

 ПОТОК

# Методология исследования вовлеченности

Сокращайте отток и повышайте эффективность  
команды с надежным инструментом  
для открытой обратной связи



«Поток» — система автоматизации HR-процессов: ускоряем подбор, адаптируем и развиваем таланты, снижаем отток персонала

**500+**

Активных клиентов

**100+**

Проектов крупных внедрений

**3 место**

Среди вендоров в рейтинге HRTech-решений TAdviser за 2022 год\*

**1 место**

В рейтинге HRTech-компаний России за 2023 год\*\*

\*Российский рынок HR-tech: <https://clck.ru/3EqnJS>

\*\*Всероссийский рейтинг провайдеров услуг в сфере управления персоналом: <https://clck.ru/3EqnLh>



## ВОВЛЕЧЕННОСТЬ

- Кастомизация анкеты
- Полностью анонимно
- Быстрая обработка и персонализированные отчеты для каждого подразделения от GPT
- План действий
- Бенчмарки по отраслям и внутри компании
- Полностью российское ПО

# Методология исследования вовлеченности

**64**  
вопроса

**9** индексов

Включая вовлеченность, удовлетворенность, eNPS и негативные явления

**25** факторов

Базовых и усиливающих



Можно менять метрики и добавлять  
собственные вопросы и индексы

# Почему важно исследовать вовлеченность

Вовлеченный сотрудник — это не просто довольный работник. Это человек, который:

- ① Стремится выполнять свою работу на отлично
- ② Готов прикладывать дополнительные усилия
- ③ Не планирует менять место работы и гордится своей компанией
- ④ Чувствует связь между своими задачами и общими целями бизнеса

**Исследования\*** показывают, что высокий уровень вовлеченности персонала напрямую влияет на ключевые бизнес-показатели — **прибыль, продажи и производительность труда.**

\*Vantage Circle, Employee Engagement: Creating A Engaging Work Culture, 17.10.2024



# Почему важно выбрать надежную методологию

Правильная методология исследования вовлеченности критически важна для получения достоверных результатов и принятия эффективных управленческих решений

- ① **Точность**  
Некорректная методология может привести к искаженным результатам
- ① **Эффективность**  
Ошибочные данные ведут к пустой трате ресурсов
- ① **Доверие**  
Неверные результаты подрывают доверие сотрудников к исследованиям
- ① **Обоснованность**  
Научный подход обеспечивает надежную основу для управленческих решений
- ① **Объективность**  
Правильная методология минимизирует влияние субъективных факторов

# Методология «Потока»

Система оценки вовлеченности, разработанная командой «Потока» вместе с экспертами «Севергрупп» с учетом потребностей российского бизнеса

## Основа методологии:

- ① Двухфакторная теория мотивации Герцберга
- ① Шкала Лайкерта для оценки установок и мнений
- ① Современные методы факторного анализа и машинного обучения



# Двухфакторная теория мотивации Герцберга

Теория Фредерика Герцберга предполагает, что на мотивацию влияют две группы факторов: базовые и усиливающие. Такой анализ минимизирует социально-ожидаемые ответы и позволяет получить более открытую обратную связь от сотрудников

## Базовые факторы

Базовые условия труда, зарплата, отношения с коллегами. Их отсутствие вызывает недовольство, но наличие не мотивирует.

## Усиливающие факторы

Признание, интересные задачи, возможности роста. Именно они заставляют сотрудников «гореть» работой.

**Простыми словами:** чтобы люди не тревожились, нужно обеспечить им нормальные условия. А чтобы они работали с огоньком — дать возможность расти и развиваться.

# Шкала Лайкерта

Это способ измерить отношение человека к чему-либо. Вместо невыразительных «да» и «нет» респонденту предлагают оценить степень согласия с утверждением.

В «Потоке» мы используем 4-балльную шкалу без нейтрального варианта. Такая шкала отображает определенную и более четкую картину мнений.

В шкале Лайкерта мы исключаем нейтральный вариант ответа — это побуждает сотрудников сделать осознанный и четкий выбор между согласием и несогласием

Согласны

Скорее согласны

Скорее не согласны

Не согласны

# Индексы



## Вовлеченность

уровень эмоциональной и интеллектуальной приверженности сотрудников компании



## Удовлетворенность —

общая удовлетворенность сотрудников работой в компании



## eNPS —

готовность рекомендовать компанию как работодателя



## Индекс счастья —

уровень субъективного благополучия сотрудников



## Вовлекающее лидерство —

способность руководителей вдохновлять команду



## Well-being —

качество жизни и общее благополучие сотрудников



## Культура безопасного поведения —

уровень соблюдения правил безопасности в компании



## NPS —

готовность рекомендовать продукты или услуги компании



## mNPS —

готовность рекомендовать непосредственного руководителя



## Негативные явления —

наличие негативных факторов в рабочей среде

# Факторы

Можно редактировать или добавлять свои

## Базовые факторы

- Оплата труда
- Рабочие процессы
- Ресурсы и инструменты
- Уровень стресса
- Содержание работы
- Информированность
- Условия труда
- Баланс работы и личной жизни
- Стабильность
- Социальные льготы

## Усиливающие факторы

- Командная поддержка
- Повышение удовлетворенности клиентов
- Обратная связь от клиентов
- Вдохновение
- Личная эффективность
- Профессиональное развитие
- Обратная связь
- Взаимодействие со смежниками
- Самостоятельность
- Улучшение эффективности
- Восприятие стратегии
- Помощь в решении сложных задач
- Командное взаимодействие

# Интерпретация результатов

**Анализ ИИ экономит тысячи часов HR-специалистов и руководителей. А еще дает глубокое понимание настроений в коллективе**

## Выявление закономерностей

Алгоритмы ИИ анализируют результаты, выявляют неочевидные взаимосвязи и формируют рекомендации по улучшению ситуации.

## Анализ комментариев

ИИ распределяет открытые комментарии по категориям и определяет их тональность — так вы сможете быстро выявить ключевые проблемы и положительные отклики.

## Адаптированная нейросеть

Система использует доработанную для HR-задач нейросеть BERT. Она учитывает специфику бизнеса и корпоративную культуру, а еще распознает профессиональный сленг.

## Экономия ресурсов

Автоматизация анализа экономит время HR-специалистов и предоставляет руководителям наглядные результаты с глубоким пониманием настроений в коллективе.

**6 000 за 30 секунд**

скорость обработки открытых комментариев от YandexGPT\*

**в 7 раз**

сокращение расходов\*\* компании на обработку данных

**до 500 часов**

экономия времени HR и руководителей подразделений

\*Данные по кейсам клиентов

\*\*Стоимость рассчитана на основании средней ставки специалиста HR и руководителей подразделений в размере 1330₽/час

# Почему ведущие компании выбирают нас



## Научная обоснованность

В основе исследований лежат подтвержденные теории мотивации и психометрии



## Адаптивность

Инструмент дает возможность адаптироваться под разные отрасли



## Комплексный подход

Анализ базовых и усиливающих факторов для оценки драйверов и деструкторов



## Лёгкое прохождение

Понятные вопросы, минимум времени на заполнение



## Выявление скрытых взаимосвязей

Глубокое понимание ситуации в компании



## Минимизация социально желательных ответов

Повышенная достоверность результатов



## Гарантия анонимности

Защита персональных данных и гарантия анонимности на всех этапах исследования



## Мгновенные результаты

Анализ и точная интерпретации результатов от GPT сразу после завершения опроса



## Практические рекомендации

База знаний с HR-практиками для улучшения ситуации



## Визуализация данных

Наглядные графики и диаграммы с пояснениями

# Уже исследуют вовлеченность

ПОТОК

  
Северсталь

20 000 ч

экономия времени  
руководителей

*БОРИСХОФ*

87% сотрудников поделились  
открытой обратной связью



 лента

360 000

открытых комментариев  
сотрудников обработал  
YandexGPT за минуты

FUN  
&  
SUN

На 53 п.п

вырос индекс eNPS благодаря  
реализации HR-проектов

## Превратите открытую обратную связь в стратегию развития команды

Каждый сотрудник — это источник ценных идей для улучшения бизнеса. Методология, лежащая в основе «**Поток Вовлеченности**», предлагает научный подход к сбору и анализу обратной связи, превращая голоса сотрудников в мощный инструмент для улучшения бизнес-процессов вашей компании

[Попробовать](#)

