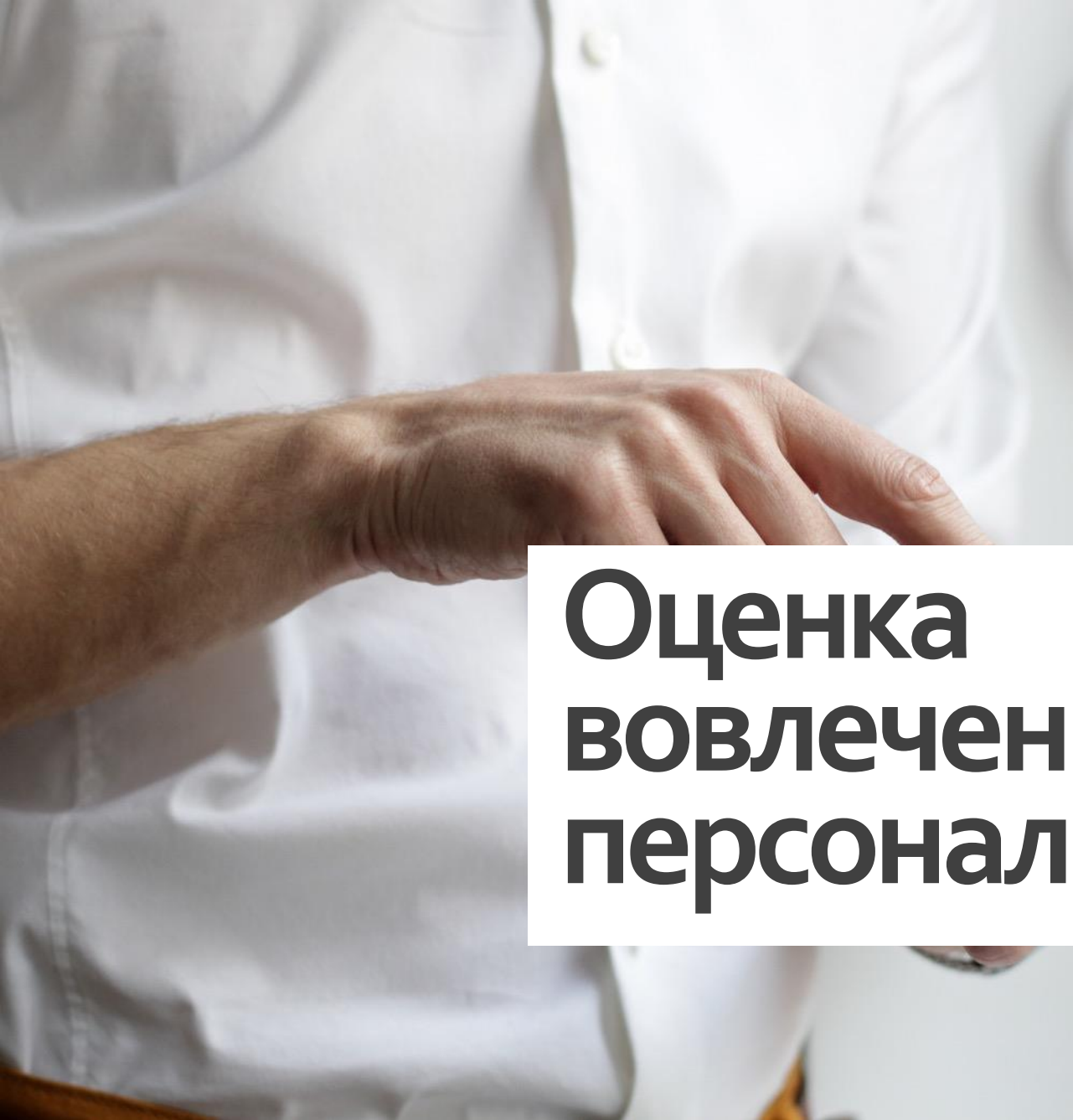




**Оценка корпоративной культуры  
и вовлеченности персонала  
ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России**

С 1 по 22 октября 2024 года в университете прошло анкетирование «Оценка корпоративной культуры и вовлеченности персонала» с помощью интернет-системы SHLTOOLS v.3, в котором приняло участие более 700 работников.

A close-up photograph of a person wearing a white button-down shirt. The person's right hand is placed over their chest, with fingers slightly curled. The background is a plain, light color.

# Оценка вовлеченности персонала

Под вовлеченностью понимают такую степень включенности сотрудника в рабочие процессы организации, когда он не просто удовлетворен существующим положением дел и лоялен по отношению к организации, но также отождествляет себя с ней, её ценностями и связывает с ней своё будущее.



## ОБЩАЯ ОЦЕНКА ВОВЛЕЧЕННОСТИ

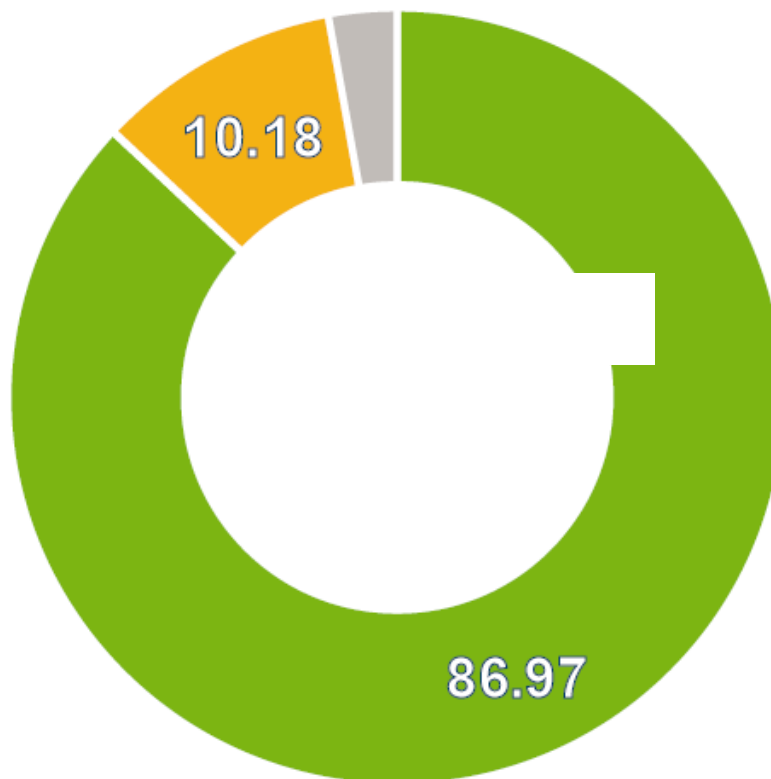
Общая вовлеченность - среднее значение по всем компонентам вовлеченности, которые были оценены участниками в ходе заполнения опросника. Данный параметр описывает вовлеченность исследуемой группы в целом.

ИНДЕКС  
ВОВЛЕЧЕННОСТИ\*

# 97.15 %

\* Индекс вовлеченности - доля сотрудников с высокой и средней вовлеченностью.

В соответствии с международными исследованиями в успешных компаниях индекс вовлеченности составляет не менее 70%.



ДОЛЯ СОТРУДНИКОВ  
С ВЫСОКОЙ ВОВЛЕЧЕННОСТЬЮ

**86.97 %**

ДОЛЯ СОТРУДНИКОВ  
СО СРЕДНЕЙ ВОВЛЕЧЕННОСТЬЮ

**10.18 %**

ДОЛЯ СОТРУДНИКОВ  
С НИЗКОЙ ВОВЛЕЧЕННОСТЬЮ

**2.85 %**

# ДРАЙВЕРЫ ВОВЛЕЧЕННОСТИ

Ниже представлены результаты по драйверам вовлеченности с распределением оценок по уровням.

## Осведомленность

Сотрудники осведомлены о целях и стратегии компании; понимают, как их работа связана с этими целями



## Гибкость

Компания адаптируется к изменениям в бизнес-среде, уделяется достаточно внимания подготовке к возможным изменениям



## Карьера и Управление эффективностью

В компании заботятся о повышении индивидуальной эффективности сотрудников за счет их развития, построения карьерных планов, обратной связи



## Ценности и культура

Организация успешно внедрила корпоративные ценности; внутренние процессы и процедуры соответствуют им



## Поиск работы

Сотрудники не ищут вакансии в других компаниях



## Гордость

Сотрудники рекомендуют свою компанию другим; гордятся тем, что являются сотрудниками именно этой компании



## Социальный пакет и Льготы

Сотрудники удовлетворены существующей системой вознаграждения



## Коммуникация

Коммуникации между разными отделами, подразделениями и функциями компании выстроены эффективно



ДОЛЯ ОЦЕНОК «НЕ СОГЛАСЕН» И «КАТЕГОРИЧЕСКИ НЕ СОГЛАСЕН»

ДОЛЯ ОЦЕНОК «НЕ УВЕРЕН»

ДОЛЯ ОЦЕНОК «СОГЛАСЕН» И «АБСОЛЮТНО СОГЛАСЕН»

### Рабочая среда

Сотрудникам удается соблюдать комфортный для них баланс между работой и личной жизнью



### Удовлетворенность клиента

Компания заботится об удовлетворенности своих клиентов; сотрудники знают, как они могут повлиять на лояльность клиентов



### Дополнительный вклад

Сотрудники готовы прилагать дополнительные усилия для достижения рабочих целей



### Разнообразие

В компании уважительно относятся к различным взглядам и мнениям, личностным особенностям (пол, возраст, религия и т.д.)



### Вознаграждение и Компенсация

Сотрудники хорошо понимают, из чего именно складывается их заработная плата, и она соответствует их ожиданиям



### Лидерство

Сотрудники доверяют высшему руководству, действия руководства соответствуют ценностям компании



### Качество руководства

Сотрудники довольны взаимодействием со своим непосредственным руководителем



### Безопасная среда

В компании заботятся о безопасности сотрудников на рабочем месте



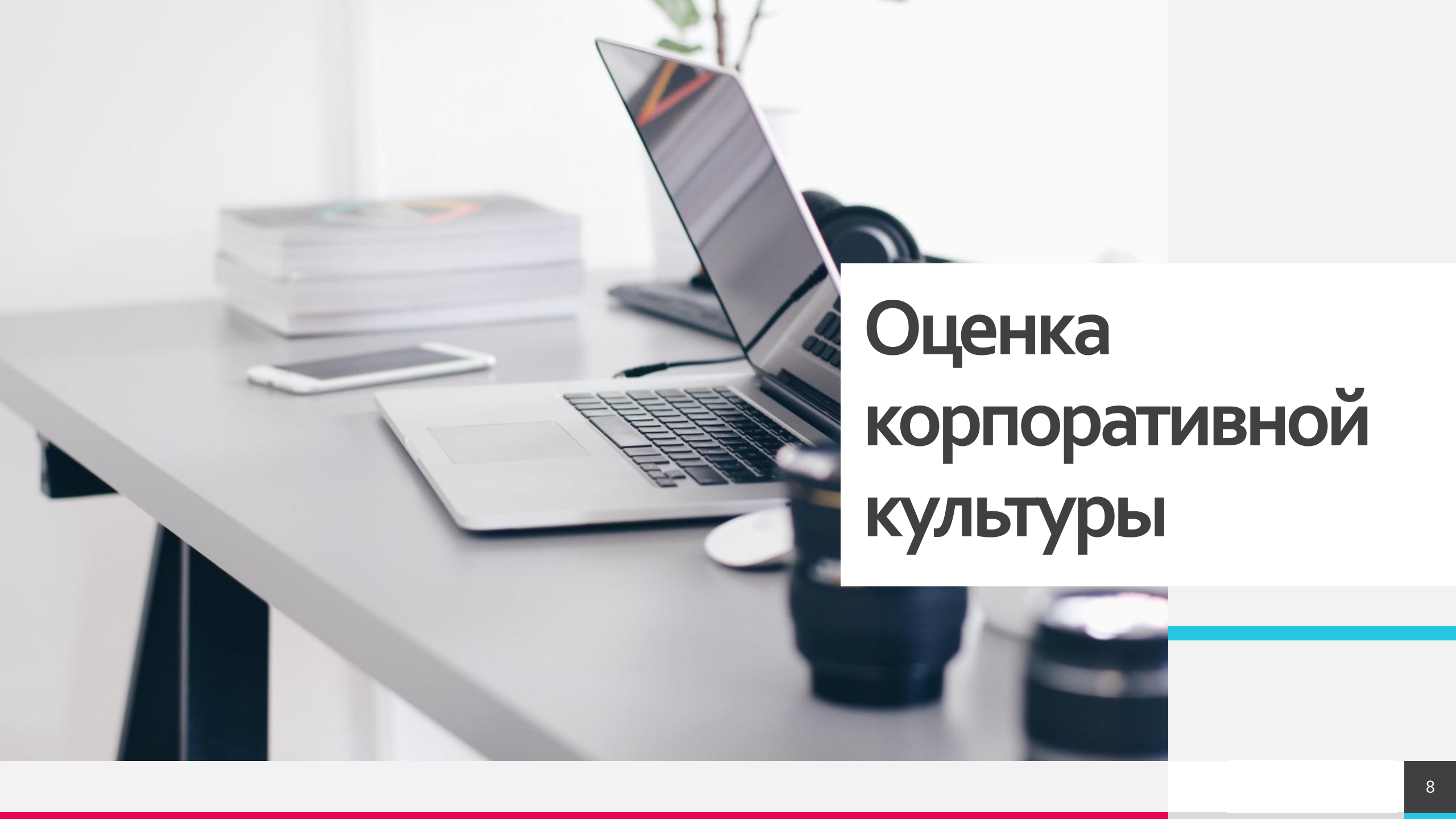
ДОЛЯ ОЦЕНОК «НЕ СОГЛАСЕН» И «КАТЕГОРИЧЕСКИ НЕ СОГЛАСЕН»



ДОЛЯ ОЦЕНОК «НЕ УВЕРЕН»



ДОЛЯ ОЦЕНОК «СОГЛАСЕН» И «АБСОЛЮТНО СОГЛАСЕН»



# Оценка корпоративной культуры



# ЦЕЛЬ ОПРОСА

Целью проведения исследования в университете было определение особенностей корпоративной культуры в целом по организации. Полученные результаты сравнивались с результатами группы людей, проходивших инструмент на этапе стандартизации.

## Результаты по опроснику ССQ

представляются в виде профилей в стенах:

- Стен (sten – standard ten) – это стандартная система, делящая шкалу на 10 частей. Она основана на среднем - 5,5 и стандартном отклонении - 2. Ее минимум - 1, а максимум – 10 стенов. Стены используются как нормативная система для опросников, таких как ССQ.

Интерпретация профиля достаточно проста. Баллы 5 и 6 показывают область, где культура организации не имеет значимых отличий от большинства организаций.

Баллы 4 или 7 показывают незначительные отклонения (немного ниже или немного выше, чем в других организациях соответственно).

Баллы 3 или 8 представляют особые характеристики организации, отличные от большинства организаций.

Баллы 1 и 2, или 9 и 10 – явные черты организации, где данная характеристика проявляется гораздо меньше (или больше), чем в других организациях.

## РЕЗУЛЬТАТЫ ОПРОСА УЧАСТНИКОВ ИССЛЕДОВАНИЯ

УСРЕДНЕННЫЕ ДАННЫЕ - 767 ЧЕЛОВЕК

ДОМЕН РАБОТЫ											
	SS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Забота о количестве	5	*	*	*						*	*
Забота о качестве	6	*	*	*	*					*	*
Использование новых технологий	6	*	*	*	*					*	*
Поощрение творчества	7	*	*	*	*	*				*	*
Ориентация на клиента	6	*	*	*	*					*	*
ДОМЕН ПЕРСОНАЛА											
	SS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Забота о персонале	7	*	*	*	*	*				*	*
Включенность в работу	6	*	*	*	*					*	*
Забота о развитии карьеры	7	*	*	*	*	*				*	*
Акцент на вознаграждении за результат	6	*	*	*	*					*	*
Забота о равных возможностях	6	*	*	*	*					*	*
ДОМЕН ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ											
	SS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Степень формализации	6	*	*	*	*					*	*
Влияние сотрудников на принятие решений	6	*	*	*	*					*	*
Эффективность принятия решений	7	*	*	*	*	*				*	*
Забота о стратегии (долгосрочных перспективах)	7	*	*	*	*	*				*	*
Уровень изменений	5	*	*	*						*	*
Забота об окружающей среде	7	*	*	*	*	*				*	*
ДОМЕН ОТНОШЕНИЙ											
	SS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Отношения между группами по вертикали	5	*	*	*						*	*
Отношения между группами по горизонтали	5	*	*	*						*	*
Межличностное сотрудничество	6	*	*	*	*					*	*
Эффективность коммуникации	7	*	*	*	*	*				*	*
Осведомленность о целях организации	6	*	*	*	*					*	*

ДОМЕН РАБОТЫ
<b>Забота о количестве</b> – Производительность рассматривается как ключевой показатель. Внимание уделяется объему выпущенной продукции или выполненной работы. От людей требуется усердный труд, решение сложных задач и соблюдение сроков.
<b>Забота о качестве</b> – Достижение высоких стандартов в выполняемой работе представляется как цель высшего приоритета. В подходе к работе ценится четкость, тщательность и доскональность.
<b>Использование новых технологий</b> – Выражено стремление к использованию современного оборудования, новейших достижений в методах работы и технологиях.
<b>Поощрение творчества</b> – Развитие и разработка новых идей работниками поддерживается и поощряется. Ценятся инновации в практической работе, продуктах и услугах.
<b>Ориентация на клиента</b> – Нужды клиента или покупателя имеют высокий приоритет. Люди осознают требование «ставить клиента на первое место». Определение ожиданий клиента и прогнозирование возможных изменений в них рассматриваются как важная задача.
ДОМЕН ПЕРСОНАЛА
<b>Забота о персонале</b> – Работники чувствуют, что их ценят и уважают, проявляют внимание и поощряют их усилия. Люди получают помощь в решении своих проблем.
<b>Включенность в работу</b> – Люди с энтузиазмом относятся к своей работе, считают ее интересной и стимулирующей, стремятся выкладываться полностью и готовы прилагать дополнительные усилия.
<b>Забота о развитии карьеры</b> – Обучение и развитие персонала, карьерный рост рассматриваются серьезно. Сотрудникам предоставляется возможность развивать навыки и способности. Люди обычно ясно видят перед собой карьерный путь.
<b>Акцент на вознаграждении за результат</b> – Уровень достижений и эффективности работников принято оценивать. Сотрудники видят, что награждается высокий уровень эффективности, и награда отражает личные результаты труда, а не только должностной уровень. Организация способствует тому, чтобы человек занимал положение в зависимости от его способностей.
<b>Забота о равных возможностях</b> – Работникам предоставляются равные возможности в областях отбора, оценки и развития карьеры. Политика и практика представляются равно справедливой по отношению ко всем группам.
ДОМЕН ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ
<b>Степень формализации</b> – Жизнь организации систематизирована и структурирована четкими правилами, процедурами и регулируемыми документами. Ценится постоянство в порядке действий, во времени и взаимодействии.
<b>Влияние сотрудников на принятие решений</b> – Самостоятельность в планировании и осуществлении своей работы без постоянного надзора поощряется. Власть и ответственность в значительной степени распределены, и работники активно участвуют в принятии решений, касающихся заданий или проектов.
<b>Эффективность принятия решений</b> – Нужные решения принимаются с должной быстротой и не откладываются. До принятия решения люди стремятся ознакомиться с информацией, фактами и мнениями. Результаты решений, как правило, оказываются на высоком уровне.
<b>Забота о стратегии (долгосрочных перспективах)</b> – Уделяется внимание прогнозированию будущих ограничений и возможностей. При принятии решений ближайшие нужды соотносятся с долгосрочными требованиями. Стратегическое мышление открыто приветствуется.
<b>Уровень изменений</b> – Темп изменений в организации высокий. Системы, процедуры или методы работы часто обновляются.
<b>Забота об окружающей среде</b> – Существенное внимание в работе уделяется экологическим проблемам. Решения принимаются с оглядкой на их экологические последствия.
ДОМЕН ОТНОШЕНИЙ
<b>Отношения между группами по вертикали</b> – Качество отношений между менеджерами и остальными работниками высокое, взаимодействие гармонично. Проявления враждебности и подозрительности менее вероятны, чем в других организациях. Общение между людьми на различных уровнях обычно характеризуется доверием и открытостью. Относительно мало деструктивных конфликтов.
<b>Отношения между группами по горизонтали</b> – Отделы эффективно сотрудничают для достижения целей организации. Против потенциальных конфликтов или конкуренции принимаются меры.
<b>Межличностное сотрудничество</b> – Сотрудники поддерживают друг друга и конструктивно работают вместе. Межличностные отношения относительно гармоничны, а конфликты решаются без особых усилий. Работники чувствуют, что могут положиться на коллег и сами при необходимости предлагают свою помощь.
<b>Эффективность коммуникации</b> – Коммуникация в организации характеризуется высокими объемами, скоростью и качеством. Люди заботятся о том, чтобы другие знали последние новости, и охотно делятся информацией. Имеются открытые и ясные каналы коммуникации. Предоставляемая информация релевантна, конкретна и своевременна.
<b>Осведомленность о целях организации</b> – Людям известны высшие приоритетные цели и стратегические задачи организации. Коммерческие проблемы четко описаны и есть ясное видение будущего.

# Отличительные особенности корпоративной культуры вуза

- ✓ **Поощрение творчества** - Развитие и разработка новых идей работниками поддерживается и поощряется. Ценятся инновации в практической работе, продуктах и услугах.
- ✓ **Забота о персонале** - Работники чувствуют, что их ценят и уважают, проявляют внимание и поощряют их усилия. Люди получают помощь в решении своих проблем.
- ✓ **Забота о развитии карьеры** - Обучение и развитие персонала, карьерный рост рассматриваются серьезно. Сотрудникам предоставляется возможность развивать навыки и способности. Люди обычно ясно видят перед собой карьерный путь.
- ✓ **Эффективность принятия решений** - Нужные решения принимаются с должной быстротой и не откладываются. До принятия решения люди стремятся ознакомиться с информацией, фактами и мнениями. Результаты решений, как правило, оказываются на высоком уровне.
- ✓ **Забота о стратегии (долгосрочных перспективах)** - Уделяется внимание прогнозированию будущих ограничений и возможностей. При принятии решений ближайшие нужды соотносятся с долгосрочными требованиями. Стратегическое мышление открыто приветствуется.
- ✓ **Забота об окружающей среде** - Существенное внимание в работе уделяется экологическим проблемам. Решения принимаются с оглядкой на их экологические последствия.
- ✓ **Эффективность коммуникации** - Коммуникация в организации характеризуется высокими объемами, скоростью и качеством. Люди заботятся о том, чтобы другие знали последние новости, и охотно делятся информацией. Имеются открытые и ясные каналы коммуникации. Предоставляемая информация конкретна и своевременна.



**Благодарим за участие  
в анкетировании!**

