

МОСКВА СИТИ

ИНСТРУМЕНТЫ
ИЗМЕРЕНИЯ
КОРПОРАТИВНОЙ
КУЛЬТУРЫ

СВЕТЛАНА
ДАВЫДОВА

КИЕВСКИЙ ВОКЗАЛ

Опрос мнения сотрудников как инструмент измерения корпоративной культуры

Что такое
корпоративная
культура

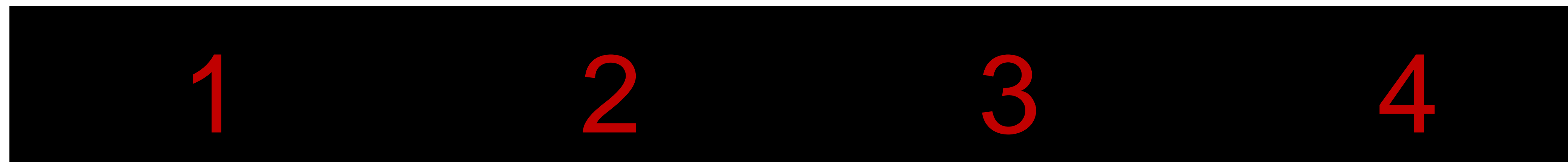
То, как мы здесь живем

Для чего мы проводим опросы мнения сотрудников

Повышение
удовлетворенности
персонала и
эффективности
работы

1. Измерение «пульса» компании
2. Оценка уровня зрелости корпоративной культуры и функций, ее поддерживающих
3. Формирование корпоративной среды доверия и непрерывного улучшения

Этапы опроса



Подготовка к
проведению
опроса,
информирование

Проведение
опроса, обработка
результатов

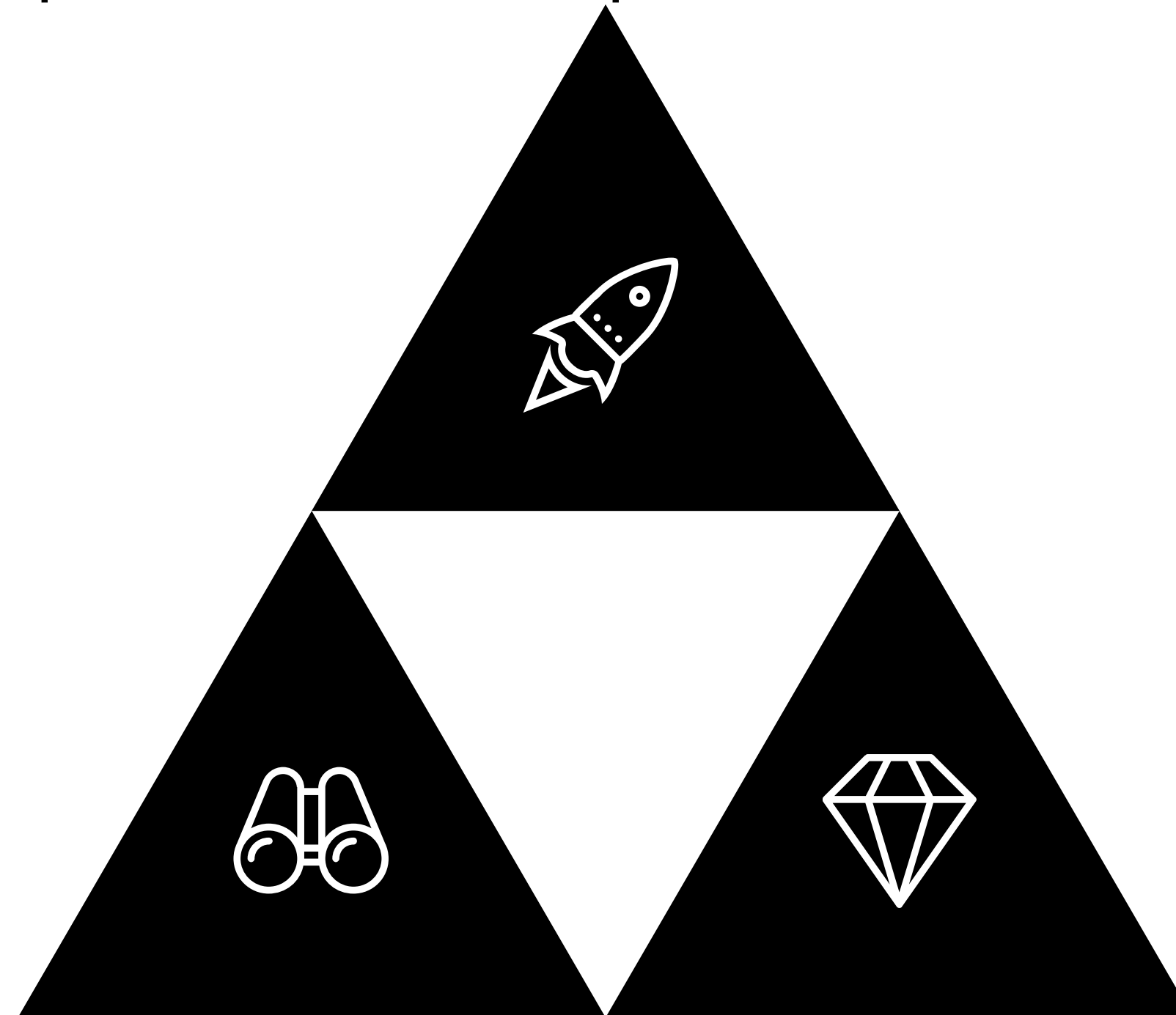
Презентация
результатов,
проведение фокус-
групп

Разработка и
реализация экшен-
планов по
результатам опроса

Методология опроса

Тотальный охват всех сотрудников,
возможность получать результаты с
разбивкой по подразделениям

Анкета из 40 вопросов, с
индикаторами по 8 параметрам
оценки



Индикаторы отражают важные
для нас параметры
корпоративной культуры и EVP

Что измеряем

Индикатор	2019	2020	Изменение
Удовлетворенность вознаграждением	74	76	2
Возможности для обучения и развития	70	80	10
Комфорт рабочих мест	85	83	-2
Социальный фактор	83	84	1
Стиль руководства	86	83	-3
Информированность	70	74	4
Вовлеченность	78	81	3
Лояльность	84	82	-2
Интегральный индекс	78	80	2

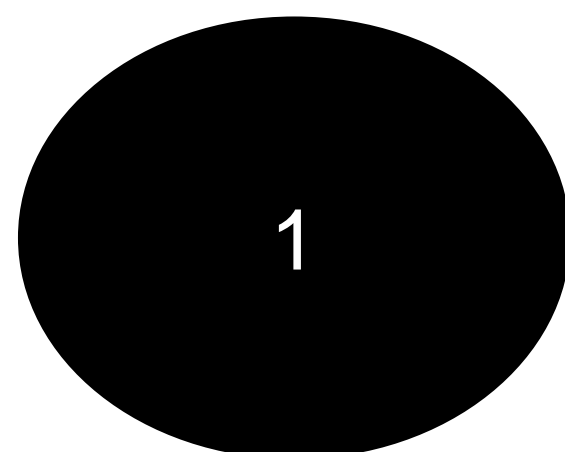
Работа фокус-групп

01 Вовлечение в работу фокус-групп всех категорий сотрудников

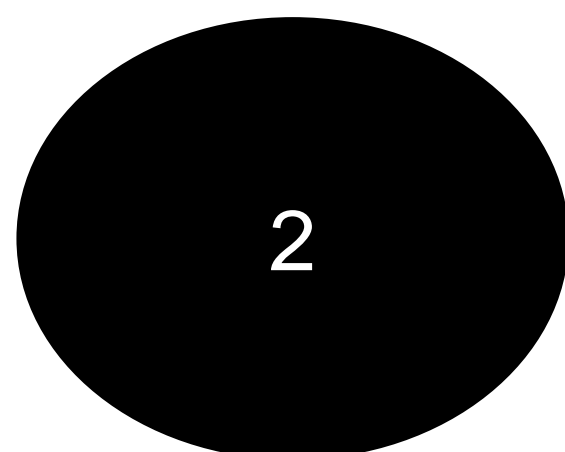
02 Сбор предложений и пожеланий сотрудников без критики, важен голос каждого

03 Анализ результатов работы фокус-групп и разработка экшен-плана

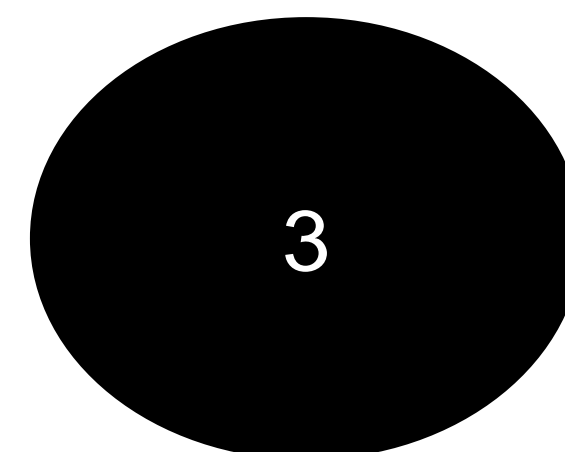
Работа с экшен-планом



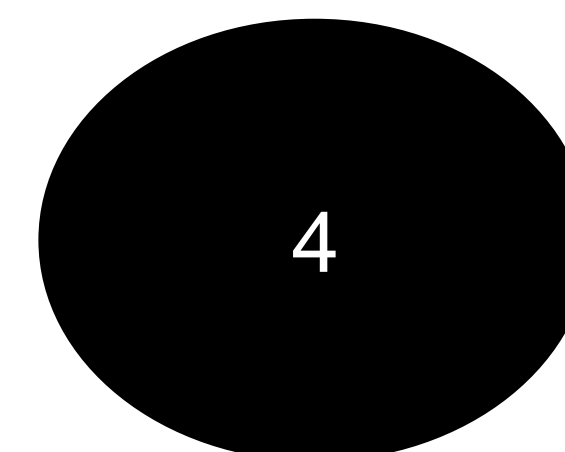
Бюджетирование мероприятий и плана улучшений по выявленным зонам роста



Утверждение у генерального директора и на совете директоров при необходимости



Информирование сотрудников об утвержденном экшен-плане



Отчеты сотрудникам о выполненных мероприятиях экшен-плана

Цикличность опросов и технология постоянного улучшения опыта сотрудников (EX)

01

Для поддержания культуры постоянных улучшений в компании опрос проводим регулярно – ежегодно или раз в 2 года, в зависимости от скорости принятия решений и ваших изменений.

02

При соблюдении методологии опроса становится все больше вовлеченных сотрудников, повышается лояльность и мотивация.

03

Наши люди видят, что опрос проводится не для галочки и понимают, что они реально влияют на компанию. Начинают проявлять больше активности, откровенно делятся тем, что не устраивает в работе, предлагают улучшения на своих уровнях ответственности.

04

Мы проводим регулярный анализ пути сотрудника, получив с помощью опроса и фокус-групп большой массив данных, обеспечивающий достоверность исследования. И столь же постоянно и оперативно реагируем на изменения настроений в компании.