ZAANGAŻOWANIE · ETAP 4 DROGI PRACOWNIKA



Mierz, by zarządzać

7 wskaźników zaangażowania i od czego zacząć

Przesuń →

Monika Ostapowska
HR4Results · Human Results

ZANIM ZACZNIESZ

Dwa rodzaje wskaźników

LEADING WYPRZEDZAJĄCE

Pokazują, co dzieje się teraz, i pozwalają zareagować, zanim ludzie odejdą.

LAGGING OPÓŹNIONE

Pokazują, co już się wydarzyło, i potwierdzają skutki działań.

> Łącz jedne z drugimi: wyprzedzające wykrywają zmiany, opóźnione je potwierdzają.

Monika Ostapowska
HR4Results · Human Results

01

LEADING
WYPRZEDZAJĄCY

eNPS

Employee Net Promoter Score: lojalność i zaangażowanie

JAK LICZYĆ?

„W skali 0–10, jak chętnie poleciłabyś / poleciłbyś naszą firmę jako miejsce pracy?”

eNPS = % promotorów (9–10) – % krytyków (0–6)

PO CO?

Szybki obraz nastrojów i lojalności. Łatwo powtarzać co kwartał i porównywać zespoły.

> WSKAZÓWKA
>
> Zawsze dodaj pytanie otwarte: „Co musiałoby się zmienić, żeby Twoja ocena była wyższa?”

02

LEADING
WYPRZEDZAJĄCY

Badanie zaangażowania

Kompleksowa ocena w kilku wymiarach

JAK LICZYĆ?

Średni wynik z regularnych badań, które mierzą m.in.: zaangażowanie emocjonalne · racjonalne · motywację do działania

PO CO?

Pokazuje, w którym obszarze jest problem, i pozwala śledzić zmiany w czasie.

> WSKAZÓWKA
>
> **Badanie bez planu działań szkodzi bardziej niż brak badania.**

03

LAGGING
OPÓŹNIONY

Rotacja

Stabilność zespołów

JAK LICZYĆ?

Liczba odejść w okresie / średnie zatrudnienie w okresie × 100%
osobno: odejścia dobrowolne, emerytury, z inicjatywy firmy

PO CO?

Wysoka rotacja dobrowolna to często sygnał problemów z zaangażowaniem i relacjami w zespole.

> **WSKAZÓWKA**
>
> Prowadź rozmowy przy odejściu i zapisuj przyczyny w jednolity sposób. Analizuj trendy!

Monika Ostapowska
HR4Results · Human Results

04

LAGGING
OPÓŹNIONY

Absencja

Zaangażowanie i atmosfera

JAK LICZYĆ?

Liczba dni nieobecności / liczba dni roboczych × 100%

PO CO?

Rosnąca absencja, zwłaszcza krótka i częsta, może sygnalizować spadek motywacji lub problemy z atmosferą.

> **WSKAZÓWKA**
>
> Mierz w przekrojach: całkowita, krótka i długa, w podziale na zespoły.

05

LEADING
WYPRZEDZAJĄCY

Zaangażowanie w rozwój

Gotowość do inwestowania w siebie

JAK LICZYĆ?

Liczba godzin działań rozwojowych / liczba pracowników

PO CO?

Ludzie, którzy widzą swoją przyszłość w firmie, chętniej inwestują czas w rozwój.

> **WSKAZÓWKA**
>
> Porównuj zespoły: niski wynik często mówi więcej o liderze niż o ludziach.

06

LEADING
WYPRZEDZAJĄCY

Aktywność w inicjatywach

Zaangażowanie ponad obowiązki

JAK LICZYĆ?

% pracowników aktywnie uczestniczących w dobrowolnych inicjatywach: projektach, CSR, zespołach roboczych

PO CO?

Pokazuje, czy ludziom chce się dawać z siebie więcej niż „tylko” zakres obowiązków.

> **WSKAZÓWKA**
>
> Liczy się udział dobrowolny. Obowiązkowa integracja nic nie mierzy.

Monika Ostapowska
HR4Results · Human Results

07

LAGGING
OPÓŹNIONY

Retencja talentów

Zatrzymanie najcenniejszych osób

JAK LICZYĆ?

Liczba osób z grupy talentów, które zostały w firmie przez dany okres / liczba zidentyfikowanych talentów × 100%

PO CO?

Ocena skuteczności działań, które mają zatrzymać osoby najbardziej narażone na podkupienie przez konkurencję.

> **WSKAZÓWKA**
>
> Rozmawiaj z talentami, zanim zaczną rozmawiać z headhunterami.

OD CZEGO ZACZĄĆ?

5 kroków

1. Zmierz, zanim zaczniesz naprawiać
2. Zacznij od menedżerów: czas, narzędzia, wsparcie
3. Wybierz 1–2 obszary, które najbardziej bolą
4. Pokaż ludziom, co zrobiliście z wynikami
5. Sprawdź ponownie po 3–6 miesiącach

Monika Ostapowska
HR4Results · Human Results

MIERZYĆ, BY POPRAWIAĆ

Wybierz 3–5 wskaźników. Analizuj regularnie. Działaj.

Liczby mają sens tylko wtedy, gdy idą za nimi rozmowy i decyzje.

Który z tych wskaźników mierzycie u siebie?

Model 4R

Relations

Monika Ostapowska
HR4Results · Human Results