



**ИЗМЕРЯЙ & УЛУЧШАЙ
ВОВЛЕЧЕННОСТЬ**
в сервисе



Проблема #1

2/3 не вовлечённых сотрудников в российских организациях .

64% сотрудников не проявляют все свои таланты и не работают на результат.

76% руководителей думают, что сотрудники должны всегда хорошо работать.

90% руководителей думают, что сотрудники уходят из-за денег.

Что такое вовлеченность?

- это состояние, пребывая в котором, ваши сотрудники стремятся работать, как можно лучше.

Вовлеченность – это интегральный показатель оценки 9 метрик вовлеченности по 10 бальной шкале, характеризующий состояние вашей команды:

- Удовлетворены ли оплатой труда?
- Устраивает ли карьерные возможности?
- Разделяют ли стратегию и ценности?
- Довольны ли условиями работы?
- Готовы ли проявлять инициативу?
- Какие отношения с менеджером и коллегами?
- Понятны ли процессы и многое др.

В **2,5** раза

больше доходность в компаниях с высокой вовлеченностью

(исследования Top Fortune 500).

Каждые 5% вовлечённых дают плюс

0,7%

маржинальной прибыли.

Низкая и высокая вовлеченность

Высокий уровень:

- + 18% продуктивность.
- + 60% лучше качество.
- + 18% удовлетворённость клиентов.
- + 59% креативных идей.
- + 30% эффективность рабочего дня.
- 57% ошибок и инцидентов.
- 15% дополнительных затрат (абсентеизм, текучесть и т.п.)
- +202% производительность труда (данные Gallup)

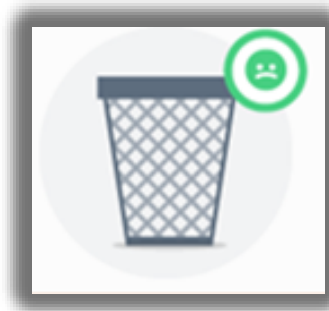
Низкий уровень:

- Работники присутствуют физически, но интеллектом отсутствуют.
- Низкое качество продукции или услуг.
- Никто не берет ответственность на себя.
- Замалчивание проблем в процессах и в результате, постоянное тушение пожаров.
- Недоверие ко всем руководителям.
- Консерватизм в начинаниях и развитии.
- Огромные затраты.
- Цели постоянно не достигаются, опоздание задач, нарушение обещаний.

Традиционные методики оценки



Много информации.
Много времени.
Скучные вопросы.
Более 85% против.



95 % в корзину.
Одинаковые вопросы =
низкая достоверность.
Редко и дорого.



Мало эффекта.
Не понятно, что делать.
Нет чётких РЕЦЕПТОВ
для реальных изменений.

7 выгод нашей платформы

- Открытость мнений за счёт 100% анонимности.
- Минимальное время плюс интерес к участию – простота и современный дизайн.
- Простые и красивые отчёты – online пульс вовлеченности в организации. Оценка от 1 до 5 уровней зрелости ваших систем управления.
- Работает на всех устройствах. 100% Защита данных.
- Затраты от 95 рублей в месяц за 1 сотрудника.
- Обратная связь для персонала по результатам.
- Чёткие РЕЦЕПТЫ по улучшению вовлеченности. Внутренняя система развития вовлеченности.

Почему анонимно?

Большинство культур компаний не позволяют открыто говорить о проблемах, компетенциях своих руководителей, чтобы не получить неприятности.



Минимальное время

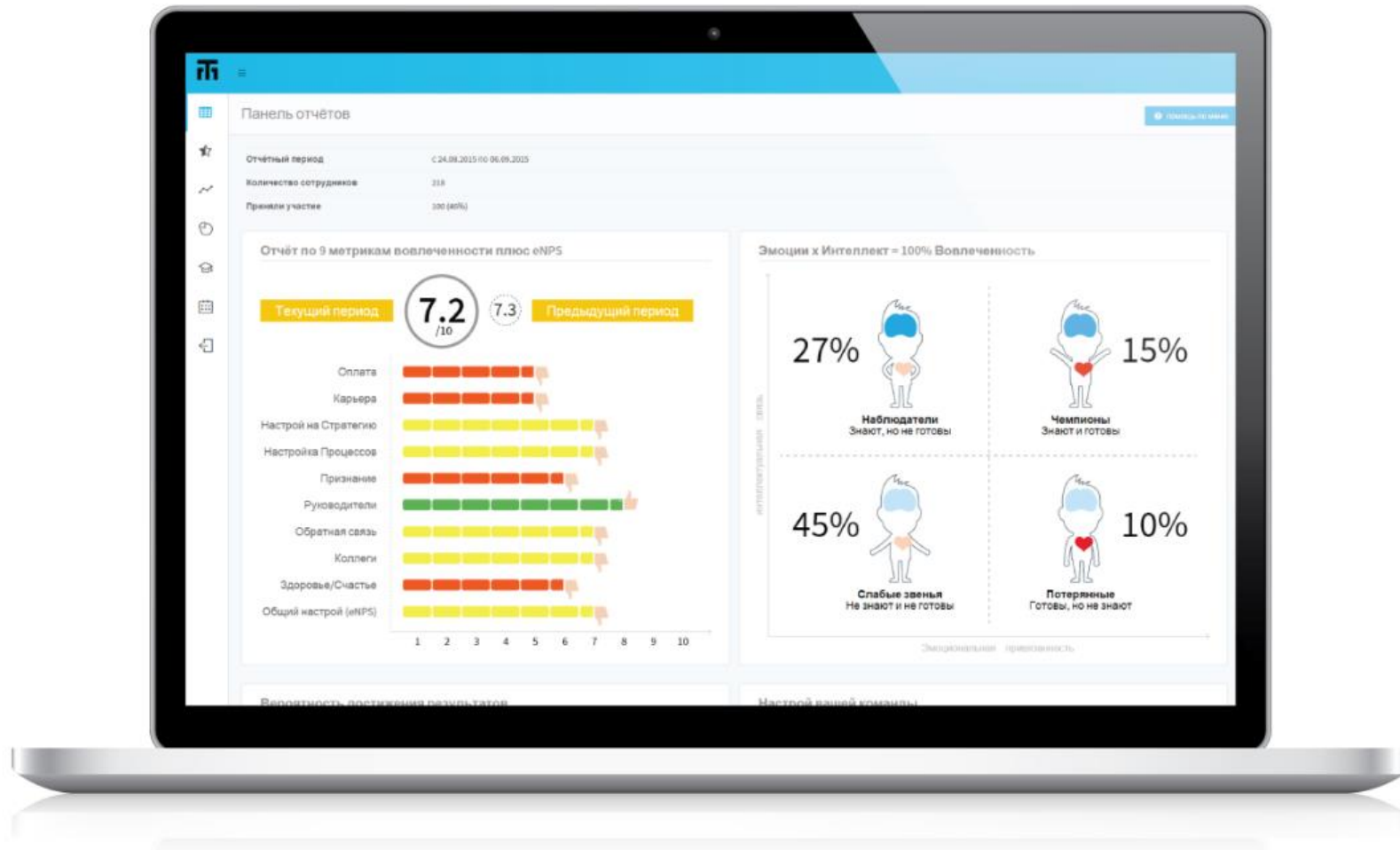
– от 1,2 до 2 минут , всего 1 раз в неделю, 5 вопросов. В среднем 70-80% участие, менее 4% отказов.

Простота и Дизайн





- это интерес к участию. Более 290 сюжетов, сделанных 6 дизайнерами, упрощающих выбор ответа и скорость участия.



Онлайн Отчёты вовлеченности по 9 метрикам



Обратная связь от сотрудников по 9 метрикам

 Часто ли вы перегружены из-за неправильного планирования задач?	все перегружены очень!! из-за этого работа идет медленно, начиная с менеджеров и заканчивая отделом закупок, мы не в состоянии предоставлять комплексные и быстрые поставки, как это заявлено в ценностях компании, я бы разгрузила закупки-набрала персонал. не знаю какой еще выход здесь, мало аналогов буржуйских брендов, не хватает корейских материалов и оборудования. Клиентам очень нравится эта продукция, она относительно недорогая по сравнению с импортом и достаточно качественная.	анонимно
 Часто ли вы перегружены из-за неправильного планирования задач?	из-за неорганизованности менеджеров сбыта, приходится кидаться от одного запроса к другому, создается ощущение хаоса и цейтнота	анонимно
 Часто ли вы перегружены из-за неправильного планирования задач?	Считаю, что у нас, недостаточно сотрудников и на одного человека приходится слишком большой объем работы. Это касается практически всех отделов. Люди вынуждены постоянно выбирать между обедом (своевременным уходом с работы в конце дня) и своевременным выполнением рабочих задач. В результате мы имеем эмоциональное выгорание, снижение КПД и т.д.	анонимно
 Часто ли вы перегружены из-за неправильного планирования задач?	Перегружены часто и не только я. Обед - когда найдется минутка, регулярно задерживаюсь на работе. Считаю, что это связано не с тем, что я медленно работаю или неэффективно организую свои процессы, а в принципе с большим объемом работы.	анонимно

Платформа развития вовлеченности и формирования КУЛЬТУРЫ на результат



10 метрик

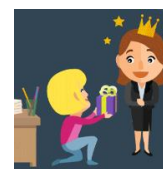
оценки уровня вовлеченности



Оплата труда – справедливая компенсация труда способствует усердной работе. Один из основного, постоянного драйвера интеллектуальной вовлеченности.



Персональный рост – большинство сотрудников покидают компании по причине отсутствия перспектив. По данным исследований – это второй драйвер ориентации на результат.



Признание – по данным исследований, необходимо правильно и часто хвалить сотрудников и признавать их успехи для поддержания их вовлеченности. Постоянное третье место, среди драйверов результативности.



Настрой на Стратегию – исследования доказали, что компании, которые направили сотрудников на стратегию, получают лучшие результаты. Успех зависит от процента сотрудников, разделяющих вашу стратегию и ценности компании.



Обратная связь – каждый сотрудник хочет регулярно получать обратную связь о своей работе. Очень важно давать ее правильно, соблюдая правила и не обижая сотрудника, вдохновить его на изменения своих результатов или поведения.



Руководители – хорошие отношения с руководителем, позволит сотрудникам работать эффективнее и быть счастливее. Люди уходят не из компаний, они уходят от их руководителей. Плохие менеджеры разрушают шансы развития вовлеченности у сотрудников. Развитие компетенций менеджеров – это развитие компании.



Настройка Процессов – чёткость и понятность требований, влияет на интеллектуальную вовлеченность любого человека. Настройка бизнес-процессов важнейший инструмент эффективного бизнеса.



Здоровье/Счастье – когда сотрудники здоровы, счастливы и соблюдается их личный баланс жизнь/работа, то они более дружелюбны с клиентами, коллегами и максимально продуктивны работники каждый день.



Коллеги – наличие хороших отношений в коллективе, важнейшая составляющая вовлеченности. Мы все проводим на работе большую часть времени, поэтому отношения с окружающими людьми, каждый день, оказывает влияние на нашу эмоциональное состояние.

10 метрик в цифрах изменения вовлеченности



Оплата труда – **33%** уходят из-за большой неудовлетворённости оплатой труда.



Персональный рост – **44%** сотрудников покидают компании по причине отсутствия перспектив.



Признание – **69%** работали бы усерднее, если бы их правильнее и чаще хвалили. В **2** раза меньше уходят.



Настрой на Стратегию – **72%** сотрудников не знают целей и стратегию, **94%** лидеров думают о стратегии, **22%** понимают, как внедрить, **4-6%** регулярно обновляют стратегии.



Обратная связь – **65%** сотрудников заявили, что они хотели больше обратной связи. Правильная обратная связь, повышает в среднем на **39%** вовлеченность.



Руководители – Люди уходят не из компаний, **75%** уходят от их руководителей. Правильная мотивация и чёткие цели повышают вовлеченность на **47%**.



Настройка Процессов – чёткость полномочий и ответственности оказывает сильный мотивирующий эффект на **99%** сотрудников.



Здоровье/Счастье – здоровый образ жизни, правильное питание и баланс жизнь/работа увеличит продуктивность минимум на **40%**.



Коллеги – **7 из 10** сотрудников не вовлечены, если плохие отношения в коллективе.

Лучшие онлайн Отчёты вовлеченности



Полезности платформы для всех

Собственники & Руководители	Все руководители	HR специалисты	Все Сотрудники
Получаете главные предпосылки к активному росту и развитию.	Улучшение отношений со своей командой.	В режиме реального времени оценка вовлеченности сотрудников.	Анонимный опрос поможет реально изменить КУЛЬТУРУ компании.
Сокращение затрат, т.к. уход, ротация и низкая вовлеченность сотрудников стоит вам кучу денег.	Определить проблемы с персоналом и процессами на ранней стадии.	Результаты опроса с точными рецептами по улучшению и развитие вовлеченности шаг за шагом.	Постоянная обратная связь помогает вашим коллегам и компании развиваться к лучшему.
Чёткие рецепты, постоянное развитие компетенций и мотивации команды на результат.	Постоянное развитие компетенций и мотивация свой команды на результат.	Экономичное развитие персонала. Устранить субъективные решения и повысить эффективность персонала.	Постоянная обратная связь позволит с радостью приходить на работу.
Рост прибыли компании. Каждые 5% вовлечённых дают плюс 0,7 % маржинальной прибыли.	Вовлечённые сотрудники +202% производительность труда.	Реализация 100% своих задач и стратегии управления персоналом.	Вы можете сделать свою компанию - лучшим местом для работы.

Вовлеченность. Качество. Результат.





E : info@ft-group.ru
T : +7 495 648-67-10
www.ft-group.ru

121099, Москва,
Смоленская пл. 3,
Сектор Б, 7 этаж



HAPPY JOB

www.happy-job.ru