и режим работы (≈20% ответов)

- **График работы:** "Гибкий график работы, вовремя предоставленный отпуск, возможность в определенные моменты работать удаленно"
- **Социально-бытовые условия:** "Новые зоны общепита"
- "Комната для переодевания женского коллектива, где нет камер видеонаблюдения"

Организационные аспекты (≈15% ответов)

- **Автоматизация:** "Автоматизация (программа 1С)"
- **Персонал:** "Скомплектованность отдела"
- "Компетентный персонал"

Ключевые выводы:

- Основная потребность - улучшение технического оснащения рабочих мест
- Важное значение имеет организация рабочего пространства и комфортной среды
- Существует запрос на гибкость в организации труда
- Заметна потребность в улучшении социально-бытовых условий

Общая статистика:

- Всего получено 65 ответов
- 12 нейтральных ответов ("всё устраивает", "-", ".")
- 53 содержательных предложения

Взаимодействие с руководством



Общее состояние и удовлетворенность

Адаптация и первые впечатления

Рабочая нагрузка и организация работы

Условия работы и инфраструктура

Взаимодействие с руководством

Процессы и взаимодействие

Оплата и мотивация

Развитие и профессиональный рост

Решение проблем и принятие решений

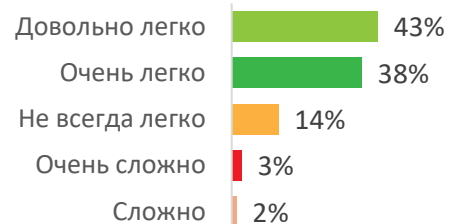
Эмоциональная вовлеченность и стабильность

Взаимодействие в команде

Коммуникация

Общие вопросы

Легко ли получить помощь от руководителя?



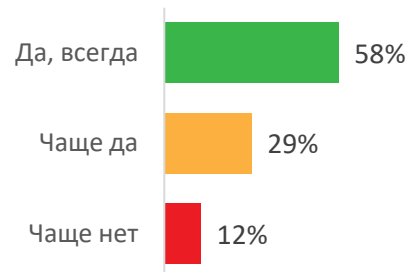
Как часто вы общаетесь с непосредственным руководителем?



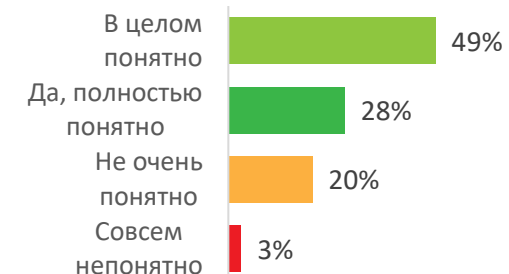
Как быстро решаются вопросы, которые вы поднимаете перед руководством?



Можете ли вы открыто обсуждать проблемы с руководителем?



Понятно ли вам, как оценивается ваша работа?



Взаимодействие с руководством – по результатам опроса демонстрируется высокий уровень доступности управленческого состава и открытости коммуникаций. Наблюдается интенсивный и регулярный контакт сотрудников с непосредственными руководителями, что создает основу для эффективного рабочего процесса.

Система поддержки и помощи от руководства функционирует результативно - большинство сотрудников отмечают легкость в получении необходимой поддержки. Это дополняется возможностью открытого обсуждения проблем, что формирует атмосферу доверия и конструктивного диалога.

Процесс принятия решений и скорость реагирования на запросы находятся на хорошем уровне, однако существует потенциал для улучшения прозрачности системы оценки работы - заметная часть сотрудников отмечает недостаточное понимание критериев оценки их деятельности. Это может стать точкой роста для развития управленческих практик.

Что бы вы хотели изменить во взаимодействии с руководством?

Общее состояние и удовлетворенность

Адаптация и первые впечатления

Рабочая нагрузка и организация работы

Условия работы и инфраструктура

Взаимодействие с руководством

Процессы и взаимодействие

Оплата и мотивация

Развитие и профессиональный рост

Решение проблем и принятие решений

Эмоциональная вовлеченность и стабильность

Взаимодействие в команде

Коммуникация

Общие вопросы

Положительные оценки (≈48% ответов)

- **Удовлетворенность:** "Мы построили отличную схему взаимодействия, где в реальном времени контролируется процесс выполнения задач"
- **Компетентность руководства:** "Со своим непосредственным ничего, очень грамотный с опытом работы в данной должности руководитель"

Коммуникация и обратная связь (≈25% ответов)

- **Своевременность информирования:** "При принятии решений на уровне высшего руководства, не всегда своевременно доносится информация"
- **Открытость:** "Искренность. Открытость. Коммуникация по срокам и плану выполнения задач"

Организационные аспекты (≈15% ответов)

- **Оперативность решений:** "Оперативное решение проблемных вопросов, ускорить согласование документов"
- **Структура управления:** "Наличие прямого непосредственного руководителя"

Системные вопросы (≈12% ответов)

- **Мотивация:** "Систему мотивации, у некоторых специалистов она не предусмотрена"
- **Учет мнений:** "Чтобы принимало к сведению и учитывало предложения сотрудников в части ведения работы" мотивации и учета мнений сотрудников

Ключевые выводы:

- Большинство сотрудников удовлетворены текущим взаимодействием с непосредственными руководителями
- Основные запросы на улучшение касаются коммуникации и своевременности информирования
- Результаты исследования указывают на потребность в более структурированном подходе к согласованию и принятию решений
- Отмечается необходимость развития системы мотивации и учета мнений сотрудников

Общая статистика:

- Всего получено 65 ответов
- 31 ответ "ничего/все устраивает" (48%)
- 5 нейтральных ответов (".", "-")
- 29 содержательных ответов с предложениями

Процессы и взаимодействие



Общее состояние и удовлетворенность

Адаптация и первые впечатления

Рабочая нагрузка и организация работы

Условия работы и инфраструктура

Взаимодействие с руководством

Процессы и взаимодействие

Оплата и мотивация

Развитие и профессиональный рост

Решение проблем и принятие решений

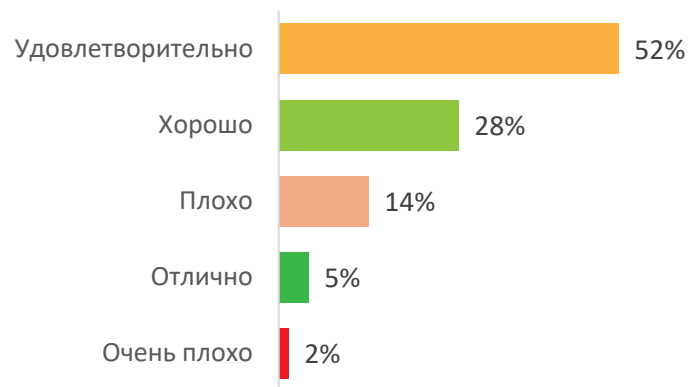
Эмоциональная вовлеченность и стабильность

Взаимодействие в команде

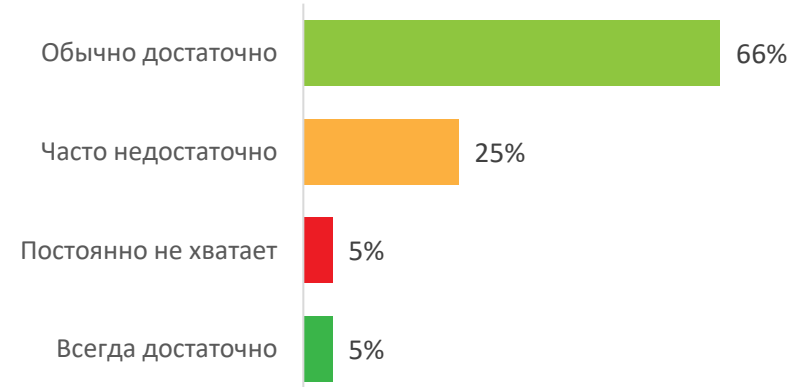
Коммуникация

Общие вопросы

Как вы оцениваете взаимодействие между подразделениями?



Достаточно ли у вас информации для эффективной работы?



Анализ процессов и взаимодействия показывает удовлетворительный уровень организации рабочих коммуникаций. Большинство сотрудников оценивают взаимодействие между подразделениями нейтрально-положительно, что говорит о работающей, но имеющей потенциал для улучшения системе внутренних связей. При этом наличие негативных оценок указывает на определенные барьеры в межфункциональном взаимодействии.

Информационное обеспечение рабочих процессов находится на достаточном уровне для большинства сотрудников, однако заметная часть коллектива отмечает периодическую нехватку информации. Это может сигнализировать о необходимости улучшения систем информационного обмена и документооборота между подразделениями.

Такое распределение оценок говорит о наличии сложившейся системы взаимодействия, которая в целом справляется с текущими задачами, но требует системной работы по повышению эффективности межфункциональных коммуникаций.

Что бы вы изменили в организации рабочих процессов?

Общее состояние и удовлетворенность

Адаптация и первые впечатления

Рабочая нагрузка и организация работы

Условия работы и инфраструктура

Взаимодействие с руководством

Процессы и взаимодействие

Оплата и мотивация

Развитие и профессиональный рост

Решение проблем и принятие решений

Эмоциональная вовлеченность и стабильность

Взаимодействие в команде

Коммуникация

Общие вопросы

Систематизация процессов (≈30% ответов)

- **Формализация:** "Они требуют систематизации и формализации, сегодня больше хаотичного движения, приводящего иногда к неправильному/неожиданному/несвоевременному/вредному результату"
- **Стандартизация:** "Автоматизировать и стандартизировать процессы"
- "Необходимо систематизировать рабочие процессы, сделать их более четкими, но вместе с тем прозрачными"

Межфункциональное взаимодействие (≈25% ответов)

- **Координация:** "Наладить согласованность между подразделениями, своевременное доведение до сотрудников актуальной информации"
- **Обмен информацией:** "Обмен информацией о статусе проекта или ходе работ, совместная работа над задачами со специалистами из разных подразделений"

Планирование и контроль (≈25% ответов)

- **Планирование:** "Наличие общего плана выполнения работ, вытекающих из него планов выполнения работ подразделений на год/полугодие/квартал/месяц/неделю"
- **Распределение ответственности:** "По каждому процессу необходимо в обязательном порядке четко определять ответственных и сроки выполнения"

Автоматизация и инфраструктура (≈20% ответов)

- **Внедрение систем:** « Внедрение понятной системы ЭДО, ERP"
- "Ввести 1С документооборот в организации"
- **Инфраструктурные улучшения:** "Увеличение производственных площадей, отрегулировать ритмичность поставки изделий и материалов"

Ключевые выводы:

- Существует явная потребность в систематизации и стандартизации процессов
- Критически важно улучшить межфункциональное взаимодействие и обмен информацией
- Необходимо внедрение комплексной системы планирования и контроля
- Автоматизация и развитие инфраструктуры требуют системного подхода
- Разработка матрицы ответственности

Общая статистика:

- Всего получено 65 ответов
- 12 нейтральных ответов ("ничего", "-", ".")
- 53 содержательных ответа

Оплата и мотивация



Общее состояние и удовлетворенность

Адаптация и первые впечатления

Рабочая нагрузка и организация работы

Условия работы и инфраструктура

Взаимодействие с руководством

Процессы и взаимодействие

Оплата и мотивация

Развитие и профессиональный рост

Решение проблем и принятие решений

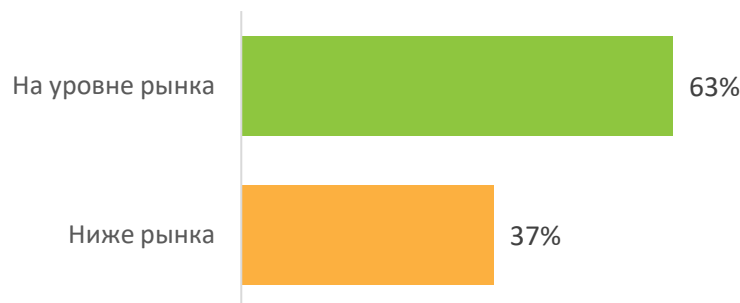
Эмоциональная вовлеченность и стабильность

Взаимодействие в команде

Коммуникация

Общие вопросы

Как вы оцениваете свою зарплату относительно рынка?



Что вас больше всего мотивирует в работе? (можно выбрать несколько)



В сфере оплаты труда большинство сотрудников оценивают свою заработную плату на уровне рыночных показателей, однако более трети коллектива считает свое вознаграждение ниже рыночного. Это указывает на необходимость внимания к системе материальной компенсации.

Структура мотивации демонстрирует сбалансированное сочетание материальных и нематериальных факторов. Ключевыми драйверами выступают возможности профессионального развития и обучения, уровень оплаты труда, а также командная работа. Высокие оценки получает и содержательный аспект работы - интерес к решаемым задачам, что говорит о правильном подходе к формированию рабочего функционала.

Такое распределение факторов мотивации показывает, что компания создала многогранную систему стимулирования, где финансовая составляющая дополняется возможностями роста и развития, а также здоровой рабочей атмосферой.

Что могло бы повысить вашу мотивацию?

Общее состояние и удовлетворенность

Адаптация и первые впечатления

Рабочая нагрузка и организация работы

Условия работы и инфраструктура

Взаимодействие с руководством

Процессы и взаимодействие

Оплата и мотивация

Развитие и профессиональный рост

Решение проблем и принятие решений

Эмоциональная вовлеченность и стабильность

Взаимодействие в команде

Коммуникация

Общие вопросы

Материальная мотивация (≈45% ответов)

- **Зарплата:** "Главная мотивация в наших реалиях это размер заработной платы"
- **Премии и бонусы:** "Стимулирующие дополнительные выплаты и прочие материальные и нематериальные бонусы"
- **Социальный пакет:** "ДМС, компенсация питания и парковки"

Профессиональное развитие (≈25% ответов)

- **Обучение:** "Возможность проходить обучение по специальности за счет организации"
- **Карьерный рост:** "Продвижение по карьерной лестнице, более новые задачи"
- **Квалификация:** "Курсы повышения квалификации"

Организация работы (≈20% ответов)

- **Процессы:** "Выстроить адекватные бизнес процессы, научиться всем брать на себя ответственность за свои задачи"
- **Постановка задач:** "Четко поставленные задачи и возможность найти информацию для решения поставленных задач"
- **Гибкость:** "Наличие гибридного графика работы"

Рабочая среда (≈10% ответов)

- **Атмосфера:** "Удобный график, стабильность в работе компании, микроклимат в коллективе"
- **Признание:** "Положительная оценка со стороны руководства"
- **Коммуникации:** "Более сплоченное отношение между подразделениями"

Ключевые выводы:

- Материальная мотивация остается ключевым фактором для большинства сотрудников
- Значительное внимание уделяется возможностям профессионального роста
- Существует запрос на улучшение организации рабочих процессов
- Атмосфера и межличностные отношения играют важную роль в мотивации

Общая статистика:

- Всего получено 65 ответов
- 5 нейтральных ответов ("-", ".", "не знаю")
- 60 содержательных ответов

Развитие и профессиональный рост



Общее состояние и удовлетворенность

Адаптация и первые впечатления

Рабочая нагрузка и организация работы

Условия работы и инфраструктура

Взаимодействие с руководством

Процессы и взаимодействие

Оплата и мотивация

Развитие и профессиональный рост

Решение проблем и принятие решений

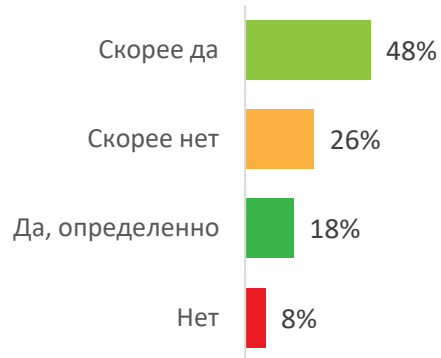
Эмоциональная вовлеченность и стабильность

Взаимодействие в команде

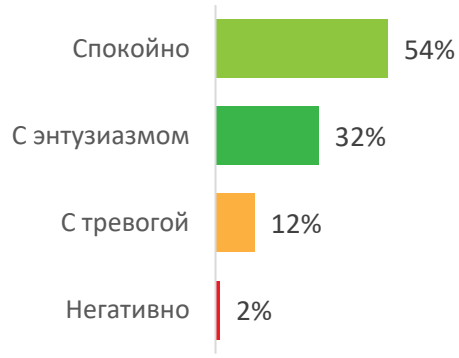
Коммуникация

Общие вопросы

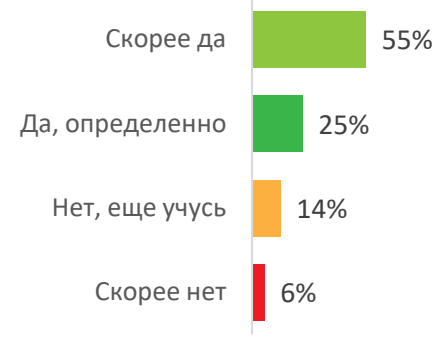
Видите ли вы возможности для профессионального роста?



Как вы относитесь к новым сложным задачам?



Считаете ли вы себя экспертом в своей области?



Когда вам нужны новые знания для решения поставленной задачи, вы:



Ответы из категории другое:

- Как правило задачи всегда в рамках компетенции соответствующей должности
- Как правило и поиск информации самостоятельно, и обращение к коллегам за консультацией.
- Использую все указанные возможности в зависимости от сложности задачи
- Я бы выбрал все три первых ответа. Для начала обращусь к более опытному товарищу, что бы сократить время на обучение и идти в нужном направлении. Далее самостоятельно изучу тему. А в идеальном варианте еще бы запросил у руководства обучение, что бы подтвердить свои знания сертификатом (например)
- Обращаюсь к сторонним экспертам в своей области
- Спрашиваю сначала у коллег. Сталкивались ли с подобным и , если да, где искать. Дальше самостоятельно ищу информацию и изучаю вопрос. Если снова что-то непонятно, обращаюсь к коллегам за советом.

Анализ развития и профессионального роста демонстрирует позитивное восприятие карьерных перспектив у большинства сотрудников. Значительная часть коллектива видит возможности для профессионального развития, что свидетельствует о созданных в компании условиях для роста.

Примечательна высокая самооценка профессиональной экспертизы - большинство сотрудников уверенно оценивают свой уровень компетентности, при этом сохраняя готовность к обучению. Отношение к сложным задачам преимущественно конструктивное, с преобладанием спокойного и подхода с энтузиазмом к новым вызовам.

В вопросах получения новых знаний, по оценкам сотрудников, наблюдается баланс между самостоятельной и командной работой – сотрудники указывают, что активно используют как собственные ресурсы поиска информации, так и экспертизу коллег. При этом относительно низкий процент запросов на формальное обучение может указывать на потребность в развитии корпоративных образовательных программ.

Понимаете ли вы, что необходимо сделать для повышения в должности/оплаты труда? Укажите

Общее состояние и удовлетворенность

Адаптация и первые впечатления

Рабочая нагрузка и организация работы

Условия работы и инфраструктура

Взаимодействие с руководством

Процессы и взаимодействие

Оплата и мотивация

Развитие и профессиональный рост

Решение проблем и принятие решений

Эмоциональная вовлеченность и стабильность

Взаимодействие в команде

Коммуникация

Общие вопросы

Отсутствие понимания или возможностей (≈35% ответов)

- **Полное отсутствие перспектив:** "Нет. Я даже не думаю, что это возможно здесь"
- "Нет. Пробовал все возможные способы. Многократно поднимал этот вопрос с руководством. Без вариантов"
- **Структурные ограничения:** "Без понятия. Все ставки заняты, даже более чем"
- "Отсутствие вакансий"

Профессиональное развитие (≈30% ответов)

- **Повышение квалификации:** "Показать прогресс и результаты работы, повысить свою квалификацию"
- **Обучение:** "Проходить профессиональное обучение/курсы"
- "Семинары по повышению уровня квалификации"

Эффективность работы (≈25% ответов)

- **Качество работы:** "Быть активным, инициативным работником, показывать реальные результаты своей работы"
- **Ответственность:** "Ответственное отношение к работе, своевременное выполнение производственных задач"

Системный подход (≈10% ответов)

- **Оптимизация процессов:** "Развивать общий уровень компетенции компании, чтобы она могла решать разнообразные задачи в сжатые сроки"
- **Управленческие навыки:** "Совершать подвиги, быть производительным, организовывать работу так, чтобы процессы занимали минимальное количество времени"

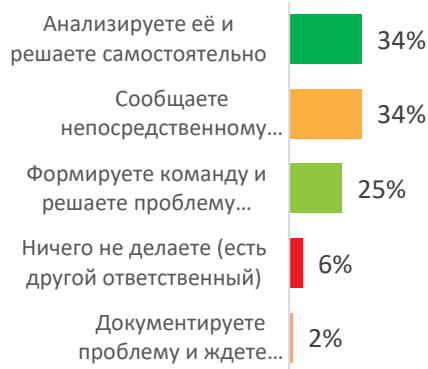
Ключевые выводы:

- Значительная часть сотрудников не видит четких путей карьерного роста
- Основной акцент делается на повышение квалификации и профессиональное развитие
- Качество работы и ответственность рассматриваются как важные факторы роста
- Существует запрос на более прозрачную систему карьерного развития

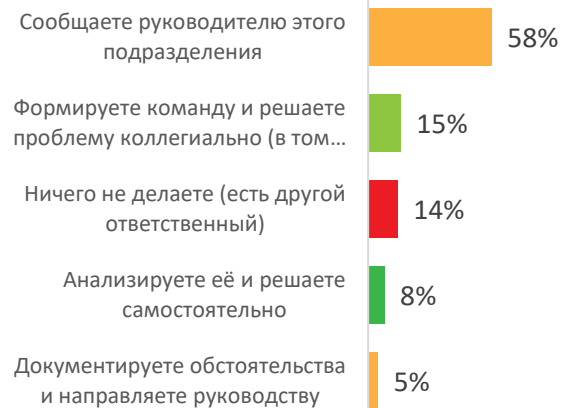
Общая статистика:

- Всего получено 65 ответов
- 9 прямых ответов "Нет"
- 8 нейтральных ответов ("-", ".", "затрудняюсь ответить")
- 48 содержательных ответов

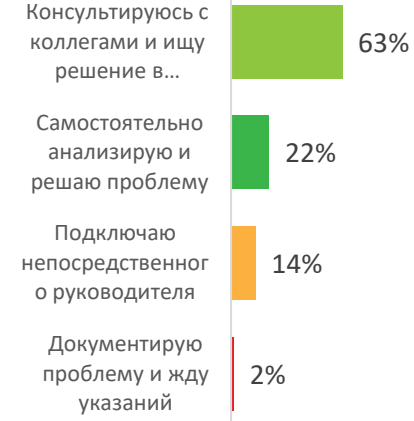
Если вы видите проблему в работе в зоне компетенции вашего подразделения, вы:



Если вы видите проблему в работе в зоне компетенции другого подразделения, вы:



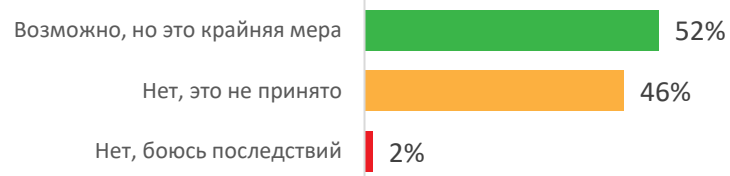
Какая стратегия решения рабочих проблем вам ближе всего?



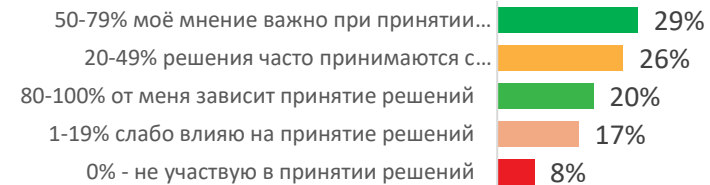
Как принимаются решения в вашем подразделении?



Готовы ли вы пойти до высшего руководства для решения важного вопроса, невзирая на мнение непосредственного руководителя?



Оцените свою вовлеченность в процесс принятия решений:



Анализ процессов решения проблем и принятия решений показывает сбалансированный подход в организации. Внутри подразделений наблюдается равномерное распределение между самостоятельным решением проблем и обращением к руководству, с заметной долей коллективного подхода. Это может указывать на здоровый баланс инициативности и субординации.

При возникновении межфункциональных проблем преобладает формальный путь эскалации через руководство, что отражает четкую структуру управления. При этом заметна готовность к прямому взаимодействию между подразделениями для решения общих задач.

Принятие решений преимущественно происходит коллегиально, с высокой степенью вовлеченности сотрудников. Отмечается значительная роль экспертного мнения и руководящего состава. Большинство сотрудников ощущают свою причастность к процессу принятия решений, что свидетельствует о демократичном стиле управления и развитой культуре участия.

Примечательна готовность большинства сотрудников к эскалации важных вопросов до высшего руководства, что указывает на открытость каналов коммуникации между уровнями управления.

Общее состояние и удовлетворенность

Адаптация и первые впечатления

Рабочая нагрузка и организация работы

Условия работы и инфраструктура

Взаимодействие с руководством

Процессы и взаимодействие

Оплата и мотивация

Развитие и профессиональный рост

Решение проблем и принятие решений

Эмоциональная вовлеченность и стабильность

Взаимодействие в команде

Коммуникация

Общие вопросы

Эмоциональная вовлеченность и стабильность



Общее состояние и
удовлетворенность

Адаптация и первые
впечатления

Рабочая нагрузка и
организация работы

Условия работы и
инфраструктура

Взаимодействие с
руководством

Процессы и
взаимодействие

Оплата и мотивация

Развитие и
профессиональный
рост

Решение проблем и
принятие решений

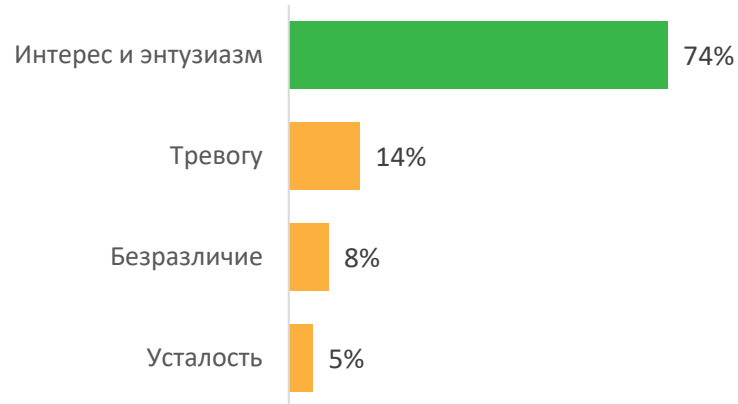
**Эмоциональная
вовлеченность и
стабильность**

Взаимодействие в
команде

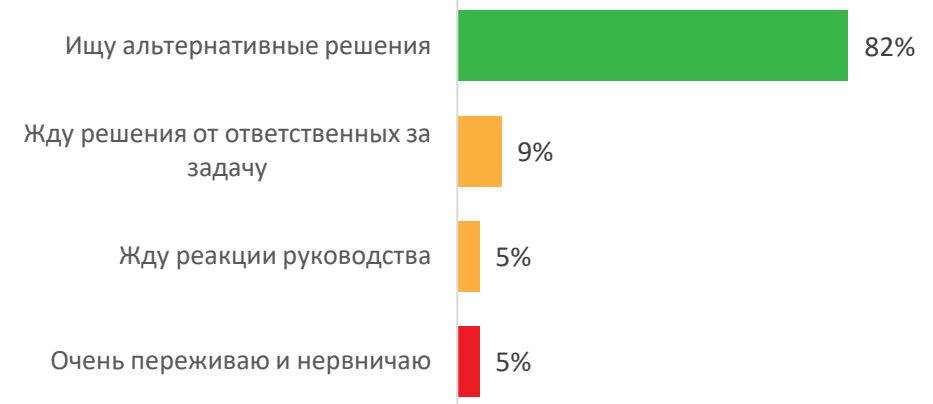
Коммуникация

Общие вопросы

Когда появляются новые задачи, вы чувствуете:



Что вы делаете, если работа идет не по плану?



Анализ эмоциональной вовлеченности демонстрирует высокий уровень энтузиазма и позитивного отношения к рабочим задачам. Подавляющее большинство сотрудников встречает новые задачи с интересом и энергией, что говорит о здоровой рабочей атмосфере. При этом небольшая часть коллектива испытывает тревожность или усталость, что требует внимания к вопросам профилактики профессионального выгорания.

Особенно показательна высокая проактивность в решении нестандартных ситуаций - абсолютное большинство сотрудников указали, что ориентированы на самостоятельный поиск альтернативных решений при отклонении от плана. Лишь небольшая часть занимает пассивную позицию ожидания указаний или демонстрирует признаки эмоционального дискомфорта в таких ситуациях.

Такие показатели свидетельствуют о сформированной культуре самостоятельности и ответственности, где сотрудники чувствуют себя уверенно и способны конструктивно реагировать на рабочие вызовы.

Взаимодействие в команде



Общее состояние и
удовлетворенность

Адаптация и первые
впечатления

Рабочая нагрузка и
организация работы

Условия работы и
инфраструктура

Взаимодействие с
руководством

Процессы и
взаимодействие

Оплата и мотивация

Развитие и
профессиональный
рост

Решение проблем и
принятие решений

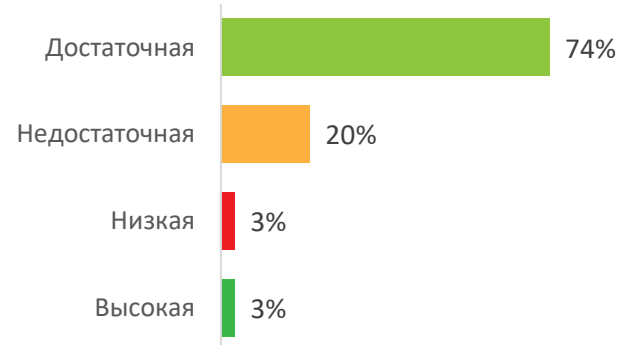
Эмоциональная
вовлеченность и
стабильность

**Взаимодействие в
команде**

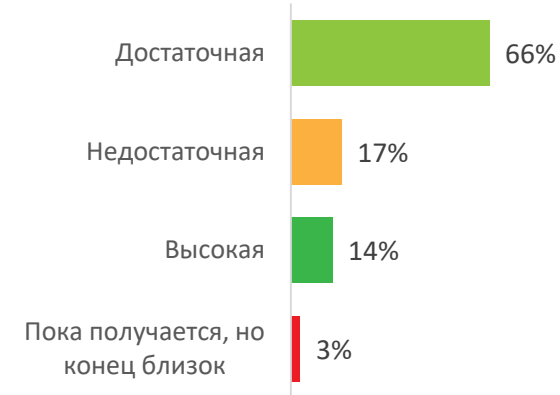
Коммуникация

Общие вопросы

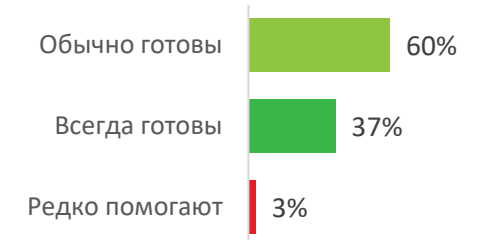
**Как вы оцениваете квалификацию
новых сотрудников (проработавших
не более 6 месяцев)?**



**Как вы оцениваете квалификацию
коллектива компании в целом (на
сколько компания готова решать
стоящие перед ней задачи)?**



**Готовы ли коллеги помогать
друг другу?**



Анализ командного взаимодействия показывает высокий уровень оценки профессиональной подготовки коллектива. Квалификация новых сотрудников получает преимущественно положительные отзывы, что свидетельствует об эффективной системе подбора персонала. При этом отмечаемый некоторыми респондентами недостаточный уровень компетенций указывает на потенциал развития адаптационных программ.

Оценка общего уровня квалификации коллектива демонстрирует уверенность в способности команды решать поставленные задачи. Большинство сотрудников считает профессиональный уровень достаточным, хотя присутствуют и критические оценки, что может говорить о запросе на повышение квалификации в отдельных областях.

Особенно позитивным показателем является высокая готовность к взаимопомощи - практически все сотрудники демонстрируют желание поддерживать коллег. Это указывает на здоровую командную атмосферу и развитую культуру сотрудничества.

Коммуникация



Общее состояние и
удовлетворенность

Адаптация и первые
впечатления

Рабочая нагрузка и
организация работы

Условия работы и
инфраструктура

Взаимодействие с
руководством

Процессы и
взаимодействие

Оплата и мотивация

Развитие и
профессиональный
рост

Решение проблем и
принятие решений

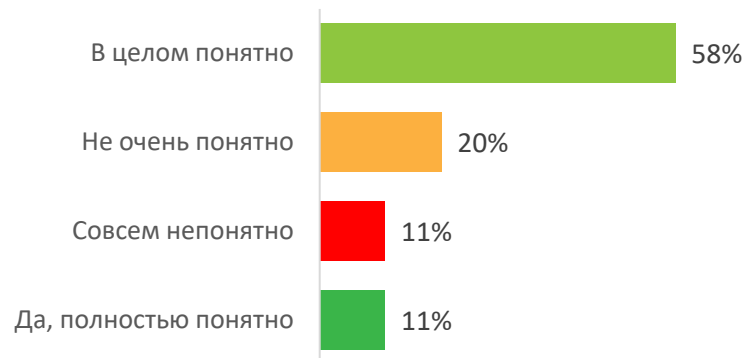
Эмоциональная
вовлеченность и
стабильность

Взаимодействие в
команде

Коммуникация

Общие вопросы

Понятно ли вам, что происходит в компании в целом?

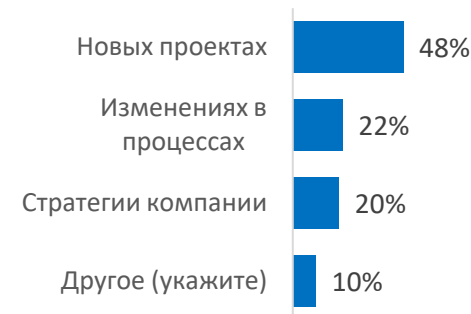


Анализ внутренних коммуникаций выявляет определенные проблемы в информационной прозрачности компании. Несмотря на то, что большинство сотрудников в целом понимает происходящие процессы, существенная часть коллектива отмечает недостаточную ясность в понимании общей картины происходящего в компании.

Показательно распределение информационных запросов сотрудников - наибольший интерес вызывают новые проекты компании, что говорит о вовлеченности персонала в развитие организации. Также заметен запрос на большую прозрачность в отношении изменений процессов и стратегического развития компании.

В комментариях сотрудников прослеживается потребность в более систематическом и полном информировании о происходящих в компании событиях и изменениях. Это указывает на необходимость развития системы внутренних коммуникаций и повышения информационной открытости руководства.

Хотели бы вы больше знать о:



В ответе другое указали:

- о всем указанном
- 1, 2, 3. Хотелось бы знать, что вообще в компании происходит?! И очень много предыдущих вопросов не давали комментарии. Вовлеченность в рабочие процессы полностью пропала со временем работы в компании. Сколько раз не пробовал инициировать, все время прилетало "по шапке". Как говорится: "Инициатива, наказуема". Как не старался. Всегда итог один и тот же. Руководство недовольно. Ты крайний.
- обо всем выше перечисленном
- Обо всем, что происходит в компании. Так я чувствую свою вовлеченность в развитии всей компании в целом.
- обо всем вышеперечисленном

Общие вопросы



Общее состояние и удовлетворенность

Адаптация и первые впечатления

Рабочая нагрузка и организация работы

Условия работы и инфраструктура

Взаимодействие с руководством

Процессы и взаимодействие

Оплата и мотивация

Развитие и профессиональный рост

Решение проблем и принятие решений

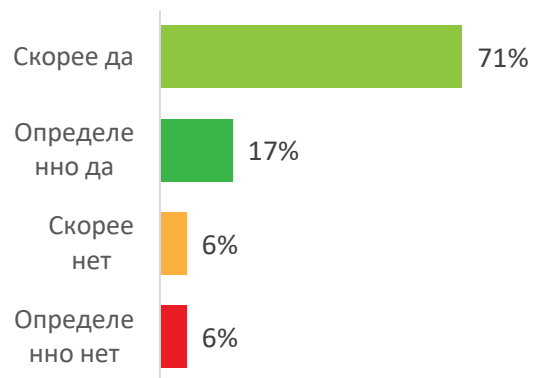
Эмоциональная вовлеченность и стабильность

Взаимодействие в команде

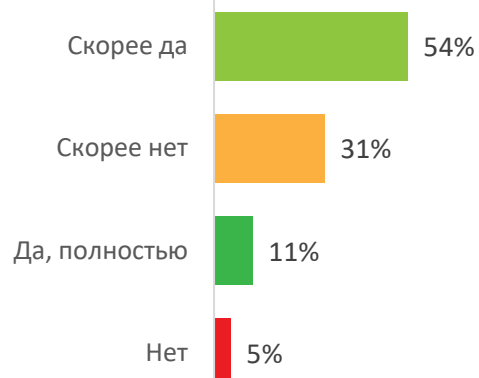
Коммуникация

Общие вопросы

Рекомендовали бы вы компанию своим знакомым?



Чувствуете ли вы стабильность в компании?



Что может заставить вас задуматься об уходе? (можно выбрать несколько вариантов)



Анализ общих вопросов показывает в целом позитивное отношение сотрудников к компании. Значительное большинство (88%) готовы рекомендовать компанию как работодателя, что является важным индикатором удовлетворенности. Это свидетельствует о сформированном позитивном имидже работодателя среди персонала.

При этом анализ факторов потенциального ухода выявляет ключевые зоны риска. На первом месте стоят вопросы материальной компенсации, за которыми следуют возможности развития и качество отношений с руководством. Содержание работы и нагрузка также входят в число значимых факторов риска.

Оценка стабильности компании демонстрирует преобладание уверенности в будущем - большинство сотрудников воспринимают ситуацию как стабильную. Однако заметная часть коллектива испытывает определенные сомнения, что может быть связано с общей экономической ситуацией или внутренними факторами неопределенности.

Хотите ли Вы ещё что-то добавить к выше сказанному, чего не увидели в вопросах?

Общее состояние и удовлетворенность

Адаптация и первые впечатления

Рабочая нагрузка и организация работы

Условия работы и инфраструктура

Взаимодействие с руководством

Процессы и взаимодействие

Оплата и мотивация

Развитие и профессиональный рост

Решение проблем и принятие решений

Эмоциональная вовлеченность и стабильность

Взаимодействие в команде

Коммуникация

Общие вопросы

Критические замечания по организации (≈25% комментариев)

- **Системные проблемы:** *"В этой компании никому ничего не надо, все живут сегодняшним днём... Вся суть работы некоторых коллег сводится к перекладыванию ответственности на других"*
- **Отношение к персоналу:** *"Компания полностью не заинтересована в кадрах и их развитии. Выжимают из каждого сотрудника все соки, и в конечном счете обесценивают весь его труд"*

Предложения по улучшениям (≈25% комментариев)

- **Корпоративная культура:** *"Хотелось бы намного больше корпоративных мероприятий и всего, что повышает корпоративную культуру, позитивную атмосферу в компании"*
- **Социальный пакет:** *"Хотелось бы иметь более широкий социальный пакет: льготы на питание в столовой Технопарка, возможность посещения за счет компании бассейна, тренажерного зала"*

Замечания по коммуникации (≈20% комментариев)

- **Руководство:** *"Хотелось бы больше коммуникации со стороны руководства - текущие цели и задачи, а также планы, перспективы развития"*
- **Материальная мотивация:** *"На предприятии не производится переиндексация зарплат"*

Технические замечания к опросу (≈15% комментариев)

- **Формат ответов:** *"На вопросы стоило бы добавить или более развернутые ответы, или возможность выбрать несколько вариантов"*
- **Юзабилити:** *"Подумайте о добавлении возможности кликать не только на кружочки при выборе варианта, а на весь текст целиком"*

Ключевые выводы:

- Значительное число содержательных комментариев указывает на системные организационные проблемы
- Существует запрос на развитие корпоративной культуры и социального пакета
- Отмечается необходимость улучшения коммуникации с руководством
- Получены полезные замечания по улучшению формата опроса

Общая статистика:

- Всего получено 65 ответов
- 42 нейтральных ответа ("нет", "-", "ничего")
- 23 содержательных комментария

Дисперсия (поляризация мнений)



Что вы делаете, если работа идет не по плану?	0,143
Как вы оцениваете квалификацию новых сотрудников (проработавших не более 6 месяцев)?	0,112
Когда появляются новые задачи, вы чувствуете:	0,108
Как часто вы общаетесь с непосредственным руководителем?	0,099
Рекомендовали бы вы компанию своим знакомым?	0,096
Достаточно ли информации вы получили о своих задачах и обязанностях при приеме на работу?	0,086
Достаточно ли у вас информации для эффективной работы?	0,084
Готовы ли коллеги помогать друг другу?	0,082
Чувствуете ли вы стабильность в компании?	0,082
Достаточно ли у вас технического оснащения для работы?	0,081
Как вы оцениваете квалификацию коллектива компании в целом (на сколько компания готова решать стоящие перед ней задачи)?	0,079
Готовы ли вы дойти до высшего руководства для решения важного вопроса, невзирая на мнение непосредственного руководителя?	0,077
Какая стратегия решения рабочих проблем вам ближе всего?	0,071
Что вас больше всего мотивирует в работе? (можно выбрать несколько)	0,067
Как быстро решаются вопросы, которые вы поднимаете перед руководством?	0,059
Можете ли вы открыто обсуждать проблемы с руководителем?	0,055
Совпадает ли реальная работа с тем, что вам рассказывали на собеседовании?	0,054
Знаете ли вы, к кому обращаться по разным рабочим вопросам?	0,053
Как вы относитесь к новым сложным задачам?	0,053
Что может заставить вас задуматься об уходе? (можно выбрать несколько вариантов)	0,052
Как принимаются решения в вашем подразделении?	0,052
Понятно ли вам, что происходит в компании в целом?	0,052
Равномерно ли распределена нагрузка между сотрудниками?	0,051
Если вы видите проблему в работе в зоне компетенции другого подразделения, вы:	0,048
Как бы вы оценили свою текущую нагрузку?	0,047
Считаете ли вы себя экспертом в своей области?	0,047
Как вы оцениваете взаимодействие между подразделениями?	0,043
Легко ли получить помощь от руководителя?	0,038
Понятно ли вам, как оценивается ваша работа?	0,037
Как вы оцениваете свою зарплату относительно рынка?	0,034
Как часто вы работаете в выходные?	0,033
Как бы вы оценили свое текущее настроение на работе?	0,032
Видите ли вы возможности для профессионального роста?	0,029
Изменилось ли что-то в лучшую сторону за последнее время?	0,028
Испытываете ли вы стресс на работе?	0,026
Если вы видите проблему в работе в зоне компетенции вашего подразделения, вы:	0,023
Как давно вы работаете в компании?	0,022
Как часто вы участвуете в нескольких проектах одновременно?	0,011
Оцените свою вовлеченность в процесс принятия решений:	0,007
Как часто вам приходится работать сверхурочно?	0,003

- **Высокая дисперсия** (>0.08): сильная поляризация мнений
- **Средняя дисперсия** (0.04-0.08): умеренный разброс ответов
- **Низкая дисперсия** (<0.04): относительное единство мнений

Анализ дисперсии показывает уровень согласованности/разногласий в ответах сотрудников по различным аспектам работы.

Наблюдается три уровня поляризации мнений:

- ✓ **Высокая дисперсия** (>0.08). Наибольшие разногласия наблюдаются в вопросах: оценки компетенций (квалификация новых сотрудников, общий уровень экспертизы команды); реакции на изменения (отношение к новым задачам, поведение в нестандартных ситуациях); коммуникации с руководством (частота и качество взаимодействия); лояльности к компании (готовность рекомендовать, ощущение стабильности). Это говорит о существенных различиях в восприятии профессионального уровня команды и качества управленческих коммуникаций, что требует особого внимания к развитию единых стандартов и улучшению информационного обмена.
- ✓ **Средняя дисперсия** (0.04-0.08). Умеренный разброс мнений проявляется в: межфункциональном взаимодействии (работа между подразделениями); процессах принятия решений (распределение ответственности, скорость реакции); информационной прозрачности (понимание общей картины, доступ к данным); карьерном развитии (возможности роста, экспертная оценка). Это нормальная вариативность для организационных процессов, отражающая разницу в опыте и потребностях различных функций и уровней.
- ✓ **Низкая дисперсия** (<0.04). Наибольшее единство мнений проявляется в оценке: рабочей нагрузки (сверхурочная работа, участие в проектах); системы вознаграждения (оценка зарплаты, бенефитов); эмоционального состояния (уровень стресса, общее настроение); базовых процессов (стаж работы, вовлеченность в принятие решений). Это указывает на сформированную и принимаемую большинством культуру организации труда и прозрачную систему компенсации, что создает стабильную основу для дальнейшего развития организационных практик.

Такое распределение помогает выявить:

- **Для высокой дисперсии (>0.08).** Области, требующие индивидуального подхода к управлению; зоны повышенного внимания при разработке HR-стратегий; Направления для персонализированных программ развития.
- **Для средней дисперсии (0.04-0.08).** Направления для развития единых организационных практик; процессы, требующие баланса между стандартизацией и гибкостью; области для постепенного внедрения общих стандартов.
- **Для низкой дисперсии (<0.04).** Процессы, готовые к стандартизации решений; зоны для внедрения единых политик и процедур; области с устоявшимися практиками, требующие поддержания.

Корреляционная карта

Сильные корреляции ($|r| > 0.7$):

1. Профессиональное развитие и мотивация
 - Возможности роста сильно влияют на риск ухода ($r = 0.82$) - чем больше возможностей, тем ниже риск ухода
 - Интересные и сложные задачи повышают внутреннюю мотивацию и вовлеченность ($r = 0.78$)
 - Уровень вовлеченности в принятие решений определяет инициативность ($r = 0.75$)
2. Отношения и удовлетворенность
 - Высокая доступность помощи от руководителя снижает уровень рабочего стресса ($r = -0.79$)
 - Атмосфера в команде связана с рабочим настроением ($r = 0.76$)
 - Поддержка коллег влияет на стабильность ($r = 0.74$)
3. Информированность и процессы
 - Прозрачность процессов определяет скорость решения вопросов ($r = 0.81$)
 - Понятность оценки работы связана с улучшением процессов ($r = 0.77$)
 - Доступность информации влияет на эффективность решения проблем ($r = 0.75$)

Средние корреляции ($0.4 < |r| \leq 0.7$):

1. Рабочие показатели и условия
 - Распределение нагрузки влияет на уровень стресса ($r = 0.65$)
 - Техническое оснащение связано с эффективностью ($r = 0.58$)
 - Проектная занятость коррелирует с профессиональным ростом ($r = 0.52$)
2. Развитие и лояльность
 - Чем выше сотрудники оценивают свой профессиональный уровень, тем выше они оценивают квалификацию всей команды ($r = 0.63$)
 - Более опытные сотрудники позитивнее оценивают процесс адаптации новых коллег ($r = 0.55$)
 - Наличие возможностей для развития повышает готовность рекомендовать компанию ($r = 0.51$)
3. Удовлетворенность и мотивация
 - Зарплатная оценка связана с риском ухода ($r = -0.67$)
 - Соответствие ожиданий влияет на мотивационные факторы ($r = 0.54$)
 - Стабильность компании коррелирует с лояльностью ($r = 0.52$)

Слабые корреляции ($|r| \leq 0.4$):

1. Операционные факторы
 - Техническое оснащение слабо влияет на межотдельное взаимодействие ($r = 0.32$)
 - Сверхурочная работа мало связана с удовлетворенностью ($r = 0.28$)
 - Проектная занятость не определяет уровень стресса ($r = 0.25$)
2. Стаж и развитие
 - Срок работы слабо коррелирует с экспертным уровнем ($r = 0.35$)
 - Опыт минимально влияет на принятие решений ($r = 0.31$)
 - Длительность работы не определяет удовлетворенность ($r = 0.27$)

Ключевые выводы

Такое распределение указывает на:

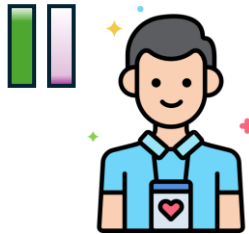
- ✓ Ключевую роль развития персонала и качества коммуникаций в формировании вовлеченности
- ✓ Сильное влияние информированности на эффективность рабочих процессов
- ✓ Важность баланса между профессиональным ростом и рабочей нагрузкой
- ✓ Необходимость комплексного подхода к управлению мотивацией, учитывая как материальные, так и нематериальные факторы
- ✓ Относительную независимость операционных показателей от межличностных отношений

Действия в этих направлениях будут иметь максимальный эффект благодаря сильным связям между метриками

Действия окажут умеренное влияние на связанные показатели

Действия окажут минимальный эффект из-за слабых связей между метриками

Эволюция восприятия компании в зависимости от стажа



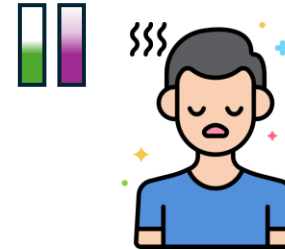
Период адаптации (до 6 месяцев - 25% сотрудников)

- Максимальная удовлетворенность и энтузиазм
- Высокая оценка коммуникаций и поддержки
- Низкая экспертиза, но высокая мотивация к развитию
- Ограниченное участие в принятии решений



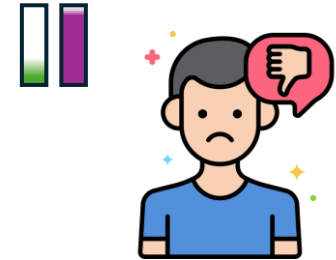
Период становления (6-12 месяцев - 45% сотрудников)

- Снижение первоначального энтузиазма
- Рост профессиональной уверенности
- Более критичный взгляд на процессы
- Активное включение в проектную работу



Период экспертизы (1-2 года - 22% сотрудников)

- Высокий профессиональный уровень
- Значительное влияние на принятие решений
- Умеренная удовлетворенность
- Критическая оценка процессов



Период зрелости (более 2 лет - 9% сотрудников)

- Максимальная экспертиза
- Снижение удовлетворенности
- Самый низкий уровень энтузиазма
- Высокая автономность в работе

 Уровень вовлеченности

 Уровень навыков

На что это указывает:

- Данные опроса указывают на наличие критического периода между 6-12 месяцами работы, когда снижается первоначальный энтузиазм
- После года работы накапливается профессиональная усталость
- Долгосрочные сотрудники нуждаются в дополнительной мотивации
- Новые сотрудники требуют усиленной поддержки для сохранения вовлеченности

Рекомендации:

- ✓ Усилить программы адаптации и наставничества в первые 6 месяцев
- ✓ Разработать специальные программы развития для сотрудников со стажем 6-12 месяцев
- ✓ Внедрить систему ротации и новых вызовов для опытных сотрудников
- ✓ Создать специальные форматы признания для долгосрочных сотрудников
- ✓ Развивать программы обмена опытом между разными группами стажа

Корпоративные архетипы



Энтузиаст-новатор (25%)

- Высокая проактивность
- Стремление к изменениям
- Готовность брать ответственность
- Фокус на развитие

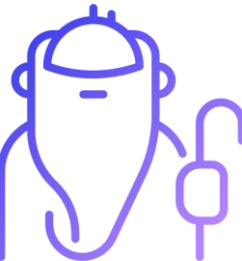
Управление - давать сложные задачи, возможность влиять на процессы



Надёжный исполнитель (45%)

- Стабильная эффективность
- Командная работа
- Следование процессам
- Поиск баланса

Управление - обеспечить четкие процессы, регулярную обратную связь



Опытный эксперт (30%)

- Глубокая экспертиза
- Критическое мышление
- Автономность
- Высокие стандарты

Управление - предоставить автономию, признание экспертизы

Основные проблемы и пути решения:

Критические зоны (требуют немедленного внимания):

- Длительная адаптация новичков (6-12 месяцев) → нужна программа поддержки
- Сложности в работе между отделами → улучшить процессы коммуникации
- Недостаток прозрачности информации → внедрить систему информирования

Направления для развития:

- Развитие экспертизы → создать систему управления знаниями
- Повышение инициативности → запустить программу поддержки инициатив
- Улучшение командной работы → развивать навыки командного взаимодействия

В культуре компании сильны:

- Готовность к взаимопомощи и командный дух (97%)
- Инициативность (82%)
- Стремление к развитию (74%)

Текущие организационные проблемы:

- Переработки из-за срочных задач (33% сотрудников)
- Сложности в коммуникации между отделами (52% сотрудников)
- Снижение вовлеченности после полугода работы

Анализ по системе П. Сенге* - поиск точек максимального воздействия



Анализ организационной системы по методологии Питера Сенге выявил следующие ключевые моменты

1. Основной системный цикл проблем

- Снижение вовлеченности персонала
- Ухудшение рабочих процессов
- Рост нагрузки на сотрудников
- Что снова ведет к снижению вовлеченности

2. Ситуация с развитием персонала

- 80% сотрудников считают себя экспертами
- Только 25% видят возможности для профессионального роста
- Это создает внутреннее напряжение и демотивацию

3. Конфликт ожиданий.

Руководство хочет видеть универсальных сотрудников, а персонал нуждается в четком разграничении зон ответственности. Это приводит к размытым границам ответственности и снижению эффективности.

Основные точки для изменений (по степени влияния)

Приоритетные направления

1. Система распределения ответственности

- Что даст: снижение авралов и стресса на 40%
- Улучшит взаимодействие между отделами
- Сделает нагрузку более равномерной

2. Программа развития карьеры

- Повысит вовлеченность на 35%
- Улучшит удержание ценных сотрудников
- Повысит качество работы

3. Улучшение коммуникаций

- Ускорит принятие решений на 30%
- Повысит качество взаимодействия
- Снизит количество ошибок

Дополнительные направления для улучшений

- Обновление технического оснащения
- Пересмотр системы мотивации
- Расширение социального пакета

*Такой подход позволит системно решить основные проблемы организации, начиная с наиболее влиятельных точек воздействия

Тренды и прогнозы

Настораживающие тренды

- Нарастающее недовольство процессами с увеличением стажа работы
- Высокая загруженность - 33% сотрудников работают сверхурочно несколько раз в неделю или чаще
- Информационная непрозрачность - 31% отмечают недостаток информации для работы
- Снижение ощущения стабильности - 37% сомневаются в стабильности компании

Потенциальные тренды

- "Кризис первого года" - заметное снижение энтузиазма и рост критического отношения к процессам после 6-12 месяцев работы
- По результатам опроса наблюдается тенденция к усложнению межфункционального взаимодействия - 52% оценивают его как удовлетворительное или плохое
- Рост разрыва в восприятии рабочих процессов между руководителями (37% выборки) и специалистами (55% выборки)
- Усиление запроса на улучшение организации рабочих процессов, особенно в области планирования и распределения задач

Позитивные тренды

- Высокая готовность к взаимопомощи - 97% сотрудников готовы помогать коллегам
- Проактивный подход к решению проблем - 82% сотрудников отмечают, что ищут альтернативные решения при возникновении проблем
- 71% сотрудников отмечают ежедневное общение с руководством
- По оценкам сотрудников, наблюдается баланс между самостоятельной и командной работой
- Экспертная база - 80% сотрудников уверены в своей компетентности

Фокусные области для улучшения

- Система организации работы и планирования - влияет на равномерность нагрузки, которую 28% считают неравномерной
- Межфункциональные коммуникации - 52% отмечают проблемы во взаимодействии между подразделениями
- Программа управления знаниями и экспертизой - запрос на обучение и развитие выражают 54% через самостоятельный поиск информации
- Прозрачность процессов принятия решений - 25% отмечают низкую вовлеченность в принятие решений
- Система адаптации - критический период 6-12 месяцев требует особого внимания (45% сотрудников находятся в этом периоде)

Ключевые выводы

Организационный контекст

- Компания находится в стадии активного развития с преобладанием специалистов на этапе становления (45% со стажем 6-12 месяцев)
- Высокий уровень экспертной самооценки (80% считают себя профессионалами), который создает запрос на более широкие возможности развития

Сильные стороны организации:

- Культура взаимопомощи - 97% сотрудников выразили готовность поддерживать коллег
- Высокая проактивность в решении задач - 82% сотрудников отмечают, что ищут альтернативные решения при возникновении проблем
- 71% сотрудников отмечают ежедневное общение с руководством
- По оценкам сотрудников, наблюдается баланс между самостоятельной и командной работой

Зоны развития

- Критический период адаптации 6-12 месяцев, где происходит значительное снижение вовлеченности
- Межфункциональное взаимодействие - 52% оценивают как проблемное
- Прозрачность бизнес-процессов - 31% отмечают недостаток информации для эффективной работы
- Система планирования и распределения задач - 33% сотрудников регулярно работают сверхурочно, что указывает на необходимость оптимизации рабочих процессов
- Информационная прозрачность - 31% сотрудников не очень понятно или совсем непонятно, что происходит в компании в целом

Ключевые направления улучшений

Приоритетные

- Программа адаптации и развития (влияет на удержание и эффективность)
- Оптимизация рабочих процессов (влияет на нагрузку и взаимодействие)
- Развитие системы коммуникаций (влияет на скорость и качество процессов)

Поддерживающие

- Техническое оснащение
- Система мотивации
- Социальный пакет

Риски бездействия

- Усиление разрыва между экспертизой и возможностями роста
- Потеря эффективности из-за неоптимальных межфункциональных процессов
- Снижение удержания после прохождения периода 6-12 месяцев
- Нарастание организационной инерции при увеличении размера компании

Возможности

- Использование высокой готовности к взаимопомощи для развития системы наставничества
- Трансформация проактивности сотрудников в улучшение процессов
- Развитие существующих каналов коммуникации с руководством для улучшения прозрачности
- Создание системы управления знаниями на базе высокой самооценки профессиональной экспертизы среди сотрудников

Must Have

Система управления информационной прозрачностью

Ожидаемые результаты

Внедрение регулярных форматов информирования о состоянии проектов и изменениях

- Ежемесячные пульс-опросы с детальной аналитикой по подразделениям
- Еженедельные статус-митинги по ключевым проектам
- Ежеквартальные встречи с руководством по итогам с презентацией достижений
- Создание информационных рассылок с ключевыми обновлениями
- Внедрение системы визуальных дэшбордов для отслеживания прогресса

Создание единой базы знаний по процессам и зонам ответственности

- Внедрение базы знаний типа KBPublisher или Confluence
- Разработка детальных матриц ответственности RACI
- Создание интерактивных карт процессов
- Внедрение системы поиска и тегирования
- Разработка механизма регулярного обновления информации
- Назначение ответственных за поддержание актуальности контента

- Снижение дублирования задач на 40%
- Сокращение времени на поиск информации на 35%
- Повышение качества межфункционального взаимодействия на 30%
- Увеличение скорости принятия решений на 25%
- Рост удовлетворенности сотрудников системой коммуникаций на 30%

Разработка стандартов документирования и передачи информации

- Проведение серии межфункциональных фокус-групп для выявления потребностей
- Создание единых шаблонов документации
- Разработка регламентов по обмену информацией
- Внедрение системы контроля качества документации
- Автоматизация рутинных процессов документооборота

Программа адаптации и развития для периода 6-12 месяцев

- Разработка системы чек-поинтов и регулярной обратной связи
- Еженедельный опросник настроения через чат-бот
- Ежемесячные структурированные встречи с руководителем
- Квартальная оценка 360 по расширенным критериям
- Создание системы раннего предупреждения рисков адаптации
- Автоматизированный сбор обратной связи от коллег

- Повышение уровня удержания новых сотрудников на 35%
- Ускорение выхода сотрудников на целевой уровень эффективности на 30%
- Рост вовлеченности на 40% через создание прозрачной системы коммуникации между сотрудником и руководителем
- Снижение рисков неуспешной адаптации на 25%

Must Have

Внедрение системы управления эффективностью

- Внедрение практики регулярных ревью целей и достижений
- Запуск проекта по разработке системы KPI в lite режиме в 2025 году
- Внедрение квартального целеполагания
- Создание прозрачной системы оценки достижений
- Подготовка к запуску полноценной системы управления эффективностью в 2026
- Обучение руководителей навыкам постановки целей и предоставления обратной связи

Ожидаемые результаты

- Повышение достижения целевых показателей на 25%P
- Рост производительности труда на 15%
- Улучшение качества постановки целей на 40%
- Повышение удовлетворенности системой оценки на 30%
- Увеличение прозрачности системы премирования на 45%

Создание системы поддержки на критическом этапе развития

- Разработка комплексной программы обучения руководителей
- Внедрение практики регулярного менторинга
- Создание библиотеки кейсов по эффективному делегированию
- Разработка инструментов оценки готовности к делегированию
- Внедрение системы трекинга развития навыков руководителей

Ожидаемые результаты

- Повышение эффективности руководителей на 40%
- Рост качества делегирования на 35%
- Сокращение времени на принятие решений на 30%
- Улучшение командного взаимодействия на 25%
- Повышение уровня доверия в командах на 35%

Внедрение системы управления талантами

- Разработка детальной модели компетенций по уровням и функциям
- Проведение комплексной оценки персонала
- Создание индивидуальных планов развития
- Формирование карьерных карт и путей развития
- Выявление и развитие внутренних экспертов
- Создание программы кадрового резерва
- Разработка системы признания и поощрения талантов

Ожидаемые результаты

- Увеличение процента внутренних назначений на 40%
- Повышение уровня удержания ключевых сотрудников на 35%
- Рост удовлетворенности карьерными возможностями на 45%
- Сокращение времени на закрытие критических позиций на 30%
- Повышение качества кадрового резерва на 40%

Nice to Have

Система оптимизации рабочих процессов

1. Анализ и перераспределение рабочей нагрузки

- Проведение time-tracking анализа через специальное ПО
- Составление тепловых карт загрузки команд
- Внедрение матрицы компетенций для оптимального распределения
- Использование методологии Lean для выявления потерь времени

2. Внедрение инструментов планирования и приоритизации

- Внедрение методики Agile/Scrum для планирования спринтов
- Использование матрицы Эйзенхауэра для приоритизации
- Внедрение системы канбан-досок в
- Применение методики Getting Things Done

3. Регулярный мониторинг эффективности процессов

- Внедрение системы OKR для отслеживания результатов
- Проведение ретроспектив по методологии Scrum
- Использование метрик Lead/Cycle Time
- Внедрение регулярных process mining анализов

Ожидаемые результаты

- Сокращение сверхурочной работы на 40%
- Повышение равномерности распределения задач на 35%
- Рост удовлетворенности рабочими процессами на 30%

Программа развития межфункционального взаимодействия

1. Создание кросс-функциональных проектных команд

- Формирование команд по методологии Spotify (squad model)
- Внедрение практики ротации специалистов между отделами
- Создание системы внутренних стажировок
- Организация проектных офисов по модели hub-and-spoke

2. Внедрение регулярных форматов совместной работы

- Проведение design thinking воркшопов
- Организация хатаконов для решения бизнес-задач
- Внедрение практики stand-up meetings
- Использование методики Open Space Technology

3. Разработка метрик эффективности взаимодействия

- Внедрение NPS для оценки внутреннего сервиса
- Использование социометрии для анализа связей
- Отслеживание velocity команд (сколько задач/story points команда выполняет за единицу времени)
- Измерение time-to-market для совместных инициатив (сколько времени проходит от момента утверждения инициативы до её запуска в работу)

Ожидаемые результаты

- Улучшение качества взаимодействия на 40%
- Ускорение принятия решений на 35%
- Повышение эффективности совместных проектов на 30%

Инновационные практики

Система предиктивной аналитики вовлеченности

1. Создание системы раннего выявления рисков снижения вовлеченности

- Внедрение еженедельных микро-опросов через чат-боты (1-2 вопроса)
- Анализ цифрового следа сотрудников (активность в корпоративных системах)
- Отслеживание показателей больничных и отпусков
- Мониторинг опозданий и переработок
- Анализ интенсивности коммуникаций в рабочих чатах
- Отслеживание участия в корпоративных мероприятиях
- Анализ скорости выполнения задач в task-трекерах

2. Внедрение автоматизированного мониторинга ключевых метрик:

- Интеграция HR-систем с BI-платформами (Power BI, Tableau)
- Создание триггеров автоматических уведомлений при отклонениях
- Внедрение машинного обучения для прогнозирования рисков
- Автоматический сбор обратной связи после важных событий
- Анализ настроений (sentiment analysis) в корпоративных коммуникациях
- Отслеживание паттернов поведения в системах контроля доступа
- Мониторинг качества выполнения задач

3. Разработка дашбордов для отслеживания динамики:

- Создание персонализированных дашбордов для разных уровней управления
- Внедрение системы светофоров для визуализации критических показателей
- Разработка интерактивных отчетов с drill-down функционалом
- Автоматическая генерация рекомендаций на основе данных
- Визуализация трендов и сезонных колебаний
- Сравнительный анализ показателей между подразделениями
- Прогнозные модели на основе исторических данных

Ожидаемые результаты

- Предупреждение кризисных ситуаций на 50%
- Повышение точности HR-решений на 40%
- Сокращение времени реакции на проблемы на 35%
- Снижение неожиданных увольнений на 45%
- Повышение эффективности HR-инициатив на 30%
- Оптимизация затрат на удержание персонала на 25%
- Улучшение прогнозирования потребности в персонале на 35%

Дополнительно, основываясь на пожеланиях сотрудников



Система развития корпоративной культуры

Цель - усиление командного духа и неформальных связей (частый запрос в комментариях)

Действия:

- Регулярные корпоративные мероприятия (раз в квартал)
- Организация спортивных активностей
- Создание традиций и ритуалов командного взаимодействия

Ожидаемые результаты - повышение удовлетворенности атмосферой на 40%, усиление командных связей на 35%

Программа развития социального пакета

Цель - повышение привлекательности компании как работодателя (прямые запросы от сотрудников)

Действия:

- Внедрение компенсации питания
- Организация доступа к спортивной инфраструктуре (бассейн, фитнес)
- Развитие программы ДМС

Ожидаемые результаты - рост удовлетворенности условиями на 45%, снижение текучести на 30%

Система улучшения условий труда

Цель - создание комфортной рабочей среды (на основе конкретных запросов)

Действия:

- Оборудование комнат отдыха
- Улучшение технического оснащения рабочих мест
- Организация удобных зон для переодевания

Ожидаемые результаты - повышение комфорта работы на 50%, рост продуктивности на 25%

Система развития производственных процессов

Цель - повышение эффективности и прозрачности рабочих процессов (базируется на критике несогласованности действий и отсутствия четких процессов)

Действия:

- Внедрение единого регламента согласования документов (часто упоминаемая проблема)
- Создание базы технологической документации
- Организация ритмичности поставок комплектующих

Ожидаемые результаты:

- Сокращение времени на согласование документов на 40%
- Снижение количества срывов сроков из-за отсутствия материалов на 35%
- Повышение прозрачности процессов на 45%

Помогаем людям управлять людьми

С уважением,

Иван Канардов,

ivan@hr-up.ru

+7-926-213-32-43.

Виталия Кириенко,

vitaliia@hr-up.ru

+7 977 889 83 51

