

Тест

HappyStaff

Иванов Иван Иванович

Отчёт для специалиста

Оглавление

Как работать с отчётом	3
Индекс благополучия сотрудника	4
Из чего складывается индекс благополучия	4
Поиск причин ухудшения результатов	6
Карта удовлетворённости	6
Индивидуальные особенности	6
HR-специалисту: о чём нужно поговорить	8
Рекомендации руководителю	8

Как работать с отчётом

Данный отчёт содержит описание результатов тестирования сотрудника по методике «HappyStaff». Это комплексная, полноценная методика оценки эмоционального состояния сотрудников и их отношения к работе. Данный отчёт ориентирован на HR-специалиста, непосредственного руководителя респондента и будет полезен в работе по удержанию ценных сотрудников.

«HappyStaff» даёт точную диагностику команды. Но настоящие изменения начинаются, когда за цифрами следуют решения. В случае выявления проблем с выгоранием и жизнестойкостью сотрудников предлагаем Вам услугу [ТЕМП](#): системное решение для управления благополучием персонала и удержания ценных сотрудников.

Шкала результатов

Результаты тестирования представлены в 10-балльной шкале [СТЭНОВ](#). Для сравнения и интерпретации результатов каждая шкала поделена на 5 диагностических зон:



Оценку эмоционального состояния и отношения сотрудников к работе рекомендуется проводить регулярно: один раз в год и/или в ситуации внедрения изменений.

Оценка достоверности ответов

✓ Результаты сотрудника можно в целом назвать достоверными. Возможно, при ответе на некоторые вопросы он немного приукрасил себя и ситуацию.

Индекс благополучия сотрудника



Результат

Ниже
среднего

По сочетанию всех измеренных показателей респондент получил итоговый балл ниже среднего. Его взаимоотношения с работодателем сейчас нельзя назвать позитивными.

По каким-то причинам он испытывает скорее негативное отношение к работе. Это является проблемой как для него самого, так и для работодателя, поскольку ведёт к снижению эффективности работы сотрудника и повышает риск его увольнения. Сотрудник при заполнении опросника указал на имеющиеся проблемы, ему нужна Ваша помощь и поддержка: вам есть, что обсудить. Данный отчёт подсветит проблемные области, послужит основой для содержательной беседы с сотрудником и подскажет рекомендуемые действия.

Оценка намерения уволиться

✓ Низкий риск увольнения в течение следующего года.

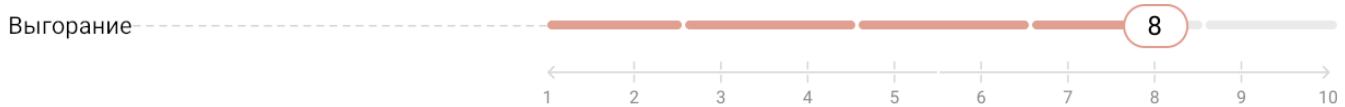
Из чего складывается индекс благополучия



Выгорание

Выше среднего

Ответы респондента близки к описанию тех переживаний, которые говорят о выгорании. Эффективность работы выгоревшего сотрудника снижена, возможны уклонения от выполнения рабочих обязанностей и частые больничные.



Симптомы выгорания



Негативная самооценка

Сейчас респондент не уверен в себе, не доволен собой как личностью и профессионалом.



Истощение

В настоящее время респондент переутомлен и обессилен. Не следует сейчас увеличивать нагрузку, включать респондента в новые проекты или обучение.



Отстранённость

Отстранен и безразличен по отношению к окружающим людям, может проявлять негативизм и цинизм.



Вовлечённость

Средний уровень

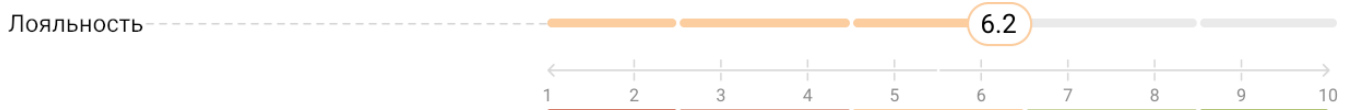
Сотрудник в меру вовлечён в работу: примерно как и большинство других людей. В целом он проявляет инициативу, вкладывает усилия в свою работу, ему не безразлично, что происходит в Компании, но при этом он соблюдает баланс между работой и другими важными сферами своей жизни.



Лояльность

Средний уровень

Сотрудник испытывает скорее нейтральные эмоции по отношению к Компании, где он работает: что-то ему нравится, а что-то вызывает неодобрение. Это свойственно большинству людей, является своеобразной нормой. Эмоции – самый первый и важный индикатор того, что всё идёт в нужную сторону, соответствует потребностям и ценностям человека. И впоследствии они влияют на его решения и действия.



Удовлетворённость

Средний уровень

Сейчас сотрудник частично удовлетворён своей работой: что-то его устраивает, что-то нет. Детальная информация о разных факторах отображается на карте удовлетворённости ниже.



Поиск причин ухудшения результатов

Карта удовлетворённости

Плюсы текущей работы для сотрудника

Факторы, которыми он доволен на своей нынешней работе: причины, по которым он здесь работает



ОПЛАТА ТРУДА

Заработная плата, справедливость оплаты труда

Минусы текущей работы

Это факторы, которыми сотрудник сейчас недоволен. Выявленные минусы дополнены перечнем возможных причин снижения балла. В этом перечне представлены ответы сотрудника на конкретные вопросы опросника, которые значительно разошлись с обычными ответами большинства других людей. Те аспекты, которые сотрудник оценил умеренно хуже большинства, отмечены восклицательным знаком. Те, что он оценил крайне плохо в сравнении с большинством, отмечены двойным восклицательным знаком.



КОЛЛЕГИ

Отношения с коллегами, атмосфера в коллективе

Причины:

- !! разница в профессионализме и опыте сотрудников подразделения
- !! сомнения в том, что коллеги считаются с его мнением
- ! сомнения в том, что коллеги ценят его вклад в работу



РОСТ И РАЗВИТИЕ

Профессиональное развитие, возможности карьерного роста

- ! возможность для быстрого карьерного роста
- ! справедливость системы повышения
- ! возможности профессионального развития, заложенные в самой работе
- ! возможность делиться с коллегами знаниями и навыками

Индивидуальные особенности

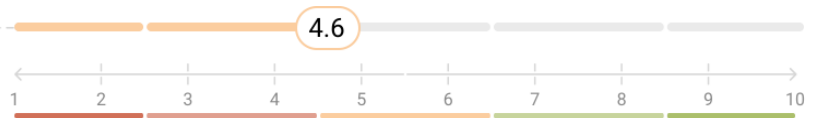


Жизнестойкость

Средний уровень

Продуктивность работы респондента может снижаться, когда он сталкивается со сложными стрессовыми ситуациями. Он пытается управлять ситуацией и не поддаваться эмоциям, которые она вызывает, но получается это не всегда. Респондент в целом устойчив к критике и неудачам, но порой может терять уверенность и оптимистичный настрой при появлении неожиданных трудностей.

Жизнестойкость

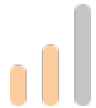


Субфакторы Жизнестойкости



Устойчивость

Способен справляться с неудачами и не расстраиваться из-за мелочей. Но сталкиваясь с серьёзными трудностями, может поддаваться эмоциям и теряться.



Адаптивность

Готов работать в различных условиях и подстроиться под ситуацию при наличии времени или поддержки со стороны.

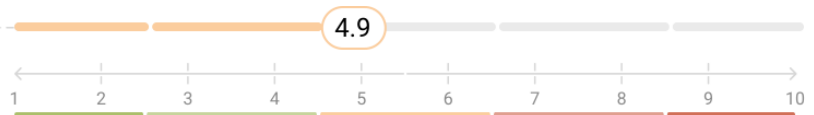


Трудоголизм

Средний уровень

Работа занимает значимое место в жизни сотрудника, но не притесняет всё остальное: личную жизнь, отдых, увлечения. Похожий результат демонстрирует большинство людей и его можно трактовать как норму в отношении сотрудника к работе.

Трудоголизм



HR-специалисту: о чём нужно поговорить

- **Отношения с коллегами.** В чём причина ухудшения отношений внутри Вашего коллектива? Как можно улучшить коммуникации? В случае обнаружения явного конфликта, необходимо поговорить со всеми участниками индивидуально, чтобы собрать мнения всех сторон и сгладить эмоции. Только после этого организовать трехстороннюю встречу: участники конфликта и HR, который выполняет роль модератора встречи и помогает сторонам найти компромисс.
- **Рост и развитие.** Какие сильные стороны и зоны роста чувствует в себе сотрудник. Какое направление развития для него сейчас актуальнее: карьерное, обучение навыкам и технологиям (хард скиллз) или личностный рост (софт скиллз). В каком функционале сотрудник видит своё развитие в Компании и что для этого потребуется. Что нравится или нет в процессе планирования преемственности в Компании.
- **Вероятность выгорания сотрудника.** Комплексно обсудить результаты теста и возможные конкретные шаги по устранению различных стрессовых факторов на работе: обратите внимание на рекомендации по всем факторам неудовлетворённости работой. Если в компании есть практика предоставления услуг психологической помощи – включить сотрудника в этот проект.

Рекомендации руководителю

1. **Поддерживать благоприятную атмосферу в команде.** Поощрять и демонстрировать своим примером взаимопомощь, честное и открытое общение между коллегами.
2. **Организовывать самостоятельное обучение на практических задачах.** Подбирайте для сотрудника рабочие задачи, подходящие целям обучения и уровню подготовки. При необходимости привлекайте более опытных сотрудников в качестве наставников. Обсуждайте прогресс и давайте обратную связь по результатам. Таким образом, постепенно расширяйте спектр навыков сотрудника.
3. **Не перегружать.** Не давать сверхзадач, пока сотрудник не придет в норму. Следить за тем, чтобы сотрудник не задерживался на работе и имел возможность полноценно отдыхать (выходные и отпуск). Дать отгул или позволить какое-то время поработать из дома, если считаете нужным.
4. **Контролировать и подстраховывать.** Выгорание сказывается на концентрации внимания и общей эффективности работы сотрудника и окружающих его людей. Руководителю рекомендуется контролировать процессы, за которые отвечает сотрудник, чтобы не допустить негативного влияния выгорания на результат работы. Возможно, предложить помощь, временно подстраховать сотрудника на наиболее ответственных, сложных и неопределённых участках.