

Отчет GPT

Рекомендации ИИ по комплексному исследованию вовлеченности

Подразделение: ООО «Демо-версия»

Дата проведения опроса:

27.03.2025 - 20.04.2025

Дата выгрузки отчета:

15.05.2025

Отчет GPT. Сводный отчёт

Проблемные зоны, на которые важно обратить внимание

Искусственный интеллект определил ключевые факторы влияния на вовлечённость.

Базовые факторы формируют фундамент стабильности — без них невозможно сохранить мотивацию и результативность сотрудников.

Усиливающие факторы становятся драйверами роста вовлечённости, раскрывая потенциал команды, но только при условии устойчивой основы.

Базовые факторы

Рабочие процессы

Рабочие процессы, с которыми я сталкиваюсь на повседневной основе, помогают мне быть эффективным

Социальные льготы

В целом мой социальный пакет и льготы соответствуют моим потребностям

Уровень стресса

Уровень стресса на работе приемлем, и я могу справляться со стрессовыми ситуациями

Усиливающие факторы

Взаимодействие со смежниками

Наши взаимодействия со смежными отделами/подразделениями помогают повышению эффективности на работе (мы совместно решаем сложные вопросы, учитываем интересы друг друга)

Восприятие стратегии

Цели и стратегические приоритеты компании побуждают меня улучшать свою работу и добиваться лучших результатов

Карьерные возможности

Для тех, кто стремится к карьерному росту, у нас в компании есть необходимые возможности

Отчет GPT. Сводный отчёт

Резюме

Число участников: 67.

Общий уровень вовлечённости

Индекс вовлечённости: 57%. Это средний уровень вовлечённости, который требует внимания и улучшения.

Структура вовлечённости

- Невовлечённые: 43% (29 человек).
- Вовлечённые: 40% (27 человек).
- Высоко вовлечённые: 16% (11 человек).

Ключевые группы сотрудников с низкими показателями вовлечённости

- Группа по eNPS (компания): 57% (67 человек).
- Возраст: от 25 до 35 лет — 50% (24 человека).
- Город: Санкт-Петербург — 53% (19 человек).
- Стаж работы: свыше 5 лет — 44% (9 человек).
- Пол: мужчины — 53% (32 человека).
- Позиция: инженер по компьютерным системам — 29% (7 человек).

Ключевые факторы, снижающие вовлечённость

Базовые факторы

Базовые факторы формируют фундамент стабильности — без них невозможно сохранить мотивацию и результативность сотрудников.

- Социальные льготы: 10%.
- Рабочие процессы: 10%.
- Уровень стресса: 38%.

Усиливающие факторы

Отчет GPT. Сводный отчёт

Усиливающие факторы становятся драйверами роста вовлечённости, раскрывая потенциал команды, но их эффективность возможна только при устойчивом обеспечении базовых условий труда, исключаящих неудовлетворённость.

- Карьерные возможности: 49%.
- Взаимодействие со смежниками: 30%.
- Восприятие стратегии: 48%.

Связь с индексами

- **Удовлетворённость:** 62%. Это выше индекса вовлечённости, что может указывать на то, что сотрудники удовлетворены некоторыми аспектами работы, но не чувствуют полной вовлечённости.
- **Счастье:** 45%. Это ниже среднего уровня, что может свидетельствовать о наличии факторов, влияющих на эмоциональное состояние сотрудников.
- **eNPS (компания):** 7%. Это низкий показатель, который указывает на то, что многие сотрудники не рекомендуют компанию как место работы.
- **mNPS (руководитель):** 25%. Это также низкий показатель, который может указывать на проблемы в отношениях между сотрудниками и руководителями.
- **eNPS/NPS:** 44%. Это средний показатель, который может свидетельствовать о том, что некоторые сотрудники довольны компанией, но есть и те, кто не удовлетворён.
- **Индекс вовлекающего лидерства:** 65%. Это средний уровень, который может быть улучшен для повышения вовлечённости сотрудников.
- **Факторы Well-being:** 57%. Это средний уровень благополучия сотрудников, который также требует внимания.
- **Культура безопасного поведения:** 51%. Это средний уровень, который может быть улучшен для создания более безопасной и комфортной рабочей среды.

Анализ комментариев

Общее количество комментариев: 258.

Тональность:

- Негативные: 18% (46 комментариев).
- Нейтральные: 77% (198 комментариев).
- Позитивные: 130% (314 комментариев).

Отчет GPT. Сводный отчёт

Самые популярные темы

Тема	Негативные (чел)	Нейтральные (чел)	Позитивные (чел)	Всего (чел)
Работа руководства	5	10	12	31
Коллектив и коллеги	0	4	16	20
Отношение компании к сотрудникам	2	3	8	19
Заработная плата	0	0	16	17
Корпоративная культура	0	8	6	16

Выявленные взаимосвязи между цифрами и комментариями

- Работа руководства: несмотря на средний уровень вовлекающего лидерства, в комментариях есть негативные отзывы о работе руководства. Это может указывать на то, что сотрудники не чувствуют достаточной поддержки и внимания со стороны руководителей.
- Коллектив и коллеги: несмотря на отсутствие негативных комментариев, уровень взаимодействия со смежниками остаётся низким. Это может свидетельствовать о проблемах в коммуникации и сотрудничестве между сотрудниками.
- Отношение компании к сотрудникам: несмотря на средний уровень удовлетворённости, в комментариях есть негативные отзывы об отношении компании к сотрудникам. Это может указывать на то, что сотрудники чувствуют недостаток внимания и заботы со стороны компании.

Финальные выводы

Общий уровень вовлечённости средний и требует внимания. Основные проблемы связаны с базовыми факторами, такими как социальные льготы, рабочие процессы и уровень стресса. Усиливающие факторы также нуждаются в улучшении. Необходимо провести более детальный анализ причин низких показателей и разработать меры по их улучшению.

Рекомендации

1. Разбор результатов опроса с руководителями подразделений для формулировки гипотез о причинах низких показателей.
2. Проведение фокус-групп для проверки гипотез и более глубокого понимания причин возникновения проблем.

Отчет GPT. Сводный отчёт

3. Разработка корректирующих мер, начиная с базовых факторов.
4. Оценка изменений через пульс-опрос для мониторинга эффективности внедрённых мер.

Отчет GPT. Сравнение с прошлым периодом

Сводный отчёт по результатам исследования

Фактор	Формулировка вопроса фактора	Текущий результат	Результат прошлого периода
Стабильность	Работа в компании даёт мне чувство защищённости, стабильности и уверенности в своём будущем	69%	55%
Обратная связь	Мой непосредственный руководитель регулярно обсуждает со мной мои сильные стороны и что мне необходимо улучшить в работе	79%	66%
Помощь в решении сложных задач	Мой непосредственный руководитель регулярно интересуется проблемами, которые мешают моей работе, и помогает в их устранении	75%	66%
Профессиональное развитие	Работа в компании помогает мне осваивать современные методы и технологии и совершенствоваться в своём профессиональном развитии	65%	57%
Командное взаимодействие	Мне комфортно работать в нашей команде, я открыто могу высказывать своё мнение	65%	61%

Важность каждого фактора

- 1. Стабильность.** Этот фактор важен для сотрудников, так как он создаёт ощущение уверенности и защищённости. Это особенно важно в условиях неопределённости и нестабильности на рынке труда.
- 2. Обратная связь.** Регулярная обратная связь от руководителя помогает сотрудникам понимать свои сильные и слабые стороны, а также улучшать свою работу. Это способствует развитию карьеры и повышению производительности.
- 3. Помощь в решении сложных задач.** Поддержка со стороны руководителя в решении проблем помогает сотрудникам чувствовать себя более уверенно и компетентно. Это также способствует повышению мотивации и удовлетворённости работой.
- 4. Профессиональное развитие.** Возможность развиваться профессионально важна для сотрудников, так как она позволяет им оставаться конкурентоспособными на рынке труда и достигать своих целей.

Отчет GPT. Сравнение с прошлым периодом

5. **Командное взаимодействие.** Комфортная атмосфера в команде и возможность открыто выражать своё мнение важны для создания позитивной рабочей среды. Это способствует сотрудничеству и обмену идеями.

Основные направления в работе и шаги сохранения показателей каждого из факторов

1. Стабильность:

- Обеспечение прозрачности и открытости в отношении будущего компании.
- Создание системы поддержки сотрудников в трудные времена.
- Регулярные встречи с сотрудниками для обсуждения их опасений и ожиданий.

2. Обратная связь:

- Проведение регулярных встреч с сотрудниками для получения обратной связи.
- Разработка системы оценки работы сотрудников.
- Обучение руководителей навыкам предоставления обратной связи.

3. Помощь в решении сложных задач:

- Организация регулярных встреч для обсуждения проблем и поиска решений.
- Предоставление ресурсов и инструментов для решения задач.
- Поощрение сотрудников за решение сложных задач.

4. Профессиональное развитие:

- Организация тренингов и семинаров для развития навыков.
- Сотрудничество с образовательными учреждениями для обмена опытом.
- Поддержка сотрудников в получении сертификатов и лицензий.

5. Командное взаимодействие:

- Проведение командных мероприятий для укрепления связей.
- Создание платформы для обмена идеями и опытом.

Отчет GPT. Сравнение с прошлым периодом

- Разрешение конфликтов и споров конструктивным образом.

Пошаговый план корректирующих мероприятий

Фактор «Стабильность»

Шаг 1: Проведите опрос сотрудников для выявления их опасений и ожиданий относительно будущего компании. Пример: Опрос сотрудников о том, какие изменения они ожидают в компании в ближайшие годы.

Шаг 2: Организуйте регулярные встречи с сотрудниками для обсуждения результатов опроса и планов компании. Пример: Ежеквартальные встречи с ключевыми сотрудниками для обсуждения планов и изменений в компании.

Шаг 3: Создайте систему поддержки сотрудников в трудные времена, например, программу помощи в поиске работы или переквалификации. Пример: Программа поддержки сотрудников, потерявших работу из-за сокращения штата.

Фактор «Обратная связь»

Шаг 1: Разработайте систему оценки работы сотрудников на основе ключевых показателей эффективности (KPI). Пример: Система оценки работы менеджеров по продажам на основе количества закрытых сделок и среднего чека.

Шаг 2: Обучите руководителей навыкам предоставления обратной связи, включая конструктивную критику и похвалу. Пример: Тренинги для руководителей по навыкам предоставления обратной связи.

Шаг 3: Внедрите регулярную практику предоставления обратной связи сотрудникам, например, раз в месяц. Пример: Регулярные встречи один на один между руководителем и сотрудником для обсуждения прогресса и проблем.

Фактор «Помощь в решении сложных задач»

Шаг 1: Организуйте регулярные встречи для обсуждения проблем, с которыми сталкиваются сотрудники, и поиска решений. Пример: Еженедельные встречи команды разработчиков для обсуждения технических проблем и способов их решения.

Шаг 2: Предоставьте ресурсы и инструменты, необходимые для решения сложных задач, например, доступ к базам данных или программному обеспечению. Пример: Предоставление доступа к специализированным программным инструментам для анализа данных.

Отчет GPT. Сравнение с прошлым периодом

Шаг 3: Поощряйте сотрудников за успешное решение сложных задач, например, премиями или бонусами.Пример: Премии за успешное внедрение новых технологий или улучшение процессов.

Фактор «Профессиональное развитие»

Шаг 1: Определите потребности сотрудников в профессиональном развитии на основе результатов опроса.Пример: Анализ результатов опроса сотрудников о потребностях в профессиональном росте.

Шаг 2: Сотрудничайте с образовательными учреждениями для организации тренингов и семинаров.Пример: Партнёрство с университетами для проведения мастер-классов и лекций.

Шаг 3: Поддерживайте сотрудников в получении сертификатов и лицензий, необходимых для их работы.Пример: Финансирование обучения сотрудников для получения профессиональных сертификатов.

Фактор «Командное взаимодействие»

Шаг 1: Организуйте командные мероприятия для укрепления связей между сотрудниками.Пример: Корпоративные мероприятия, такие как тимбилдинги и спортивные соревнования.

Шаг 2: Создайте платформу для обмена идеями и опытом между сотрудниками.Пример: Внутренние блоги или форумы для публикации идей и проектов.

Шаг 3: Разрешайте конфликты и споры конструктивным образом, чтобы не нарушать атмосферу в команде.Пример: Проведение встреч для разрешения конфликтов и поиска компромиссов.

Сводный отчёт по результатам исследования

Фактор	Текущий результат, %	Результат прошлого периода, %
Социальные льготы	10	68
Рабочие процессы	10	59
Карьерные возможности	49	79

Отчет GPT. Сравнение с прошлым периодом

Фактор	Текущий результат, %	Результат прошлого периода, %
Уровень стресса	38	64
Уровень информированности	44	67

Важность факторов

1. **Социальные льготы.** Они играют важную роль в удержании сотрудников и повышении их лояльности к компании. Недостаток социальных льгот может привести к снижению мотивации и удовлетворённости работой.
2. **Рабочие процессы.** Эффективные рабочие процессы способствуют повышению производительности и качества работы. Неэффективные рабочие процессы могут привести к ошибкам, задержкам и снижению эффективности.
3. **Карьерные возможности.** Наличие карьерных возможностей важно для профессионального роста и развития сотрудников. Отсутствие карьерных возможностей может привести к уходу талантливых сотрудников.
4. **Уровень стресса.** Стресс на работе может негативно сказаться на здоровье и благополучии сотрудников. Высокий уровень стресса может привести к выгоранию, снижению продуктивности и конфликтам.
5. **Уровень информированности.** Информированность о событиях в компании помогает сотрудникам чувствовать себя частью команды и понимать цели и задачи компании. Низкий уровень информированности может привести к недопониманию и неэффективной работе.

Основные направления в работе и шаги улучшения показателей

Социальные льготы

- **Анализ потребностей сотрудников:** провести опрос среди сотрудников, чтобы узнать, какие социальные льготы им нужны.
- **Разработка программы социальных льгот:** создать программу социальных льгот, которая будет соответствовать потребностям сотрудников.
- **Информирование сотрудников:** рассказать сотрудникам о программе социальных льгот и её преимуществах.

Рабочие процессы

Отчет GPT. Сравнение с прошлым периодом

- **Анализ рабочих процессов:** выявить неэффективные рабочие процессы и причины их неэффективности.
- **Оптимизация рабочих процессов:** оптимизировать рабочие процессы, чтобы сделать их более эффективными.
- **Обучение сотрудников:** обучить сотрудников новым рабочим процессам.

Карьерные возможности

- **Анализ карьерных путей:** изучить карьерные пути в компании и определить, какие возможности есть для карьерного роста.
- **Создание карьерных планов:** разработать индивидуальные карьерные планы для каждого сотрудника.
- **Поддержка карьерного роста:** оказывать поддержку сотрудникам в их карьерном росте.

Уровень стресса

- **Измерение уровня стресса:** измерить уровень стресса у сотрудников с помощью опросов и тестов.
- **Снижение уровня стресса:** внедрить меры по снижению уровня стресса, такие как гибкий график работы, возможность удалённой работы, программы здоровья и благополучия.
- **Психологическая поддержка:** предоставить сотрудникам доступ к психологической поддержке.

Уровень информированности

- **Определение каналов коммуникации:** определить каналы коммуникации, которые наиболее удобны для сотрудников.
- **Регулярное информирование:** регулярно информировать сотрудников о событиях в компании через выбранные каналы коммуникации.
- **Обратная связь:** собирать обратную связь от сотрудников о качестве информирования.

Пошаговый план корректирующих мероприятий

Социальные льготы

1. Провести опрос среди сотрудников, чтобы узнать, какие социальные льготы им нужны (например, медицинская страховка, пенсионные накопления, отпускные дни).
2. Создать программу социальных льгот на основе результатов опроса.
3. Рассказать сотрудникам о программе социальных льгот через электронную почту, корпоративный портал, информационные стенды.
4. Предоставить сотрудникам возможность выбрать те льготы, которые им наиболее важны.
5. Внедрить программу социальных льгот с начала следующего года.

Отчет GPT. Сравнение с прошлым периодом

Пример реализации: компания провела опрос среди своих сотрудников и выяснила, что многие из них заинтересованы в пенсионных накоплениях и медицинской страховке. Компания разработала программу социальных льгот, включающую эти две опции, и рассказала сотрудникам о ней через электронную почту и корпоративный портал. Сотрудники смогли выбрать те льготы, которые им больше всего нужны, и программа была внедрена с начала следующего года.

Рабочие процессы

1. Проанализировать рабочие процессы в компании с помощью методов Lean или Six Sigma.
2. Выявить неэффективные рабочие процессы, такие как дублирование задач, ненужные согласования, долгие сроки выполнения.
3. Оптимизировать рабочие процессы путём устранения неэффективных шагов и автоматизации рутинных задач.
4. Обучить сотрудников новым рабочим процессам через тренинги и семинары.
5. Внедрить новые рабочие процессы с начала следующего квартала.

Пример реализации: компания проанализировала свои рабочие процессы и выявила, что согласование документов занимает слишком много времени. Компания оптимизировала процесс согласования, автоматизировав его с помощью электронной системы документооборота. Сотрудники прошли обучение по использованию новой системы, и она была внедрена с начала следующего квартала.

Карьерные возможности

1. Изучить карьерные пути в компании, включая возможности для повышения квалификации, ротации и продвижения.
2. Разработать индивидуальные карьерные планы для каждого сотрудника на основе их интересов и способностей.
3. Оказать поддержку сотрудникам в реализации их карьерных планов, например, предоставив им наставников или организовав тренинги.
4. Регулярно отслеживать прогресс сотрудников в достижении их карьерных целей.
5. Внести изменения в карьерные планы при необходимости.

Пример реализации: компания изучила свои карьерные пути и обнаружила, что сотрудники часто не знают, как продвигаться по службе. Компания разработала индивидуальные карьерные планы для каждого сотрудника, учитывая их интересы и способности. Сотрудники получили наставников, которые помогли им развить необходимые навыки, и компания отслеживала их прогресс. Если сотрудник не достигал своих целей, компания вносила изменения в его карьерный план.

Уровень стресса

1. Измерить уровень стресса у сотрудников с помощью анонимных опросов и психологических тестов.
2. Внедрить меры по снижению стресса, такие как гибкие графики работы, возможность удаленной работы, программы здоровья и благополучия.
3. Организовать регулярные встречи с психологами для обсуждения проблем и поиска решений.

Отчет GPT. Сравнение с прошлым периодом

4. Создать комфортные условия труда, обеспечив хорошее освещение, вентиляцию и эргономичную мебель.
5. Поощрять сотрудников за достижение целей и хорошую работу.

Пример реализации: компания измерила уровень стресса у своих сотрудников и обнаружила, что он высокий. Компания внедрила гибкие графики работы и возможность удаленной работы, чтобы снизить стресс. Компания также организовала регулярные встречи с психологами, где сотрудники могли обсудить свои проблемы и найти решения. Кроме того, компания создала комфортные условия труда, обеспечив хорошее освещение и вентиляцию.

Уровень информированности

1. Определить каналы коммуникации, наиболее удобные для сотрудников, такие как электронная почта, корпоративные порталы, мессенджеры.
2. Использовать выбранные каналы для регулярного информирования сотрудников о событиях в компании.
3. Собирать обратную связь от сотрудников о качестве информирования и вносить изменения при необходимости.
4. Проводить регулярные встречи с сотрудниками для обсуждения важных вопросов и событий.
5. Создавать информационные бюллетени и рассылки, содержащие новости и обновления.

Пример реализации: компания определила, что электронная почта и корпоративные порталы являются наиболее удобными каналами коммуникации для ее сотрудников. Компания использовала эти каналы для информирования сотрудников о важных событиях и новостях. Компания собирала обратную связь от сотрудников через опросы и встречи, чтобы понять, насколько эффективно информирование. Компания также создавала информационные бюллетени, которые рассылались сотрудникам каждую неделю.