



ДОСЛІДЖЕННЯ

ІЗ ЗАДОВОЛЕНОСТІ РОБОТОЮ

МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

1

якісне

проведено методом фокус-груп: працівники визначили фактори, які впливають на їх задоволеність роботою та індивідуально оцінили їх. У опитувальник увійшли найважливіші фактори.

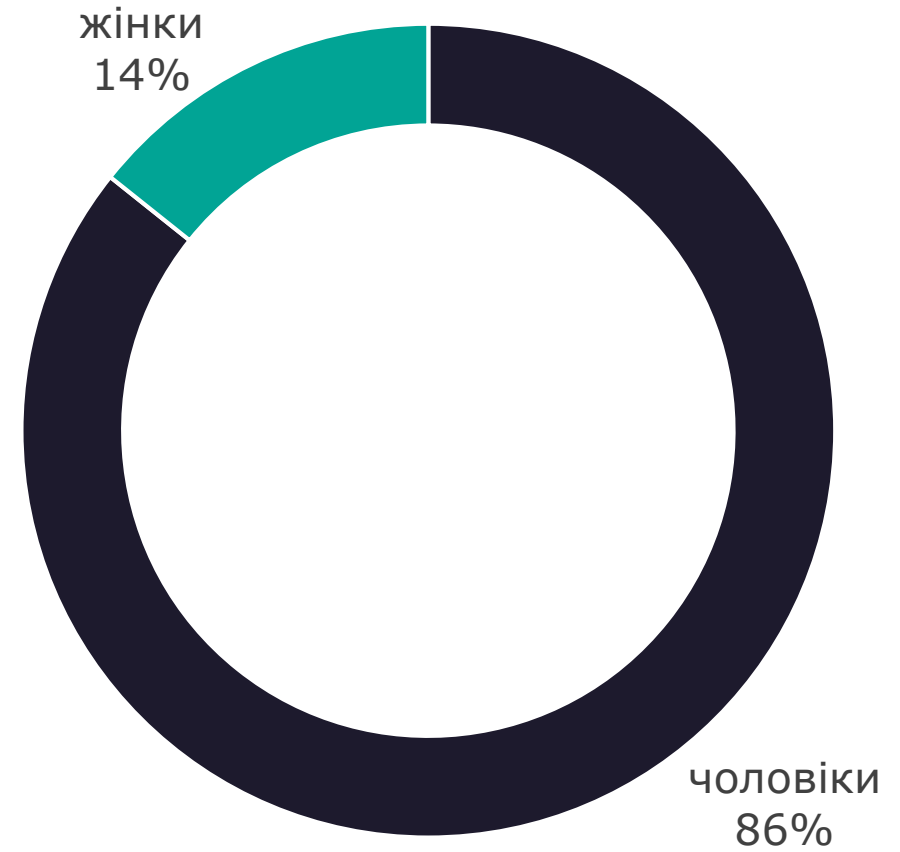
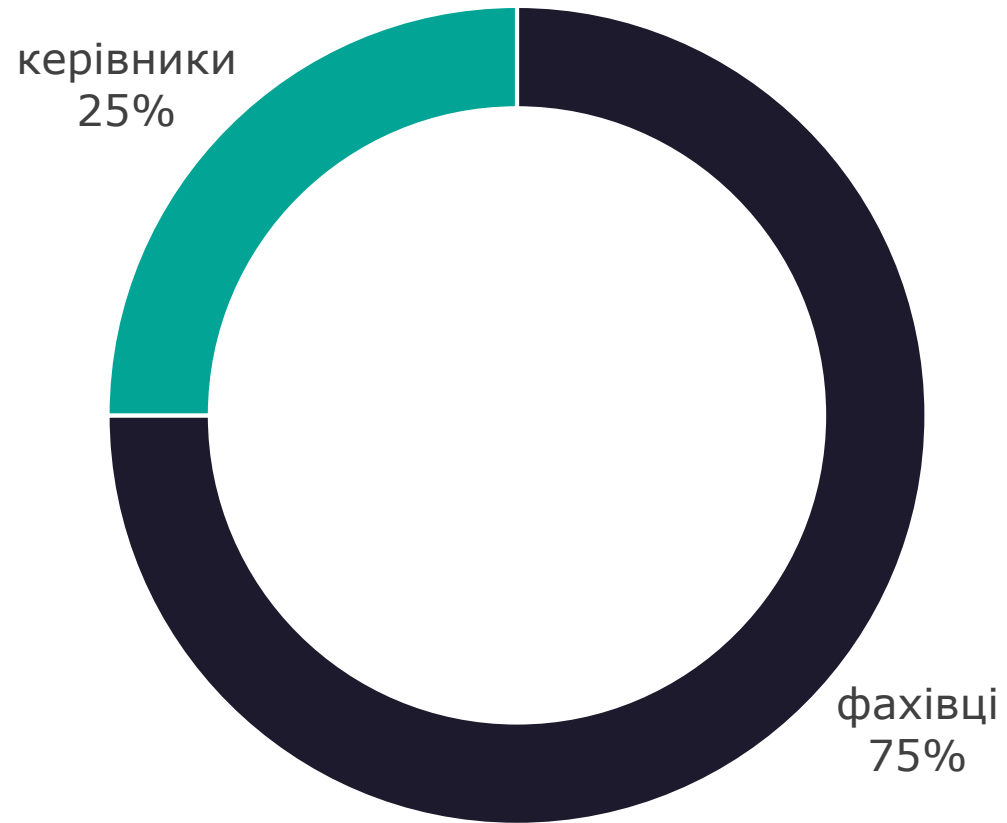
2

кількісне

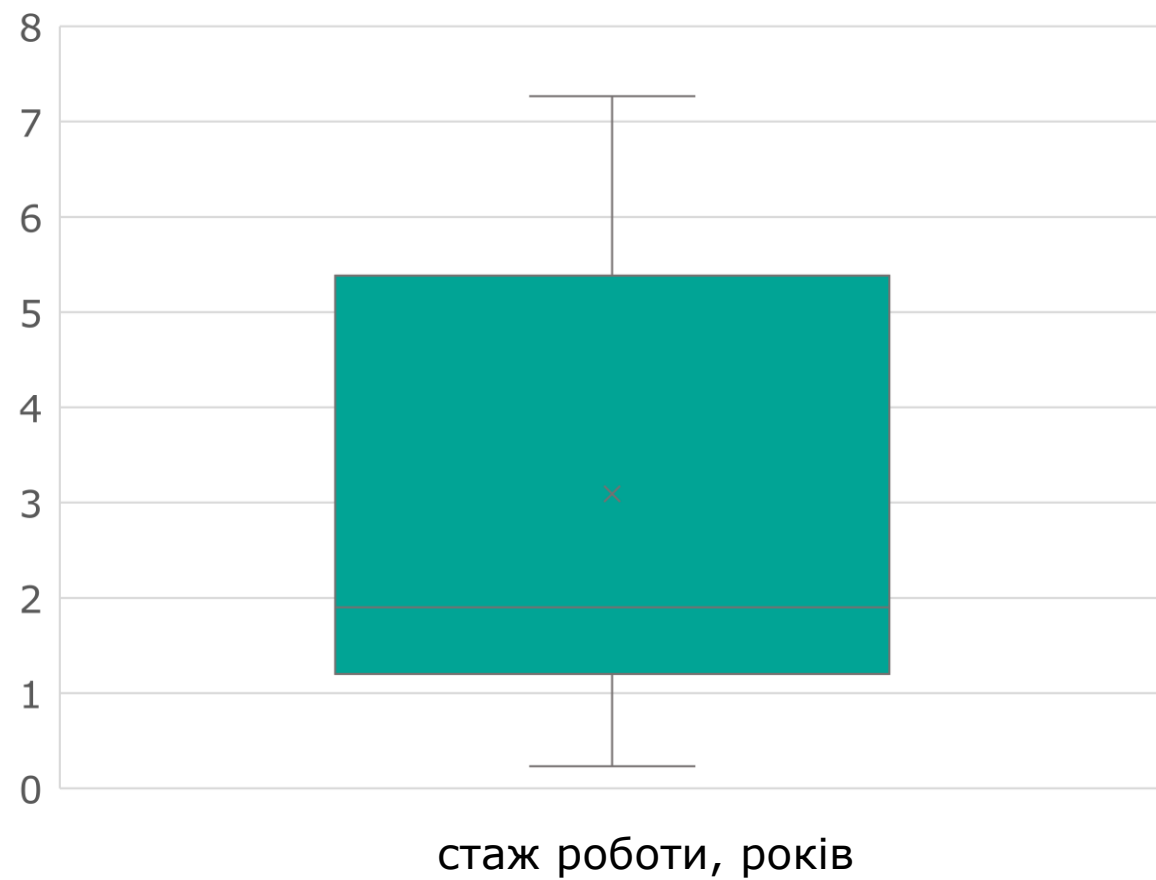
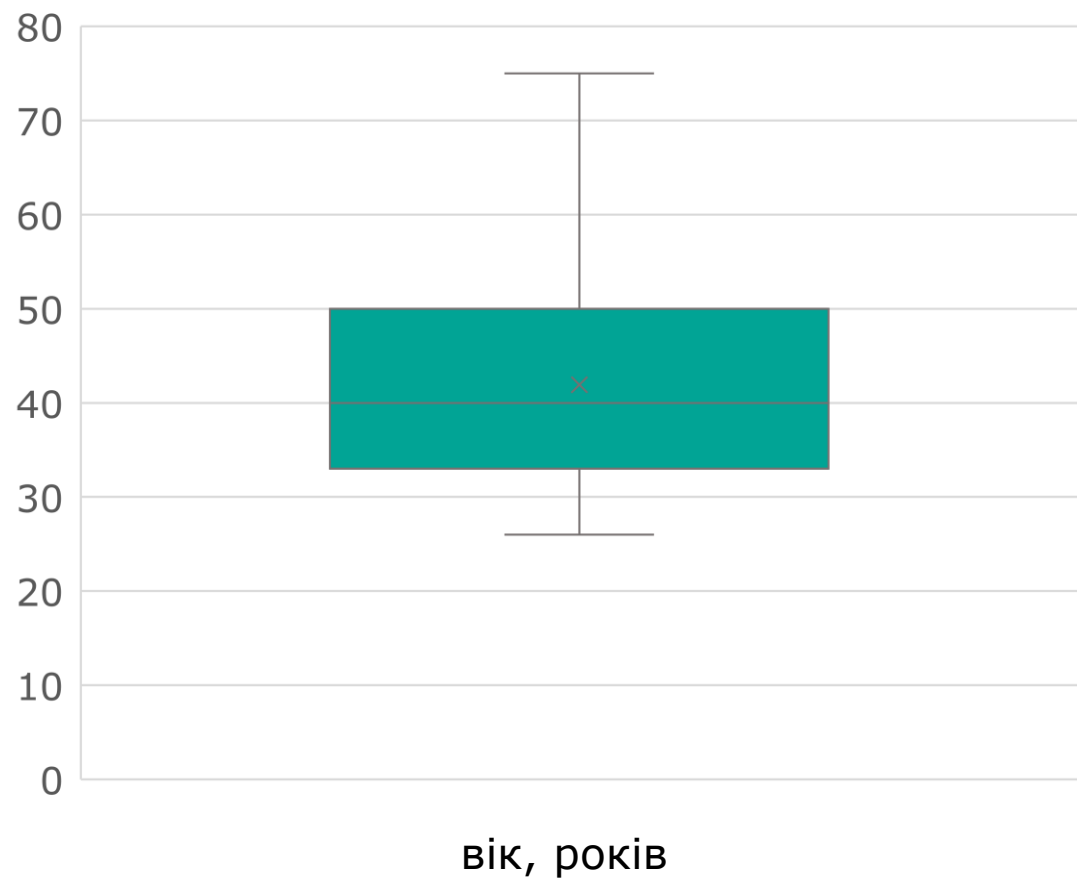
проведено анонімне on-line опитування кожного фактору за рівнем важливості та задоволеності

СКЛАД РЕСПОНДЕНТІВ

128 працівників, що складає **87%** від штатною чисельності компанії



СКЛАД РЕСПОНДЕНТІВ

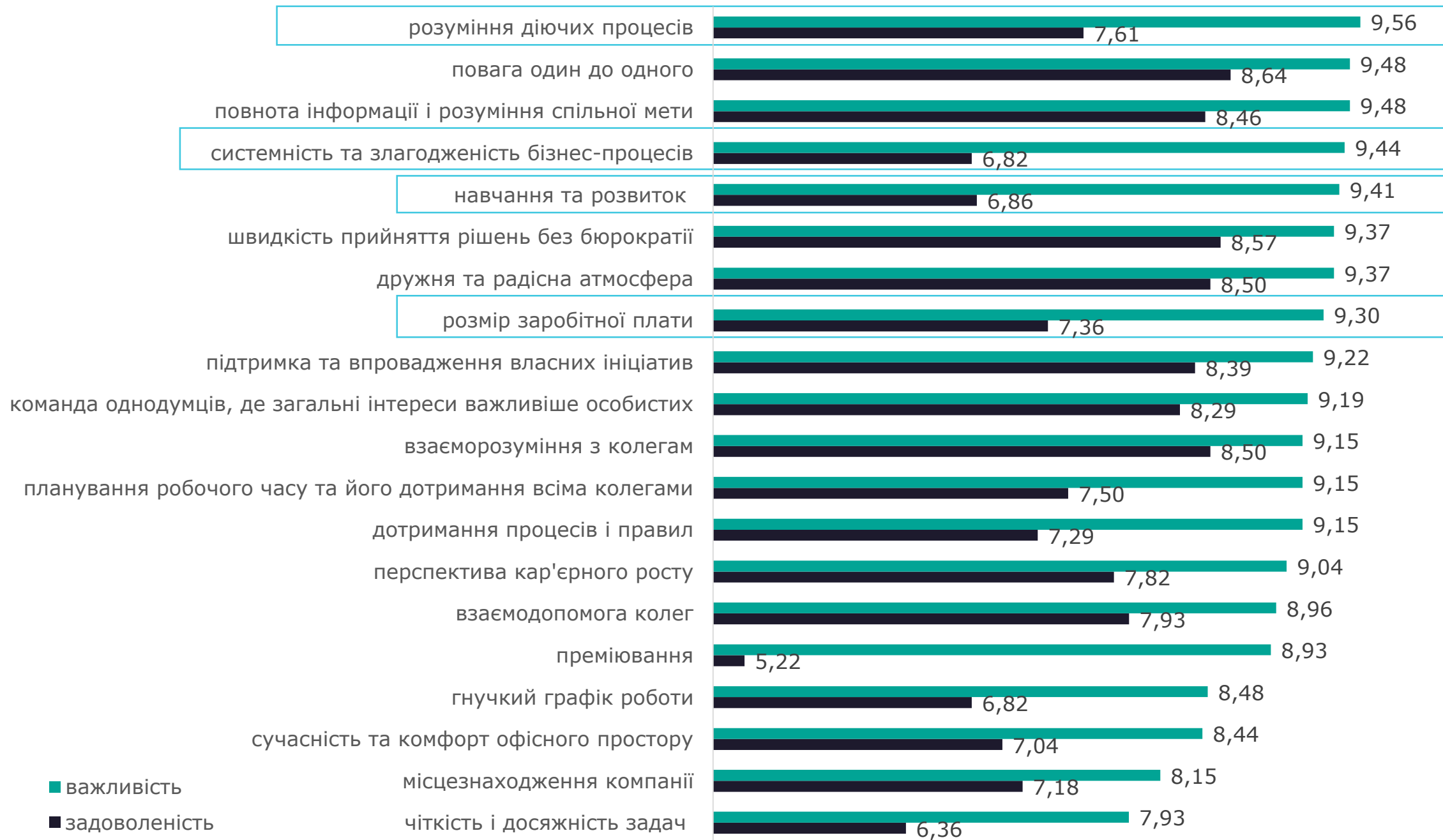


РІВЕНЬ ВАЖЛИВОСТІ



РІВЕНЬ ЗАДОВОЛЕНОСТІ





ВАЖЛИВІСТЬ ТА ЗАДОВОЛЕНІСТЬ

РІЗНИЦЯ МІЖ ВАЖЛИВІСТЮ ТА ЗАДОВОЛЕНІСТЮ



КЛАСИФІКАЦІЯ ФАКТОРІВ

ВАЖЛИВІСТЬ

основні потреби

поліпшення цих факторів буде сприйматися як належне. Ігнорування їх негативно позначиться на задоволеності

драйвери

основні фактори, які впливають на рівень задоволеності, мають високу важливість і високий вплив. Впливаючи на них, компанія отримає найбільший ефект щодо поліпшення задоволеності

другорядні

ці фактори не можуть бути проігноровані як зовсім неважливі, їх слід розглядати як другий ешелон «основних потреб». Зазвичай, вони не вимагають великих інвестицій, необхідно забезпечити їх виконання на належному рівні

МОЖЛИВОСТІ

поки співробітники не розцінюють ці фактори як дуже важливі. Діяльність компанії в цих напрямках буде надавати позитивний вплив на загальну задоволеність

ВПЛИВ

ДРАЙВЕРИ ПРАЦІВНИКІВ

ВАЖЛИВІСТЬ

основні потреби

- розуміння діючих процесів
- системність та злагодженість бізнес-процесів
- швидкість прийняття рішень без бюрократії
- розмір заробітної плати
- підтримка та впровадження власних ініціатив
- дотримання процесів і правил

другорядні

- перспектива кар'єрного росту
- взаємодопомога колег
- місцезнаходження компанії

драйвери

- повнота інформації і розуміння спільної мети
- повага один до одного
- навчання та розвиток
- дружня та радісна атмосфера
- команда однодумців, де загальні інтереси важливіше особистих
- планування робочого часу та його дотримання всіма колегами
- взаєморозуміння з колегами

МОЖЛИВОСТІ

- преміювання
- гнучкий графік роботи
- сучасність та комфорт офісного простору
- чіткість і досяжність задач

ВПЛИВ

ПРІОРИТЕТИ ДЛЯ ЗМІН

№1 навчання та розвиток

№2 системність та злагодженість бізнес-процесів

№3 розуміння діючих процесів

№4 розмір заробітної плати

ІНДЕКС ЗАДОВОЛЕНОСТІ

7,7

вище середнього рівня задоволеності,
є зони розвитку

індекс 8-9 – компанії, в яких працюють задоволені співробітники

ІНДЕКС ЛОЯЛЬНОСТІ

52,3%

eNPS - Employee Net Promoter Score
різниця між процентним співвідношенням Промоутерів і Критиків

61,7%

ПРОМОУТЕРИ

співробітники, які поставили оцінку 9 або 10 працівники лояльні до компанії, діють в її інтересах і готові порекомендувати її своїм друзям чи знайомим

28,9%

НЕЙТРАЛИ

співробітники, які поставили оцінку 7 або 8 не налаштовані рекомендувати її. Найчастіше пасивні працівники та готові змінити компанію

9,4%

КРИТИКИ

співробітники, які поставили оцінку від 1 до 6 розчаровані в компанії. Швидше за все знаходяться в пошуку альтернативного варіанту і ніколи не будуть рекомендувати її

КОМЕНТАРІ ДО ПИТАНЬ

1. Наскільки Ви задоволені розміром заробітної плати

A large rectangular area that has been completely redacted with a solid teal color, covering the space where comments for the first question would be displayed.

2. Наскільки Ви задоволені преміюванням?

A large rectangular area that has been completely redacted with a solid teal color, covering the space where comments for the second question would be displayed.

всі коментарі перенесені автентично до виразів людей в Анкеті