

Групповой отчет по тесту HappyStaff

HappyStaff — комплексная методика оценки эмоционального состояния сотрудников и их отношения к работе.

Измеряет общий индекс благополучия персонала и основные метрики:

- ✓ выгорание
- ✓ вовлеченность
- ✓ лояльность
- ✓ eNPS
- ✓ удовлетворенность работой

А также индивидуальные особенности сотрудников, такие как жизнестойкость и трудоголизм.

Групповой отчет включает в себя следующие листы:

- Отчет 1: отчет по всем респондентам.
- Отчет 2: отчет со срезами — можно выбрать, по какой группе будут отображаться результаты. Отчет работает, если в анкете к тесту были включены вопросы о должности, стаже, подразделении. Если опрос проводился неанонимно, то в отчете выводятся списки сотрудников с высоким выгоранием и с низкой жизнестойкостью.
- Стаж, Подразделение, Должность — листы, на которых можно сравнить результаты прохождения теста у сотрудников с разным стажем, подразделением и должностью. Данные отображаются, если эти поля были включены в анкету.
- для hh.ru — данные о NPS для участия в Рейтинге работодателей России от HeadHunter.

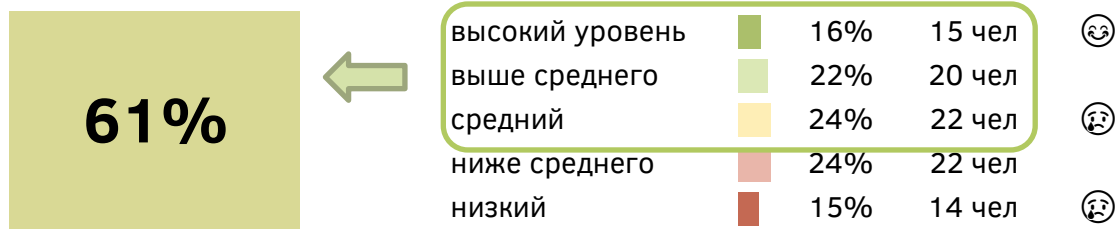
→ Подробнее: feedback.hh.ru/knowledge-base/article/9912

Отчет 1 и 2 можно распечатать в альбомной ориентации, листы Стаж, Подразделение, Должность — в книжной. Лист "Об отчете" можно распечатать в альбомной ориентации, но для этого необходимо установить ширину столбцов В-М на 8,38.

Показатели в отчете

В отчете в качестве основного показателя используются проценты.

Для всех шкал (кроме намерения сменить работу и eNPS) определяется, в какую зону интерпретации попадает балл, набранный респондентом (от низкой до высокой зоны). Для шкал, у которых высокий балл считается желательным (индекс благополучия, вовлеченность, лояльность, удовлетворенность работой и жизнестойкость), в качестве показателя выводится процент людей, попавших в среднюю, повышенную и высокую зону. Для шкал, у которых высокий балл считается нежелательным (выгорание и трудоголизм), выводится процент людей, попавших в повышенную и высокую зону.



Смайлики показывают, насколько результаты отклоняются от ожидаемых согласно нормальному распределению.

Они выводятся, если в группе больше 30 человек и если значение отклоняется больше чем на четверть от ожидаемого.

😊 — людей больше ожидаемого в зоне желательных значений и меньше в зоне нежелательных значений.

😞 — людей больше ожидаемого в зоне нежелательных значений и меньше в зоне желательных значений.

Участники тестирования

26 сотрудника приняли участие в тестировании.

Из них:

Стаж	
Кол-во	Проценты
26	100%

Подразделение		
	Кол-во	Проценты
(пусто)		0%
-	17	65%
Продажи	2	8%
Администр	1	4%
Кадры	3	12%
Маркетинг	3	12%

Должность		
	Кол-во	Проценты
(пусто)		0%
-	17	65%
Средний у	2	8%
Руководяц	2	8%
Старший у	4	15%
Младший :	1	4%

Интегральные метрики

Индекс благополучия

% довольных, больше - лучше

81%

Намерение уволиться

% желающих уйти, больше - хуже

12%

eNPS

% промоутеров - % критиков

8%

Основные метрики

Вовлеченность

% вовлеченных, больше - лучше

81%

Лояльность

% лояльных, больше - лучше

73%

Жизнестойкость

% жизнестойких, больше - лучше

35%

Удовлетворенность

% удовлетворенных, больше - лучше

81%

Выгорание

% выгоревших, больше - хуже

23%

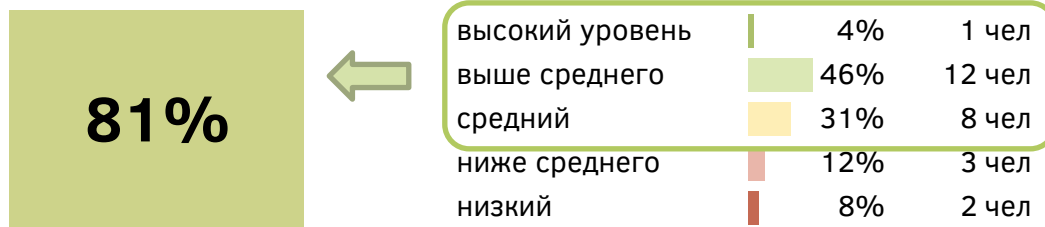
Трудоголизм

% трудоголиков, больше - хуже

42%

Индекс благополучия

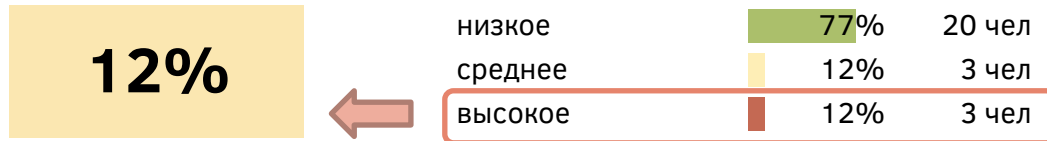
Индекс благополучия складывается из результатов по основным метрикам теста: вовлеченности, лояльности, удовлетворенности работой и выгорания.



81% сотрудников обладают средним и высоким индексом благополучия.

Намерение сменить место работы

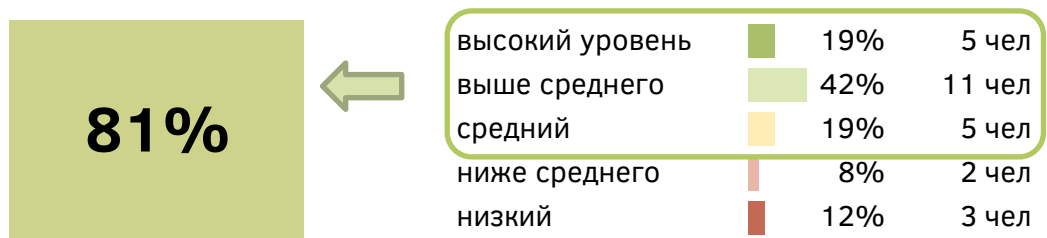
Намерение сменить место работы рассчитывается на основе баллов по лояльности.



12% сотрудников обладают высоким намерением сменить место работы.

Вовлечённость

Вовлечённость – желание и готовность вкладываться в свою работу, достигать наилучших результатов, сильная заинтересованность и включённость в работу.

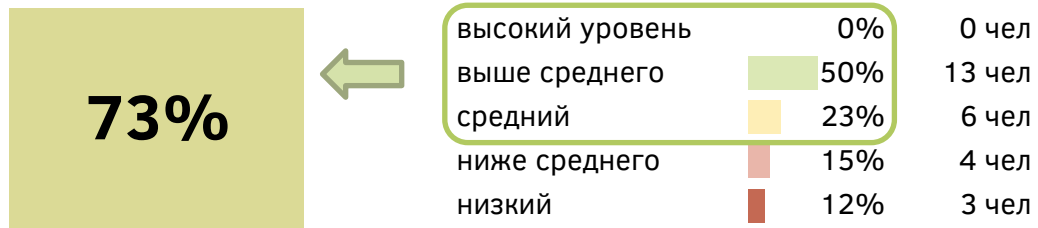


81% сотрудников обладают средним и высоким уровнем вовлечённости.

HappyStaff Групповой отчёт HT Lab

Лояльность

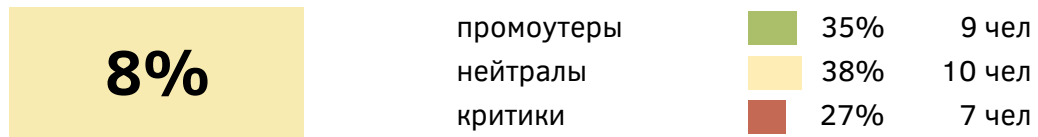
Лояльность – приверженность Компании, ощущение сопричастности ей, желание в ней оставаться.



73% сотрудников обладают средним и высоким уровнем лояльности.

eNPS

eNPS (Employee Net Promoter Score) — это метод оценки лояльности, рассчитываемый по ответу на вопрос "Насколько Вы готовы порекомендовать Компанию в качестве места работы своим друзьям или знакомым?" Сотрудники, ответившие 0-6, считаются критиками, 7-8 – нейтралами (скептиками), 9-10 – промоутерами. $NPS = \% \text{ промоутеров} - \% \text{ критиков}$.



Среди сотрудников больше промоутеров, чем критиков.

HappyStaff Групповой отчёт HT Lab

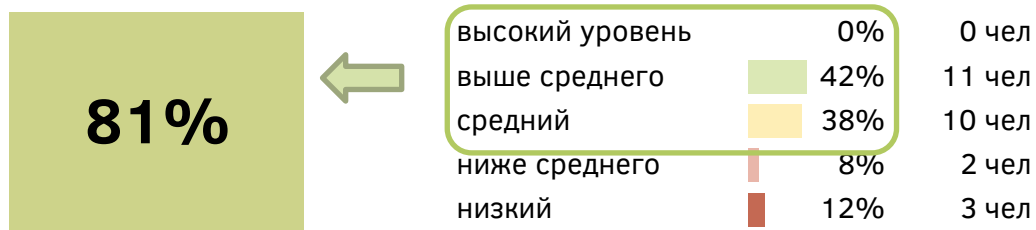
Как именно отвечали ваши сотрудники

свободный ответ 1; свободный ответ 2; свободный ответ 3; свободный ответ 4; свободный ответ 5; свободный ответ 6;
свободный ответ 7; свободный ответ 8; свободный ответ 9; свободный ответ 10; свободный ответ 11; свободный ответ 12;
свободный ответ 13; свободный ответ 14; свободный ответ 15; свободный ответ 16; свободный ответ 17; свободный ответ 18;
свободный ответ 19; свободный ответ 20; свободный ответ 21; свободный ответ 22; свободный ответ 23; свободный ответ 24;
свободный ответ 25; свободный ответ 26

↑ Увеличьте высоту строк, если все ответы не помещаются в поле

Удовлетворённость работой

Удовлетворённость – субъективное восприятие сотрудником собственной трудовой ситуации. Общий балл по всем факторам карты удовлетворённости.



81% сотрудников обладают средним и высоким уровнем удовлетворённости работой.

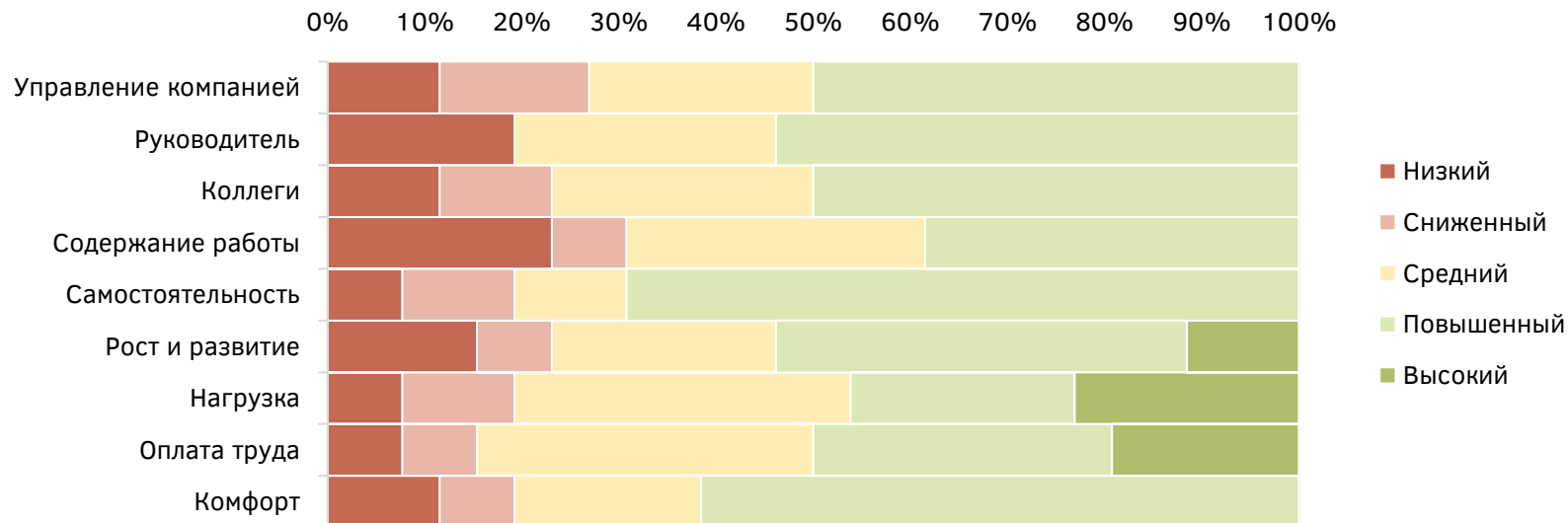
HappyStaff Групповой отчёт HT Lab

Карта удовлетворённости работой

Общий уровень удовлетворенности – это среднее значение удовлетворенности отдельными факторами работы. Давайте посмотрим на них подробнее:

Фактор	% довольных	
Управление компанией	73%	19 чел
Руководитель	81%	21 чел
Коллеги	77%	20 чел
Содержание работы	69%	18 чел
Самостоятельность	81%	21 чел
Рост и развитие	77%	20 чел
Нагрузка	81%	21 чел
Оплата труда	85%	22 чел
Комфорт	81%	21 чел

Распределение уровня удовлетворенности



HappyStaff Групповой отчёт HT Lab

Плюсы работы в вашей компании	Минусы работы в вашей компании
<ul style="list-style-type: none">•Управление компанией•Руководитель•Коллеги•Содержание работы•Самостоятельность•Рост и развитие•Нагрузка•Оплата труда•Комфорт	

Как именно отвечали ваши сотрудники. Рекомендации

Здесь приведена информация о том, как ваши сотрудники отвечали на вопросы об удовлетворенности работой в компании. Нажмите на "+" на панели слева, чтобы увидеть ответы и рекомендации по интересующему вас фактору.

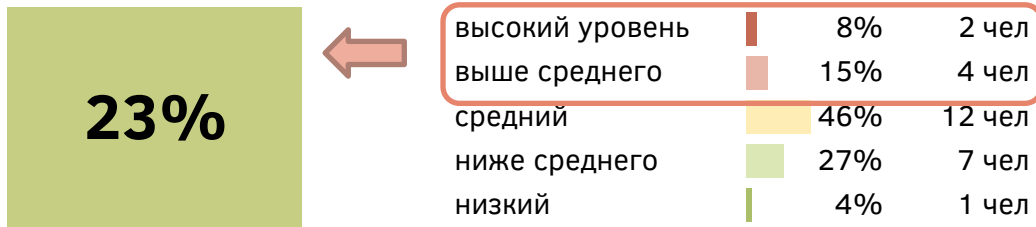
	% довольных
Управление компанией	73%
Руководитель	81%
Коллеги	77%
Содержание работы	69%
Самостоятельность	81%
Рост и развитие	77%

HappyStaff Групповой отчёт HT Lab

Нагрузка	77%
Оплата труда	85%
Комфорт	81%

Выгорание

Выгорание – состояние истощения, которое возникает как реакция на неконтролируемый стресс и выражается в симптомах переутомления, отстранённости в отношениях с другими и негативной самооценке



23% сотрудников обладают высоким и повышенным уровнем выгорания.

Симптомы выгорания

	% с СИМПТОМОМ	
Негативная самооценка	4%	1 чел
Истощение	0%	0 чел
Отстранённость	4%	1 чел

Рекомендации

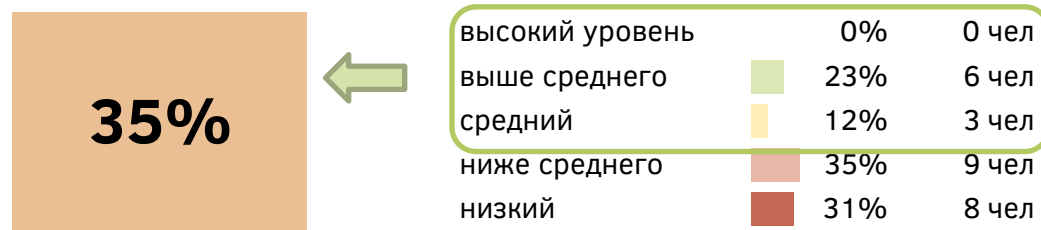
% сотрудников с выгоранием соответствует ожидаемому, рекомендации для общего развития

Рекомендации

- Курсы и тренинги по профилактике и борьбе с выгоранием для сотрудников.
- Курсы и тренинги по предотвращению выгорания сотрудников для руководителей и HR.
- Комплексная работа с выгоранием сотрудников ТЕМП. [Подробнее о ТЕМП.](#)
- Создание здоровой рабочей среды для поддержки психического и физического здоровья сотрудников.

Жизнестойкость

Способность сохранять устойчивость к стрессовым нагрузкам, продуктивность в некомфортных условиях работы и спокойствие в стрессовых ситуациях, устойчивость к критике и неудачам, уверенность и оптимистичный настрой.



35% сотрудников обладают средним и высоким уровнем вовлечённости.

Рекомендации

% жизнестойких сотрудников меньше ожидаемого, обратите внимание на рекомендации

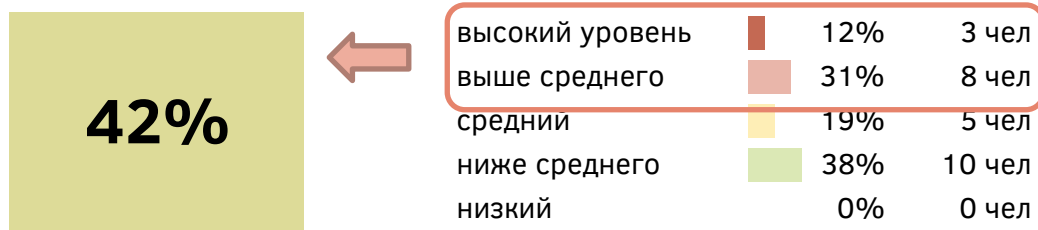
Рекомендации

- Комплексная технология маршрутизации персонала от выгорания к жизнестойкости ТЕМП. [Подробнее о ТЕМП.](#)
- Создание здоровой рабочей среды для поддержки психического и физического здоровья сотрудников.

HappyStaff Групповой отчёт HT Lab

Трудоголизм

Психологическая зависимость от работы, которая внешне может выглядеть как вовлечённость, но является негативным и нездоровым индикатором, который положительно связан с выгоранием.



42% сотрудников обладают высоким и повышенным уровнем трудоголизма.

Рекомендации

% сотрудников с трудоголизмом выше ожидаемого, обратите внимание на рекомендации

- Анализ организационных процессов, поиск причин переработок, устранение узких мест.
- Возможно, индивидуальная работа с трудоголизмом руководителя.
- Системное формирование здорового отношения к работе на разных уровнях коммуникации с сотрудниками: от ценностей Компании до соблюдения графика рабочего времени.
- Реализация программ здоровья и well-being.
- Внедрение правил, помогающих сотрудникам завершать задачи. Например, правило «пятницы без созвонов».

Селекторы

С помощью селекторов можно выбрать группу и посмотреть результаты прохождения теста отдельно по ней. Действие селекторов распространяется весь лист.

Стаж		Подразделение		Должность	
-	более 20 лет	Кадры	Маркетинг	Младший уровне...	Средний уровен...
от 10 до 15 лет	от 15 до 20 лет	Продажи	-	Старший уровне...	-
от 3 до 5 лет	от 5 до 10 лет	Администрация		Руководящий ур...	

Выбрано: **4 чел**

Интегральные метрики

Индекс благополучия

% довольных, больше - лучше

75%

Намерение уволиться

% желающих уйти, больше - хуже

25%

eNPS

% промоутеров - % критиков

25%

Основные метрики

Вовлеченность

% вовлеченных, больше - лучше

75%

Лояльность

% лояльных, больше - лучше

75%

Удовлетворенность

% удовлетворенных, больше - лучше

75%

Выгорание

% выгоревших, больше - хуже

0%

Особенности

Жизнестойкость

% жизнестойких, больше - лучше

75%

Трудоголизм

% трудоголиков, больше - хуже

50%

Индекс благополучия

Индекс благополучия складывается из результатов по основным метрикам теста: вовлеченности, лояльности, удовлетворенности работой и выгорания.

По компании	По группе
81%	75%

высокий уровень	4%	высокий уровень	25%
выше среднего	46%	выше среднего	25%
средний	31%	средний	25%
ниже среднего	12%	ниже среднего	25%
низкий	8%	низкий	0%

Намерение сменить место работы

Намерение сменить место работы рассчитывается на основе баллов по лояльности.











По компании	По группе
12%	25%

низкое	77%	низкое	75%
среднее	12%	среднее	0%
высокое	12%	высокое	25%

HappyStaff Групповой отчёт HT Lab











Вовлечённость

Вовлечённость – желание и готовность вкладываться в свою работу, достигать наилучших результатов, сильная заинтересованность и включённость в работу.

По компании			По группе		
81%			75%		
высокий уровень		19%	высокий уровень		50%
выше среднего		42%	выше среднего		0%
средний		19%	средний		25%
ниже среднего		8%	ниже среднего		25%
низкий		12%	низкий		0%

Лояльность

Лояльность – приверженность Компании, ощущение сопричастности ей, желание в ней оставаться.







По компании			По группе		
73%			75%		
высокий уровень		0%	высокий уровень		0%
выше среднего		50%	выше среднего		50%
средний		23%	средний		25%
ниже среднего		15%	ниже среднего		25%
низкий		12%	низкий		0%

HappyStaff Групповой отчёт HT Lab

NPS

eNPS (Employee Net Promoter Score) — это метод оценки лояльности, рассчитываемый по ответу на вопрос "Насколько Вы готовы порекомендовать Компанию в качестве места работы своим друзьям или знакомым?" Сотрудники, ответившие 0-6, считаются критиками, 7-8 – нейтралами (скептиками), 9-10 – промоутерами. $NPS = \% \text{ промоутеров} - \% \text{ критиков}$.

По компании	По группе
8%	25%

промоутеры	 35%	промоутеры	 50%
нейтралы	 38%	нейтралы	 25%
критики	 27%	критики	 25%

Как именно отвечали ваши сотрудники

свободный ответ 2; свободный ответ 26; свободный ответ 5; свободный ответ 8

↑ Увеличьте высоту строк, если все ответы не помещаются в поле

HappyStaff Групповой отчёт HT Lab

Удовлетворённость работой

Удовлетворённость – субъективное восприятие сотрудником собственной трудовой ситуации. Общий балл по всем факторам карты удовлетворённости.

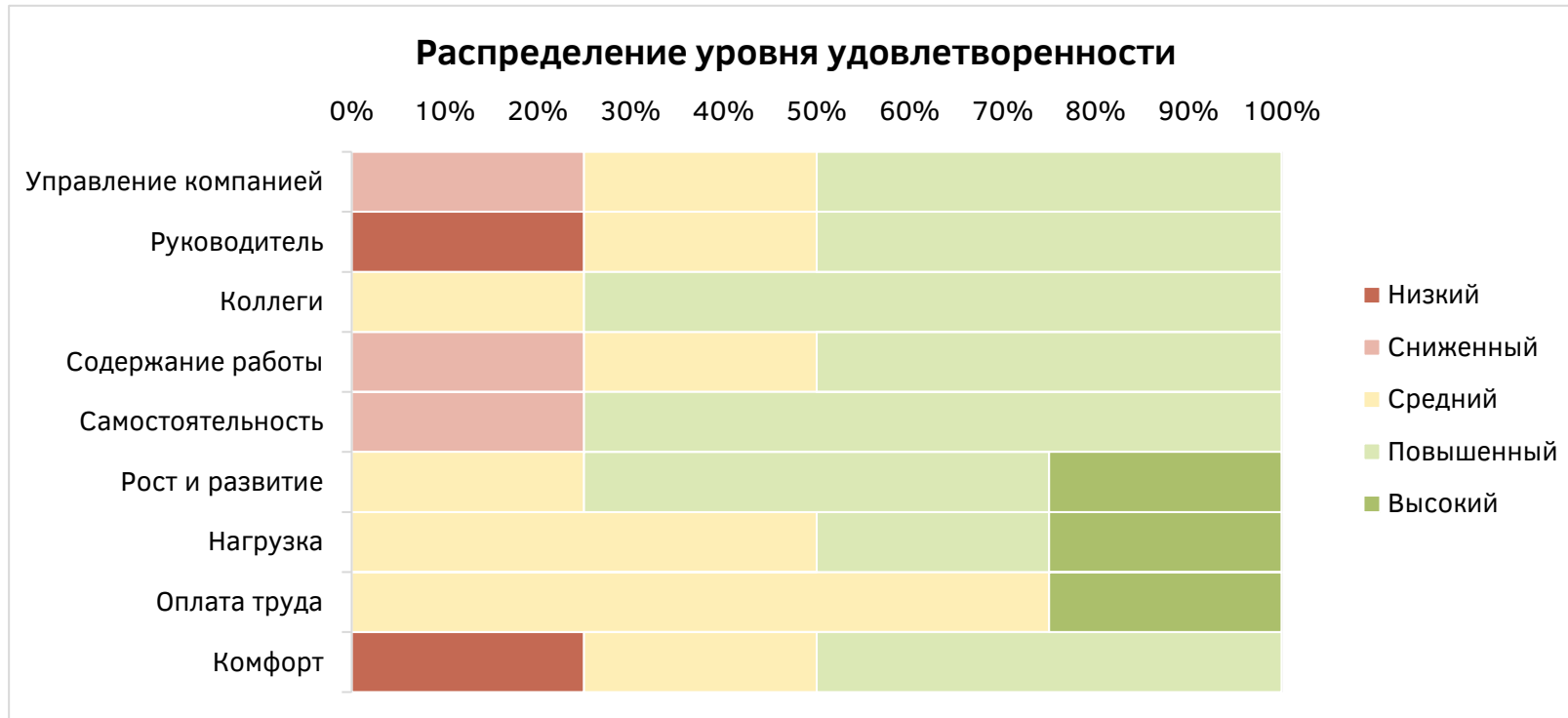
По компании	По группе
81%	75%

высокий уровень	0%	высокий уровень	0%
выше среднего	42%	выше среднего	50%
средний	38%	средний	25%
ниже среднего	8%	ниже среднего	25%
низкий	12%	низкий	0%

Карта удовлетворённости работой

Общий уровень удовлетворенности – это среднее значение удовлетворенности отдельными факторами работы. Давайте посмотрим на них подробнее:

Фактор	Компания Группа	
	Компания	Группа
Управление компанией	73%	75%
Руководитель	81%	75%
Коллеги	77%	100%
Содержание работы	69%	75%
Самостоятельность	81%	75%
Рост и развитие	77%	100%
Нагрузка	81%	100%
Оплата труда	85%	100%
Комфорт	81%	75%



Как именно отвечали ваши сотрудники. Рекомендации

Здесь приведена информация о том, как ваши сотрудники отвечали на вопросы об удовлетворенности работой в компании. Нажмите на "+" на панели слева, чтобы увидеть ответы и рекомендации по интересующему вас фактору.

Фактор	% довольных
Управление компанией	75%
Руководитель	75%
Коллеги	100%
Содержание работы	75%

HappyStaff Групповой отчёт HT Lab

Самостоятельность	75%
Рост и развитие	100%
Нагрузка	100%
Оплата труда	100%
Комфорт	75%

Выгорание

Выгорание – состояние истощения, которое возникает как реакция на неконтролируемый стресс и выражается в симптомах переутомления, отстранённости в отношениях с другими и негативной самооценке

По компании		По группе	
23%		0%	
высокий уровень	8%	высокий уровень	0%
выше среднего	15%	выше среднего	0%
средний	46%	средний	50%
ниже среднего	27%	ниже среднего	25%
низкий	4%	низкий	25%

HappyStaff Групповой отчёт HT Lab

Симптомы выгорания

Симптом	Компания Группа	
Негативная самооценка	4%	0%
Истощение	0%	50%
Отстранённость	4%	0%

Рекомендации

↓ Увеличьте высоту строки, если все ФИО не помещаются в поле

Высокий уровень

1 чел

ФИО не указаны

Выше среднего

0 чел

HappyStaff Групповой отчёт HT Lab

Рекомендации

- Курсы и тренинги по профилактике и борьбе с выгоранием для сотрудников.
- Курсы и тренинги по предотвращению выгорания сотрудников для руководителей и HR.
- Комплексная работа с выгоранием сотрудников ТЕМП. [Подробнее о ТЕМП.](#)
- Создание здоровой рабочей среды для поддержки психического и физического здоровья сотрудников.

Жизнестойкость

Способность сохранять устойчивость к стрессовым нагрузкам, продуктивность в некомфортных условиях работы и спокойствие в стрессовых ситуациях, устойчивость к критике и неудачам, уверенность и оптимистичный настрой.

По компании		По группе	
35%		75%	
высокий уровень	0%	высокий уровень	0%
выше среднего	23%	выше среднего	75%
средний	12%	средний	0%
ниже среднего	35%	ниже среднего	0%
низкий	31%	низкий	25%

Рекомендации

↓ Увеличьте высоту строки, если все ФИО не помещаются в поле

Низкая

1 чел

ФИО не указаны

Сниженная

0 чел

 Рекомендации











- Комплексная технология маршрутизации персонала от выгорания к жизнестойкости ТЕМП. [Подробнее о ТЕМП.](#)
- Создание здоровой рабочей среды для поддержки психического и физического здоровья сотрудников.

HappyStaff Групповой отчёт HT Lab

Трудоголизм

Психологическая зависимость от работы, которая внешне может выглядеть как вовлечённость, но является негативным и нездоровым индикатором, который положительно связан с выгоранием.

По компании	По группе
42%	50%

высокий уровень		12%	высокий уровень		0%
выше среднего		31%	выше среднего		50%
средний		19%	средний		25%
ниже среднего		38%	ниже среднего		25%
низкий		0%	низкий		0%

Рекомендации

% сотрудников с трудоголизмом выше ожидаемого, обратите внимание на рекомендации

- Анализ организационных процессов, поиск причин переработок, устранение узких мест.
- Возможно, индивидуальная работа с трудоголизмом руководителя.
- Системное формирование здорового отношения к работе на разных уровнях коммуникации с сотрудниками: от ценностей Компании до соблюдения графика рабочего времени.
- Реализация программ здоровья и well-being.
- Внедрение правил, помогающих сотрудникам завершать задачи. Например, правило «пятницы без созвонов».

HappyStaff Групповой отчёт HT Lab

Основные метрики

	от 5 до 10 лет	-	от 3 до 5 лет	более 20 лет	от 15 до 20 лет	от 10 до 15 лет	Все вместе
Индекс благополучия	6,3	5,6	6,8	7,1	6,9	5,5	6,0
Вовлеченность	5,3	5,9	7,7	7,2	4,2	6,1	6,2
Лояльность	6,7	5,8	6,3	7,0	7,4	6,3	6,1
Удовлетворённость работ	6,4	5,6	6,5	6,6	7,4	5,8	6,0
Выгорание	4,1	6,0	4,5	3,7	2,5	7,1	5,4

Личностные особенности

	от 5 до 10 лет	-	от 3 до 5 лет	более 20 лет	от 15 до 20 лет	от 10 до 15 лет	Все вместе
Жизнестойкость	6,6	3,2	5,4	4,7	6,3	4,3	3,9
Трудоголизм	3,9	5,9	6,5	4,3	2,6	5,2	5,6

Удовлетворенность работой

	от 5 до 10 лет	-	от 3 до 5 лет	более 20 лет	от 15 до 20 лет	от 10 до 15 лет	Все вместе
Управление компанией	5,7	5,4	6,5	6,0	7,8	5,2	5,7
Руководитель	5,8	5,7	5,2	6,7	7,5	6,2	5,8
Коллеги	7,7	5,6	6,5	6,5	5,3	3,5	5,8
Содержание работы	7,5	4,5	6,0	5,5	7,5	5,8	5,1
Самостоятельность	8,4	6,4	6,7	7,3	6,7	7,1	6,6
Рост и развитие	6,0	5,5	7,6	6,2	7,0	5,0	5,9
Нагрузка	5,5	5,8	7,1	7,0	8,2	5,8	6,2
Оплата труда	5,0	5,7	6,8	7,1	8,6	7,1	6,2
Комфорт	6,2	6,1	5,9	7,2	7,9	6,2	6,3

HappyStaff Групповой отчёт HT Lab

Симптомы выгорания							
	от 5 до 10 лет	-	от 3 до 5 лет	более 20 лет	от 15 до 20 лет	от 10 до 15 лет	Все вместе
Негативная самооценка	5,0	5,8	4,3	4,2	3,5	7,6	5,4
Истощение	5,6	6,5	5,5	4,1	2,0	7,0	5,9
Отстранённость	3,2	5,1	3,1	3,4	3,2	7,2	4,6

HappyStaff Групповой отчёт HT Lab

Основные метрики						
	-	Продажи	Администрация	Кадры	Маркетинг	Все вместе
Индекс благополучия	5,6	7,3	7,4	6,7	6,1	6,0
Вовлеченность	5,9	8,0	7,2	6,6	5,8	6,2
Лояльность	5,8	7,6	7,8	6,7	5,8	6,1
Удовлетворённость работ	5,6	7,1	6,3	6,6	6,2	6,0
Выгорание	6,0	4,6	2,8	4,1	4,6	5,4

Личностные особенности						
	-	Продажи	Администрация	Кадры	Маркетинг	Все вместе
Жизнестойкость	3,2	6,2	2,6	6,0	4,8	3,9
Трудоголизм	5,9	5,9	3,2	4,5	5,2	5,6

Удовлетворенность работой						
	-	Продажи	Администрация	Кадры	Маркетинг	Все вместе
Управление компанией	5,4	6,8	5,8	6,0	6,3	5,7
Руководитель	5,7	7,0	5,0	6,9	5,2	5,8
Коллеги	5,6	5,6	7,7	6,5	5,7	5,8
Содержание работы	4,5	7,0	4,7	6,4	5,8	5,1
Самостоятельность	6,4	7,8	8,4	7,3	6,2	6,6
Рост и развитие	5,5	6,9	4,5	6,7	7,0	5,9
Нагрузка	5,8	7,3	6,3	6,8	7,0	6,2
Оплата труда	5,7	8,3	6,9	6,5	6,5	6,2
Комфорт	6,1	7,1	7,9	6,7	5,9	6,3

HappyStaff Групповой отчёт HT Lab

Симптомы выгорания						
	-	Продажи	Администрация	Кадры	Маркетинг	Все вместе
Негативная самооценка	5,8	5,3	3,5	4,7	4,5	5,4
Истощение	6,5	4,5	2,9	5,0	5,5	5,9
Отстранённость	5,1	4,6	2,6	3,6	3,5	4,6

HappyStaff Групповой отчёт HT Lab

Основные метрики						
	-	Средний уровень	Руководящий	Старший уровень	Младший уровень	Все вместе
Индекс благополучия	5,6	8,2	6,5	6,8	3,9	6,0
Вовлеченность	5,9	9,7	6,7	6,0	3,8	6,2
Лояльность	5,8	8,4	7,1	6,9	2,2	6,1
Удовлетворённость работой	5,6	7,8	6,1	6,8	4,0	6,0
Выгорание	6,0	4,0	5,0	3,7	5,5	5,4

Личностные особенности						
	-	Средний уровень	Руководящий	Старший уровень	Младший уровень	Все вместе
Жизнестойкость	3,2	7,7	3,5	6,1	1,0	3,9
Трудоголизм	5,9	7,5	4,2	4,1	4,5	5,6

Удовлетворенность работой						
	-	Средний уровень	Руководящий	Старший уровень	Младший уровень	Все вместе
Управление компанией	5,4	7,9	5,5	6,5	3,9	5,7
Руководитель	5,7	7,2	5,6	7,1	1,3	5,8
Коллеги	5,6	7,5	5,6	6,2	4,6	5,8
Содержание работы	4,5	7,3	5,3	6,7	3,5	5,1
Самостоятельность	6,4	8,4	7,8	7,2	3,4	6,6
Рост и развитие	5,5	7,9	4,8	6,8	7,0	5,9
Нагрузка	5,8	8,2	6,1	7,1	5,0	6,2
Оплата труда	5,7	7,5	7,0	7,0	5,4	6,2
Комфорт	6,1	7,9	7,1	7,0	2,0	6,3

HappyStaff Групповой отчёт HT Lab

Симптомы выгорания						
	-	(специалист, менеджер)	уровень (руководитель)	(старший специалист,	(помощник, ассистент, стажёр)	Все вместе
Негативная самооценка	5,8	4,2	5,6	4,4	4,5	5,4
Истощение	6,5	4,5	5,0	4,3	7,4	5,9
Отстранённость	5,1	3,7	4,9	3,5	2,0	4,6