

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 | ✓ eNPS |
| ✓ вовлеченность | ✓ удовлетворенность работой |
| ✓ лояльность | |

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.

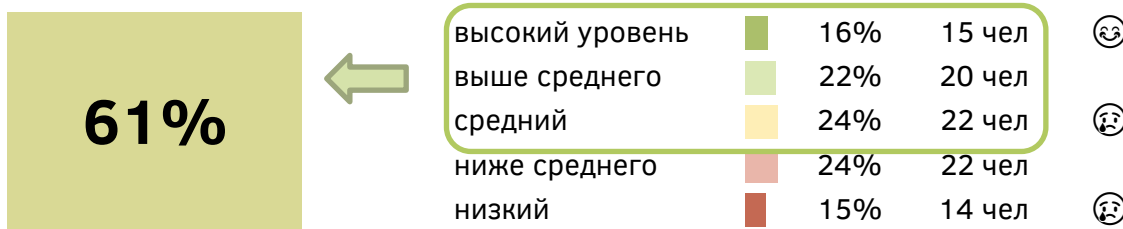
→ Подробнее: feedback.hh.ru/knowledge-base/article/9912

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

108 сотрудника приняли участие в тестировании.

Из них:

Стаж	
Кол-во	Проценты
108	100%

Подразделение		
	Кол-во	Проценты
(пусто)		0%
Продажи	29	27%
Производство	29	27%
Маркетинг	9	8%
Логистика	9	8%
Администрация	9	8%
Финансы	7	6%
Разработка	7	6%
Юридический	4	4%
Кадры	5	5%

Должность		
	Кол-во	Проценты
(пусто)		0%
Младший специалист	45	42%
Средний специалист	30	28%
Старший специалист	21	19%
Руководитель	12	11%

Интегральные метрики

Индекс благополучия

% довольных, больше - лучше

71%Намерение уволиться

% желающих уйти, больше - хуже

16%eNPS

% промоутеров - % критиков

-15%

Основные метрики

Вовлеченность

% вовлеченных, больше - лучше

69%Лояльность

% лояльных, больше - лучше

57%Удовлетворенность

% удовлетворенных, больше - лучше

79%Выгорание

% выгоревших, больше - хуже

26%

Особенности

Жизнестойкость

% жизнестойких, больше - лучше

73%Трудоголизм

% трудоголиков, больше - хуже

28%

Индекс благополучия

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

71%

высокий уровень	0%	0 чел
выше среднего	18%	19 чел
средний	54%	58 чел
ниже среднего	24%	26 чел
низкий	5%	5 чел



71% сотрудников обладают средним и высоким индексом благополучия.

Эта цифра соответствует ожидаемой согласно нормальному распределению.

Намерение сменить место работы

Намерение сменить место работы рассчитывается на основе баллов по лояльности.

16%



низкое	57%	62 чел
среднее	27%	29 чел
высокое	16%	17 чел



16% сотрудников обладают высоким намерением сменить место работы.

🙄 Это больше, чем ожидалось согласно нормальному распределению

Вовлечённость

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

69%



высокий уровень	2%	2 чел
выше среднего	23%	25 чел
средний	44%	47 чел
ниже среднего	24%	26 чел
низкий	7%	8 чел



69% сотрудников обладают средним и высоким уровнем вовлечённости.

Эта цифра соответствует ожидаемой согласно нормальному распределению.

Лояльность

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

57%



высокий уровень	0%	0 чел
выше среднего	28%	30 чел
средний	30%	32 чел
ниже среднего	29%	31 чел
низкий	14%	15 чел



57% сотрудников обладают средним и высоким уровнем лояльности.

Эта цифра соответствует ожидаемой согласно нормальному распределению.

HappyStaff Групповой отчёт HT Lab

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. $NPS = \% \text{ промоутеров} - \% \text{ критиков}$.

-15%

промоутеры	29%	31 чел
нейтралы	28%	30 чел
критики	44%	47 чел

Среди сотрудников больше критиков, чем промоутеров.

Как именно отвечали ваши сотрудники

Работа как работа. Зарплата средняя, нагрузка умеренная.; Не рекомендую. Бюрократия убивает всю эффективность, решения согласовываются месяцами.; Отличная компания! Здесь ценят сотрудников, платят достойную зарплату и дают возможности для роста.; Хаос в процессах. Никто толком не знает, кто за что отвечает, все перекладывают ответственность.; Нормально. Как везде – есть плюсы и минусы.; Руководство некомпетентное. Принимают странные решения, а потом винят сотрудников.; Здесь можно быстро расти по карьере, если проявить инициативу. Меня привлекает карьерный рост.; Так же

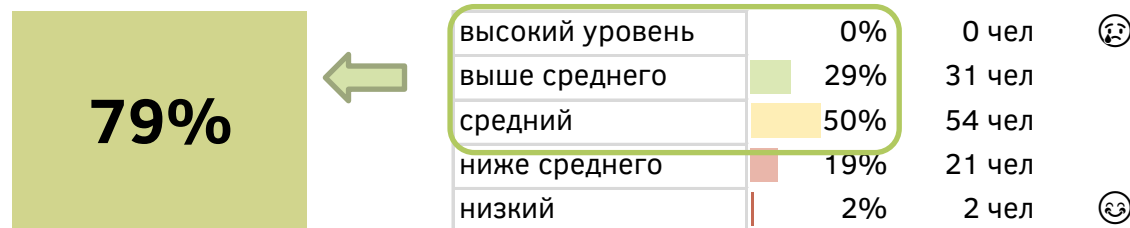
HappyStaff Групповой отчёт HT Lab

сотрудников.; Здесь можно быстро расти по карьере, если проявлять инициативу. меня повысили через год работы.; текучка кадров огромная, потому что люди быстро понимают, как тут все устроено, и уходят.; Лучшее место для старта карьеры. Много обучающих программ, наставники помогают влиться.; Обещают золотые горы на собеседовании, а реальность – переработки, неясные KPI и вечный стресс.; Работаю здесь уже 5 лет и ни разу не пожалел. Атмосфера дружелюбная, руководство адекватное, задачи интересные.; Нет четкой стратегии. Каждый месяц новые приоритеты, невозможно нормально планировать работу.; Рекомендую! Гибкий график, классный коллектив и крутые проекты.; Если нужен опыт – можно поработать пару лет. Для долгосрочной перспективы – не уверен.; Отношение к сотрудникам как к ресурсу. Никакой заботы, только требования.; Компания заботится о сотрудниках: есть ДМС, корпоративы, премии. Работать комфортно.; Зарплаты низкие, а нагрузка растет. Премии сокращают, мотивация нулевая.; Нравится, что руководство прислушивается к идеям сотрудников. Чувствую, что мое мнение учитывают.; Ничего выдающегося. Условия стандартные, корпоративная культура слабо развита.; Если любите работать в режиме постоянного аврала – вам понравится. Остальным лучше поискать другие варианты.; Зависит от отдела. В некоторых командах хорошо, в других – не очень.; Зарплата выше рынка, соцпакет хороший. Если хотите стабильности – вам сюда.; Бывает по-разному. Иногда интересно, иногда рутина.; Компания динамично развивается, постоянно появляются новые интересные задачи. Не скучно!; Если вас устраивает стабильность без резких взлетов – подойдет.; Не могу сказать, что все идеально, но и жаловаться особо не на что.; Всё нормально; Лучшее место работы за всю карьеру - интересные проекты, профессиональная команда и достойные условия; Полный хаос в управлении,

↑ 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.



79% сотрудников обладают средним и высоким уровнем удовлетворённости работой. Эта цифра соответствует ожидаемой согласно нормальному распределению.

Карта удовлетворённости работой

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

Фактор	% довольных	
Управление компанией	57%	62 чел
Руководитель	74%	80 чел
Коллеги	80%	86 чел
Содержание работы	65%	70 чел
Самостоятельность	77%	83 чел
Рост и развитие	69%	74 чел
Нагрузка	78%	84 чел
Оплата труда	71%	77 чел
Комфорт	80%	86 чел

Плюсы работы в вашей компании	Минусы работы в вашей компании
•Управление компанией •Руководитель •Коллеги •Содержание работы •Самостоятельность •Рост и развитие •Нагрузка •Оплата труда	

HappyStaff Групповой отчёт HT Lab

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		57%	
Руководитель		74%	
Коллеги		80%	
Содержание работы		65%	
	98 чел	91%	Интересны ли Вам Ваши рабочие задачи?
	77 чел	71%	Мои задачи достаточно разнообразные
	92 чел	85%	...соответствуют Вашим склонностям
!	32 чел	30%	...вызывают желание их выполнять
	66 чел	61%	...достаточно масштабные, не слишком мелкие
	66 чел	61%	...развивают Вас как профессионала
	93 чел	86%	Оцениваете ли Вы свою работу как осмысленную и значимую?
	90 чел	83%	Я занимаюсь тем, что считаю правильным и важным
	96 чел	89%	Я вижу, что мои усилия вносят вклад в достижение общей цели компании
	90 чел	83%	Я наглядно вижу результаты своей работы
	89 чел	82%	Я легко могу оценить, насколько хороший результат я получил
	77 чел	71%	Моя работа здесь согласуется с моими ценностями и убеждениями
	63 чел	58%	Я вижу, что ценности Компании воплощаются в её реальных действиях

HappyStaff Групповой отчёт HT Lab

Рекомендации

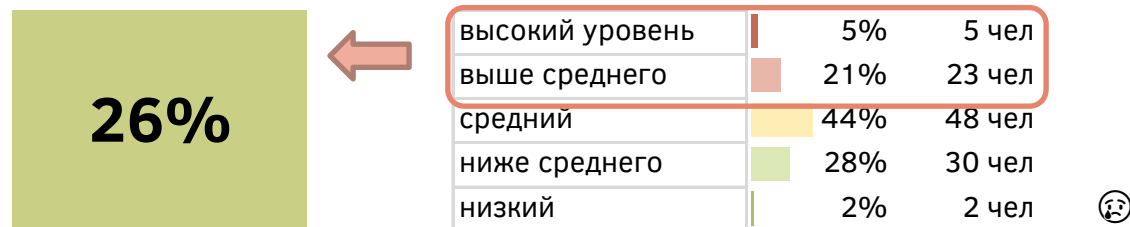
% довольных соответствует ожидаемому, рекомендации для общего развития

- Анализ и оптимизация распределения полномочий, функций, ответственности; выстраивание оптимальной структурно-функциональной схемы организации.
- Проведение мер профилактики по снижению фактора монотонии (подбор сотрудников, обладающих высокой выносливостью к монотонии, изменение графиков и режимов работы, включение новых задач в деятельность творческих сотрудников, организация внутренних проектов и т.д.).
- Информирование сотрудников о целях, задачах подразделения, результатах их работ, связи с целями компании.
- Создание информационного поля, каналов коммуникаций для доведения до сотрудников целей, ценностей компании.
- Внедрение и оптимизация системы планирования, оценки результатов, контроля в подразделении, компании.
- Оптимизация подбора и расстановки персонала с учётом профессиональной компетентности, устойчивости к разнообразным стрессовым факторам.
- Внедрение современных технологий и средств в работу сотрудников.
- Использование принципов Agile, Kanban, бережливого производства в управлении работами, проектами, в организации деятельности подразделения.
- Организация поддержки сотрудников в конфликтных ситуациях с разнообразными стейкхолдерами и клиентами (создание системы знаний, осуждение сложных ситуаций и т.п.).
- Организация различных соревнований, конкурсов для разнообразия деятельности в условиях высокой регламентации работ и монотонии

Самостоятельность	77%
Рост и развитие	69%
Нагрузка	69%
Оплата труда	71%
Комфорт	80%

Выгорание

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



26% сотрудников обладают высоким и повышенным уровнем выгорания. Эта цифра соответствует ожидаемой согласно нормальному распределению.

Симптомы выгорания

	% с симптомом	
Негативная самооценка	21%	23 чел
Истощение	28%	30 чел
Отстранённость	29%	31 чел

Рекомендации

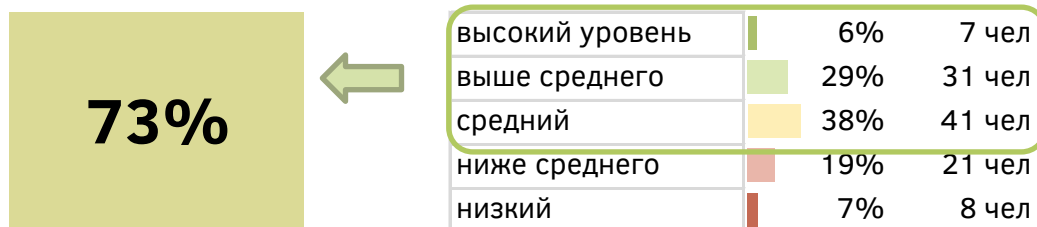
% сотрудников с выгоранием соответствует ожидаемому, рекомендации для общего развития

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.



73% сотрудников обладают средним и высоким уровнем жизнестойкости. Эта цифра соответствует ожидаемой согласно нормальному распределению.

Рекомендации

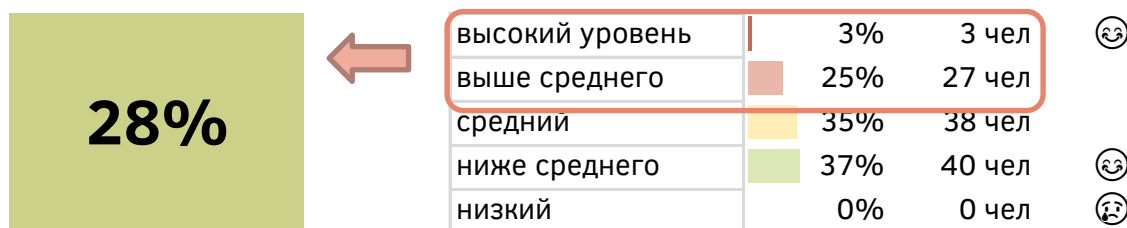
% жизнестойких сотрудников соответствует ожидаемому, рекомендации для общего развития

Рекомендации

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

Трудоголизм

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



28% сотрудников обладают высоким и повышенным уровнем трудоголизма. Эта цифра соответствует ожидаемой согласно нормальному распределению.

Рекомендации

% сотрудников с трудоголизмом соответствует ожидаемому, рекомендации для общего развития

- 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

до 1 года	от 1 до 3 лет
от 10 до 15 лет	от 3 до 5 лет
от 5 до 10 лет	более 20 лет
от 15 до 20 лет	

Подразделение

Администрация	Кадры
Логистика	Маркетинг
Продажи	Производство
Разработка	Финансовый о...

Должность

Младший уровне...	Средний уровен...
Старший уровне...	Руководящий ур...

Выбрано: **29 чел**

Интегральные метрики

Индекс благополучия

% довольных, больше - лучше

59%

Намерение уволиться

% желающих уйти, больше - хуже

24%

eNPS

% промоутеров - % критиков

-14%

Основные метрики

Вовлеченность

% вовлеченных, больше - лучше

62%

Лояльность

% лояльных, больше - лучше

45%

Удовлетворенность

% удовлетворенных, больше - лучше

59%

Выгорание

% выгоревших, больше - хуже

24%

Особенности

Жизнестойкость

% жизнестойких, больше - лучше

76%

Трудоголизм

% трудоголиков, больше - хуже

24%

Индекс благополучия

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

По компании				По группе			
71%				59%			
высокий уровень		0%		высокий уровень		0%	
выше среднего		18%		выше среднего		21%	
средний		54%		средний		38%	
ниже среднего		24%		ниже среднего		38%	
низкий		5%		низкий		3%	

Намерение сменить место работы

Намерение сменить место работы рассчитывается на основе баллов по лояльности.

По компании				По группе			
16%				24%			
низкое			57%	низкое			59%
среднее			27%	среднее			17%
высокое			16%	высокое			24%

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
69%	62%

высокий уровень	 2%	высокий уровень	 0%
выше среднего	 23%	выше среднего	 24%
средний	 44%	средний	 38%
ниже среднего	 24%	ниже среднего	 24%
низкий	 7%	низкий	 14%

Лояльность

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

По компании	По группе
57%	45%

высокий уровень	 0%	высокий уровень	 0%
выше среднего	 28%	выше среднего	 21%
средний	 30%	средний	 24%
ниже среднего	 29%	ниже среднего	 28%
низкий	 14%	низкий	 28%

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		
-15%			-14%		
промоутеры		29%	промоутеры		24%
нейтралы		28%	нейтралы		38%
критики		44%	критики		38%

Как именно отвечали ваши сотрудники

Работа как работа. Зарплата средняя, нагрузка умеренная.; Хаос в процессах. Никто толком не знает, кто за что отвечает, все перекидывают ответственность.; Текучка кадров огромная, потому что люди быстро понимают, как тут все устроено, и уходят.; Нет четкой стратегии. Каждый месяц новые приоритеты, невозможно нормально планировать работу.; Компания заботится о сотрудниках: есть ДМС, корпоративы, премии. Работать комфортно.; Ничего выдающегося. Условия стандартные, корпоративная культура слабо развита.; Бывает по-разному. Иногда интересно, иногда рутинно.; Всё нормально; Нормальная компания без особых плюсов и минусов, обычная офисная рутина...; Обещали карьерный рост, но через год понял, что это были пустые слова.; Лучшие условия труда в городе, современный офис и продуманные рабочие процессы.; Начальство совершенно некомпетентно, принимает абсурдные решения без консультации с специалистами.; Токсичная рабочая среда, постоянные склоки между отделами и куча ненужных интриг.; Полное отсутствие обратной связи, непонятно за что хвалят, за что ругают!!!; Нет ответа; Не могу ответить; ОК; Полная неразбериха с обязанностями, каждый день новые неожиданные задания, я уже устал; Зарплата ниже рыночной, а нагрузка растет с каждым месяцем!; Полный разлад между отделами, постоянные конфликты и недопонимание.; Стабильность и предсказуемость - главные плюсы, но для амбициозных здесь скучно.; Полное отсутствие карьерных перспектив - сколько бы ты ни работал, роста не видно(; Нормально, но зарплата могла бы быть выше; Беспорядок в процессах и некомпетентные менеджеры; Дают много возможностей для обучения; Ни хорошо ни плохо, просто работа; Терпимо, но не более того; В целом все нормально, проблемы в сложностях во

↑ 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
79%	59%

высокий уровень	0%	высокий уровень	0%
выше среднего	29%	выше среднего	24%
средний	50%	средний	34%
ниже среднего	19%	ниже среднего	41%
низкий	2%	низкий	0%

Карта удовлетворённости работой

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

Фактор	Компания Группа	
Управление компанией	57%	45%
Руководитель	74%	66%
Коллеги	80%	72%
Содержание работы	65%	62%
Самостоятельность	77%	69%
Рост и развитие	69%	52%
Нагрузка	78%	76%
Оплата труда	71%	62%
Комфорт	80%	66%

HappyStaff Групповой отчёт HT Lab

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		45%	
!	13 чел	45%	Оптимально ли организована работа в Компании?
!	13 чел	45%	Цели и стратегия Компании ясны сотрудникам
	22 чел	76%	Мои планы и задачи определены и ясны
	20 чел	69%	В моём подразделении действуют внятные правила: каждый знает, за что отвечает
	16 чел	55%	Взаимодействие со смежными подразделениями эффективно налажено
!	15 чел	52%	Я могу быстро и легко получить необходимую для работы информацию
!	11 чел	38%	Меня устраивает то, как организована оценка эффективности моей работы
			Вы считаете свою работу стабильной?
	20 чел	69%	Работа в компании даёт мне уверенность в завтрашнем дне
	18 чел	62%	Компания занимает стабильное положение на рынке
	20 чел	69%	Я уверен в том, что внезапно меня не уволят
	16 чел	55%	Компания соблюдает порядок предоставления отпусков и больничных
!	15 чел	52%	Если что-то случится, я могу рассчитывать на материальную помощь от Компании
!	9 чел	31%	Планы и правила работы довольно стабильны, не меняются часто
	21 чел	72%	
			Довольны ли Вы имиджем Вашей Компании?
	16 чел	55%	Компания имеет репутацию хорошего работодателя
	17 чел	59%	... производит качественные товары / оказывает качественные услуги
	17 чел	59%	... поддерживает высокий уровень обслуживания клиентов
!	14 чел	48%	... отличается красивым дизайном, стилем бренда
!	11 чел	38%	... проявляет социальную ответственность
!	10 чел	34%	

HappyStaff Групповой отчёт HT Lab

!	15 чел	52%	Вы довольны высшим руководством Компании?
	16 чел	55%	Я в целом доверяю высшему руководству компании
!	15 чел	52%	Я ощущаю заботу и поддержку сотрудников со стороны руководства
	16 чел	55%	Высшее руководство Компании – высокопрофессиональные менеджеры
!	11 чел	38%	Руководство Компании регулярно делится информацией о своих решениях и действиях
!	12 чел	41%	Есть каналы, по которым сотрудник может «достучаться» до высшего руководства

Рекомендации

% довольных меньше ожидаемого, обратите внимание на рекомендации

- Анализ и оптимизация распределения полномочий, функций, ответственности; выстраивание оптимальной структурно-функциональной схемы организации.
- Анализ и оптимизация системы бизнес-процессов и системы прогнозирования и информационного обмена.
- Использование ИИ для оптимизации внутренних бизнес-процессов.
- Внедрение системы КПЭ для оценки деятельности подразделений, руководителей, сотрудников.
- Внедрение проектных форм управления для преодоления межфункциональной разобщённости (матричная структура управления).
- Внедрение системы кросс-функционального взаимодействия: планирование работ, решение комплексных задач, создание команд по реализации внутренних проектов.
- Работы по развитию, трансформации корпоративной культуры, достижению баланса между декларируемыми ценностями и реальными целями, развитие корпоративных компетенций у сотрудников.
- Разработка корпоративных компетенций, подбор сотрудников на основе корпоративного профиля.
- Создание информационного поля, каналов коммуникаций для доведения до сотрудников целей и ценностей компании.
- Создание внутреннего имиджа компании в качестве хорошего работодателя.
- Внедрение системы бережливого производства.
- Наличие в структуре управления специализированных органов, наделённых функциями определения ключевых направлений инновационного развития, формирования инновационной и технологической стратегии компании, отбора и анализа инновационных проектов.
- Формирование целевых проектных групп с целью рассмотрения инициатив от сотрудников, внедрения инноваций,

HappyStaff Групповой отчёт HT Lab

Руководитель	66%
Коллеги	72%
Содержание работы	62%
Самостоятельность	69%
Рост и развитие	52%
Нагрузка	76%
Оплата труда	62%
Комфорт	66%

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
26%	24%

высокий уровень	 5%	высокий уровень	 0%
выше среднего	 21%	выше среднего	 24%
средний	 44%	средний	 45%
ниже среднего	 28%	ниже среднего	 28%
низкий	 2%	низкий	 3%

Симптомы выгорания

Симптом	Компания Группа	
Негативная самооценка	21%	14%
Истощение	28%	24%
Отстранённость	29%	21%

Рекомендации

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

Высокий уровень

0 чел

Выше среднего

7 чел

- Белова Анастасия Андреевна
- Борисов Дмитрий Аркадьевич
- Попов Артем Игоревич
- Козлов Арсений Павлович
- Григорьева Екатерина Игоревна
- Данилов Дмитрий Аркадьевич
- Жуков Михаил Юрьевич



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.

HappyStaff Групповой отчёт HT Lab

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
73%	76%

высокий уровень	6%	высокий уровень	7%
выше среднего	29%	выше среднего	28%
средний	38%	средний	41%
ниже среднего	19%	ниже среднего	21%
низкий	7%	низкий	3%

Рекомендации

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

Низкая

1 чел

• Попов Артем Игоревич

Сниженная

6 чел

• Иванов Сергей Петрович
• Петрова Екатерина Игоревна
• Белова Анастасия Андреевна
• Борисов Дмитрий Аркадьевич
• Ковальчук София Романовна
• Григорьева Екатерина Игоревна

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
28%	24%

высокий уровень	 3%	высокий уровень	 0%
выше среднего	 25%	выше среднего	 24%
средний	 35%	средний	 38%
ниже среднего	 37%	ниже среднего	 38%
низкий	 0%	низкий	 0%

Рекомендации

% сотрудников с трудоголизмом соответствует ожидаемому, рекомендации для общего развития

- 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

	Продажи	Производство	Маркетинг	Логистика	Администрация	Финансовый отдел	Разработка	Юридический отдел	Кадры	Все вместе
Индекс благополучия	5,1	5,4	5,0	4,6	5,9	4,5	5,8	5,9	5,2	5,2
Вовлеченность	4,8	5,3	5,1	4,8	5,8	4,0	5,7	5,3	5,5	5,1
Лояльность	4,4	4,7	4,2	3,7	5,7	4,5	5,2	5,0	5,0	4,6
Удовлетворённость раб	5,1	5,9	5,5	5,0	6,1	4,8	5,7	7,0	5,3	5,5
Выгорание	5,2	5,4	5,7	6,0	5,0	6,2	4,5	4,9	6,0	5,4

Личностные особенности

	Продажи	Производство	Маркетинг	Логистика	Администрация	Финансовый отдел	Разработка	Юридический отдел	Кадры	Все вместе
Жизнестойкость	5,9	5,6	4,6	5,1	6,0	5,6	5,6	5,8	6,5	5,6
Трудоголизм	5,0	4,8	5,0	5,6	5,7	4,7	6,0	4,7	5,0	5,1

HappyStaff Групповой отчёт HT Lab

Удовлетворенность работой

	Продажи	Производство	Маркетинг	Логистика	Администрация	Финансовый отдел	Разработка	Юридический отдел	Кадры	Все вместе
Управление компанией	4,3	5,3	4,8	4,4	5,5	4,3	5,0	7,1	4,8	4,9
Руководитель	5,1	5,7	6,4	4,8	6,5	3,4	6,1	6,3	5,5	5,5
Коллеги	5,5	6,3	6,0	6,3	6,3	5,0	6,1	7,6	5,2	6,0
Содержание работы	5,2	5,8	5,1	4,3	6,0	4,2	5,1	6,4	5,2	5,3
Самостоятельность	5,3	6,1	5,3	5,2	6,2	4,6	6,2	8,0	5,6	5,7
Рост и развитие	4,7	5,5	5,1	5,0	6,2	4,8	5,6	6,0	5,3	5,2
Нагрузка	6,1	6,1	5,8	5,1	6,5	5,5	6,1	7,5	5,8	6,0
Оплата труда	4,9	5,7	5,6	4,4	5,9	5,6	5,8	6,9	5,4	5,4
Комфорт	5,2	6,0	5,8	5,2	6,0	6,0	5,9	7,2	5,1	5,7

Симптомы выгорания

	Продажи	Производство	Маркетинг	Логистика	Администрация	Финансовый отдел	Разработка	Юридический отдел	Кадры	Все вместе
Негативная самооценка	5,1	5,1	5,5	5,5	5,1	5,9	4,8	5,0	5,6	5,2
Истощение	5,0	5,5	5,7	5,9	4,6	5,9	4,2	5,4	6,0	5,3
Отстранённость	5,2	5,6	5,6	5,4	5,3	6,3	4,5	4,7	5,5	5,4