

Вовлеченность
сотрудников
государственной
гражданской службы
– дань моде или
необходимость?



Задачи на работу в зале

- Вовлеченность это ...
- Зачем вовлеченность на государственной службе?
- Инструменты для повышения вовлеченности государственных гражданских служащих



Эксперты по вовлеченности



**ЭЛЬВИРА
ГУБАЙДУЛЛИН**

руководитель консалтингового
центра SIMONITOR



**АННА
ВОЛОБУЕВА**

управляющий партнер Центра
Командных Компетенций,
тренер-консультант

Участники зала

- Представители бизнес-сообщества **1**
- Руководители госслужбы **2**
- Сотрудники госслужбы **3**

Напишите в чат

Что вы, как руководители, ожидаете от своих сотрудников при выполнении ими поставленных задач?

**Что сотрудники должны демонстрировать в своей работе?
(какими они должны быть)**

Напишите в чат

Когда вы, как сотрудники, готовы работать максимально эффективно?

Напишите в чат

Вовлеченность это

напишите в чат ваше определение



Вовлеченность – это мотивационное состояние, которое проявляется в активной деятельности, стремлении работать как можно более эффективно (прикладывать дополнительные усилия, добиваться результатов, проявлять инициативу и т.д.)

Состояние вовлеченности в работу у человека возникает тогда, когда **он видит в трудовой среде возможности** для удовлетворения *определенных значимых* для него потребностей.



Небольшое исследование

как участники этого зала оценивают свой уровень вовлеченности (анонимно)

Насколько в настоящее время вы вовлечены?

Зайдите на www.menti.com

Введите код опроса 6607 4401

Сколько нужно вовлеченных сотрудников для развития организации

Комментарий от экспертов



Если не заниматься вовлеченностью

Комментарий от экспертов



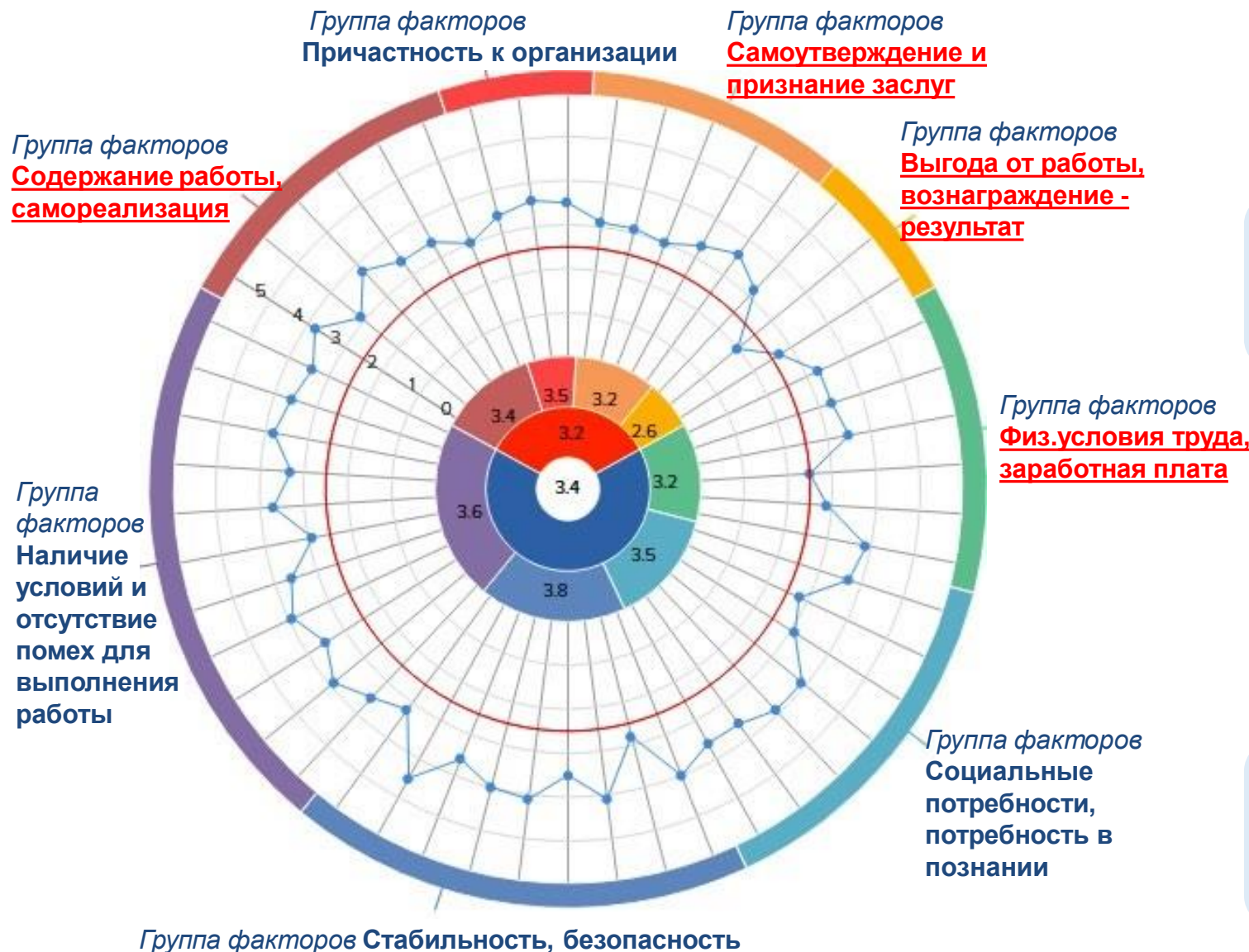
Результат опроса по вовлеченности государственных гражданских служащих НСО

Опрос проведен консалтинговым центром Симонитор

Общие показатели госслужащих Новосибирской области



Количество участников опроса - 1683/2896 заявленных, явка - 58,1%
Подозрений на недобросовестное прохождение опроса - 63 чел. (3,7%)



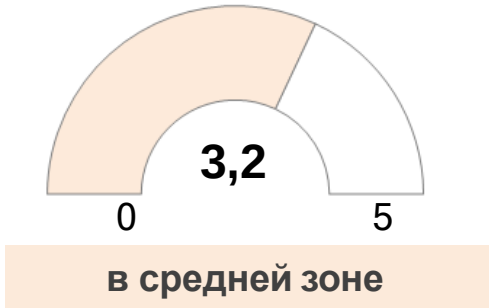
общая удовлетворенность



Группы факторов с наихудшими показателями:

- Физические условия труда и уровень заработной платы

удовлетворенность факторами вовлеченности



Группы факторов с наихудшими показателями:

- Выгода от работы, зависимость вознаграждения от результатов труда.
- Самоутверждение, признание заслуг.

Результаты удовлетворенности факторами в разрезе подразделений и категорий

 до 2,5 баллов - низкие показатели, зона повышенного внимания свыше
 от 3,5 баллов - высокие показатели, рекомендуется поддерживать
 от 2,5 до 3,5 баллов - средние показатели, есть над чем работать



Факторы	Общий балл	Подразделения																														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Общественная польза труда	3,8	3,7	3,9	3,9	3,5	3,8	3,9	3,8	3,6	3,6	3,8	3,7	4,2	3,9	3,9	3,5	3,8	3,6	3,4	3,6	3,8	4	3,6	4,1	3,5	4,2	3,7	3,6	3,7	3,7	4	4,4
Интересная творческая работа	3,1	3,3	3,2	3,5	2,6	2,8	3	3	3,4	3,2	2,8	3	3,4	3,2	3,1	3	3,1	2,9	2,4	3,3	3,5	3,4	2,8	3,2	2,3	3,1	2,6	3,3	3,1	3,2	3,3	3,7
Видеть результаты работы	3,8	3,9	3,3	3,9	3,4	3,8	3,6	3,7	3,9	3,7	3,8	3,8	3,7	3,8	4	3,5	3,8	3,4	3,8	4	3,9	3,8	3,7	4,2	3,7	3,9	3,7	3,8	3,6	4,1	3,9	4,3
Возможности проф.развития	3,4	3,5	3,6	3,4	3,2	3,5	3,4	3,4	3,4	3,4	3,4	3,5	3,6	3,5	3,4	3,4	3,6	3,2	2,8	3,9	3,6	3,3	3,5	3,4	3,2	3,3	3	3,6	3,3	3,2	3,6	3,9
Работа по призванию	3,4	3,3	3,5	3,4	2,3	3,3	3,5	3,6	3,1	3,3	3,6	3,3	3,8	3,4	3,9	3,5	3,4	3,1	3,2	3,5	3,6	4	3,3	3,8	2,8	3,5	3,3	3,6	3	2,5	3,6	4,1
Наличие профес-х планов	3	3	3,2	3	2,8	3,4	2,9	2,9	3	3,1	2,9	2,9	3	3,1	2,9	2,8	3,2	2,6	2,5	2,9	3,1	3,8	2,8	3,3	2,4	2,9	2,7	3,5	3,1	2,8	3,2	3,5
Командная работа	3,4	3,6	3,1	3,4	2,4	3,6	3,3	3,2	3,7	2,9	3,5	3,3	3	3,6	2,9	3,4	3,7	3,4	3,3	3,4	3,2	3,4	3,4	3,7	3,3	3,6	3,2	3,4	3,6	2,6	3,4	3,7
Причастность к организации	3,6	3,7	3,6	3,7	3,3	3,6	3,7	3,5	3,7	3,5	3,5	3,5	3,7	3,4	3,6	3,6	3,5	3,6	3,2	3,5	3,7	3,9	3,6	4,1	3,2	3,6	3,4	3,5	3,3	2,6	3,6	4
Принятие миссии и цели	3,5	3,7	3,8	3,7	3,2	3,6	3,8	3,4	3,7	3,4	3,4	3,6	3,7	3,7	3,6	3,5	3,8	3,7	3,4	3,6	3,5	4	3,6	3,9	3,9	3,4	3,2	3,5	3,4	3,4	3,5	3,8
Признание результатов работы	3,1	3,3	3	3,2	2,5	3,5	3,2	2,7	3,3	3,1	3,1	3,1	2,8	3,1	3,1	2,9	3,5	3,3	2,8	3,4	3,2	3,7	2,7	3,4	3,3	3,1	2,9	3,1	3,2	3	3,2	3,6
Внимание к мнению сотрудников	3,1	3,2	3,3	3,4	2,2	3,4	3,3	2,8	3,5	3	3,1	3,1	3,2	3,2	3,5	2,9	3,4	3	2,6	3,4	3,4	3,5	3	3,5	3,4	3,1	2,8	3,3	3	3,5	3,1	3,4
Общественное признание	3	3,2	3,4	3,2	3,1	3,2	3	3	3	2,9	3	3	3,7	3,2	3,2	3	3,2	2,6	2,6	3,1	2,9	3,6	2,7	3,1	2,6	3	2,5	3,4	3,1	2,6	3,3	3,5
Профессиональн-й вызов, конкуренция	3,3	3,3	3,7	3,5	2,7	3,5	3,5	3,1	3,2	3,4	3,3	3,3	3,7	3,4	3,1	3,4	3,6	3,3	3	3,5	3,4	3,7	3,1	3,2	3	3,1	2,9	3,3	3,2	3,3	3,6	3,4
Самостоятельност-ь в работе	3,6	3,7	4	3,7	3,4	3,8	3,8	3,8	3,6	3,7	3,4	3,5	3,7	3,6	3,8	3,4	3,7	3,2	3,7	3,8	3,6	3,7	3,3	4	3,4	3,6	3,7	3,4	3,6	3,7	3,7	4,1
Внимание к проблемам персонала	3,2	3,4	3,1	3,1	3,2	3,7	3,4	2,7	3,9	3,3	3,3	3,3	3,1	3,2	3,3	3	3,9	3,4	2,6	3,4	3,3	3,7	3,1	3,7	3,3	3,2	2,8	3,2	3,1	3	3,2	3,6
Связь вознагражд-я с резул-ми труда	2	1,8	1,9	2,4	1,5	2,8	1,8	1,8	1,9	1,9	1,9	1,8	2,4	2	1,9	2	2,7	1,7	1,3	1,8	2,2	2,7	2,2	2	2,4	1,8	1,5	1,8	1,9	3,1	2,7	2,5

Результаты удовлетворенности факторами в разрезе подразделений



Факторы	Общий балл	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Возможность карьерного роста	2,7	2,8	2,6	2,8	2	2,9	2,5	2,5	2,9	2,5	2,4	2,7	2,5	2,9	2,4	2,6	3,4	2,4	2,3	2,6	3,1	3,8	2,3	3	2,5	2,8	2,4	2,8	2,8	3,1	3,2	3
Характер работы	3,3	3,5	3,2	3,2	3,2	3,1	3,2	3,3	3,5	3,4	3,4	3,3	3,3	3,5	3,6	3,1	3,2	3,4	3,3	3,5	3,6	3,8	3,1	3,9	3,1	3	2,9	3,5	3,5	3,2	3,7	4
Физические условия труда	3,3	4	3,6	3,6	3,9	4,2	3,1	2,6	3,6	3,7	3,5	3,1	3,7	3,5	3,3	3,8	3,6	3,6	3,1	4	3,4	2,9	3,8	4,2	4,1	3,3	2,4	3,9	3,4	4,1	3,4	3
Режим работы	3,5	3,8	3,5	3,1	3,2	2,7	3,4	3,6	3,8	3,2	3,4	3,7	3	3,5	3,5	3,2	3,7	3,3	2,9	3,4	3,8	3,8	3,7	3,7	4,1	3,2	3,2	3,9	3,7	2,4	3,9	4,2
Уровень заработной платы	2,5	2,8	2,7	3	1,8	2,8	2,2	2,1	2,8	2,8	2,4	2,4	2,4	2,7	2,3	2,6	3,3	3	2,5	2,8	3,1	2,4	3,2	3,2	2,5	2,1	2	3	2,7	3,5	2,8	3,1
Социальный пакет	2,9	3,3	3,4	3,2	2,7	3,6	3	2,7	3,4	2,8	3	3,2	2,6	3,1	2,3	3,2	3,3	2,8	2,2	2,7	3	3,3	3,2	3,4	3,1	2,6	2,4	3,2	3,3	3,5	3,2	3,3
Месторасположение работы	3,9	4,4	3,6	4,3	3,7	4,1	3,7	3,9	4,3	3,8	4,2	3,9	4,4	3,8	4,4	4,2	4,1	4,1	3,9	4,1	3,7	4,5	4,3	4,3	4	3,8	3,8	4,3	4,2	4,5	2,5	4,1
Возможность обучаться	3,7	3,8	3,7	3,9	3,3	3,9	3,8	3,6	3,9	3,4	3,6	3,9	3,9	3,7	3,6	3,7	3,7	3,5	3,4	3,8	3,7	3,8	4	3,9	3,7	3,6	3,3	3,8	3,8	3,7	3,7	4,1
Влиятельное положение	2,8	2,6	3,1	2,7	2,5	2,8	2,8	2,7	2,8	2,5	2,8	2,7	2,9	2,9	2,8	2,7	2,7	2,5	2,6	3	2,8	3,4	2,6	3	2,9	2,9	2,6	3,1	2,6	2,7	3,1	3,3
Возможность реализации лидерских качеств	3,1	3,2	3,3	3,1	2,7	3,3	3,1	2,9	3,3	2,9	3	2,9	3,3	3,2	2,9	2,9	3,6	2,8	2,6	3,2	3,1	3,8	2,8	3,1	3,1	3,2	2,7	3,4	3	3	3,3	3,3
Возможности для общения	3,9	4,1	3,9	4,1	3,5	3,8	3,7	3,8	3,7	4	3,8	3,9	4,1	3,8	4,2	3,9	3,9	4,1	3,4	3,8	4,1	3,6	3,7	4,3	4	3,8	3,5	4	3,9	3,7	4,2	4,3
Возможность расширения круга общения	3,9	4	3,7	4,3	3,7	4	4,1	3,9	4	3,9	3,9	3,9	4,3	3,9	4,2	3,5	4,2	3,5	2,7	3,8	3,8	4,3	3,8	4	3,3	3,8	3,7	4,2	3,9	3,9	4,2	4,4
Имидж организации на кадровом рынке	3,6	4	3,7	3,8	2,9	4	3,4	3,1	3,9	3,5	3,6	3,9	3,7	3,7	3,6	3,9	4	3,8	3,4	3,9	3,9	3,7	2,9	4,1	3,7	3,3	3,4	3,6	3,1	2,1	3,5	4,1
Уважительное отношение к сотрудникам	3,6	3,9	3,5	3,7	3,2	3,9	3,9	3,4	3,7	3,7	3,7	3,7	3,3	3,6	3,6	3,7	3,7	3,7	3,6	3,7	3,8	3,9	3,5	3,9	4	3,6	3,6	3,7	3,7	3,5	3,6	4,1
Социальные гарантии и выплаты	4	4,4	4,2	4,1	4	4,3	4	3,8	4,2	4,2	4	4,1	4,2	4,1	4,1	4,2	4,3	4,1	3,9	4	4,3	4,2	4,4	4,5	4,3	3,7	3,6	4,2	4,2	4	4,2	4,1
Забота о здоровье и отдыхе своих сотрудников	2,8	3,3	3,1	2,5	3,1	2,8	3,1	2,7	3,2	2,8	3,1	3,2	2,6	2,8	2,7	2,6	2,9	2,7	2,5	3,1	3,4	2,9	2,8	3,6	3,1	2,1	2,1	3,1	2,9	2,3	3,3	3,2

Результаты удовлетворенности факторами в разрезе подразделений

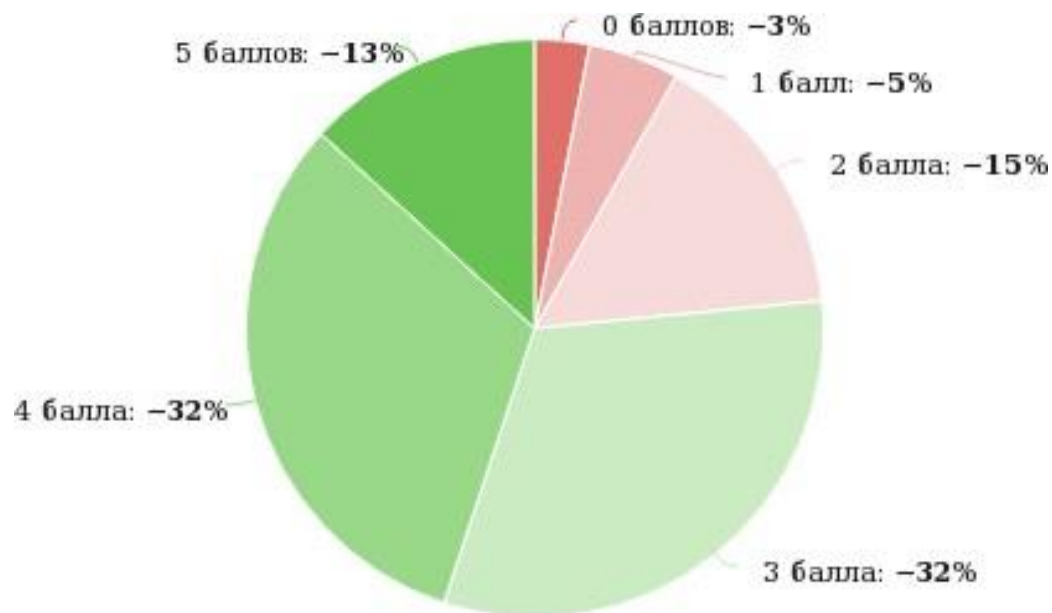


Факторы	Общий балл	Подразделения																														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Соблюдения законодательства	4,1	4,4	4	3,9	3,8	4,5	4	3,6	4,2	4,1	4,1	4	4	4,1	4,2	4,2	4,2	4,2	4	4,1	4,3	4,2	4,2	4,5	4,3	4	3,9	3,6	4,2	3,6	4,1	4,2
Уверенность своего положения	3,5	3,7	3,6	3,4	2,6	3,5	3,8	3,1	3,6	3,3	3,4	3,5	3,1	3,5	3,5	3,7	3,3	3,4	3,4	3,6	3,7	3,6	3,3	3,8	3,1	3,2	3,6	3,6	3,4	3,3	3,6	3,7
Соответствие мор. принципам	4,1	4,3	4,2	4,1	4	3,9	4,1	3,9	3,9	4,2	4,2	4,2	4,2	4,1	4,2	4,2	4,1	4,3	4,2	4,1	4	4,4	4,1	4,4	4,4	4,2	4	4,3	4,1	3,9	4,2	4,3
Стабильность организации	4	4,3	4,1	4,1	3	4,1	4,1	3,4	4	3,8	4	4,1	4,1	4	3,9	4,3	4	4,4	3,8	4,1	4,1	3,8	4	4,2	3,4	3,6	3,9	3,6	4	3	4,2	3,8
Безопасность труда	3,6	4	4	3,6	3,7	3,6	3,7	3,3	3,7	4	3,9	3,9	3,1	3,8	3,9	3,7	3,7	4	3,6	3,6	3,8	3,6	3,9	4,2	3,9	3,3	3,2	3,5	3,8	3,9	3,2	3,9
Стабильность заработной платы	4,5	4,8	4,5	4,6	4,2	4,5	4,4	4,5	4,6	4,6	4,5	4,5	4,6	4,5	4,4	4,7	4,6	4,7	4,2	4,5	4,4	4,7	4,4	4,5	4,7	4	4,2	4,4	4,7	4,5	4,5	4,7
Психологический климат коллектива	3,2	3,3	3,1	3,2	2,5	3,7	3,3	3	3,7	3	3,4	3,4	2,6	3,4	2,8	3,1	3,5	3	3,2	3,3	3,5	3,7	3,3	3,7	3,3	3,3	3	3,2	3,2	2,2	3,3	3,7
Стиль управления и личность руководства	3,5	3,7	3,5	3,6	3,2	4,1	3,4	3,1	3,9	3,3	3,6	3,5	3,2	3,4	3,5	3,2	3,8	3,1	2,9	4	3,9	4	2,7	3,8	3,4	3,6	3,4	3,4	3,3	2,3	3,3	4
Наличие знаний и уверенность	3,9	4,1	3,9	3,7	3,9	3,7	3,8	3,9	3,8	4,2	3,9	3,9	3,8	3,8	4	3,8	3,5	3,8	4,1	3,8	3,8	3,9	3,7	4	4,3	3,8	4	3,7	3,8	3,1	4	3,9
Наличие всех ресурсов	3,5	4,1	3,6	3,6	2,9	3,6	3,5	3,2	3,6	3,6	3,6	3,4	3,5	3,6	3,7	3,7	3,4	3,7	3,6	3,8	3,6	3,8	3,6	4,1	3,9	3,6	3,1	3,7	3,6	2,6	3,4	3
Понимание задач, обязанностей	3,9	4,2	4	3,9	3	3,8	3,8	3,9	4	3,8	3,8	3,8	3,7	3,9	4	3,6	3,5	4	3,7	4,2	4	4	3,6	4,1	4,5	4	4,1	3,9	3,9	3,2	4	4,3
Качество работы и имидж компании	3,6	3,8	3,3	3,2	3,3	3,7	3,6	3,1	4	3,8	3,6	3,7	3,3	3,8	3,8	4	4	4	3,8	3,6	3,6	3,6	3,2	4,1	4	3,7	3,3	3,7	3,2	2,6	3,6	3,6
Справедливость вознаграждения	2,9	3,4	3,1	3,3	2	3,1	2,7	2,6	3,2	3,3	3	2,9	2,9	3,2	2,4	2,7	3,4	3	2,9	3,2	3,4	3,9	3,3	3,6	3,5	2,5	2,1	3,4	3	3,7	3,2	3,6
Реальность целей и задач	3,7	4,1	3,9	4	3,1	3,8	3,7	3,8	3,9	3,8	3,7	3,7	3,7	3,9	3,9	3,6	3,6	3,9	4,1	3,9	3,7	3,8	3,3	4,2	4	3,3	3,3	3,6	3,9	2,9	4	3,9
Доверие к своему руководству	3,3	3,8	3	3,6	2,8	3,8	3,2	3	3,7	3,6	3,1	3,4	3,3	3,4	3	3,3	3,7	3,3	2,8	3,7	3,8	3,6	3,1	3,6	3,6	3,3	3	3,3	3,4	3,2	3,3	3,8
Проф-й уровень руководства	3,8	4	3,7	3,8	3,3	4,3	3,8	3,4	4	3,8	3,7	3,9	3,9	3,9	3,6	3,8	4,2	3,9	3,7	4,3	4,2	4	2,8	3,9	4,3	4	3,8	3,9	3,7	3,1	3,6	4
Профес-й уровень коллег	3,6	3,9	3,5	3,6	2,7	3,5	3,6	3,4	3,7	3,7	3,5	3,5	3,4	3,6	3,4	3,6	3,6	3,8	4	3,4	3,6	3,7	3,6	3,6	3,7	3,6	3,6	3,6	3,5	4,1	3,6	3,9
Взаимодействие и взаимопонимание	3,4	3,5	3,1	3,2	2,8	3,8	3,4	3,2	3,8	3,4	3,4	3,4	2,8	3,5	2,8	3,4	3,7	3,2	3,3	3,5	3,4	3,7	3,6	3,8	3,5	3,7	3,2	3	3,3	3,2	3,2	3,5

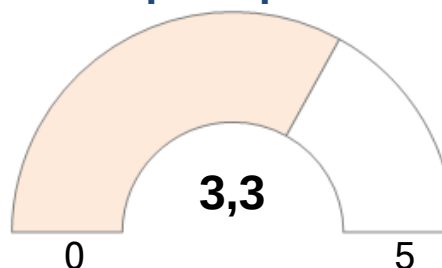
Как повысить вовлеченность сотрудников в этой ситуации?

Комментарий от экспертов

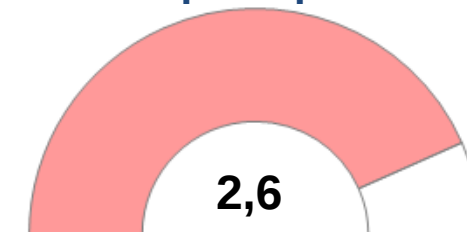
Комфортный психологический климат в коллективе



удовлетворенность фактором



значимость фактора



23% сотрудников не удовлетворены своим психологическим климатом в коллективе.

Особо низкие оценки давали сотрудники Гос. инспекции по охране культурного наследия.

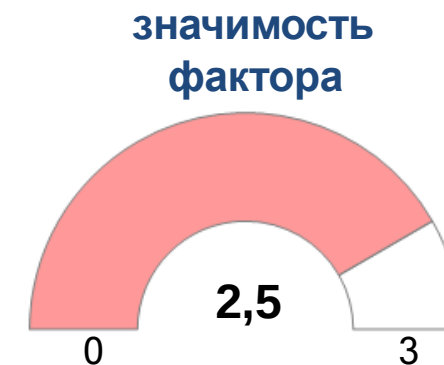
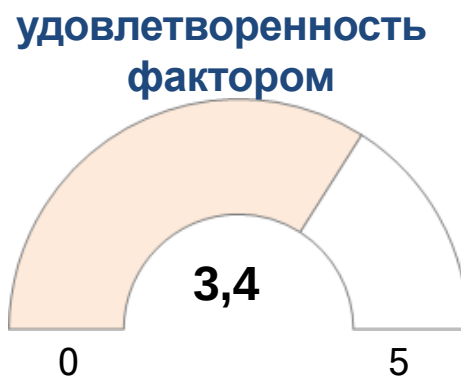
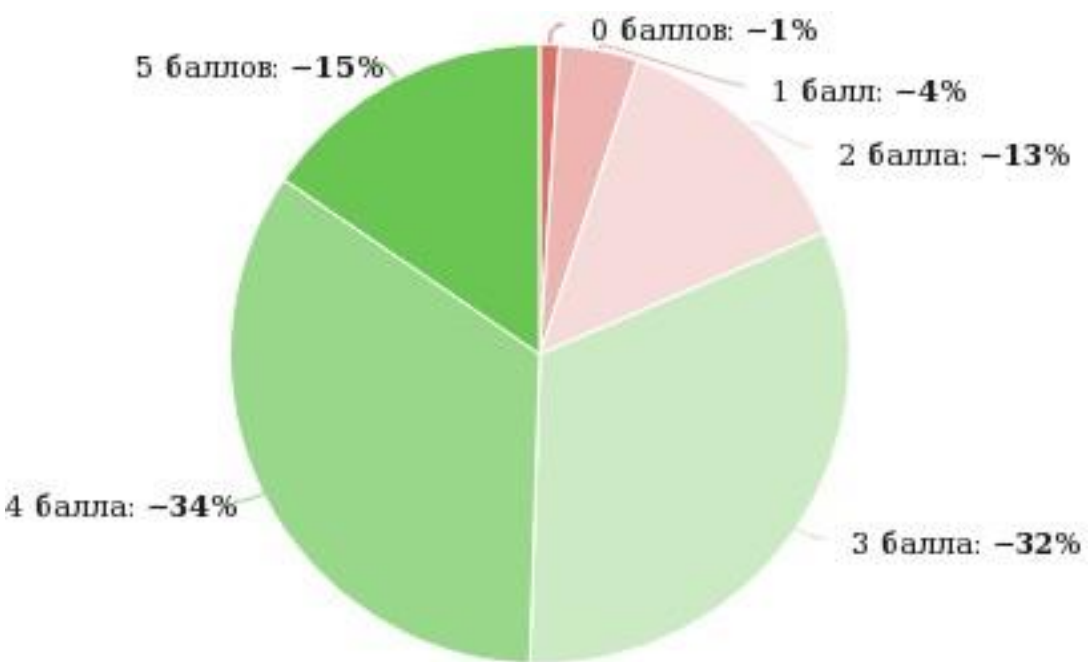
Также низкие оценки давали сотрудники в следующих подразделениях:

- Министерство культуры (обеспечивающие специалисты)
- Министерство транспорта и дорожного хозяйства (специалисты)
- Мин-во физической культуры и спорта (помощники, обеспеч. специалисты)
- Министерство юстиции (руководители)
- Контрольное управление (руководители)
- Государственная жилищная инспекция (руководители)

Причины низких оценок:

- Отсутствие сплоченности коллектива, нет единства в работе всего коллектива, каждый отдел работает за себя.
- Нет взаимопомощи, все стремятся переложить свою работу на других.
- В условиях пандемии обстановка в коллективе накалена до предела.
- Отсутствие мероприятий, влияющих на сплоченность коллектива.
- Руководитель не заинтересован и не считает нужным поддерживать комфортную обстановку в коллективе.
- Постоянное психологическое давление со стороны руководства.
- Тяжелая атмосфера в коллективе из-за стиля управления руководства: резкие высказывание, основное внимание на негативе.

Взаимодействие и взаимопонимание в коллективе



18% сотрудников считают, что в коллективе сейчас не налажено взаимодействие и нет взаимопонимания.

Низкие оценки давали сотрудники в следующих подразделениях:

- Министерство культуры
- Министерство транспорта и дорожного хозяйства
- Министерство физической культуры и спорта (помощники, обеспечивающие специалисты)

Причины низких оценок:

- В коллективе отсутствие взаимопонимание, взаимодействие не налажено.
- Отсутствие чётких границ ответственности отделов.
- Отсутствие желания решать вопросы совместно.
- Личностные качества некоторых сотрудников разрушают хорошие взаимоотношения.

Что делать?

Как повысить вовлеченность за счет работы с этими факторами?

- Как улучшить психологический климат в коллективе
- Как улучшить взаимопонимание в коллективе

Мозговой штурм – используем чат

1 тема Как улучшить психологический климат в коллективе

Пишите ваши идеи в чат (5 мин)



2 тема Как улучшить взаимопонимание в коллективе

Пишите ваши идеи в чат (5 мин)



Результаты зала

- Определились с понятием вовлеченности
- Ответили на вопрос : зачем вовлеченность на государственной службе
- Инструменты для повышения вовлеченности государственных гражданских служащих



Спасибо всем за интерес
к теме вовлеченности
и активную работу!

Возвращаемся в общий зал

