

## Особенности подхода HT Lab к оценке удовлетворенности. Преимущества опросника DeMetrics

**1. Максимально полный охват за 15 минут.** 10 шкал-факторов DeMetrics описывают основные аспекты работы, влияющие на уровень удовлетворенности сотрудников.

**2. У сотрудников нет шанса «отмолчаться».** Опросник построен так, что дать все положительные ответы невозможно. Формат вынужденного выбора побуждает каждого тестируемого выстраивать собственную систему приоритетов. В итоге на фоне всех аспектов работы выделяются те, которыми сотрудник в наибольшей степени удовлетворен или не удовлетворен.

# DeMetrics. Групповой отчет

Групповой отчет содержит сводную информацию по сотрудникам, прошедшим индивидуальную оценку тестом DeMetrics. Данные сгруппированы так, чтобы можно было оперативно получать информацию об очагах наибольшего эмоционального напряжения в компании. Логика интерпретации групповых результатов соответствует логике работы с индивидуальными результатами. Средние значения - это нейтральный результат, ниже среднего - негативный результат, выше среднего - позитивный результат. Тест построен так, что большинство оценок в норме будут оставаться нейтральными. Для удобства мы обозначили цветом зоны интерпретации оценок. Далее в инструкции мы еще расскажем об этом подробнее.

Во всех разделах отчета мы сохраняем логику пяти уровней удовлетворенности работой.



По каждому срезу



**ШАГ 1.**

Описание всей выборки



**ШАГ 2.**

Средние значения удовлетворенности по всем срезам



**ШАГ 3.**

Диаграмма



**ШАГ 4.**

Интерпретации



**ШАГ 5.**

Описательные статистики и численность групп

КАК ПОЛЬЗОВАТЬСЯ ОТЧЕТОМ

Необязательно читать весь отчет сразу, вы можете работать только с теми группами (срезами) сотрудников, которые наиболее интересны.

Слева изображена структура отчета, где шаги 1 и 2 обозначают разделы, содержащие общую информацию по исследованию. Шаги 3, 4 и 5 повторяются в рамках информации по каждому срезу (группе) сотрудников исследования. Далее в инструкции каждый шаг подробно описан.

### ШАГ 1



Описание всей выборки

### ШАГ 2



Средние значения удовлетворенности по всем срезам

### ШАГ 3



Диаграмма

### ШАГ 4



Интерпретации

### ШАГ 5



Описательные статистики и численность групп

В данном разделе содержится информация о количестве сотрудников, принимавших участие в исследовании.

ОБЩЕЕ ПО ГРУППЕ	ПОЛ		ВОЗРАСТ							ОБРАЗОВАНИЕ							
	женский	мужской	18-25	25-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	Высшее (бакалавриат)	Высшее (магистратура)	Высшее (специалитет)	Другое	Неполное высшее	Среднее (общее/полное)	Среднее профессиональное
Общее по компании	42	58	7	22	25	18	11	7	6	1	23	19	24	3	17	5	5
Бухгалтерия	6	11	1	3	5	4	2	1	0	0	4	4	4	1	1	2	0
Отдел продаж	10	25	2	9	8	4	4	2	3	1	8	6	8	0	9	0	2
Пекарня/Производство	2	8	0	3	5	1	1	0	0	0	2	1	3	0	3	1	0
Технический отдел	24	14	4	7	7	9	4	4	3	0	9	8	9	2	4	2	3

Дополнительная демографическая информация

Подразделения компании

Серым выделены категории сотрудников, которые отсутствуют в выборке



Раздел дает общее представление о ситуации в компании и позволяет сравнивать данные по всем срезам/категориям сотрудников.

Срезы/категории сотрудников	Интерес к процессу	Творчество	Признание заслуг	Перспектива роста	Полезность	Начальство	Коллеги	Зарботная плата	Соц. пакет и бонусы	Условия работы	Численность	Факторы демотивации
Общее по компании	6.4	5.4	5.4	5.4	5.6	6.7	5.9	4.5	5.1	5.2	100	
Бухгалтерия	6.3	5.3	5.5	5.8	6.5	6.0	5.9	4.9	5.4	5.0	17	
Отдел продаж	6.6	5.7	5.1	5.4	5.2	6.9	5.5	4.9	5.6	5.0	35	
Пекарня/Производство	6.6	4.1	6.1	4.2	5.9	6.7	6.2	3.1	5.3	5.1	10	
Технический отдел	6.1	5.4	5.5	5.5	5.6	6.7	6.2	4.4	4.4	5.6	38	
женский	6.3	5.3	5.3	5.4	5.7	6.7	6.1	4.4	4.8	5.5	42	
мужской	6.4	5.4	5.5	5.4	5.6	6.7	5.7	4.6	5.3	5.0	58	
18-25	6.4	6.1	5.7	5.2	6.7	6.8	6.3	2.8	3.2	6.0	7	
25-30	6.2	5.3	5.5	5.3	5.7	6.6	6.1	4.5	5.3	4.8	22	
31-35	6.3	4.9	5.4	5.1	5.6	6.8	5.7	4.9	5.4	5.4	25	
36-40	5.9	5.6	5.5	5.4	5.7	6.6	6.3	4.8	5.2	4.9	18	
41-45	6.8	5.4	5.5	5.6	5.6	6.6	5.7	3.9	5.4	6.0	11	
46-50	7.4	5.6	5.7	6.3	6.2	6.3	5.3	4.3	4.2	3.8	7	
51-55	7.0	4.4	4.7	5.1	4.8	6.6	5.9	4.8	4.8	6.8	6	
56-60	7.2	7.2	3.6	5.2	3.3	4.7	6.9	3.0	6.6	7.4	1	

- Подавляющее большинство сотрудников не удовлетворено данным аспектом работы.
- Значительная часть сотрудников не удовлетворена данным аспектом работы.

Значения в данном диапазоне не позволяют говорить о наличии общей для сотрудников тенденции и могут указывать на разноплановые оценки удовлетворенности данным аспектом работы. Для дополнительной информации рекомендуем пользоваться таблицами на Шаге 5.

- Значительная часть сотрудников удовлетворена ситуацией. Напряжение вокруг этого аспекта профессиональной деятельности минимальное.
- Никто либо очень малое количество сотрудников выражают недовольство данным аспектом работы. Такие яркие результаты могут трактоваться двойственно. Практически единогласная положительная оценка может быть как результатом очевидных конкурентных преимуществ компании, так и следствием того, что сотрудники не решаются открыто высказывать критику.

## КАК ПОЛЬЗОВАТЬСЯ ОТЧЕТОМ



При анализе диаграммы обращайтесь особое внимание на те аспекты работы, для которых разрыв между оценкой важности и удовлетворенности максимален.

### Бухгалтерия

Участников в группе: 10

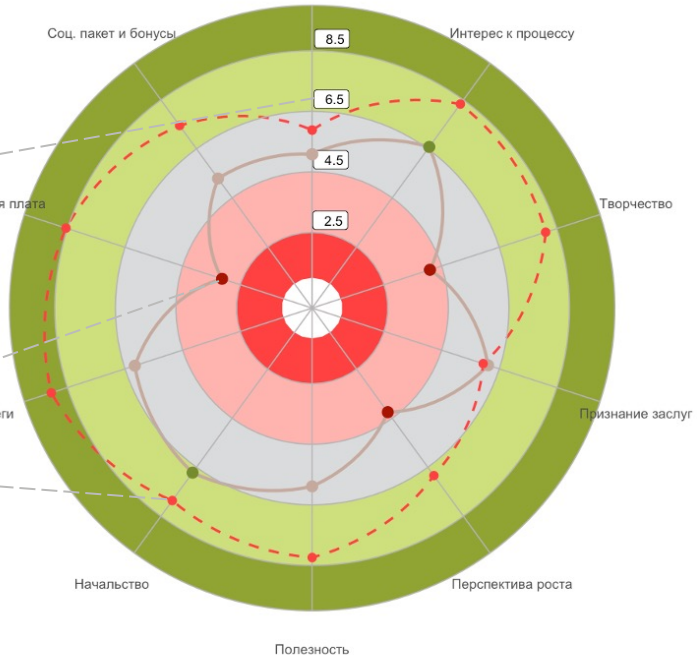
Категория сотрудников/среза

Количество сотрудников данной категории/среза

Обозначение линий на графике

Шкала стэнов

Среднее значение по срезу обозначено точкой, цвет точки меняется в зависимости от зоны, в которую среднее значение попадает



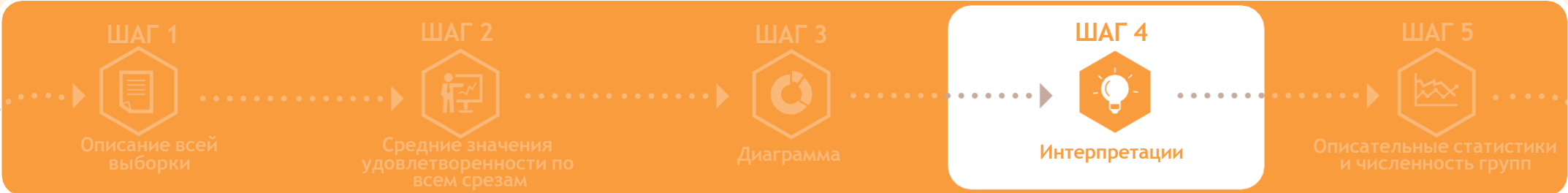
—●— Удовлетворённость  
- - -●- - - Важность

- Подавляющее большинство сотрудников не удовлетворено данным аспектом работы.
- Значительная часть сотрудников не удовлетворена данным аспектом работы.

Значения в данном диапазоне не позволяют говорить о наличии общей для сотрудников тенденции и могут указывать на разноплановые оценки удовлетворенности данным аспектом работы. Для дополнительной информации рекомендуем пользоваться таблицами на Шаге 5.

- Значительная часть сотрудников удовлетворена ситуацией. Напряжение вокруг этого аспекта профессиональной деятельности минимальное.
- Никто либо очень малое количество сотрудников выражают недовольство данным аспектом работы. Такие яркие результаты могут трактоваться двойственно. Практически единогласная положительная оценка может быть как результатом очевидных конкурентных преимуществ компании, так и следствием того, что сотрудники не решаются открыто высказывать критику.

## КАК ПОЛЬЗОВАТЬСЯ ОТЧЕТОМ



Данный раздел содержит обобщенную и унифицированную интерпретацию результатов. Он помогает понять, каким аспектам работы следует уделить более пристальное внимание.

Средние значения не интерпретируются, так как не сообщают никакой определенной информации о ситуации в компании

**Очень низкая удовлетворённость факторами**

В данную зону не вошел ни один из факторов

**Достаточно низкая удовлетворённость факторами**

- **ТВОРЧЕСТВО**  
Многим сотрудникам не хватает возможностей для самовыражения. Они ощущают недостаток свободы в выборе задач и определении оригинальных путей их решения. Необходимость действовать по созданным другими алгоритмам и шаблонам без очевидной возможности что-либо изменить может демотивировать, снижать уровень личной вовлеченности и ответственности за результат. Компания могла бы повысить заинтересованность сотрудников в работе, предоставить им возможность проявить себя творчески, высказать собственное видение проблем, внедрить инновационный подход к решению привычных задач.
- **ПЕРСПЕКТИВА РОСТА**  
Данные результаты говорят о невысокой удовлетворенности многих сотрудников карьерным положением и возможностями для продвижения. Не исключено, что в Компании нет ресурсов для повышения большого количества успешных сотрудников. В таком случае будет эффективным расширение карьерной лестницы за счет добавления промежуточной должности, перевод на которую будет на какое-то время снижать неудовлетворенность сотрудников. Либо вариантом решения проблемы может выступать экспертное развитие и привлечение к новым сложным проектам.
- **ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА**  
В настоящий момент многие сотрудники недовольны оплатой труда. Они считают несправедливыми те суммы, которыми оценивается их профессионализм. В каждом конкретном случае следует обратить внимание на то, какой аспект в выплатах заработной платы не устраивает работников: это может быть размер заработка, форма оплаты (наличные или нет), и др.

**Достаточно высокая удовлетворённость факторами**

- **ИНТЕРЕС К ПРОЦЕССУ**  
Сотрудникам по большей части нравится содержание их работы. Функционал во многом позволяет им реализоваться в желаемом направлении. Вероятно, большинство выполняемых ими задач дают возможность чувствовать себя комфортно и делать именно то, что нравится. Скорее всего, ваши сотрудники любят свою работу.
- **НАЧАЛЬСТВО**  
В настоящий момент взаимоотношения большинства сотрудников со своим начальством достаточно гармоничны. Скорее всего, в Компании/Подразделении сотрудники получают более-менее адекватную оценку своей работы и регулярную конструктивную обратную связь. В основном отношения сотрудников с руководством способствуют продуктивному решению рабочих задач: руководители и подчиненные находят общий язык и дополняют друг друга в рабочей команде.

**Очень высокая удовлетворенность факторами**

В данную зону не вошел ни один из факторов

**Факторы, находящиеся не в фокусе внимания большинства сотрудников**

ПРИЗНАНИЕ ЗАСЛУГ, ПОЛЕЗНОСТЬ, КОЛЛЕГИ, СОЦ. ПАКЕТ И БОНУСЫ, УСЛОВИЯ РАБОТЫ

- Подавляющее большинство сотрудников не удовлетворено данным аспектом работы.
- Значительная часть сотрудников не удовлетворена данным аспектом работы.
- Значения в данном диапазоне не позволяют говорить о наличии общей для сотрудников тенденции и могут указывать на разноплановые оценки удовлетворенности данным аспектом работы. Для дополнительной информации рекомендуем пользоваться таблицами на Шаге 5.
- Значительная часть сотрудников удовлетворена ситуацией. Напряжение вокруг этого аспекта профессиональной деятельности минимальное.
- Никто либо очень малое количество сотрудников выражают недовольство данным аспектом работы. Такие яркие результаты могут трактоваться двойственно. Практически единогласная положительная оценка может быть как результатом очевидных конкурентных преимуществ компании, так и следствием того, что сотрудники не решаются открыто высказывать критику.

**КАК ПОЛЬЗОВАТЬСЯ ОТЧЕТОМ**

## ШАГ 1



Описание всей выборки

## ШАГ 2



Средние значения удовлетворенности по всем срезам

## ШАГ 3



Диаграмма

## ШАГ 4



Интерпретации

## ШАГ 5



Описательные статистики и численность групп

Помимо информации о средних значениях отчет позволяет получить ответы на следующие вопросы:

1. Какой разброс результатов? Все отвечают по-разному или примерно одинаково?
2. Большая ли разница между самым удовлетворенным сотрудником и самым неудовлетворенным?
3. Есть ли сотрудники, чьи результаты сильно отличаются от результатов большинства?

На эти и другие вопросы ответы содержатся в следующих таблицах: «Базовые описательные статистики» и «Распределение сотрудников по уровню удовлетворенности»:

### БАЗОВЫЕ ОПИСАТЕЛЬНЫЕ СТАТИСТИКИ

	Интерес к процессу	Творчество	Признание заслуг	Перспектива роста	Полезность	Начальство	Коллеги	Зарплата	Соц. пакет и бонусы	Условия работы
Среднее значение	6.6	4.1	6.1	4.2	5.9	6.7	6.2	3.1	5.3	5.1
Стандартное отклонение	1.5	1.3	1.8	2.2	0.8	0.5	1.8	1.0	0.8	1.6
Медиана	6.6	4.1	6.2	4.8	5.9	6.8	6.3	2.7	5.1	4.8
Минимум	3.6	1.6	2.7	1.3	4.1	5.8	3.8	2.7	4.4	3.0
Максимум	8.8	5.8	8.6	7.2	6.9	7.4	9.7	5.8	7.4	7.4

**Медиана** показывает, какое значение показателя делит группу на две равные по количеству сотрудников части. То есть, 50% сотрудников получают результат выше этого значения, а 50% сотрудников ниже

**Минимум и Максимум** дают информацию о самом высоком значении в группе и самом низком

**Стандартное отклонение** дает информацию о вариативности значений в группе. Чем выше число, тем шире разброс значений.

### Как интерпретировать стандартное отклонение?

Давайте сначала посмотрим на **таблицу**. У какого фактора самое маленькое стандартное отклонение? У **Начальства**. Теперь давайте перейдем к **графику** и посмотрим распределение сотрудников по зонам удовлетворенности на шкале Начальство. Большинство распределилось в двух соседних зонах, то есть наблюдается достаточное единодушие в оценках. Вернемся к **таблице**, найдем самое высокое значение стандартного отклонения – **Перспектива роста**. Найдем Перспективу роста на **графике**. Здесь мы уже наблюдаем меньшее согласие в оценках. Есть как некоторое количество довольных, так и недовольных.

Итого, стандартное отклонение дает общую информацию о том, насколько единообразно сотрудники оценивают тот или иной аспект работы. Данный показатель особенно полезен для работы с серой зоной.

Если среднее значение по группе в серой зоне, и:

А) **стандартное отклонение меньше единицы?** - подавляющее большинство действительно средне удовлетворены фактором. Переживать не о чем!

Б) **стандартное отклонение приближается к двум или даже превышает этот показатель?** - сотрудники дают очень разные оценки, от крайне положительных до крайне отрицательных. Над этим стоит задуматься!

### РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СОТРУДНИКОВ ПО УРОВНЮ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ



Данный график позволяет уточнить количество сотрудников, попадающих в ту или иную зону удовлетворенности по каждой шкале