

Мы проводили опрос вовлеченности дважды. Первый раз в конце 2020 года, второй в начале 2022 года. В первом опросе 84% сотрудников приняли участие в исследовании, во втором – 86%. Это отличный результат, с учетом специфики нашей деятельности и профиля сотрудников. 80% сотрудников «Ростелеком-Солар» – это ИТ и ИБ специалисты.

Не думаю, что мы всех убедили в его анонимности, но мы и не ставили себе такую задачу. Мы сделали серию коммуникаций, в том числе от первого лица компании, об анонимности исследования. При этом делали акцент не на невозможности узнать ответы конкретного сотрудника, а на том, что нам важны честные усредненные результаты, чтобы расставить приоритеты в работе с вовлеченностью и лояльностью. В культуре компании ценится открытость и честность, при этом руководство компании допускает возможность ошибки и не наказывает за мнение. Возможно поэтому проблем с доверием к исследованию не возникло.

По итогам первого («нулевого») опроса мы сделали коммуникацию на всех, в которой поблагодарили коллег за активное заполнение и рассказали, как будет дальше строиться работа с результатами. Примерно через три недели генеральный директор компании презентовал всем сотрудникам результаты на общей онлайн-встрече. Во время презентации он показал часть конкретных комментариев сотрудников, которые мы уже реализовали или в процессе работы с ними. Это убедило коллег, что их обратную связь прочитали и взяли в работу. Спустя месяц мы презентовали приоритетные направления работы и верхнеуровневый план действий. Далее раз в два месяца мы писали о том, как движется работа с результатами. В январе мы опять собрали общую встречу и рассказали об итогах работы с результатами за год в цифрах. А в конце января вновь запустили повторный опрос вовлеченности. В этом году работаем по такому же пути.

Помимо работы на уровне компании, руководители подразделений также провели встречи со своим командами и рассказали о результатах департаментов, сделали воркшопы и сформировали планы действий. По результатам повторного опроса заметно, кто провел качественную работу и у кого индексы хорошо подросли.

У меня очень положительный опыт работы с Harry Job. Я занимаюсь вовлеченностью с 2011 года, и за это время успела попробовать разные методологии и платформы, сотрудничала с несколькими исследовательскими компаниями. Везде есть свои плюсы и минусы. Безусловными плюсами Harry Job являются удобная платформа, быстрый доступ к результатам, клиентоориентированный подход, стоимость услуг. Особое внимание конечно заслуживает платформа: интуитивный интерфейс, понятная методология, гибкие настройки аналитики результатов и доступов для руководителей, также очень приятно, что платформа постоянно улучшается. С 2019 года, тогда я впервые проводила исследование на платформе HJ, добавилось несколько удобных блоков: «план работы с результатами», mprps, модернизировался блок «приоритеты в работе», удобнее стало смотреть за динамикой результатов. Возможно, стоит доработать систему входа для руководителей. Вход по одноразовому паролю не удобен коллегам, возникает много вопросов. Также было бы удобно сделать чат-бот на платформе для быстрых ответов на вопросы по платформе + методологии исследование. Это сняло бы часть нагрузки с HR-команды.

Нелли Худякова

Руководитель группы внутренних коммуникаций и HR-бренда
«Ростелеком-Солар»

