



ЛАБОРАТОРИЯ ГУМАНИТАРНЫЕ
ТЕХНОЛОГИИ

*Мы делаем бизнес успешнее,
а людей счастливее*

DeMetrics

(DemotivationMetrics)

групповая и индивидуальная оценка удовлетворенности
и выявления факторов демотивации

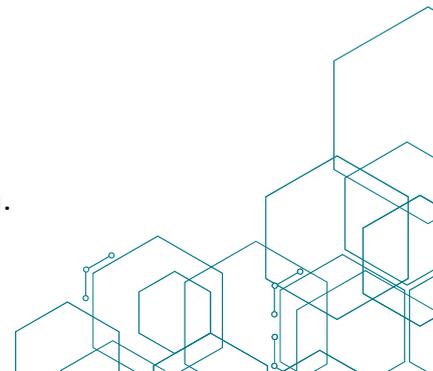


МОТИВИРОВАННЫЕ СОТРУДНИКИ – ЗАЛОГ УСПЕХА КОМПАНИИ

84% привлекательных компаний-работодателей в мире считают одной из приоритетных задач современного бизнеса развитие эффективных коммуникаций с персоналом.



И определяют это как тренд **HR-маркетинга**.



МОТИВИРОВАННЫЕ СОТРУДНИКИ – ЗАЛОГ УСПЕХА КОМПАНИИ

Знание актуальных потребностей сотрудников
и степени их удовлетворенности дает возможность:



Вовремя
выявить
очаги
демотивации



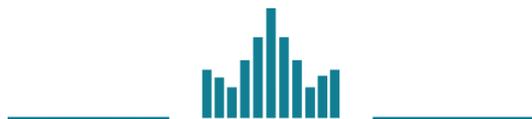
Найти новые
точки роста
и развития для
сотрудников



Предотвратить
уход
ценного
сотрудника

Наше решение для выстраивания коммуникаций с сотрудниками

DEMETRICS - объективная и эффективная экспресс-диагностика удовлетворенности работой и факторов демотивации



- ❖ Тест разработан в 2017-2018 гг. с опорой на актуальные особенности отечественного рынка труда
- ❖ В 2017 году Лабораторией проведено широкомасштабное исследование удовлетворенности работой тестом DEMETRICS
- ❖ В валидизационном исследовании приняли участие **7 367 сотрудников** из **18 российских компаний**

Результаты исследования

показали, что наиболее значимыми факторами удовлетворенности работой являются далеко НЕ бонусы и размер заработной платы



Вывод: понимание структуры мотивирующих и демотивирующих факторов сотрудников позволяет работать с более широким спектром мотивов, повышающих их лояльность!

НАШ ПОДХОД В ОЦЕНКЕ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ РАБОТОЙ

НАПРАВЛЕНИЯ ОЦЕНКИ DEMETRICS



НАШ ПОДХОД В ОЦЕНКЕ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ РАБОТОЙ

КЛЮЧЕВЫЕ ФАКТОРЫ МОТИВАЦИИ



стандартизированный инструмент
экспресс-диагностики

ЦЕННОСТЬ DEMETRICS ДЛЯ БИЗНЕСА

ДОСТОВЕРНОСТЬ РЕЗУЛЬТАТОВ



Встроены механизмы защиты результатов тестирования от эффекта социальной желательности и замалчивания проблем.

ОПЕРАТИВНОСТЬ АНАЛИЗА



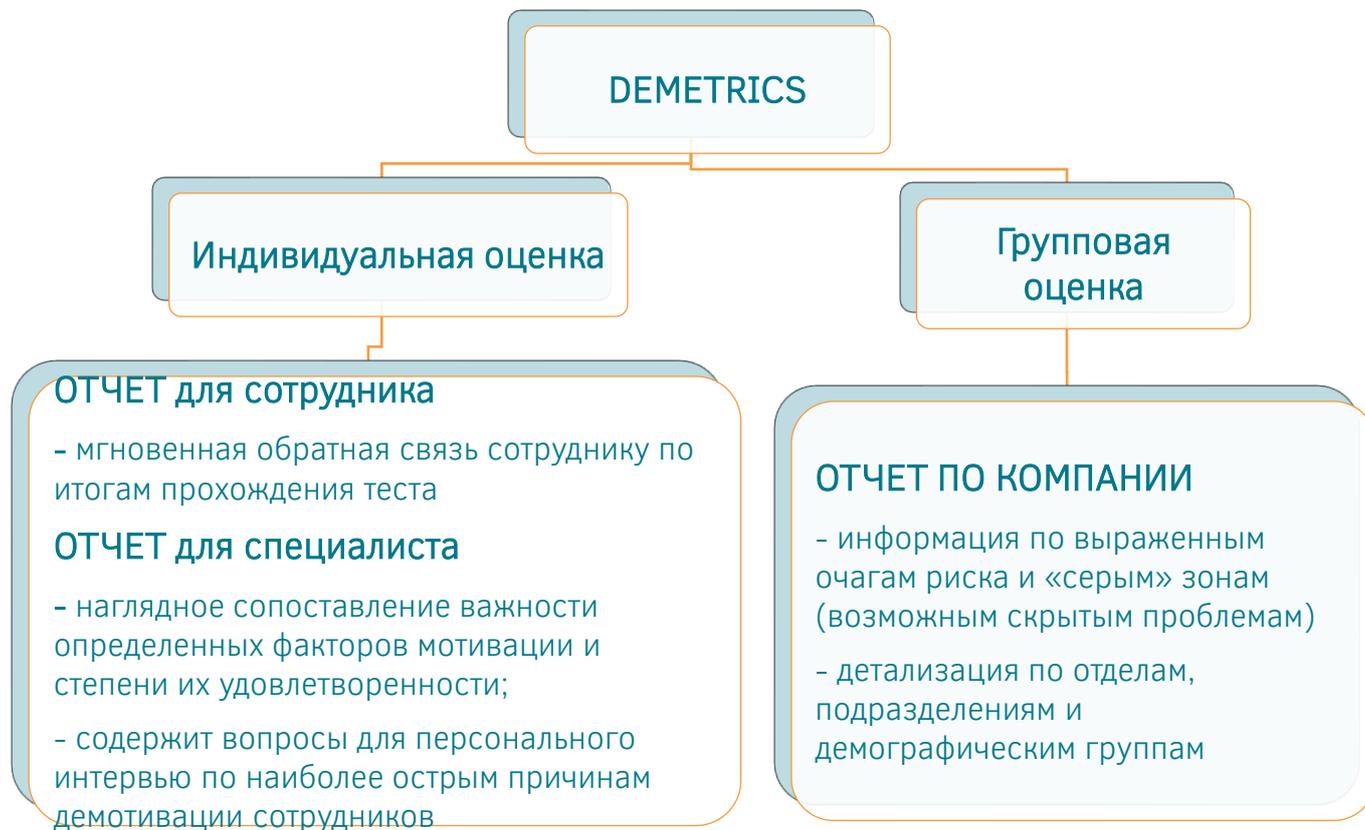
Индивидуальный отчет доступен сразу после тестирования, отчет по компании через 2-3 дня после завершения сбора данных.

ЛОЯЛЬНОСТЬ СОТРУДНИКОВ



Внимание к потребностям сотрудников повышает доверие к компании.

ИТОГ ОЦЕНКИ DEMETRICS



ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ОТЧЁТ ДЛЯ СОТРУДНИКА

Профиль результатов

Словесное описание

Факторы по блоку «СТЕПЕНЬ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ»



- ПРИЗНАНИЕ ЗАСЛУГ (фактор НЕ удовлетворен)

На данный момент оценка другими людьми результатов Вашей работы Вас не удовлетворяет – это связано с недостатком возможностей проявить собственную незаурядность и сделать заметными другим свои успехи и заслуги. Одобрение и похвала мотивируют Вас на достижения, а их отсутствие заставляет чувствовать себя «маленьким человеком» - незаметным и невостребованным. Вам важно оказаться в кругу профессионалов, где ценность и авторитетность Вашего мнения будут свободно признаваться и где Ваши амбиции найдут себе применение. Дерзайте!

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ОТЧЁТ ДЛЯ СПЕЦИАЛИСТА

Соотношение
важности и
удовлетворенности
факторов

Описание рисков

Вопросы для
интервью



!! ОТНОШЕНИЯ С КОЛЛЕГАМИ (фактор крайне важен и не удовлетворен)

В данный момент в отношениях респондента с коллегами есть напряжение. Существуют риски разочарования, выгорания и ненадлежащего выполнения работы ввиду демотивации.

Вопросы для обсуждения	Примечания
<ul style="list-style-type: none"> • Как можно улучшить коммуникации между подразделениями компании и внутри них? • Что является основной причиной конфликтных ситуаций в вашем коллективе? • Какое распределение ответственности между Вами и Вашими коллегами было бы оптимальным? • Какими характеристиками должен обладать успешный коллектив? 	

ГРУППОВОЙ ОТЧЕТ ПО КОМПАНИИ

HR-отдел

В группе 19 человек



ГРУППОВОЙ ОТЧЕТ ПО КОМПАНИИ

Очень низкая удовлетворенность факторами

В данную зону не вошел ни один из факторов

Достаточно низкая удовлетворенность факторами

• 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 удовлетворенность факторами

• 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.

• КОЛЛЕГИ

В настоящий момент отношения в коллективе достаточно гармоничны. Сотрудники являются членами сплоченной команды, в которой создана благоприятная атмосфера для решения совместных задач и, возможно, даже личных проблем. Скорее всего, ответственность в коллективе распределяется равномерно и справедливо. Каждый, кто нуждается в помощи или поддержке в особенно сложный период, может легко их получить, а при случае готов ответить коллегам тем же. Взгляды и позиции по основным профессиональным вопросам совпадают, и сотрудники готовы идти на компромиссы. Скорее всего, рабочая обстановка приятная и располагает к продуктивной деятельности.

Очень высокая удовлетворенность факторами

В данную зону не вошел ни один из факторов

Факторы, находящиеся не в фокусе внимания большинства сотрудников

ИНТЕРЕС К ПРОЦЕССУ, ТВОРЧЕСТВО, ПРИЗНАНИЕ ЗАСЛУГ, ПЕРСПЕКТИВА РОСТА, ПОЛЕЗНОСТЬ, СОЦ. ПАКЕТ И БОНУСЫ, УСЛОВИЯ РАБОТЫ

ГРУППОВОЙ ОТЧЕТ ПО КОМПАНИИ

БАЗОВЫЕ ОПИСАТЕЛЬНЫЕ СТАТИСТИКИ

	Интерес к процессу	Творчество	Признание заслуг	Перспектива роста	Полезность	Начальство	Коллеги	Зароботная плата	Соц. пакет и бонусы	Условия работы
Среднее значение	5.3	5.3	5.8	5.2	6.1	7.0	7.1	3.5	5.1	4.7
Стандартное отклонение	1.6	1.5	1.3	1.7	1.4	1.1	1.5	2.0	1.4	2.1
Медиана	5.2	5.5	5.8	4.9	6.1	7.2	7.2	3.3	5.5	5.2
Минимум	3.0	2.7	2.2	2.2	2.2	4.4	4.1	1.0	1.3	1.0
Максимум	8.3	8.8	7.4	8.3	7.4	8.3	9.4	6.9	7.4	7.7

КОЛИЧЕСТВО И ПРОЦЕНТ СОТРУДНИКОВ В ЗОНАХ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ РИСКА

	Интерес к процессу		Творчество		Признание заслуг		Перспектива роста		Полезность		Начальство		Коллеги		Зароботная плата		Соц. пакет и бонусы		Условия работы	
	%	п	%	п	%	п	%	п	%	п	%	п	%	п	%	п	%	п	%	п
	0	0	0	0	5.3	1	5.3	1	5.3	1	0	0	0	0	31.6	6	5.3	1	21.1	4
	31.6	6	36.8	7	10.6	2	36.8	7	5.3	1	5.3	1	5.3	1	36.8	7	36.8	7	15.8	3
	42.1	8	36.8	7	47.3	9	26.3	5	42.1	8	15.8	3	26.3	5	21.1	4	47.3	9	47.3	9
	26.3	5	21.1	4	36.8	7	31.6	6	47.3	9	78.9	15	52.6	10	10.6	2	10.6	2	15.8	3
	0	0	5.3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	15.8	3	0	0	0	0	0	0

СТРУКТУРА ТЕСТА

1. АССОЦИИИ

Тестирование начинается с выяснения того, какая работа для респондента является **идеальной**. Блок состоит из заданий по выбору картинке, с которой у респондента в большей степени ассоциируется идеальная работа.

НАПРИМЕР:

Выберите картинку, с которой вы больше ассоциируете ИДЕАЛЬНУЮ работу.



2. АССОЦИИИ

Та же процедура касается темы **реальной** работы респондента.

НАПРИМЕР:

Выберите картинку, с которой Вы больше ассоциируете свою РЕАЛЬНУЮ работу.



СТРУКТУРА ТЕСТА

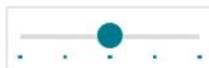
3. СРАВНЕНИЕ ТРУДОВЫХ МОТИВОВ

Выбор одного из двух **МОТИВОВ** с подробным описанием.

НАПРИМЕР:

Укажите, чего вам сейчас больше всего не хватает в работе?

ОТНОШЕНИЯ С КОЛЛЕГАМИ
Отсутствуют *сплоченность* и *взаимопомощь* в командной работе, затруднено *общение* с коллегами, возникают *конфликты* из-за несходства характеров или взглядов, есть сложности в *распределении ответственности* при решении общих задач.



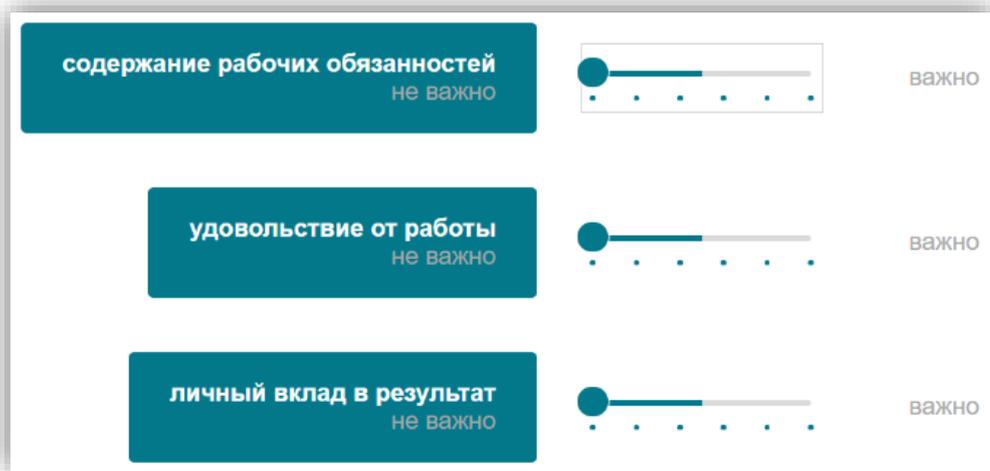
ПОЛЕЗНОСТЬ
Отсутствует возможность почувствовать *пользу* и *осмысленность* своей работы, *быть нужным* другим людям и обществу в целом, испытывать *уважение к себе* за то, что делается и не может быть сделано силами никого другого вне зависимости от того, сколько за это платят и благодарят ли за это.

СТРУКТУРА ТЕСТА

4. ОЦЕНКА АСПЕКТОВ РАБОТЫ

Оценка **ВАЖНОСТИ** составляющих рабочей деятельности.

НАПРИМЕР:



ШКАЛЫ ТЕСТА

- Интерес к процессу
- Творчество
- Признание заслуг
- Перспектива роста
- Полезность
- Отношения с начальством
- Отношения с коллегами
- Заработная плата
- Соц.пакет и бонусы
- Условия работы



Интерес к самому процессу работы, обстановка вокруг, удовольствие от изменения вещей в результате собственных усилий и возможности влиять на красоту результата.

ШКАЛЫ ТЕСТА

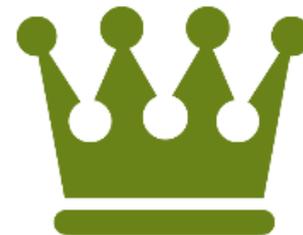
- Интерес к процессу
- Творчество
- Признание заслуг
- Перспектива роста
- Полезность
- Отношения с начальством
- Отношения с коллегами
- Заработная плата
- Соц.пакет и бонусы
- Условия работы



Возможность реализовать по максимуму свои способности и потенциал, создавать нечто новое, работать творчески и быть самостоятельным в своем творчестве, учиться и развиваться в процессе труда.

ШКАЛЫ ТЕСТА

- Интерес к процессу
- Творчество
- Признание заслуг
- Перспектива роста
- Полезность
- Отношения с начальством
- Отношения с коллегами
- Заработная плата
- Соц.пакет и бонусы
- Условия работы



Возможность сделать заметными другим свои успехи, быть в чем-то лучшим, заслужить уважение и авторитет в профессиональном сообществе, достичь определенной известности и стать человеком, чье мнение ценится.

ШКАЛЫ ТЕСТА

- Интерес к процессу
- Творчество
- Признание заслуг
- Перспектива роста
- Полезность
- Отношения с начальством
- Отношения с коллегами
- Заработная плата
- Соц.пакет и бонусы
- Условия работы



Возможность выстраивать карьеру, продвигаться в направлении более высоких должностей, изменять профессиональный статус в зависимости от объективных достижений, расширять свои полномочия – в том числе в аспекте принятия на себя управленческих функций и ответственности за общий результат работы.

ШКАЛЫ ТЕСТА

- Интерес к процессу
- Творчество
- Признание заслуг
- Перспектива роста
- Полезность
- Отношения с начальством
- Отношения с коллегами
- Заработная плата
- Соц.пакет и бонусы
- Условия работы



Возможность почувствовать пользу и осмысленность своей работы, быть нужным другим людям и обществу в целом, испытывать уважение к себе за то, что делается и не может быть сделано силами никого другого вне зависимости от того, сколько за это платят и благодарят ли за это

ШКАЛЫ ТЕСТА

- Интерес к процессу
- Творчество
- Признание заслуг
- Перспектива роста
- Полезность
- Отношения с начальством
- Отношения с коллегами
- Заработная плата
- Соц.пакет и бонусы
- Условия работы



Взаимопонимание с начальством, хороший непосредственный контакт с ним, возможность своевременно получить обратную связь о своих действиях, не возникает проблем в связи с некоторыми указаниями и распоряжениями, складывается ощущение справедливого отношения.

ШКАЛЫ ТЕСТА

- Интерес к процессу
- Творчество
- Признание заслуг
- Перспектива роста
- Полезность
- Отношения с начальством
- Отношения с коллегами
- Заработная плата
- Соц.пакет и бонусы
- Условия работы



Сплоченность и взаимопомощь в командной работе, не затруднено общение с коллегами, отсутствие конфликтов из-за несходства характеров или взглядов, нет сложностей в распределении ответственности при решении общих задач.

ШКАЛЫ ТЕСТА

- Интерес к процессу
- Творчество
- Признание заслуг
- Перспектива роста
- Полезность
- Отношения с начальством
- Отношения с коллегами
- Заработная плата**
- Соц.пакет и бонусы
- Условия работы



Возможность зарабатывать приличные деньги и получать такой доход, который позволил бы решить насущные материальные проблемы, достойный уровень оклада, не ниже среднерыночного для сходных позиций, удобная форма оплаты труда.

ШКАЛЫ ТЕСТА

- Интерес к процессу
- Творчество
- Признание заслуг
- Перспектива роста
- Полезность
- Отношения с начальством
- Отношения с коллегами
- Заработная плата
- Соц.пакет и бонусы
- Условия работы



Достойный соц. пакет, дополнительные компенсации и льготы, прозрачная система поощрения и стимулирования сотрудников, а также бонусов и премий за выполнение и перевыполнение установленных нормативов производительности труда.

ШКАЛЫ ТЕСТА

- Интерес к процессу
- Творчество
- Признание заслуг
- Перспектива роста
- Полезность
- Отношения с начальством
- Отношения с коллегами
- Заработная плата
- Соц.пакет и бонусы
- Условия работы



Условия для эффективного труда в виде достаточной технологической оснащенности организации, комфортного рабочего места, малой удаленности места работы от дома или удачного расположения офиса в целом, удобный принятый в компании режим деятельности или гибкий график работы.



СТОИМОСТЬ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ И ГРУППОВОЙ ДИАГНОСТИКИ DEMETRICS

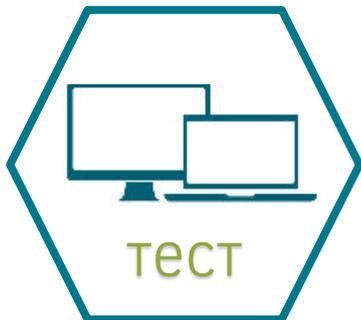
- **ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ОЦЕНКА**

Базовая стоимость тестирования одного сотрудника — **520 руб.** Предусмотрены скидки от объема.

- **ПОДГОТОВКА ГРУППОВОГО ОТЧЕТА**

Стоимость группового отчета — **120 000 руб.**

ЦЕНЫ



Стоимость лицензий на тестирование зависит от количества одновременно закупаемых единиц. Прогрессивные скидки.

Рассчитайте стоимость онлайн:

[калькулятор](#)



Станьте **сертифицированным пользователем**, - используйте все возможности тестовой методики. Эксперты NT-Lab - создатели тестов, подробно объяснят теорию, поделятся случаями практики, ответят на вопросы, дадут прикладные рекомендации. Обучение индивидуальное или в малых группах.

Стоимость в прайс-листе:

[скачать](#)



127018, г. Москва, Сущёвский Вал, дом 16, строение 3



+7 (495) 669-67-19



ht-lab.ru



info@ht-lab.ru



<https://t.me/htlab1>



vk.com/htlaboratory

