



2021

Исследование вовлеченности НПР и студентов

СФТИ НИЯУ МИФИ

# Фисфи Содержание











# Ключевые результаты исследования

В данном разделе представлена информация о количестве и категориях респондентов, приборная панель вовлеченности и результаты по каждому вопросу фактора, анализ влияния - ключевые факторы, показатели вовлеченности по каждой структурной единице организации



## Резюме исследования

100% Общий уровень вовлеченности НПР



## Динамика показателей

|          | 2019 г. | 2020 г. | 2021 г. |  |
|----------|---------|---------|---------|--|
| НПР      | Н/Д     | Н/Д     | 100%    |  |
| Студенты | Н/Д     | Н/Д     | 56%     |  |
| Бенчмарк | Н/Д     | Н/Д     | 91%     |  |

количество НПР, принявших участие в опросе по СФТИ НИЯУ МИФИ

101

Факторы вовлеченности

количество студентов, принявших участие в опросе по СФТИ НИЯУ МИФИ

**Н/Д** 0 Декан / директор **Н/Д** 

Зав. кафедрой

**Н/Д** 0 Профессор **Н/Д** 2 Доцент **100%**10
Преподавател

**Н/Д** 

Н/Д

Преподаватель / Старший преподаватель Младший / ведущий / старший / главный научный сотрудник

Ассистент

## Вопросы по индексу вовлеченности

Цифры по каждому вопросу соответствуют % ответов «Согласны» и «Полностью согласны» относительно общего количества ответов. Распределение ответов по шкале согласных-несогласных по каждому вопросу указано в отчете Excel.

Факторы вовлеченности

| Вопрос    |  | НПР | Студенты | Бенчмарк |
|-----------|--|-----|----------|----------|
|           | Я хорошо отзываюсь о работе в нашем<br>Университете.   | 100 | 65       | 91 ▼     |
| Говорит   | Я рекомендую наш Университет как отличное место работы своим друзьям и знакомым.                                 | 77  | 58       | 87 🛦     |
| Остается  | Я редко думаю о том, чтобы уйти из<br>Университета и работать в другом месте.                                    | 77  | 67       | 90 🛦     |
|           | Потребуются серьезные причины для того, чтобы я ушел из Университета и работал в другом месте.                   | 92  | 63       | 89 🔻     |
| (A)       | Наш Университет вдохновляет меня постоянно повышать качество преподавания.                                       | 92  | 41       | 79 🔻     |
| Стремится | Наш Университет мотивирует меня достигать большего, чем необходимо для формального выполнения моих обязанностей. | 92  | 40       | 77 🔻     |
|           |  |     |          |          |



## Анализ влияния (НПР)

Анализ влияния основывается на математической модели и рассчитывается для каждой организации. Данная модель позволяет выявлять факторы, с одной стороны, статистически связанные с уровнем вовлеченности, и, с другой стороны, имеющими низкий уровень удовлетворенности (с учетом результатов лучших практик работы с вовлеченностью).

В случае, если вы выбираете для работы фактор, который имеет низкий уровень удовлетворенности, но не входящий в анализ влияния, вероятен рост удовлетворенности выбранным фактором без роста общего показателя по вовлеченности.

Отсутствие работы в фактором из списка «Улучшить», может приводить к снижению общего показателя по вовлеченности.



### **Улучшить**

Баланс работы и личной жизни

Вознаграждение и признание



### Поддерживать

Обучение и развитие

Управление эффективностью

Взаимодействие

Бренд Университета



#### Отслеживать

Карьерные возможности



# Анализ влияния (Студенты)

Анализ влияния основывается на математической модели и рассчитывается для каждой организации. Данная модель позволяет выявлять факторы, с одной стороны, статистически связанные с уровнем вовлеченности, и, с другой стороны, имеющими низкий уровень удовлетворенности (с учетом результатов лучших практик работы с вовлеченностью).

В случае, если вы выбираете для работы фактор, который имеет низкий уровень удовлетворенности, но не входящий в анализ влияния, вероятен рост удовлетворенности выбранным фактором без роста общего показателя по вовлеченности.

Отсутствие работы в фактором из списка «Улучшить», может приводить к снижению общего показателя по вовлеченности.

Факторы вовлеченности



### **Улучшить**

Управление эффективностью

Интерес к учебе

Высшее руководство Университета

Инфраструктура



### Поддерживать



#### Отслеживать

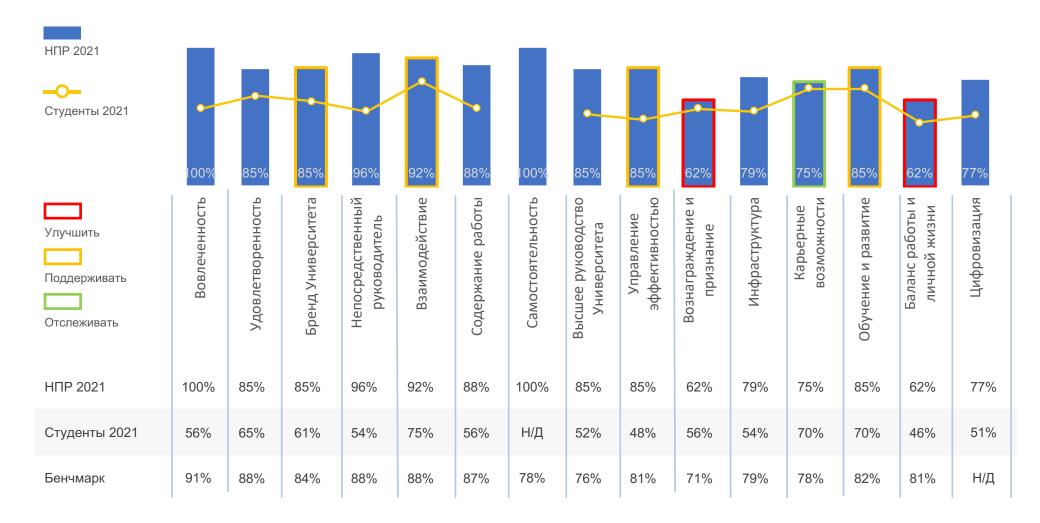
# Факторы вовлеченности по организации

В данном разделе представлена информация об уровне удовлетворенности факторами вовлеченности по каждой структурной единице организации в сравнении с бенчмарками

Подробные результаты

## Факторы вовлеченности по СФТИ НИЯУ МИФИ

Ключевые результаты исследования



9

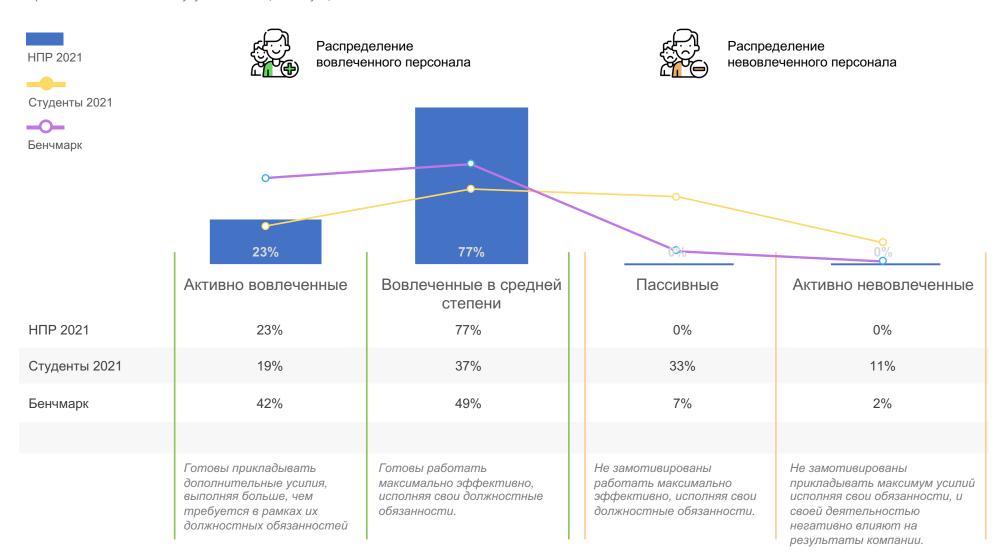
# Подробные результаты опроса

В данном разделе представлена информация о распределении степени вовлеченности сотрудников, подробные результаты по уровню вовлеченности различных категорий сотрудников и характеристикам выборки сотрудников по итогам года



## Распределение вовлеченности

Методика исследования позволяет определить распределение вовлеченного и невовлеченного персонала в компании. Оценка динамики распределения позволяет косвенно оценить эффективность работы с вовлеченностью. Например «пассивные» сотрудники могут стать вовлеченными при правильных действиях со стороны руководства и улучшении ситуации в компании или, наоборот, могут перейти в группу невовлеченных сотрудников при отсутствии правильных действий или ухудшении общей ситуации.





# Уровень вовлеченности по демо-группам НПР и студентов\*

Данный слайд позволяет выделить конкретные социально-демографические группы, требующие большего внимания.

## Стаж (НПР)

| H/Д <sup>H/Д</sup> | H/Д <sup>H/Д</sup>        | H/Д <sup>H/Д</sup> | Н/Д <sup>Н/Д</sup> | H/Д <mark>H/Д</mark> | H/Д <del>H/Д</del> | H/Д <mark>H/Д</mark> | H/Д <mark>H/Д</mark> |
|--------------------|---------------------------|--------------------|--------------------|----------------------|--------------------|----------------------|----------------------|
| До 3 месяцев       | От 3 месяцев<br>до 1 года | 1-2 года           | 2-3 года           | 3-5 лет              | 5-10 лет           | 10-25 лет            | 25 лет и более       |

## Возраст (НПР)

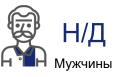
| H/Д <sup>H/Д</sup> | H/Д <sup>H/Д</sup> | H/Д <sup>H/Д</sup> | Н/Д <sup>Н/Д</sup> | Н/Д        | Н/Д        | Н/Д             |
|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|------------|------------|-----------------|
| До 25 лет          | 26-27 лет          | 28-29 лет          | 30-35 лет          | 36-44 года | 45-54 года | 55 лет и старше |

% Уровень вовлеченности категории «Молодежь» (возраст до 35 лет)

Ключевые результаты исследования

### Пол (НПР)





| Академичес             | кая степень            | Курс                 |                      |                      | Студенты |
|------------------------|------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------|
| <b>43%</b><br>Бакалавр | <b>50%</b><br>Магистр  | <b>67%</b><br>1 курс | <b>52%</b> 2 курс    | 38%<br>3 курс        |          |
| 67%<br>Специалист      | <b>Н/Д</b><br>Аспирант | 69%<br>4 курс        | <b>75%</b><br>5 курс | <b>Н/Д</b><br>6 курс |          |

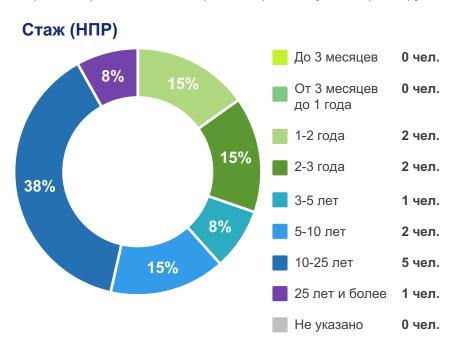
<sup>\*</sup> В случает, если количество респондентов в группе меньше 10 чел, то данные не предоставляются.

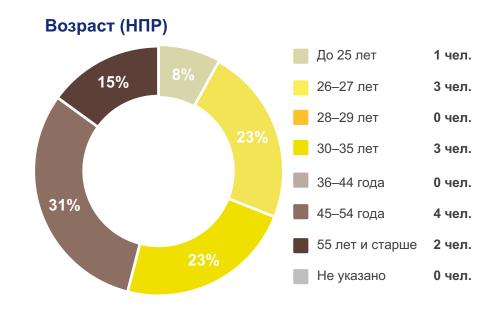
#### 13

## Количество участников по демо-группам НПР и студентов

В работе с различными категориями мы рекомендуем выбирать группы, где вовлеченность ниже, а численность сотрудников выше.

Факторы вовлеченности





### Пол (НПР)



#### Женщины



| Академическая степень |          | Курс    | Студенты |               |
|-----------------------|----------|---------|----------|---------------|
| <b>35</b> чел.        | 12 чел.  | 18 чел. | 31 чел.  | 24 чел.       |
| Бакалавр              | Магистр  | 1 курс  | 2 курс   | 3 курс        |
| 45 чел.               | 9 чел.   | 16 чел. | 12 чел.  | <b>0</b> чел. |
| Специалист            | Аспирант | 4 курс  | 5 курс   | 6 курс        |

# Карта вовлеченности СФТИ НИЯУ МИФИ (НПР)

Ключевые результаты исследования

В работе с различными категориями мы рекомендуем выбирать группы, где вовлеченности ниже, а численность сотрудников выше.

| Возраст  | Показатель *        | Меньше 3<br>мес. | От 3 мес.<br>до 1 года | 1 – 2<br>года | 2 – 3<br>года | 3 – 5<br>лет | 5 – 10<br>лет | 10 – 25 лет | 25 лет<br>и больше |
|----------|---------------------|------------------|------------------------|---------------|---------------|--------------|---------------|-------------|--------------------|
| До 25    | Вовлеченность       |                  |                        | -             |               |              |               |             |                    |
| лет      | Кол-во респондентов |                  |                        | 1             |               |              |               |             |                    |
| 26 – 27  | Вовлеченность       |                  |                        | -             |               | -            | -             |             |                    |
| лет      | Кол-во респондентов |                  |                        | 1             |               | 1            | 1             |             |                    |
| 28 – 29  | Вовлеченность       |                  |                        |               |               |              |               |             |                    |
| лет      | Кол-во респондентов |                  |                        |               |               |              |               |             |                    |
| 30- 35   | Вовлеченность       |                  |                        |               |               |              | -             | -           |                    |
| лет      | Кол-во респондентов |                  |                        |               |               |              | 1             | 2           |                    |
| 36– 44   | Вовлеченность       |                  |                        |               |               |              |               |             |                    |
| года     | Кол-во респондентов |                  |                        |               |               |              |               |             |                    |
| 45 – 54  | Вовлеченность       |                  |                        |               | -             |              |               | -           |                    |
| года     | Кол-во респондентов |                  |                        |               | 2             |              |               | 2           |                    |
| 55 лет   | Вовлеченность       |                  |                        |               |               |              |               | -           | -                  |
| и старше | Кол-во респондентов |                  |                        |               |               |              |               | 1           | 1                  |

<sup>\*</sup> В случает, если количество респондентов в группе меньше 10 чел, то данные не предоставляются.



# Приложения и материалы

В данном разделе представлена дополнительная информация.

Подробные результаты

# Заметки

В презентации используются фотографии следующих сотрудников Росатома:

Ключевые результаты исследования

| ФИО                            | Должность   |
|--------------------------------|---|
| Егоров Юрий Владимирович       | Руководитель проекта «Каракури» Центра обучения по ПСР Корпоративной Академии Росатома  |
| Аннина Ольга Геннадьевна       | Ведущий инженер отдела технической инспекции и промышленной безопасности Филиала АО «Концерн Росэнергоатом» «Балаковская атомная станция» |
| Новиков Василий Сергеевич      | Фрезеровщик 7 разряда АО «ОКБМ Африкантов»  |
| Жабинец Дмитрий Васильевич     | Ведущий инженер АО «НИФХИ им. Л.Я. Карпова»   |
| Баяндина Раиса Алексеевна      | Лаборант химического анализа 6-го разряда ПАО «МСЗ»   |
| Мирасов Эдуард Марселович      | Плотник ремонтно-строительного управления ФГУП «ПО «Маяк»   |
| Шатунов Алексей Сергеевич      | Оператор геотехнологических скважин 4 разряда АО «Далур»  |
| Трубякова Наталья Владимировна | Слесарь механосборочных работ 4 разряда Филиал АО "ВПО "Точмаш" в г. Ковров   |
| Ёлкин Евгений Владимирович     | Начальник смены реакторного цеха первой очереди Ростовской АЭС  |