**ОТЧЁТ О ПИЛОТАЖНОМ ИССЛЕДОВАНИИ ПРАКТИК УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ CRANET**

Данный отчёт представляет информацию о процессе и результатах пилотажного исследования практик управления человеческими ресурсами CRANET, включавшего теоретический и эмпирический этапы. Два раздела отчёта детально раскрывают сведения о методологии исследования и о полученных результатах (комментарии респондентов к формулировке вопросов и распределение ответов участников пилотажа по каждому вопросу анкеты), выводы отражают картину о пропущенных вопросах респондентами. Наконец, заключающий раздел – окончательная формулировка анкеты, представляющая собой результат проведённого пилотажа.

1. **МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ**

**Общая информация о пилотаже международного исследования CRANET в России.** В рамках проекта научно- учебной группы сравнительных исследований практик управления человеческими ресурсами (УЧР), созданной по результатам конкурса исследовательских проектов научно- учебных групп на основании решения Совета Программы «Научный фонд НИУ ВШЭ» (протокол от 23.12.2013 №2), проведён пилотаж исследования практик управления человеческими ресурсами CRANET. Исследование CRANET проводится в рамках проведения в России третьей волны ( 2008, 2010, 2014) опроса директоров по персоналу и руководителей кадровых служб российских компаний и организаций – участниц международного исследования по методике стандартизированного анкетного опроса CRANET(Cranfield Network on International Human Resource Management), которое было инициировано Крэнфилдской школой менеджмента ( Великобритания) в 1989 году и направлено на сравнительную характеристику практик и технологий управления персоналом. На данный момент география исследования охватывает 40 стран, включая Россию.

**Сроки и этапы проведения пилотажа.** Пилотаж исследования в России, включающий два этапа, теоретический и эмпирический, был проведён с января по июнь 2014 года. Первый, теоретический этап (январь - май 2014 год), включал в себя предварительное обсуждение участниками НУГ следующих вопросов: перевод анкеты, её адекватность для российской действительности и соответствие поставленным исследовательским задачам. Второй, эмпирический этап (июнь – сентябрь 2014 год) включал в себя проведение небольшого пробного исследования, которое было направлено на выявление недостатков анкеты ( соответствие формулировки вопросов языку респондентов определённой целевой группы, продолжительность опроса, полнота предлагаемого списка вариантов ответа, ясность инструкций, равномерность наполняемости альтернатив, доля пропущенных ответов, получение дополнительных комментариев), а также на получение первичных результатов исследования.

**Результаты пилотажного исследования.** Результат первого этапа – переведённый и адаптированный в рамках языка определённой группы респондентов первичный вариант анкеты CRANET, который был использован для сбора данных на эмпирическом этапе проведения пилотажа. Результат второго этапа – коррекция анкеты в соответствии с комментариями респондентов и получение первых 10 ответов респондентов. Остановимся на результатах эмпирического этапа более подробно.

**Общая информация об эмпирическом этапе**

**Формат проведения эмпирического пилотажа.** Два респондента заполняли анкету в присутствии участников научно- учебной группы. Остальные восемь респондентов заполняли анкету дистанционно и прислали свои замечания в электроном виде. Все замечания проанализированы участниками научно – учебной группы. По времени респонденты заполняли анкету в присутствии наблюдателей 1 час 20 минут с отвлечениями на выражение эмоций относительно заполнения анкеты.

**Характеристики участников пилотажа анкеты**

Участники – руководители и координаторы кадровых служб российских и международных организаций, имеющих представительство на российском рынке, с численностью персонала не менее 100 человек.

**Количество** **участников**: 10 респондентов из 10 организаций (4 российских и 6 международных организаций ( штаб-квартиры: у двух организаций - в США, у двух – в Великобритании, у одной – в Голландии, у одной - в Бельгии) с численностью персонала от 100 человек.

**Пол участников**: Абсолютно все респонденты – женщины.

**Образование участников**: Абсолютно все респонденты с высшим образованием. По специальностям участниц пилотажа можно разбить на 4 группы. Так, половина респондентов имеют специализацию «менеджмент», треть респондентов – со специализацией «экономика», 1 респондент обладает специальностью в области «гуманитарных наук» и 1 респондент не отметил свою специализацию.

**Опыт работы участников**: Интересно заметить, что по опыту работы респондентов можно разделить на две группы. Более половины респондентов (7 человек) работают в организации, а также по своей специальности (6 респондентов), 5 и более 5 лет. Примечательно, что два участника пилотажа работают в организациях 10 и 18 лет соответственно, почти половина респондентов (4 участницы) – от 1 до 3 лет, треть респондентов – от 5 до 10 лет, наконец, лишь один респондент – от 3 до 5 лет работает в организации. Между тем, лишь один респондент работает по специальности 10 и более лет (10 лет), тогда как больше половины респондентов (6 из 10) работают по специальности от 5 до 10 лет, один респондент – от 3 до 5 лет, наконец, один респондент – 2 года, один участник не ответил на вопрос.

**Уровень управления участников:** По уровню управления участников пилотажа респонденты сгруппированы в две почти равные группы: половина респондентов входят в состав правления организацией и почти половина (4 респондента) - не входят в состав правления, ответ одного участника невозможно учесть, так как отмечены оба варианта ответов.

**Характеристики организаций респондентов**

**Отрасли организаций:**

В пилотаже приняли участие компании из следующих разнообразных отраслей (6 отраслей, представленных в списке и 2 отрасли вне списка):

* Строительство;
* производство продуктов питания, напитков, текстильных изделий, целлюлозно – бумажная промышленность, производство кокса и нефтепродуктов;
* оптовая и розничная торговля (2 компании – участницы пилотажа);
* энергетика, отопление, газо – и водоснабжение, переработка отходов;
* телекоммуникации, информационные технологии и другие информационные услуги (2 компании – участницы пилотажа);
* финансы, страхование.

Также представлены компании из отраслей, не указанных в предложенном в анкете списке: « туризм» и «консалтинг и аудит».

**Города- участники:** Москва (7 организаций), Новосибирск (3 организации).

**Численность сотрудников организаций:** по численности сотрудников организации можно разделить на три группы. Больше половины организаций - с численностью от 101 до 299 человек, две организации - с численностью от 300 до 999 и две организации соответственно - от 1000 и выше. Минимальная численность сотрудников – 150 сотрудников, максимальная – 1900 сотрудников.

**Формы собственности организаций:** Абсолютно все организации – участницы пилотажа с частной формой собственности, более половины организаций (6) имеют организационно- правовую форму общества с ограниченной ответственностью, соответственно чуть меньше половины (4) организаций – открытые акционерные общества.

**Время создания**: по времени создания организации разделены на три группы. Большинство респондентов (7 из 10) работают в организациях, созданных в 90-х годах, сразу после перестройки (4 организации – 1992, две – 1991, одна - 1995). Два респондента работают в организациях, созданных в начале 200-х годов до кризиса 2008- 2009 годов (2003 и 2005 гг.). Наконец, лишь один респондент работает в организации, созданной во время кризиса 2008-2010 годов.

**Уровень организаций:** По уровню организаций больше половины организаций (7 из 10) представлены как часть группы компаний. Треть организаций не являются частью группы компаний.

**Организационная структура**: Почти половина организаций – участниц пилотажа являются подразделениями международной организации (4 из 10), 2 организации являются независимыми организациями, имеющими несколько офисов, предприятия. По одной организации являются штаб – квартирой международной и российской организации. В двух анкетах ответы не были засчитаны. В одной анкете ответ не был отмечен, а в другой – респондент отметил два варианта вместо одного, соответственно ответы двух респондентов не были учтены при анализе результатов респондентов.

**Характеристика замечаний респондентов**

В целом более трети вопросов получили замечания (39% - 24 из 62 вопросов). При этом не каждый вопрос требует доработки, поскольку некоторые замечания носят характер не тотального непонимания в вопросах, а скорее замечаний по удобству формулирования вариантов ответов и замечаний в виду отсутствия понимания основных процессов деятельности по управлению персоналом, что обусловлено заполнением анкеты не только директорами по персоналу. Стоит заметить, что абсолютно все респонденты отмечают объёмность анкеты.

Ниже в таблице приведёны 24 вопроса, которые вызвали замечания, а также ключевые моменты, требующие решения. Интересно отметить, что на большинство вопросов (83%) замечания высказали по одному респонденту (20 из 24). Тем не менее, на 4 вопроса высказали замечания по два и три респондента. Следует прокомментировать, что один вопрос (раздел 3, вопрос 6) вызвал замечания у трёх респондентов (одно замечание касалось содержания вопроса и два – содержания вариантов ответа). Два вопроса о профсоюзах (раздел 5, вопрос 1) вызвали замечание у двух участников по содержанию и вариантам ответа. Наконец, на один вопрос (раздел 6, вопрос 8) высказали замечания два респондента относительно представления ответов на английском языке.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Номер вопроса и количество участников, сделавших замечание** | **Замечание участника пилотажа** | **Предложения** |
| До первого раздела: b) Если да, то Ваши ответы относятся к Группе компаний в целом, расположенной в России? (1 участник) | ««в целом» - плохая формулировка, сбивающая с толку» | Предлагаю оставить «в целом», так как если не «в целом», значит, ответы относятся к конкретному подразделению, расположенному в одном городе |
| Раздел 1. Вопрос 1. Какова списочная численность работников Вашей организации? (1 участник) | «Надо поднимать статистику, чтобы считать, много времени уходит» | Предлагаю оставить формулировку вопроса без изменений. |
| Раздел 1. Вопрос 6. Имеет ли Ваша организация в письменном виде: (1 участник) | «Нужен вариант «затрудняюсь ответить»» | Предлагаю включить в варианты ответа вариант «затрудняюсь ответить» |
| Раздел 1. Вопрос 6а. Если в организации есть сформулированные корпоративные ценности, то в каких источниках они зафиксированы: (1 участник) | Комментарий к варианту ответа А. сайт организации («не сайт, а Интранет(это внутренняя страница, доступная только сотрудникам»)) | Предлагаю включить в варианты ответы вариант F. при этом пункт E.сформулировать следующим образом: Интранет (внутренняя страница организации, доступная только сотрудникам). Под пунктом F. Оставить Другое |
| Раздел 1. Вопрос 6b. Укажите корпоративные ценности Вашей организации: (1 участник) | «Какое максимальное количество ответов можно выбирать?» | Предлагаю уточнить, что указывать можно «ВСЕ» корпоративные ценности организации. |
| Раздел 1. Вопрос 6d. В какой степени корпоративные ценности используются в практиках управления персоналом в Вашей организации? (1 участник) | «Что имеется в виду под внутренними коммуникациями?» | Предлагаю уточнить в скобках рядом с пунктом f. внутренние коммуникации, что под внутренними коммуникациями имеется в виду: любая коммуникация как устная, так и письменная внутри организации (переписка, беседы, собрания, конференции, внутренний корпоративный сайт, e-mail рассылка, доски объявлений… ) |
| Раздел 1. Вопрос 10. Формулировка варианта ответа А. Единая автономная/информационная система для кадров (1 участник) | «Что это? 1с? – нет единой, например, 1с8 только для кадров, 1с7 – для других целей» | Здесь следует понять: какие мы цели ставим при выяснении об автономной информационной системе для кадров. Действительно ли мы хотим понять, есть ли независимая система для кадров, аккумулирующая только кадровые действия или всё-таки это часть общей системы, например, 1с или SAP. В целом, предлагаю не менять формулировки вопроса, поскольку комментарий был лишь у одного руководителя. |
| Раздел 1. Вопрос 11. В какой степени происходит оценка деятельности кадровой службы в Вашей организации? (1 участник) | «Кто её оценивает? Кем оценивается?» | Предлагаю оставить формулировку вопроса без изменения в случае, если важен лишь сам факт наличия или отсутствия оценки, а кем – это уже другой вопрос. |
| Раздел 2. Вопрос 5. Есть ли в Вашей организации специальные программы для следующих групп сотрудников: (1 участник) | «Нет специальных программ вообще» | Предлагаю в варианты ответа 5 вопроса вставить вариант: «нет специальных программ ни для кого» |
| Раздел 2. Вопрос 6. Пожалуйста, укажите примерные доли работников Вашей организации, работающих на перечисленных ниже условиях: (1 участник) | «Раздел 2 вопрос 6 - по-хорошему статистику отдельную к этому вопросу нужно делать и не понятно за какой период» | Предлагаю уточнить период, если респондентов это сбивает с толку. Например, за последний год. Подобный комментарий связан с тем, что если делать отчёт в системе 1с, то обязательно нужно выбирать период, за который будет выведен отчёт. Таким образом, вопрос будет звучать следующим образом: «Пожалуйста, укажите примерные доли работников Вашей организации, работающих на перечисленных ниже условиях за последний год»: |
| Раздел 3. Вопрос 2. Если у Вас существует формализованная система оценки, кто обязан предоставлять данные для проведения оценки? (1 участник) | «Вопрос не понятен. Кому предоставлять?» | Предлагаю уточнить кому предоставлять в формулировке вопроса: «Если у Вас существует формализованная система оценки, кто обязан предоставлять данные для проведения оценки в департамент/ отдел управления персоналом?» |
| Раздел 3. Вопрос 5. Какая примерно доля годовых расходов на персонал тратится на обучение?  (Пожалуйста, округляйте до целого числа) (1 участник) | «Раздел 3 вопрос 5 - учитывая ФОТ или нет? от этого сильно зависит процент. я поставила с учетом ФОТ и всеми отчислениями (налогами и ПФ)» | Предлагаю уточнить, что имеется в виду доля годовых расходов на персонал с учётом ФОТ и всеми отчислениями, чтобы у нас был один знаменатель. Таким образом, вопрос будет звучать следующим образом: «Какая примерно доля годовых расходов на персонал тратиться на обучение с учётом ФОТ и всеми отчислениями (налогами и ПФ)?» |
| **Раздел 3. Вопрос 6.** Какое примерно количество дней в течение года в среднем приходится на повышение квалификации работников следующих категорий: (3 участника) | «Раздел 3 вопрос 6 -  может лучше часов? у меня 24 часа получилось, и не понятно что днем считать: смену или для всех 8 часов?» | Во избежание путаницы, предлагаю, действительно, для более точной и единой информации заменить количество дней на количество часов. Соответственно вопрос будет звучать следующим образом: «Какое примерно количество часов в течение года в среднем приходится на повышение квалификации работников следующих категорий:» |
| Не хватает ответа «затрудняюсь ответить» (2 участника) | Предлагаю добавить в варианты ответа вариант D. «Затрудняюсь ответить» |
| Раздел 3. Вопрос 8. В какой степени Вы используете следующие методы управления карьерой: (1 участник) | «Что такое коучинг?» | Предлагаю уточнить в скобках рядом с вариантом ответа L. Коучинг пояснение (Коучинг – это метод обучения, направленный преимущественно на руководителей высшего звена, при котором коуч (тренер) не предлагает конкретных решений, происходит совместный поиск решения с клиентом) |
| **Раздел 5. Вопрос 1.** Какова доля членов профсоюза в общей численности работников Вашей организации? (2 участника) | «Нет профсоюза» | Предлагаю в варианты ответов добавить вариант «Нет профсоюза» |
| **Раздел 5. Вопрос 2.** Какое влияние имеет профсоюз в Вашей организации? (2 участника) | «Затрудняюсь ответить» | Предлагаю в варианты ответов добавить вариант «Затрудняюсь ответить» |
| Раздел 6. Вопрос 1. Укажите основную сферу деятельности Вашей организации. (1 участник) | «Нет туризма» | Предлагаю вопрос оставить без изменений |
| Раздел 6. Вопрос 3. Какая доля операционных затрат приходится на расходы на персонал? (1 участник) | «Раздел 6 вопрос 3 - под операционными затратами подразумеваю текущие плановые и внеплановые расходы» | Предлагаю вопрос оставить без изменений. |
| Раздел 6. Вопрос 4. Если Ваша организация принадлежит к частному сектору, то могли бы Вы сказать, что выручка за последние три годы: (1 участник) | «Затрудняюсь ответить» | Предлагаю включить в варианты ответа пункт F. «Затрудняюсь ответить». |
| **Раздел 6. Вопрос 8.** Происходили ли с Вашей организацией в последние три года следующие изменения? (1 участник) (2 участника) | Варианты ответов «Да» и «Нет» написаны на английском языке | Предлагаю исправить в вариантах ответа «Yes» и «No» на «Да» и «Нет». |
| Раздел 6. Вопрос 9. Если в последние годы происходили данные события, то как в них была вовлечена кадровая служба? (1 участник) | «Нет ответа «изменений не происходило»» | Предлагаю в варианты ответа 9 вопроса включить пункт E: «изменений не происходило», поскольку как минимум в 1 анкете выбран ответ «нет» во всех пунктах предыдущего вопроса о конкретных изменениях. |
| Раздел 6. Вопрос 14. В какой стране находится штаб – квартира Вашей организации? (1 участник) | «Имеется в виду центральный офис?» | Предлагаю уточнить формулировку вопроса: «В какой стране находится центральная штаб – квартиры Вашей организации?» |
| Раздел 6. Вопрос 15. В каком году была основана Ваша организация? (1 участник) | 1 руководитель отметил год создания международной организации, а не конкретно организации в России | В случае, если мы хотим узнать год создания организации в России, то стоит уточнить формулировку вопроса: «в Каком году была основана Ваша организация в России» |
| Раздел 6. Вопрос 17. Если Ваша организация является частью Группы компаний (в т.ч. государственной организации), укажите, кто обычно определяет политику организации в следующих вопросах: (1 участник) | «А если не является частью группы?» | В случае, если цель не стоит узнать кто определяет политику внутри организации, которая не является частью группы, предлагаю оставить формулировку вопроса без изменений. |

1. **РЕЗУЛЬТАТЫ ПИЛОТАЖНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ:**

**РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОТВЕТОВ РЕСПОНДЕНТОВ ПО КАЖДОМУ ВОПРОСУ АНКЕТЫ**

**АНКЕТА**

Глубокоуважаемые руководители кадровых служб!

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» совместно с Крэнфилдским университетом (Великобритания) проводят исследование, посвященное международному сравнению практик управления персоналом.

В этом исследовании ежегодно принимают участие более 10 тысяч менеджеров в 40 странах мира.

От Ваших точных и искренних ответов во многом зависит успех российской части исследования. Мы гарантируем полную конфиденциальность Ваших индивидуальных ответов, все данные будут использоваться исключительно в обобщенном виде. Ваша фамилия и наименование организации в опросе не фиксируются.

Как у участника опроса у Вас будет уникальная возможность получить информацию о характеристиках управления человеческими ресурсами в России. В конце 2014 года Вы получите обобщенные результаты опроса и сможете сравнить практики управления персоналом Вашей компании с общероссийскими и отраслевыми стандартами.

Анкета создавалась для одновременного использования в частном и государственном секторах экономики 40 стран, поэтому некоторые вопросы могут быть сформулированы непривычно.

Если у Вас возникнут вопросы по данному исследованию, Вы можете обращаться:

|  |  |
| --- | --- |
| Dr. Emma Parry  Reader in Human Resource Management  Cranfield School of Management  Cranfield  BEDFORD MK43 0AL  Tel: 01234 751122  Fax: 01234 754808  e-mail: [emma.parry@cranfield.ac.uk](http://win.mail.ru/cgi-bin/sentmsg?compose&To=emma.parry@cranfield.ac.uk)  website address: [www.cranet.org](http://www.cranet.org) | Профессор Кабалина Вероника Ивановна  Заведующая кафедрой управления  человеческими ресурсами НИУ ВШЭ  Москва, 101000  ул. Мясницкая, 20  Тел.: +7 (495) 772 95 84  E-mail: [vkabalina@hse.ru](mailto:vkabalina@hse.ru)  website address: [www.hse.ru](http://www.hse.ru)  <http://www.hse.ru/org/hse/comp_study/> |

**КАК ЗАПОЛНИТЬ АНКЕТУ?**

Анкета составлена таким образом, чтобы сделать ее заполнение максимально простым. На большинство вопросов можно ответить, отметив соответствующий квадратик.

Анкета посвящена политикам и практикам управления персоналом в организации в целом или в её обособленном подразделении (дивизионе, филиале и т.п.), в котором Вы отвечаете за реализацию функций управления персоналом.

Пожалуйста, обозначьте, ниже уровень, к которому относятся Ваши ответы:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **a.** | **Является ли Ваша организация частью более крупной Группы компаний?** | Да ❑1 | Нет ❑0 |

| **Статистики** | | |
| --- | --- | --- |
| **Является ли Ваша организация частью более крупной Группы компаний?** | | |
| Количество | Валидные | 9 |
| Пропущенные | 1 |

| **Является ли Ваша организация частью более крупной Группы компаний?** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Частота | Процент | Валидный процент | Накопленный процент |
| Валидные ответы | Нет | 2 | 20,0 | 22,2 | 22,2 |
| Да | 7 | 70,0 | 77,8 | 100,0 |
| Итого | 9 | 90,0 | 100,0 |  |
| Пропущенные ответы | Системные пропущенные | 1 | 10,0 |  |  |
| Итого | | 10 | 100,0 |  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| b. | Если да, то Ваши ответы относятся к Группе компаний в целом, расположенной в России? | Да ❑1 | Нет ❑0 |

| **статистики** | | |
| --- | --- | --- |
| **Если да, то Ваши ответы относятся к Группе компаний в целом, расположенной в России?** | | |
| количество | Валидные ответы | 6 |
| Пропущенные ответы | 4 |

| **Если да, то Ваши ответы относятся к Группе компаний в целом, расположенной в России?** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Частота** | **Процент** | **Валилный процент** | **Накопленный процент** |
| Валидные ответы | Нет | 2 | 20,0 | 33,3 | 33,3 |
| Да | 4 | 40,0 | 66,7 | 100,0 |
| Итого | 6 | 60,0 | 100,0 |  |
| Пропущенные ответы | Системные пропущенные | 4 | 40,0 |  |  |
| **Итого** | | 10 | 100,0 |  |  |

БЛАГОДАРИМ ВАC ЗА СОТРУДНИЧЕСТВО!

© CRANET, 2014

**РАЗДЕЛ 1: ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНИЗАЦИИ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. | Какова списочная численность работников Вашей организации? | |
|  |  |  |
|  | Всего \_\_\_\_\_\_\_ | Мужчин \_\_\_\_\_\_\_\_ Женщин \_\_\_\_\_\_\_\_ |

| **Статистики** | | |
| --- | --- | --- |
| **Списочная численность работников организации** | | |
| количество | Валидные ответы | 10 |
| Пропущенные ответы | 0 |
| Медиана | | 252,00 |
| Мода | | 230 |
| Минимум | | 150 |
| Максимум | | 1900 |

| **Списочная численность работников организации** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Частота** | **Процент** | **Валидный процент** | **Накопленный процент** |
| Валидные ответы (сгруппированные ответы по численности сотрудников) | 100-299 | 6 | 60,0 | 60,0 | 60,0 |
| 300-999 | 2 | 20,0 | 20,0 | 80,0 |
| 1000 и более | 2 | 20,0 | 20,0 | 100,0 |
| **Итого** | 10 | 100,0 | 100,0 |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 2. | Пожалуйста, укажите доли: | |
|  |  |  |
|  | A. Руководителей (менеджеров, имеющих подчиненных) | \_\_\_\_% от всех работников |
|  | B. Специалистов (не имеющих подчиненных) | \_\_\_\_% от всех работников |
|  | C. Служащих и / или рабочих | \_\_\_\_% от всех работников |
|  |  |  |
|  | **Итого** | **100%** |

| **Статистики** | | |
| --- | --- | --- |
| **Процент руководителей от всех сотрудников** | | |
| количество | Валидные ответы | 9 |
| Пропущенные ответы | 1 |
| Медиана | | 20,00 |
| Мода | | 10,00 |
| Минимум | | 9,00 |
| Максимум | | 31,00 |

| **статистики** | | |
| --- | --- | --- |
| **Процент специалистов от всех сотрудников** | | |
| количество | Валидные ответы | 9 |
| Пропущенные ответы | 1 |
| медиана | | 70,00 |
| Минимум | | 10,00 |
| Максимум | | 90,50 |

| **Статистики** | | |
| --- | --- | --- |
| **Процент служащих/ рабочих от всех сотрудников** | | |
| количество | Валидные ответы | 8 |
| Пропущенные отвтеы | 2 |
| Медиана | | 10,00 |
| Мода | | 10,00 |
| Минимум | | ,00 |
| Максимум | | 80,00 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 3a. | Есть ли у Вас кадровая служба (департамент, отдел по работе с персоналом)? | | |
|  |  | |  |
|  | Да ❑1 | Нет ❑0 |  |

| **Статистика** | | |
| --- | --- | --- |
| **Есть ли у Вас кадровая служба (департамент, отдел по работе с персоналом)?** | | |
| Количество | Валидные ответы | 10 |
| Пропущенные ответы | 0 |

| **Есть ли у Вас кадровая служба(департамент, отдел по работе с персоналом) ?** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Частота** | **Процент** | **Валидный процент** | **Накопленный процент** |
| Валидные ответы | Да | 10 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 3b. | Если да, то сколько примерно сотрудников занято в кадровой службе (департаменте, отделе) в Вашей организации? | |
|  |  | |
|  | Всего \_\_\_\_\_\_\_ | Мужчин \_\_\_\_\_\_\_\_ Женщин \_\_\_\_\_\_\_\_ |

| **Статистика** | | |
| --- | --- | --- |
| **Общее количество сотрудников, занятых в кадровой службе** | | |
| Количество | Валидные ответы | 10 |
| Пропущенные ответы | 0 |
| Медиана | | 3,00 |
| Мода | | 3 |
| Минимум | | 2 |
| Максимум | | 70 |

| **Общее количество сотрудников, занятых в кадровой службе** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Частота** | **Процент** | **Валидный процент** | **Накопленный процент** |
| Валидные ответы | 2 | 2 | 20,0 | 20,0 | 20,0 |
| 3 | 4 | 40,0 | 40,0 | 60,0 |
| 14 | 1 | 10,0 | 10,0 | 70,0 |
| 16 | 1 | 10,0 | 10,0 | 80,0 |
| 50 | 1 | 10,0 | 10,0 | 90,0 |
| 70 | 1 | 10,0 | 10,0 | 100,0 |
| **Итого** | 10 | 100,0 | 100,0 |  |

| **Общее количество мужчин, занятых в кадровой службе** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Частота** | **Процент** | **Валидный процент** | **Накопленный процент** |
| Валидные ответы ( количество мужчин, занятых в кадровой службе) | 0 | 9 | 90,0 | 90,0 | 90,0 |
| 2 | 1 | 10,0 | 10,0 | 100,0 |
| **Итого** | 10 | 100,0 | 100,0 |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 4. | Входит ли лицо, ответственное за работу с персоналом (руководитель кадровой службы, директор по персоналу), в состав Правления или в аналогичный орган руководства организацией? | | |
|  |  | | |
|  | Да ❑1 | Нет ❑0 |  |

| **Статистика** | | |
| --- | --- | --- |
| **Входит ли лицо, ответственное за работу с персоналом (руководитель кадровой службы, директор по персоналу), в состав Правления или в аналогичный орган руководства организацией**? | | |
| количество | Валидные ответы | 9 |
| Пропущенные ответы | 1 |
| **Итого** | | 10 |

| **Входит ли лицо, ответственное за работу с персоналом (руководитель кадровой службы, директор по персоналу), в состав Правления или в аналогичный орган руководства организацией?** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Частота** | **Процент** | **Валидный процент** | **Накопленный процент** |
| Валидные ответы | Нет | 4 | 40,0 | 44,4 | 44,4 |
| Да | 5 | 50,0 | 55,6 | 100,0 |
| Итого | 9 | 90,0 | 100,0 |  |
| Пропущенные ответы | Системные пропущенные | 1 | 10,0 |  |  |
| **Итого** | | 10 | 100,0 |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 5. | Руководитель кадровой службы до назначения на эту должность работал:  (Пожалуйста, отметьте только один вариант ответа) | |
|  | 1. В кадровой службе Вашей организации | ❑1 |
|  | 1. Специалистом в другом функциональном подразделении Вашей организации | ❑2 |
|  | 1. Специалистом в области управления персоналом в другой организации | ❑3 |
|  | 1. Специалистом в другой профессиональной сфере в другой организации | ❑4 |

| **Статистика** | | |
| --- | --- | --- |
| **Руководитель кадровой службы до назначения на эту должность работал:** | | |
| количество | Валидные ответы | 10 |
| Пропущенные ответы | 0 |
| **Итого** | | 10 |

| **Руководитель кадровой службы до назначения на эту должность работал:** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Частота** | **Процент** | **Валидный процент** | **Накопленный процент** |
| Валидные ответы | В кадровой службе данной организации | 5 | 50,0 | 50,0 | 50,0 |
| Специалистом в другом функциональном подразделении | 1 | 10,0 | 10,0 | 60,0 |
| Специалистом в области управления персоналом в другой организации | 4 | 40,0 | 40,0 | 100,0 |
| **ИТОГО** | 10 | 100,0 | 100,0 |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 6. | Имеет ли Ваша организация в письменном виде: |  | | |
|  |  | **Да** | **Нет** |  |
|  | 1. Формулировку миссии | ❑1 | ❑0 |  |
|  | 1. Стратегию бизнеса | ❑1 | ❑0 |  |
|  | 1. Стратегию управления персоналом | ❑1 | ❑0 |  |
|  | 1. Стратегию / Положение о подборе персонала | ❑1 | ❑0 |  |
|  | 1. Стратегию/ Положение по обучению и развитию персонала | ❑1 | ❑0 |  |
|  | 1. Стратегию/ Положение по КСО (корпоративной социальной ответственности)\* | ❑1 | ❑0 |  |
|  | 1. Заявление о равенстве прав работников при приеме на работу, оплате, продвижении независимо от пола, возраста, национальности | ❑1 | ❑0 |  |
|  | 1. Формулировку корпоративных ценностей | ❑1 | ❑0 |  |
|  |  |  | | |
|  | \*Корпоративная социальная ответственность (КСО) характеризует практику ведения бизнеса, который берет на себя обязательства, дополнительные к установленным законодательством, в ответ на ожидания общества. | | | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Имеет ли Ваша организация в письменном виде:** | **Частота положительных ответов** | **Валидный процент** | **Пропущенные ответы** |
| Формулировку миссии | 9 | 90,0 | 0 |
| Стратегию бизнеса | 7 | 70,0 | 0 |
| Стратегию управления персоналом | 6 | 60,0 | 0 |
| Стратегию / Положение о подборе персонала | 7 | 70,0 | 0 |
| Стратегию/ Положение по обучению и развитию персонала | 7 | 70,0 | 0 |
| Стратегию/ Положение по КСО (корпоративной социальной ответственности)\* | 3 | 30,0 | 0 |
| Заявление о равенстве прав работников при приеме на работу, оплате, продвижении независимо от пола, возраста, национальности | 5 | 50,0 | 0 |
| Формулировку корпоративных ценностей | 9 | 100,0 | 1 |
| **ИТОГО** | 53 | 540,0 | 1 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 6а. | Если в организации есть сформулированные корпоративные ценности, то в каких источниках они зафиксированы:  (Пожалуйста, отметьте ВСЕ подходящие варианты ответа) | |
|  | 1. Сайт организации | ❑1 |
|  | 1. Стратегия / Политики / Положения по управлению персоналом | ❑2 |
|  | 1. Этический кодекс / Кодекс делового поведения | ❑3 |
|  | 1. Презентации, буклеты об организации | ❑4 |
|  | 1. Другое\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | ❑5 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Источники фиксации ценностей** | **Частота положительных ответов** | **Валидный процент** | **Пропущенные ответы** |
| Сайт организации | 9 | 100,0 | 1 |
| Стратегия / Политики / Положения по управлению персоналом | 6 | 66,6 |
| Этический кодекс / Кодекс делового поведения | 4 | 44,4 |
| Презентации, буклеты об организации | 8 | 88,8 |
| Другое\_\_ | 1 | 11,1 |
| **Итого** | 28 |  |  |

*Предложен вариант:* плакаты на стенах в офисе

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 6b. | Укажите корпоративные ценности Вашей организации:  (Выберите, пожалуйста, из списка ниже и/или впишите свой вариант ответа, характеризующий ценности Вашей организации) |  |
|  |  |  |
|  | 1. Ответственность, надежность | ❑1 |
|  | B. Ориентация на результат, эффективность | ❑2 |
|  | C. Клиентоориентированность | ❑3 |
|  | D. Профессионализм | ❑4 |
|  | E. Соблюдение стандартов качества | ❑5 |
|  | F. Командный стиль работы | ❑6 |
|  | G. Развитие, готовность к изменениям | ❑7 |
|  | H. Доверие и взаимопомощь | ❑8 |
|  | I. Лидерство | ❑9 |
|  | J. Забота о людях, достойная зарплата | ❑10 |
|  | K. Инициативность, творческий подход | ❑11 |
|  | L. Повышение квалификации, получение новых знаний | ❑12 |
|  | M. Безопасные условия труда | ❑13 |
|  | N. Экология | ❑14 |
|  | O. Партнерство | ❑15 |
|  | P. Открытость | ❑16 |
|  | Q. Справедливость | ❑17 |
|  | R. Здоровый образ жизни | ❑18 |
|  | S. Репутация организации | ❑19 |
|  | T. Другое \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | ❑20 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Корпоративные ценности Вашей организации:** | **Число респондентов, выбравших вариант ответа** | **Процент наблюдений** | **Число респондентов, пропустивших вопрос** |
| Ответственность, надежность | 6 | 60,0 | 1 |
| Ориентация на результат, эффективность | 6 | 60,0 |
| Клиентоориентированность | 6 | 60,0 |
| Профессионализм | 6 | 60,0 |
| Соблюдение стандартов качества | 3 | 30,0 |
| Командный стиль работы | 4 | 40,0 |
| Развитие, готовность к изменениям | 3 | 30,0 |
| Доверие и взаимопомощь | 2 | 20,0 |
| Лидерство | 3 | 30,0 |
| Забота о людях, достойная зарплата | 2 | 20,0 |
| Инициативность, творческий подход | 3 | 30,0 |
| Повышение квалификации, получение новых знаний | 2 | 20,0 |
| Безопасные условия труда | - | - |
| Экология | 1 | 10,0 |
| Партнерство | 2 | 20,0 |
| Открытость | 3 | 30,0 |
| Справедливость | 1 | 10,0 |
| Здоровый образ жизни | 2 | 20,0 |
| Репутация организации | 3 | 30,0 |
| Другое \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | Разнообразие, сопереживание, максимальная отдача |  |

*Предложены варианты:* разнообразие ( 2 раза), сопереживание/ сочувствие, максимальная отдача

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 6с. | Каким образом сформулированные корпоративные ценности появились в Вашей организации:  (Пожалуйста, отметьте ВСЕ подходящие варианты ответа) |  |
|  | 1. Направлены штаб-квартирой или вышестоящей организацией | ❑1 |
|  | 1. Сформированы руководителями в процессе развития организации | ❑2 |
|  | 1. В результате диалога руководителей и работников | ❑3 |
|  | 1. Предложены кадровой службой организации | ❑4 |
|  | 1. Другое\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | ❑5 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Источники появления корпоративных ценностей** | **Частота ответов** | **Процент наблюдений** | **Число респондентов, пропустивших вопрос** |
| Направлены штаб-квартирой или вышестоящей организацией | 4 | 40,0 | 2 |
| Сформированы руководителями в процессе развития организации | 2 | 20,0 |
| В результате диалога руководителей и работников | 3 | 30,0 |
| Предложены кадровой службой организации | 1 | 10,0 |
| Другое\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | 10 | 100,0 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 6d. | В какой степени корпоративные ценности используются в практиках управления персоналом в Вашей организации? | | | | | |
|  |  | Не используются |  | | Используются в максимальной степени | |
|  | A. Набор и отбор | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |
|  | B. Адаптация | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |
|  | C. Обучение | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |
|  | D. Оценка | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |
|  | E. Компенсации и льготы | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |
|  | F. Внутренние коммуникации | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |
|  | G. Другое\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Степень использования корпоративных ценностей в практиках управления персоналом** | | | | | | | |
|  | **Не используются**  **0** | **1** | **2** | **3** | **Используются в максимальной степени**  **4** | **Пропущенные** | **итого** |
| Набор и отбор | - | - | 2 | 4 | 3 | 1 | 10 |
| Адаптация | - | 1 | - | 6 | 2 | 1 | 10 |
| Обучение | - | - | 1 | 3 | 4 | 2 | 10 |
| Оценка | - |  | 1 | 4 | 4 | 1 | 10 |
| Компенсации и льготы | - | 1 | - | 4 | 3 | 2 | 10 |
| Внутренние коммуникации | - | - | - | 4 | 5 | 1 | 10 |
| Другое\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 7. | Если Ваша организация имеет стратегию бизнеса, на каком этапе руководитель, ответственный за управление персоналом, включается в её разработку?  (Пожалуйста, отметьте только один вариант ответа) | |
|  | 1. С самого начала | ❑3 |
|  | 1. В ходе последующих совещаний | ❑2 |
|  | 1. При ее реализации | ❑1 |
|  | 1. Не принимает участия | ❑0 |
|  | 1. Не применимо (стратегия бизнеса отсутствует) | ❑-9 |

| **Статистика** | | |
| --- | --- | --- |
| **Если Ваша организация имеет стратегию бизнеса, на каком этапе руководитель, ответственный за управление персоналом, включается в её разработку?** | | |
| Количество | Валидные ответы | 8 |
| пропущенные | 2 |
| Итого | | 10 |

| **Если Ваша организация имеет стратегию бизнеса, на каком этапе руководитель, ответственный за управление персоналом, включается в её разработку?** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Частота** | **Процент** | **Валидный процент** | **Накопленный процент** |
| Валидные ответы | Не принимает участия | 1 | 10,0 | 12,5 | 12,5 |
| При её реализации | 1 | 10,0 | 12,5 | 25,0 |
| В ходе последующих совещаний | 4 | 40,0 | 50,0 | 75,0 |
| С самого начала | 2 | 20,0 | 25,0 | 100,0 |
| Итого | 8 | 80,0 | 100,0 |  |
| Пропущенные ответы | Системные пропущенные | 2 | 20,0 |  |  |
| **ИТОГО** | | 10 | 100,0 |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 8. | Кто несёт основную ответственность за политику в следующих областях?  **(По каждой строке отметьте, пожалуйста, только один вариант ответа)** | | | | |
|  |  |  |  |  |  |
|  | *1 = Линейные руководители*  *2 = Линейные руководители при консультации с кадровой службой*  *3 = Кадровая служба при консультации с линейными руководителями*  *4 = Кадровая служба* | | | | |
|  | 1. Зарплата и премии | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |
|  | 1. Набор и отбор | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |
|  | 1. Обучение и развитие | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |
|  | 1. Трудовые отношения и работа с профсоюзами | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |
|  | 1. Сокращение / увеличение численности персонала | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Распределение ответственности за политику в следующих областях | | | | | |  |
| Практики | Линейные руководители  1 | Линейные руководители при консультации с кадровой службой  2 | Кадровая служба при консультации с линейными руководителями  3 | Кадровая служба  4 | Пропущенные ответы | ИТОГО |
| Зарплата и премии | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 10 |
| Набор и отбор | 1 | 2 | 4 | 2 | 1 | 10 |
| Обучение и развитие | 2 | - | 5 | 2 | 1 | 10 |
| Трудовые отношения и работа с профсоюзами | - | 1 | 3 | 5 | 1 | 10 |
| Сокращение / увеличение численности персонала | - | 4 | 2 | - | 4 | 10 |

! Неучтённый комментарий респондента: ответственность за сокращение/ увеличение численности персонала распределена между «генеральным директором и руководителем HR отдела» (10 анкета)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 9. | В какой степени Вы пользуетесь услугами внешних организаций (аутсорсингом) в следующих областях? | | | | | |
|  | *Не используются 0\_\_1\_\_2\_\_3\_\_4 Полностью на аутсорсинге* | | | | | |
|  | 1. Расчёты и выплаты зарплаты | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |
|  | 1. Расчёты и выплаты пенсий | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |
|  | 1. Социальные льготы | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |
|  | 1. Обучение и развитие персонала | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |
|  | 1. Сокращение персонала | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |
|  | 1. Информационные системы управления персоналом | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |
|  | 1. Набор персонала | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |
|  | 1. Отбор персонала | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |
|  | 1. Ответы на текущие запросы менеджеров и работников (колл–центр в кадровой службе) | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Степень использования услуг внешних организаций ( аутсорсинга) в следующих областях: | | | | | | | |
| Практики | Не используется  0 | 1 | 2 | 3 | Полностью на аутсорсинге  4 | Пропущенные ответы | ИТОГО |
| Расчёты и выплаты зарплаты | 6 | 1 | 2 | - | 1 | 0 | 10 |
| Расчёты и выплаты пенсий | 9 | - | - | - | 1 |  |  |
| Социальные льготы | 8 | - | 1 |  | 1 | 0 | 10 |
| Обучение и развитие персонала | 4 | 1 | 4 |  | 1 | 0 | 10 |
| Сокращение персонала | 10 | - | - | - | - | 0 | 10 |
| Информационные системы управления персоналом | 6 | - | - | 2 | 1 | 1 | 10 |
| Набор персонала | 5 | - | 4 | 1 | - | 0 | 10 |
| Отбор персонала | 6 | 1 | 3 | - | - | 0 | 10 |
| Ответы на текущие запросы менеджеров и работников (колл–центр в кадровой службе) | 9 | - | - | 1 | - | 0 | 10 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 10. | Используете ли Вы следующие электронные системы в управлении персоналом? | | | |
|  |  |  | | |
|  |  | Да | Нет |  |
|  | A. Единая автономная информационная система для кадров | ❑1 | ❑0 |  |
|  | B. Система самообслуживания для менеджеров  (Линейные менеджеры могут самостоятельно осуществлять некоторые действия по управлению персоналом, а не обращаться в кадровую службу) | ❑1 | ❑0 |  |
|  | C. Система самообслуживания для работников  (Работники могут самостоятельно изменять персональную информацию в регистрационных формах, заполнять заявления на отпуск и пр.) | ❑1 | ❑0 |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Используете ли Вы следующие электронные системы в управлении персоналом?** | | | |
|  | **Частота положительных ответов** | **Валидный процент** | **Пропущенные** |
| Единая автономная информационная система для кадров | 10 | 100,00 | 0 |
| Система самообслуживания для менеджеров  (Линейные менеджеры могут самостоятельно осуществлять некоторые действия по управлению персоналом, а не обращаться в кадровую службу) | 7 | 70,00 | 0 |
| Система самообслуживания для работников  (Работники могут самостоятельно изменять персональную информацию в регистрационных формах, заполнять заявления на отпуск и пр.) | 6 | 60,0 | 0 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 11. | В какой степени происходит оценка деятельности кадровой службы в Вашей организации?  (Пожалуйста, отметьте только один вариант ответа) | | | | | | |
|  |  |  |  | |  | |  |
|  | Не оценивается  совсем |  |  |  | | Оценивается полностью | |
|  | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | | ❑4 | |

| **В какой степени происходит оценка деятельности кадровой службы в Вашей организации?** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Частота** | **Процент** | **Валидный процент** | **Накопленный процент** |
| Пропущенные |  | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Валидные ответы | Не оценивается совсем | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| 1 | 1 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| 2 | 1 | 10,0 | 10,0 | 20,0 |
| 3 | 2 | 20,0 | 20,0 | 40,0 |
| Оценивается полностью | 6 | 60,0 | 60,0 | 100,0 |
| **Итого** | 10 | 100,0 | 100,0 |  |

**РАЗДЕЛ 2. ПРАКТИКИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. | Как изменилась списочная численность работников Вашей организации за последние три года? (Пожалуйста, отметьте только один вариант ответа) | | | | |
|  |  |  |  |  |  |
|  | Значительно уменьшилась |  | Не изменилась |  | Значительно увеличилась |
|  | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 | ❑5 |

| **Статистики** | | |
| --- | --- | --- |
| **Как изменилась списочная численность работников Вашей организации за последние три года** | | |
| N | Валидные | 10 |
| Пропущенные | 0 |
|  | **Итого** | 10 |

| **Как изменилась списочная численность работников Вашей организации за последние три года** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Частота** | **Процент** | **Валидный процент** | **Накопленный процент** |
| Валидные | Значительно уменьшилась | 2 | 20,0 | 20,0 | 20,0 |
| Уменьшилась | 1 | 10,0 | 10,0 | 30,0 |
| Не изменилась | 3 | 30,0 | 30,0 | 60,0 |
| Увеличилась | 3 | 30,0 | 30,0 | 90,0 |
| Значительно увеличилась | 1 | 10,0 | 10,0 | 100,0 |
| **Итого** | 10 | 100,0 | 100,0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2. | Использовались ли какие-либо методы (сокращения численности или издержек) из перечисленных ниже в отношении следующих категорий персонала: | | | | |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  | Менеджеры | Специалисты | Служащие и / или рабочие | Метод не использовался |
|  | Приостановка набора персонала | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | Досрочный выход на пенсию | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | Внутреннее перемещение (перевод) | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | Увольнение по собственному желанию | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | E. Отказ от перезаключения срочных трудовых договоров | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | Неоплачиваемые отпуска (в т.ч. учебные) | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | G. Аутсорсинг | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | H. Сокращение зарплаты руководителям | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | Отказ от оплаты сверхурочных работ | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | J. Замораживание роста зарплаты | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | K. Уменьшение объёма работы | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | L. Разделение рабочего места (разделение одного рабочего места между несколькими работниками) | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | M. Сокращение социальных льгот | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | N. Сокращение зарплаты сотрудников | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | O. Индивидуальные увольнения (1-4% работников за 12 месяцев) | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | P. Концентрированные увольнения  (5-9% работников за 12 месяцев) | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | Q. Массовые увольнения (принудительное сокращение штатов, 10% и более работников за 1-3 месяца) | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Использовались ли какие-либо методы (сокращения численности или издержек) из перечисленных ниже в отношении следующих категорий персонала:** | | | | | | |
|  | **Менеджеры** | | **Специалисты** | | **Служащие** | |
| **Методы сокращения численности издержек/ категории персонал**а | Частота ответов (да) | Пропущенные ответы | Частота ответов (да) | Пропущенные ответы | Частота ответов (да) | Пропущенные ответы |
| Приостановка набора | 6 | 0 | 4 | 0 | 4 | 0 |
| Досрочный выход на пенсию | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Внутреннее перемещение (перевод) | 5 | 0 | 6 | 0 | 5 | 0 |
| Увольнение по собственному желанию | 4 | 0 | 3 | 0 | 6 | 0 |
| Отказ от перезаключения срочных трудовых договоров | 1 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 |
| Неоплачиваемые отпуска (в т.ч. учебные) | 1 | 0 | 3 | 0 | 3 | 0 |
| Аутсорсинг | 0 | 0 | 3 | 0 | 3 | 0 |
| Сокращение зарплаты руководителям | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Отказ от оплаты сверхурочных работ | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Замораживание роста зарплаты | 3 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 |
| Уменьшение объёма работы | 1 | 0 | 1 | 0 |  |  |
| Разделение рабочего места (разделение одного рабочего места между несколькими работниками) | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 |
| Сокращение социальных льгот | 2 | 0 | 3 | 0 | 2 | 0 |
| Сокращение зарплаты сотрудников | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Индивидуальные увольнения (1-4% работников за 12 месяцев) | 1 | 0 | 3 | 0 | 1 | 0 |
| Концентрированные увольнения  (5-9% работников за 12 месяцев) | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Массовые увольнения (принудительное сокращение штатов, 10% и более работников за 1-3 месяца) | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. | Пожалуйста, укажите, какие каналы и методы привлечения используются в Вашей организации для следующих категорий работников: | | | | |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  | Менеджеры | Специалисты | Служащие и / или рабочие | Не используется |
|  | A Внутренний найм | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | B. Рекомендации работников | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | C. Объявления в СМИ | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | D. Страница вакансий на сайте организации | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | Вакансии на сайтах по поиску работы | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | Социальные сети (Facebook и др.) | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | G. Прямые обращения, в том числе из образовательных учреждений | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | Ярмарки вакансий | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | Рекрутинговые агентства/ хедхантинг | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | Государственная служба занятости | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | Стажировки студентов | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Пожалуйста, укажите, какие каналы и методы привлечения используются в Вашей организации для следующих категорий работников** | | | | | | |
|  | **Менеджеры** | | **Специалисты** | | **Служащие** | |
| **Каналы и методы привлечения/ категории работников** | Частота ответов (да) | Пропущенные ответы | Частота ответов ( да) | Пропущенные ответы | Частота ответов (да) | Пропущенные ответы |
| Внутренний найм | 7 | 0 | 8 | 0 | 1 | 0 |
| Рекомендации работников | 7 | 0 | 0 | 0 | 7 | 0 |
| Объявления в СМИ | 2 | 0 | 3 | 0 | 5 | 0 |
| Страница вакансий на сайте организации | 7 | 0 | 9 | 0 | 7 | 0 |
| Вакансии на сайтах по поиску работы | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 | 0 |
| Социальные сети (Facebook и др.) | 2 | 0 | 7 | 0 | 4 | 0 |
| Прямые обращения, в том числе из образовательных учреждений | 2 | 0 | 4 | 0 | 4 | 0 |
| Ярмарки вакансий | 3 | 0 | 4 | 0 | 3 | 0 |
| Рекрутинговые агентства/ хедхантинг | 6 | 0 | 6 | 0 | 3 | 0 |
| Государственная служба занятости | 0 | 0 | 2 | 0 | 3 | 0 |
| Стажировки студентов | 2 | 0 | 6 | 0 | 5 | 0 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 4. | Пожалуйста, укажите, какие методы отбора используются для каждой из категорий работников: | | | | |
|  |  | Менеджеры | Специалисты | Служащие и / или рабочие | Не используется |
|  | Интервью с несколькими интервьюерами | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | Интервью один на один | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | Заполнение анкеты | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | Психометрические тесты | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | Центры оценки | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | Профили в социальных сетях | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | Отзывы (рекомендации) | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | Тесты умственных и физических способностей | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | Технические/ профессиональные тесты (задания) | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | Нумерологические (математические) тестыОтборочные онлайн тестирования | ❑1  ❑1 | ❑1  ❑1 | ❑1  ❑1 | ❑0  ❑1 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Пожалуйста, укажите, какие методы отбора используются для каждой из категорий работников:** | | | | | | |
|  | **Менеджеры** | | **Специалисты** | | **Служащие** | |
| **Методы отбора/ категории работников** | Частота ответов (да) | Пропущенные ответы | Частота ответов (да) | Пропущенные ответы | Частота ответов (да) | Пропущенные ответы |
| Интервью с несколькими интервьюерами | 9 | 0 | 8 | 0 | 6 | 0 |
| Интервью один на один | 10 | 0 | 10 | 0 | 8 | 0 |
| Заполнение анкеты | 7 | 0 | 6 | 0 | 6 | 0 |
| Психометрические тесты | 3 | 0 | 3 | 0 | 2 | 0 |
| Центры оценки | 4 | 0 | 3 | 0 | 2 | 0 |
| Профили в социальных сетях | 5 | 0 | 7 | 0 | 2 | 0 |
| Отзывы (рекомендации) | 9 | 0 | 8 | 0 | 4 | 0 |
| Тесты умственных и физических способностей | 1 | 0 | 4 | 0 | 2 | 0 |
| Технические/ профессиональные тесты (задания) | 7 | 0 | 7 | 0 | 1 | 0 |
| Нумерологические (математические) тесты | 1 | 0 | 4 | 0 | 3 | 0 |
| Отборочные онлайн тестирования | 2 | 0 | 5 | 0 | 3 | 0 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 5. | Есть ли в Вашей организации специальные программы для следующих групп сотрудников: | | | | |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  | Рекрутинг – отбор | Обучение | Карьерное продвижение | К данной группе не применяются |
|  |
|  | 1. Национальные меньшинства | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | 1. Пожилые работники (старше 50 лет) | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | 1. Инвалиды | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | 1. Женщины | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | 1. Женщины после отпуска по родам и уходу за ребёнком | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | 1. Низкоквалифицированные работники | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | G. Молодёжь (до 25 лет) | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Есть ли в Вашей организации специальные программы для следующих групп сотрудников:** | | | | | | |
| Программы | **Рекрутинг – отбор** | | **Обучение** | | **Карьерное продвижение** | |
| Группы сотрудников | Частота ответов (да) | Пропущенные ответы | Частота ответов (да) | Пропущенные ответы | Частота ответов (да) | Пропущенные ответы |
| Национальные меньшинства | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| Пожилые работники (старше 50 лет) | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| Инвалиды | 4 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 |
| Женщины | 2 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 |
| Женщины после отпуска по родам и уходу за ребёнком | 2 | 0 | 3 | 0 | 3 | 0 |
| Низкоквалифицированные работники | 2 | 0 | 4 | 0 | 1 | 0 |
| Молодёжь (до 25 лет) | 5 | 0 | 7 | 0 | 5 | 0 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 6. | Пожалуйста, укажите примерные доли работников Вашей организации, работающих на перечисленных ниже условиях: | | | | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | Нет такой схемы | 1-5% | 6-10% | 11-15% | 16-20% | 21-50% | >50% | |
|  | 1. Работа по выходным дням | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 | ❑5 | ❑6 | |
|  | 1. Посменная работа | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 | ❑5 | ❑6 | |
|  | 1. Сверхурочная работа | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 | ❑5 | ❑6 | |
|  | 1. Контракт с определённым объёмом годовой нагрузки (соглашение отработать определённое число часов в году) | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 | ❑5 | ❑6 | |
|  | 1. Частичная занятость (неполная продолжительность рабочего дня) | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 | ❑5 | ❑6 | |
|  | 1. Разделение рабочих мест | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 | ❑5 | ❑6 | |
|  | 1. Гибкий график работы | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 | ❑5 | ❑6 | |
|  | 1. Временная \ случайная занятость (работники заняты на временной основе на определенные часы, дни или месяцы) | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 | ❑5 | ❑6 | |
|  | I. Работа по срочному трудовому договору на определённый срок | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 | ❑5 | ❑6 | |
|  | 1. Надомная работа (работники не имеют постоянной электронной связи с работодателем) | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 | ❑5 | ❑6 | |
|  | 1. Удалённое рабочее место (работники имеют электронную связь с работодателем) | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 | ❑5 | ❑6 | |
|  | L. Удлинённая смена (работники имеют стандартную продолжительность рабочей недели, сжатой в сокращенное количество смен, например, «сутки через трое») | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 | ❑5 | ❑6 | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Пожалуйста, укажите примерные доли работников Вашей организации, работающих на перечисленных ниже условиях:** | | | | | | | | |
| Условия работы | Нет такой схемы | 1-5% | 6-10% | 11-15% | 16-20% | 21-50% | >50% | Пропущенные ответы |
| Работа по выходным дням | 4 | 2 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| Посменная работа | 4 | 1 | 0 | 0 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| Сверхурочная работа | 3 | 2 | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 |
| Контракт с определённым объёмом годовой нагрузки (соглашение отработать определённое число часов в году) | 7 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Частичная занятость (неполная продолжительность рабочего дня) | 2 | 3 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Разделение рабочих мест | 8 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Гибкий график работы | 3 | 2 | 0 | 3 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Временная \ случайная занятость (работники заняты на временной основе на определенные часы, дни или месяцы) | 6 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Работа по срочному трудовому договору на определённый срок | 6 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Надомная работа (работники не имеют постоянной электронной связи с работодателем) | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Удалённое рабочее место (работники имеют электронную связь с работодателем) | 1 | 4 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| Удлинённая смена (работники имеют стандартную продолжительность рабочей недели, сжатой в сокращенное количество смен, например, «сутки через трое») | 7 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |

**РАЗДЕЛ 3. РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | Есть ли у Вас формализованная система оценки следующих категорий персонала? | | |
|  |  | Да | Нет |
|  | A. Менеджеры | ❑1 | ❑0 |
|  | B. Специалисты | ❑1 | ❑0 |
|  | C. Служащие и / или рабочие | ❑1 | ❑0 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Есть ли у Вас формализованная система оценки следующих категорий персонала?** | | | |
|  | **Частота положительных ответов** | **Валидный процент** | **пропущенные** |
| Менеджеры | 9 | 90,0 | 0 |
| Специалисты | 10 | 100,0 | 0 |
| Служащие | 8 | 80,0 | 2 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2. | Если у Вас существует формализованная система оценки, кто обязан предоставлять данные для проведения оценки? | | | | |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  | Менеджеров | Специалистов | Служащих и / или рабочих | Не используется |
|  | Непосредственный руководитель | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | Вышестоящий руководитель | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | Сам работник | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | Подчинённые | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | Коллеги – равные по должности | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Если у Вас существует формализованная система оценки, кто обязан предоставлять данные для проведения оценки?** | | | | | | |
| **Категории сотрудников** | **менеджеров** | | **специалистов** | | **Служащих/ рабочих** | |
|  | Частота ответов (да) | Пропущенные | Частота ответов (да) | Пропущенные | Частота ответов ( да) | пропущенные |
| Непосредственный руководитель | 8 | 1 | 9 | 1 | 7 | 1 |
| Вышестоящий руководитель | 3 | 3 | 2 |
| Сам работник | 4 | 4 | 2 |
| Подчинённые | 3 | 2 | - |
| Коллеги – равные по должности | 3 | 3 | 2 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 3. | Используются ли данные проведенной оценки для принятия решений в следующих областях: | | |
|  |  |  |  |
|  |  | Да | Нет |
|  | 1. Оплата труда | ❑1 | ❑0 |
|  | 1. Обучение и развитие | ❑1 | ❑0 |
|  | 1. Карьерное продвижение | ❑1 | ❑0 |
|  | 1. Планирование персонала | ❑1 | ❑0 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Использование данных проведённой оценки для принятия решения в следующих областях** | | | |
|  | Частота ответов ( да) | Валидный процент | Пропущенные ответы |
| Оплата труда | 8 | 100,0 | 0 |
| Обучение и развитие | 8 | 100,0 | 0 |
| Карьерное продвижение | 8 | 88,88 | 1 |
| Планирование персонала | 6 | 60,0 | 0 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 4. | Проводите ли Вы систематическую оценку потребности в обучении персонала Вашей организации? | | |
|  |  | |  |
|  | Да ❑1 | Нет ❑0 |  |

| **Статистики** | | |
| --- | --- | --- |
| **Проводите ли Вы систематическую оценку потребности в обучении персонала Вашей организации?** | | |
| Количество | Валидные ответы | 10 |
| Пропущенные ответы | 0 |
| Итого | 10 |

| **Проводите ли Вы систематическую оценку потребности в обучении персонала Вашей организации?** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Частота** | **Процент** | **Валидный процент** | **Накопленный процент** |
| Валидные ответы | Нет | 4 | 40,0 | 40,0 | 40,0 |
| Да | 6 | 60,0 | 60,0 | 100,0 |
| **Итого** | 10 | 100,0 | 100,0 |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 5. | Какая примерно доля годовых расходов на персонал тратится на обучение?  (Пожалуйста, округляйте до целого числа) | | | | | | | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 0% | 1% | 2% | 3% | 4% | 5% | 6% | 7% | 8% | 9% | 10% | >10% | Затрудняюсь ответить |
|  | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 | ❑5 | ❑6 | ❑7 | ❑8 | ❑9 | ❑10 | ❑11 | ❑-9 |

| **Статистики** | | |
| --- | --- | --- |
| **Доля годовых расходов на обучение персонала** | | |
| Количество | Валидные отвтеы | 6 |
| Пропущенные ответы | 4 |
|  | Итого | 10 |

| **Доля годовых расходов на обучение персонала** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Частота** | **Процент** | **Валидный процент** | **Накопленный процент** |
| Валидные ответы | 1% | 1 | 10,0 | 16,7 | 16,7 |
| 4% | 2 | 20,0 | 33,3 | 50,0 |
| 8% | 1 | 10,0 | 16,7 | 66,7 |
| >11% | 2 | 20,0 | 33,3 | 100,0 |
| Итого | 6 | 60,0 | 100,0 |  |
| Пропущенные ответы | Затрудняюсь ответить | 3 | 30,0 |  |  |
| Системные пропущенные | 1 | 10,0 |  |  |
| Итого | 4 | 40,0 |  |  |
| **Итого** | | 10 | 100,0 |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 6. | Какое примерно количество дней в течение года в среднем приходится на повышение квалификации работников следующих категорий: | |
|  |  |  |
|  | 1. Менеджеры | \_\_\_\_\_\_ дней в год на работника |
|  | B. Специалисты | \_\_\_\_\_\_ дней в год на работника |
|  | C. Служащие и / или рабочие | \_\_\_\_\_\_ дней в год на работника |

| **Статистики** | | |
| --- | --- | --- |
| **Примерное количество часов в год, затраченное на повышение квалификации менеджеров** | | |
| количество | Валидные ответы | 5 |
| Пропущенные ответы | 5 |
|  | **Итого** | 10 |

| **Примерное количество часов в год, затраченное на повышение квалификации менеджеров** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Частота** | **Процент** | **Валидный процент** | **Накопленный процент** |
| Валидные ответы | 48 | 2 | 20,0 | 40,0 | 40,0 |
| 84 | 1 | 10,0 | 20,0 | 60,0 |
| 240 | 2 | 20,0 | 40,0 | 100,0 |
| Итого | 5 | 50,0 | 100,0 |  |
| Пропущенные ответы | Системные пропущенные | 5 | 50,0 |  |  |
| **Итого** | | 10 | 100,0 |  |  |

| **Статистики** | | | |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Примерное количество часов в год, затраченное на повышение квалификации специалистов** | **Примерное количество часов в год, затраченное на повышение квалификации служащих/рабочих** |
| Количество | Валидные ответы | 5 | 5 |
| Пропущенные ответы | 5 | 5 |
|  | **Итого** | 10 | 10 |

| **Примерное количество часов в год, затраченное на повышение квалификации специалистов** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Частота** | **Процент** | **Валидный процент** | **Накопленный процент** |
| Валидные ответы | 24 | 1 | 10,0 | 20,0 | 20,0 |
| 48 | 2 | 20,0 | 40,0 | 60,0 |
| 120 | 1 | 10,0 | 20,0 | 80,0 |
| 144 | 1 | 10,0 | 20,0 | 100,0 |
| Итого | 5 | 50,0 | 100,0 |  |
| Пропущенные ответы | Системные пропущенные | 5 | 50,0 |  |  |
| **Итого** | | 10 | 100,0 |  |  |

| **Примерное количество часов в год, затраченное на повышение квалификации служащих/ рабочих** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Частота** | **Процент** | **Валидный процент** | **Накопленный процент** |
| Валидные ответы | 24 | 1 | 10,0 | 20,0 | 20,0 |
| 48 | 1 | 10,0 | 20,0 | 40,0 |
| 80 | 1 | 10,0 | 20,0 | 60,0 |
| 96 | 1 | 10,0 | 20,0 | 80,0 |
| 784 | 1 | 10,0 | 20,0 | 100,0 |
| Итого | 5 | 50,0 | 100,0 |  |
| Пропущенные ответы | Системные пропущенные | 5 | 50,0 |  |  |
| **Итого** | | 10 | 100,0 |  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 7a. | Проводите ли Вы систематическую оценку *эффективности* обучения персонала Вашей организации? | | |
|  |  | |  |
|  | Да ❑1 | Нет ❑0 |  |

| **Статистики** | | |
| --- | --- | --- |
| **Систематическая оценка эффективности обучения персонала** | | |
| Количество | Валидные ответы | 10 |
| Пропущенные ответы | 0 |
|  | Итого | 10 |

| **Систематическая оценка эффективности обучения персонала** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Частота** | **Процент** | **Валидный процент** | **Накопленный процент** |
| Валидные ответы | Нет | 3 | 30,0 | 30,0 | 30,0 |
| Да | 7 | 70,0 | 70,0 | 100,0 |
| **Итого** | 10 | 100,0 | 100,0 |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 7b. | Если да, то какие показатели и методы из перечисленных ниже Вы используете для оценки эффективности обучения? | | |
|  |  | Используются | Не используются |
|  | 1. Общее количество дней обучения, приходящееся на одного работника в год | ❑1 | ❑0 |
|  | 1. Степень достижения целей, поставленных в плане обучения и развития | ❑1 | ❑0 |
|  | 1. Оценка реакции участников непосредственно по завершении обучения | ❑1 | ❑0 |
|  | 1. Измерение результативности работы до и сразу после обучения | ❑1 | ❑0 |
|  | 1. Измерение результативности работы до и несколько месяцев после обучения | ❑1 | ❑0 |
|  | 1. Неформальная обратная связь (отзывы, устные замечания) от линейных руководителей | ❑1 | ❑0 |
|  | 1. Неформальная обратная связь (устные замечания) от работников | ❑1 | ❑0 |
|  | 1. Отдача на вложенные средства (ROI) | ❑1 | ❑0 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Показатели и методы оценки эффективности обучения** | | | |
|  | **Частота ответов («используется»)** | **Валидный процент** | **Пропущенные** |
| Общее количество дней обучения, приходящееся на одного работника в год | 2 | 28,6 | 3 |
| Степень достижения целей, поставленных в плане обучения и развития | 6 | 71,4 |
| Оценка реакции участников непосредственно по завершении обучения | 5 | 71,4 |
| Измерение результативности работы до и сразу после обучения | 5 | 71,4 |
| Измерение результативности работы до и несколько месяцев после обучения | 5 | 71,4 |
| Неформальная обратная связь (отзывы, устные замечания) от линейных руководителей | 7 | 100,0 |
| Неформальная обратная связь (устные замечания) от работников | 6 | 85,7 |
| Отдача на вложенные средства (ROI) | 4 | 57,1 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 8. | В какой степени Вы используете следующие методы управления карьерой: | | | | | |
|  |  | Не используются |  | Используются максимально | | |
|  | 1. Специальные задания | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |
|  | 1. Проекты, стимулирующие обучение | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |
|  | 1. Обучение на рабочем месте | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |
|  | 1. Участие в работе проектных команд | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |
|  | 1. Формализованные схемы нетворкинга – общения с коллегами | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |
|  | 1. Формализованные планы карьерного развития | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |
|  | 1. Центры развития | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |
|  | 1. Планирование преемственности / замещения | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |
|  | 1. Плановые ротации | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |
|  | 1. Программы кадрового резерва   / развития талантов | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |
|  | 1. Международные назначения (опыт работы за рубежом) | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |
|  | 1. Коучинг | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |
|  | 1. Наставничество (менторинг) | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |
|  | 1. Дистанционное (он-лайн) обучение | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Степень использования следующих методов управления карьерой** | | | | | | |
|  | Не используется  0 | 1 | 2 | 3 | Используется в максимальной степени  4 | Пропущенные  ответы |
| Специальные задания | 2 | - | 4 | 3 | 1 | 0 |
| Проекты, стимулирующие обучение | 1 | 2 | - | 3 | 4 |
| Обучение на рабочем месте | - | 1 | 1 | - | 8 |
| Участие в работе проектных команд | - | 1 | 3 | 2 | 4 |
| Формализованные схемы нетворкинга – общения с коллегами | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Формализованные планы карьерного развития | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| Центры развития | 8 | 1 | - | - | 1 |
| Планирование преемственности / замещения | 5 | 2 | - | 1 | 2 |
| Плановые ротации | 5 | 1 | 3 | - | 1 |
| Программы кадрового резерва  / развития талантов | 3 | 2 | - | 2 | 3 |
| Международные назначения (опыт работы за рубежом) | 5 | - | 1 | 1 | 2 |
| Коучинг | 5 | - | 3 | 1 | 1 |
| Наставничество (менторинг) | - | - | 4 | 2 | 4 |
| Дистанционное (он-лайн) обучение | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 |

**Раздел 4. КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. | На каком уровне определяются базовые ставки оплаты труда следующих категорий персонала? | | | | |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  | Менеджеров | Специалистов | Служащих и / или рабочих | Не используется |
|  | A. Общероссийские / отраслевые/ тарифные соглашения | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | 1. Региональные тарифные соглашения | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | 1. Централизованно на уровне организации / дивизиона | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | 1. На уровне предприятия, цеха | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | 1. Индивидуально для каждого работника | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Уровни определения базовых ставок оплаты труда следующих категорий персонала** | | | | | | |
|  | **менеджеров** | | **специлистов** | | **Служащих/рабочих** | |
|  | Частота положительных ответов | Пропущенные ответы | Частота положительных ответов | Пропущенные ответы | Частота положительных ответов | Пропущенные ответы |
| Общероссийские / отраслевые/ тарифные соглашения | 2 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 |
| Региональные тарифные соглашения | 2 | 2 | 2 |
| Централизованно на уровне организации / дивизиона | 4 | 3 | 4 |
| На уровне предприятия, цеха | 3 | 3 | 4 |
| Индивидуально для каждого работника | 7 | 7 | 4 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2. | Предоставляете ли Вы следующие формы вознаграждения: | | | | |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  | Менеджерам | Специалистам | Служащим и / или рабочим | Не используется |
|  | 1. Льготная продажа акций сотрудникам | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | 1. Участие в прибыли (в том числе13-я зарплата) | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | 1. Опционные планы | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | 1. Гибкие системы льгот | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | 1. Оплата по результатам труда | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | F. Премии за индивидуальные достижения | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | 1. Премии за групповые достижения (бригады, команды, подразделения) | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | H. Премии по результатам достижения целей организации | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | 1. Нематериальное поощрение | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Формы вознаграждения следующим категориям сотрудников:** | | | | | | |
|  | **менеджерам** | | **специалистам** | | **служащим** | |
|  | Частота | пропущенные | Частота | пропущенные | Частота | пропущенные |
| Льготная продажа акций сотрудникам | 1 | 1 | - | 1 | - | 2 |
| Участие в прибыли (в том числе13-я зарплата) | 2 | 1 | 1 | 1 |
| Опционные планы | 1 | 2 | - | - |
| Гибкие системы льгот | 3 | 1 | 3 | 1 |
| Оплата по результатам труда | 8 | 1 | 2 | 4 |
| Премии за  Индивидуальные  достижения | 8 | 1 | 9 | 5 |
| Премии за групповые достижения (бригады, команды, подразделения) | 6 | 1 | 7 | 4 |
| Премии по результатам достижения целей организации | 6 | 1 | 3 | 3 |
| Нематериальное поощрение | 9 | 1 | 8 | 7 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. | Представляете ли Вы дополнительно к закрепленным законодательством следующие льготы: | | | |
|  |  | Да | Нет |
|  | 1. Место в детском саду организации (субсидированное или за полную стоимость) | ❑1 | ❑0 |
|  | 1. Субсидии по уходу за ребёнком | ❑1 | ❑0 |
|  | 1. Продолжительный отпуск с сохранением за работником рабочего места | ❑1 | ❑0 |
|  | 1. Отпуск матери по уходу за ребёнком | ❑1 | ❑0 |
|  | 1. Отпуск отца по уходу за ребёнком | ❑1 | ❑0 |
|  | 1. Отпуск по болезни ребёнка | ❑1 | ❑0 |
|  | 1. Дополнительное пенсионное обеспечение | ❑1 | ❑0 |
|  | 1. Учебный отпуск | ❑1 | ❑0 |
|  | 1. Дополнительное медицинское страхование | ❑1 | ❑0 |
|  | 1. Гибкая система социальных льгот – система 2. кафетерия 3. Другое\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | ❑1 | ❑0 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Предоставление дополнительных к закрепленным законодательством следующих льгот** | | | |
|  | **Частота положительных ответов** | **Валидный процент** | **Пропущенные ответы** |
| Место в детском саду организации (субсидированное или за полную стоимость) | 1 | 10,0 | 0 |
| Субсидии по уходу за ребёнком | 6 | 60,0 |
| Продолжительный отпуск с сохранением за работником рабочего места | 6 | 60,0 |
| Отпуск матери по уходу за ребёнком | 6 | 60,0 |
| Отпуск отца по уходу за ребёнком | 6 | 60,0 |
| Отпуск по болезни ребёнка | 6 | 60,0 |
| Дополнительное пенсионное обеспечение | 4 | 40,0 |
| Учебный отпуск | 6 | 60,0 |
| Дополнительное медицинское страхование | 8 | 80,0 |
| Гибкая система социальных льгот – система кафетерия | 2 | 20,0 |
| Другое\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | *страхование от несчастных случаев, компенсация обеда, компенсация спорта, финансовая помощь в случае чрезвычайных ситуаций* |  |

Предложены дополнительно следующие льготы: *страхование от несчастных случаев, компенсация обеда, компенсация спорта, финансовая помощь в случае чрезвычайных ситуаций*

**РАЗДЕЛ 5. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И КОММУНИКАЦИИ**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. | Какова доля членов профсоюза в общей численности работников Вашей организации? | | | | | | |
|  |  | |  | |  | |  |
|  | 0% | 1%-10% | 11%-25% | 26%-50% | 51-75% | 76-100% | Затрудняюсь ответить |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 | ❑5 | ❑6 | ❑-9 |

| **Доля членов профсоюза в общей численности работников Вашей организации** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Частота** | **Процент** | **Валидный процент** | **Накопленный процент** |
| Валидные ответы | 0% | 9 | 90,0 | 100,0 | 100,0 |
| Пропущенные ответы | «Затрудняюсь ответить» | 1 | 10,0 |  |  |
| **Итого** | | 10 | 100,0 |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2. | Какое влияние имеет профсоюз в Вашей организации? | | | | |
|  |  |  |  |  |  |
|  | Никакого влияния |  |  |  | Влияние в максимальной степени |
|  | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |

| **Степень влияния профсоюза в организации** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Частота** | **Процент** | **Валидный процент** | **Накопленный процент** |
| Валидные ответы | Никакого влияния | 10 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. | Признаётся ли в Вашей организации право профсоюза на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора? | | | |
|  |  | |  | |
|  | Да ❑1 | Нет ❑0 |  |  |

| **Признание права профсоюза на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Частота** | **Процент** | **Валидный процент** | **Накопленнй процент** |
| Валидные ответы | «Нет» | 10 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 4. | Есть ли у Вас совместный с представителями работников консультативный орган или аналог Совета трудового коллектива (СТК)? | | | |
|  |  | |  | |
|  | Да ❑1 | Нет ❑0 |  |  |

| **Наличие совместного с представителями работников консультативного органа или аналога Совета трудового коллектива (СТК)** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Частота** | **Процент** | **Валидный процент** | **Накопленный процент** |
| Валидные ответы | Нет | 8 | 80,0 | 80,0 | 80,0 |
| Да | 2 | 20,0 | 20,0 | 100,0 |
| **Итого** | 10 | 100,0 | 100,0 |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 5. | В какой степени Вы используете следующие методы доведения информации до работников по важным вопросам? | | | | | | | |
|  |  |  | |  | |  | | |
|  |  | Не используется | |  | | Используется в максимальной степени | | |
|  |  |  | | |  | | | |
|  | A. Напрямую работникам | ❑0 | ❑1 | | ❑2 | | ❑3 | ❑4 |
|  | B. Через непосредственного руководителя | ❑0 | ❑1 | | ❑2 | | ❑3 | ❑4 |
|  | C. Через полномочных представителей (профсоюз) | ❑0 | ❑1 | | ❑2 | | ❑3 | ❑4 |
|  | D. Через СТК (рабочий совет) | ❑0 | ❑1 | | ❑2 | | ❑3 | ❑4 |
|  | E. Регулярные собрания | ❑0 | ❑1 | | ❑2 | | ❑3 | ❑4 |
|  | F. Групповой инструктаж | ❑0 | ❑1 | | ❑2 | | ❑3 | ❑4 |
|  | G. Электронная рассылка | ❑0 | ❑1 | | ❑2 | | ❑3 | ❑4 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Степень использования следующих методов доведения информации до работников по важным вопросам** | | | | | | |
| **Методы доведения информации до работников/ степень использования** | Не используется  0 | Почти не используется  1 | Используется в средней степени  2 | Используется  3 | Используется в максимальной степени  4 | Пропущенные ответы |
| Напрямую работникам | - | - | 3 | 1 | 3 | 3 |
| Через непосредственного руководителя | - | - | - | 2 | 5 |
| Через полномочных представителей (профсоюз) | 7 | - | - | - | - |
| Через СТК (рабочий совет) | 7 | - | - | - | - |
| Регулярные собрания | 2 | - | 1 | 2 | 2 |
| Групповой инструктаж | 2 | 1 | - | - | 3 |
| Электронная рассылка | 1 | - | - | - | 6 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 6. | Какие категории работников Ваша организация информирует по следующим вопросам? | | | | |
|  |  | Менеджеры | Специалисты | Служащие и / или рабочие | Не используется |
|  | A. Стратегия бизнеса | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | B. Финансовые результаты деятельности | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | C. Организация работы | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Категории работников, которых информирует организация по следующим вопросам** | | | | | | |
|  | **Менеджеры** | | **Специалисты** | | **Служащие/ рабочие** | |
| **Вопросы/ категории работников** | **Частота ответов** | **Пропущенные ответы** | **Частота ответов** | **Пропущенные ответы** | **Частота ответов** | **Пропущенные ответы** |
| Стратегия бизнеса | 7 | 1 | 8 | 1 | 4 | 1 |
| Финансовые результаты деятельности | 9 | 6 | 4 |
| Организация работы | 9 | 7 | 6 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 7. | В какой степени Ваши работники используют следующие методы, чтобы довести свое мнение до руководства? | | | | | | | |
|  |  |  | |  | |  | | |
|  |  | Не используется | |  | | Используется в максимальной степени | | |
|  |  |  | | |  | | | |
|  | A. Обращение напрямую к высшему руководству | ❑0 | ❑1 | | ❑2 | | ❑3 | ❑4 |
|  | B. Через непосредственного руководителя | ❑0 | ❑1 | | ❑2 | | ❑3 | ❑4 |
|  | C. Через полномочных представителей (профсоюз) | ❑0 | ❑1 | | ❑2 | | ❑3 | ❑4 |
|  | D. Через СТК (рабочий совет) | ❑0 | ❑1 | | ❑2 | | ❑3 | ❑4 |
|  | E. Регулярные собрания | ❑0 | ❑1 | | ❑2 | | ❑3 | ❑4 |
|  | F. Групповой инструктаж | ❑0 | ❑1 | | ❑2 | | ❑3 | ❑4 |
|  | G. Схемы учета предложений | ❑0 | ❑1 | | ❑2 | | ❑3 | ❑4 |
|  | H. Опросы работников | ❑0 | ❑1 | | ❑2 | | ❑3 | ❑4 |
|  | I. Электронная почта | ❑0 | ❑1 | | ❑2 | | ❑3 | ❑4 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Степень использования следующих методов доведения своего мнения до руководства** | | | | | | |
|  | Не используется  0 | Почти не используется  1 | Используется в средней степени  2 | Используется  3 | Используется в максимальной степени  4 | Пропущенные ответы |
| Обращение напрямую к высшему руководству | 1 | 2 | 3 | 4 |  | 0 |
| Через непосредственного руководителя | - | - | - | 3 | 7 |
| Через полномочных представителей (профсоюз) | 10 |  |  |  |  |
| Через СТК (рабочий совет) | 10 |  |  |  |  |
| Регулярные собрания | 4 |  | 4 | 1 | 1 |
| Групповой инструктаж | 7 | 1 | 1 | - | 1 |
| Схемы учета предложений | 7 | - | 1 | 1 | 1 |
| Опросы работников | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 |
| Электронная почта | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 |

**РАЗДЕЛ 6. ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОРГАНИЗАЦИИ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. | **Укажите основную сферу деятельности Вашей организации.**  **(Выберите, пожалуйста, только один вариант ответа, наиболее близкий к сфере деятельности Вашей организации)** |  |
|  |  |  |
|  | A. Сельское и лесное хозяйство, охота и рыболовство, добыча полезных ископаемых | ❑1 |
|  | B. Производство продуктов питания, напитков, текстильных изделий, целлюлозно-бумажная промышленность, производство кокса и нефтепродуктов | ❑2 |
|  | C. Химическое производство, производство лекарственных препаратов и медикаментов | ❑3 |
|  | D. Металлургия, производство металлопроката и металлических изделий, изделий из пластмассы и других неметаллических материалов | ❑4 |
|  | E. Производство компьютерной техники, электроники и электрооборудования | ❑5 |
|  | F. Машиностроение и производство инструментов | ❑6 |
|  | G. Производство транспортных средств | ❑7 |
|  | H. Производство других товаров | ❑8 |
|  | I. Энергетика, отопление, газо- и водоснабжение, переработка отходов | ❑9 |
|  | J. Строительство | ❑10 |
|  | K. Оптовая и розничная торговля | ❑11 |
|  | L. Транспортировка и хранение | ❑12 |
|  | M. Гостиничное хозяйство и общественное питание, PR, реклама, печать, радио- и телевещание | ❑13 |
|  | N. Телекоммуникации, информационные технологии и другие информационные услуги | ❑14 |
|  | O. Финансы, страхование | ❑15 |
|  | P. Бухгалтерский учет, менеджмент, архитектура, конструирование, научные исследования, другая административная деятельность и служба поддержки | ❑16 |
|  | Q. Государственная служба и государственная социальная поддержка | ❑17 |
|  | R. Образование | ❑18 |
|  | S. Здравоохранение, услуги по социальному обеспечению | ❑19 |
|  | T. Другое \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | ❑20 |

| **Основные сферы деятельности организаций** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Частота** | **Процент** | **Валидный процент** | **Накопленный процент** |
| Валидные ответы | Производство продуктов питания, напитков, текстильных изделий, целлюлозно-бумажная промышленность, производство кокса и нефтепродуктов | 1 | 10,0 | 12,5 | 12,5 |
| Энергетика, отопление, газо- и водоснабжение, переработка отходов | 1 | 10,0 | 12,5 | 25,0 |
| Строительство | 1 | 10,0 | 12,5 | 37,5 |
| Оптовая и розничная торговля | 2 | 20,0 | 25,0 | 62,5 |
| Телекоммуникации, информационные технологии и другие информационные услуги | 2 | 20,0 | 25,0 | 87,5 |
| Финансы, страхование | 1 | 10,0 | 12,5 | 100,0 |
| Итого | 8 | 80,0 | 100,0 |  |
| Пропущенные ответы | Системные пропущенные | 2 | 20,0 |  |  |
| **Итого** | | 10 | 100,0 |  |  |

*Добавленные отрасли не из списка*: «туризм» и «консалтинг»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **2a.** | **Ваша организация:** | |
|  | Частная ❑1  Если да, является ли она открытым акционерным обществом?  Да ❑1 Нет ❑0 | |
|  | Государственная ❑2  Если да, то находится в собственности: | федеральнойl ❑1 региональнойl ❑ муниципальной ❑3 |
|  | Общественная,  некоммерческая организация❑3 |  |
|  | Смешанная форма  (государственный и частный сектор)❑4 |  |

| **Является ли организация частной** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Частота** | **Процент** | **Валидный процент** | **Накопленный процент** |
| Валидные  ответы | Да | 10 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **2b.** | **Находится ли бизнес в собственности одной семьи?** | | |
|  | Да ❑1 | Нет ❑0 | Не применимо к организации ❑-9 |
|  | Если организация представляет собой семейный бизнес, принимает ли семья активное участие в управлении?  Да ❑1 Нет ❑0 | | |

| **Находится ли бизнес в собственности одной семьи?** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Частота** | **Процент** | **Валидный процент** | **Кумулятивный процент** |
| Валидные ответы | Нет | 7 | 70,0 | 100,0 | 100,0 |
| Пропущенные ответы | Не применимо к данной организации | 2 | 20,0 |  |  |
| Системные пропущенные | 1 | 10,0 |  |  |
| Итого | 3 | 30,0 |  |  |
| **Итого** | | 10 | 100,0 |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **3.** | **Какая доля операционных затрат приходится на расходы на персонал?** | |
|  |  | |
|  | \_\_\_\_\_\_\_\_ % операционных затрат | Затрудняюсь ответить ❑-9 |

| **Доля операционных затрат, приходящаяся на расходы на персонал** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Частота** | **Процент** | **Валидный процент** | **накопленный процент** |
| Валидные ответы | 60% | 2 | 20,0 | 100,0 | 100,0 |
| Пропущенные ответы | Затрудняюсь ответить | 7 | 70,0 |  |  |
| Системные пропущенные ответы | 1 | 10,0 |  |  |
| Итого | 8 | 80,0 |  |  |
| **Итого** | | 10 | 100,0 |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **4.** | **Если Ваша организация принадлежит к частному сектору, то могли бы Вы сказать, что выручка за последние три года:** | |
|  |  |  |
|  | A. Значительно превосходит издержки | ❑5 |
|  | B. Достаточная для получения небольшой прибыли | ❑4 |
|  | C. Достаточная для покрытия издержек | ❑3 |
|  | D. Недостаточная для покрытия издержек | ❑2 |
|  | E. Настолько низкая, что приводит к значительным убыткам | ❑1 |

| **Выручка за последние три года:** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Частота** | **Процент** | **Валидный процент** | **Накопленный процент** |
| Валидные ответы | Недостаточная для покрытия издержек | 1 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| Достаточная для покрытия издержек | 5 | 50,0 | 50,0 | 60,0 |
| Достаточная для получения небольшой прибыли | 2 | 20,0 | 20,0 | 80,0 |
| Значительно превосходит издержки | 2 | 20,0 | 20,0 | 100,0 |
| **Итого** | 10 | 100,0 | 100,0 |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **5.** | **По сравнению с другими организациями Вашей сферы деятельности, как бы Вы оценили свою организацию?** | | | | | |  |
|  |  | Значительно хуже или на нижней границе отрасли | Ниже среднего | Средне или на уровне конкурентов | Выше среднего | Превосходно | Не  применимо |
|  | A. Качество товаров / услуг | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 | ❑5 | ❑-9 |
|  | B. Уровень производительности | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 | ❑5 | ❑-9 |
|  | C. Рентабельность | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 | ❑5 | ❑-9 |
|  | D. Темпы инноваций | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 | ❑5 | ❑-9 |
|  | E. Динамика котировок акций | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 | ❑5 | ❑-9 |
|  | F. Охрана окружающей среды | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 | ❑5 | ❑-9 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Оценка деятельности своей организации по сравнению с другими организациями в сфере деятельности** | | | | | | |
|  | Значительно хуже  1 | Ниже среднего  2 | На уровне конкурентов  3 | Выше среднего  4 | Превосходно  5 | Пропущенные ответы |
| Качество товаров / услуг | - | - | - | 8 | 2 | 0 |
| Уровень производительности | - | - | 3 | 4 | 3 | 0 |
| Рентабельность | - | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 |
| Темпы инноваций |  |  |  |  |  | 0 |
| Динамика котировок акций | - | - | 1 | 5 | - | 4 |
| Охрана окружающей среды | - | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **6.** | **Каковы основные рынки для продуктов (услуг) Вашей организации?**  **(Отметьте, пожалуйста, только один вариант ответа)** | |
|  | A. Местный | ❑1 |
|  | B. Региональный | ❑2 |
|  | C. Российский | ❑3 |
|  | D. Европейский и/или страны СНГ | ❑4 |
|  | E. Мировой | ❑5 |

| **Основные рынки продуктов/услуг Вашей организации** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Частота** | **Процент** | **Валидный процент** | **Накопленный процент** |
| Валидные ответы | Региональный | 1 | 10,0 | 11,1 | 11,1 |
| национальный | 1 | 10,0 | 11,1 | 22,2 |
| Европейский /или страны СНГ | 2 | 20,0 | 22,2 | 44,4 |
| Мировой | 5 | 50,0 | 55,6 | 100,0 |
| Итого | 9 | 90,0 | 100,0 |  |
| Пропущенные ответы | Системные пропущенные | 1 | 10,0 |  |  |
| **Итого** | | 10 | 100,0 |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **7.** | **Рынок, на котором Вы сейчас работаете:** | | | | |
|  | Падает в значительной степени |  | Стабилен |  | Растет в значительной степени |
|  | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 | ❑5 |

| **Рынок, на котором Вы сейчас работаете** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Частота** | **Процент** | **Валидный процент** | **Кумулятивный процент** |
| Валидные | Падает в значительной степени | 1 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| Падает | 3 | 30,0 | 30,0 | 40,0 |
| Стабилен | 2 | 20,0 | 20,0 | 60,0 |
| Растёт | 3 | 30,0 | 30,0 | 90,0 |
| Растёт в значительной степени | 1 | 10,0 | 10,0 | 100,0 |
| **Итого** | 10 | 100,0 | 100,0 |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **8.** | **Происходили ли с Вашей организацией в последние три года следующие изменения?**  **(Отметьте, пожалуйста, все события, имевшие место)** | | | | | |
|  |  | | |  |  | |
|  |  | Yes | No | | |
|  | A. Приобретение (поглощение) другой организации | ❑1 | ❑0 | | |
|  | B. Покупка Вашей организации другой фирмой | ❑1 | ❑0 | | |
|  | C. Слияние | ❑1 | ❑0 | | |
|  | D. Перемещение организации в другой город | ❑1 | ❑0 | | |
|  | E. Разъединение организации на более мелкие компании | ❑1 | ❑0 | | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Изменения в организации за последние три года** | | | |
|  | Частота положительных ответов | Валидный процент | Пропущенные |
| Приобретение (поглощение) другой организации | 1 | 11,1 | 1 |
| Покупка Вашей организации другой фирмой | 1 |  |
| Слияние | 0 | 0,0 |
| Перемещение организации в другой город | 0 | 0,0 |
| Разъединение организации на более мелкие компании | 2 | 22,2 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **9.** | **Если в последние годы происходили данные события, то как в них была вовлечена кадровая служба?**  **(Пожалуйста, выберите только один вариант ответа)** | | |
|  | A. Участвовала самого начала | ❑3 |
|  | B. В ходе последующих совещаний | ❑2 |
|  | C. В ходе реализации | ❑1 |
|  | D. Не участвовала | ❑0 |

| **Вовлечение кадровой службы в произошедших изменениях** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Частота** | **Процент** | **Валидный процент** | **Накопленный**  **процент** |
| Валидные | Не участвовала | 3 | 30,0 | 50,0 | 50,0 |
| В ходе реализации | 1 | 10,0 | 16,7 | 66,7 |
| В ходе последующих совещаний | 2 | 20,0 | 33,3 | 100,0 |
| Итого | 6 | 60,0 | 100,0 |  |
| Пропущенные | Системные пропущенные | 4 | 40,0 |  |  |
| **Итого** | | 10 | 100,0 |  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **10.** | **Пожалуйста, укажите следующую информацию о персонале Вашей организации:** | | |
|  | A. Уровень текучести | \_\_\_\_% в год | Затрудняюсь ответить ❑-9 |
|  | В. Прогулы / отсутствие по болезни | \_\_\_\_ число дней в среднем на 1 работника в год | Затрудняюсь ответить ❑-9 |
|  |  |  |  |

| **Уровень текучести %** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Частота** | **Процент** | **Валидный процент** | **накопленный процент** |
| Валидные ответы | 3 | 3 | 30,0 | 33,3 | 30,0 |
| 5,00 | 1 | 10,0 | 11,1 | 40,0 |
| 3 | 1 | 10,0 | 10,0 | 60,0 |
| 30 | 1 | 10,0 | 10,0 | 70,0 |
| 32 | 1 | 10,0 | 10,0 | 80,0 |
| 8 | 1 | 10,0 | 10,0 | 90,0 |
| 9 | 1 | 10,0 | 10,0 | 100,0 |
| Пропущенные | Затрудняюсь ответить | 1 |  |  |  |
| **Итого** | 10 | 100,0 | 100,0 |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Группы по уровню текучести кадров** | **Частота** | **Валидный процент** |
| Низкий уровень текучести до 5% | 4 | 44,4 |
| Средний уровень текучести от 5 до 15% | 3 | 33,3 |
| Высокий уровень текучести от 15% | 2 | 22, |
| **Итого** | 9 |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **11.** | Какова доля сотрудников в возрасте 25 лет и моложе? | | | | | | |
|  |  | |  | |  | |  |
|  | 0% | 1%-10% | 11%-25% | 26%-50% | 51-75% | 76-100% | Затрудняюсь ответить |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 | ❑5 | ❑6 | ❑-9 |

| **Доля сотрудников в возрасте 25 лет и моложе** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Частота** | **Процент** | **Валидный процент** | **Накопленный процент** |
| Валидные | 1%- 10% | 2 | 20,0 | 20,0 | 20,0 |
| 11%-25% | 3 | 30,0 | 30,0 | 50,0 |
| 26%-50% | 1 | 10,0 | 10,0 | 60,0 |
| 51-75% | 4 | 40,0 | 40,0 | 100,0 |
| **Итого** | 10 | 100,0 | 100,0 |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Группы по долям сотрудников в возрасте 25 лет и моложе** | **Частота** | **Валидный процент** |
| До 50% | 6 | 66,6 |
| Свыше 50% | 4 | 44,4 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **12.** | Какова доля сотрудников в возрасте 50 лет и старше? | | | | | | |
|  |  | |  | |  | |  |
|  | 0% | 1%-10% | 11%-25% | 26%-50% | 51-75% | 76-100% | Затрудняюсь ответить |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 | ❑5 | ❑6 | ❑-9 |

| **Доля сотрудников в возрасте 50 лет и старше** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Частота** | **Процент** | **Валидный процент** | **Накопленный процент** |
| Валидные | 0% | 1 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| 1%- 10% | 7 | 70,0 | 70,0 | 80,0 |
| 11%-25% | 2 | 20,0 | 20,0 | 100,0 |
| **Итого** | 10 | 100,0 | 100,0 |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **13.** | Какова доля сотрудников с высшим образованием (степенью бакалавра и выше)? | | | | | | |
|  |  | |  | |  | |  |
|  | 0% | 1%-10% | 11%-25% | 26%-50% | 51-75% | 76-100% | Затрудняюсь ответить |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 | ❑5 | ❑6 | ❑-9 |

| **Доля сотрудников с высшим образованием (степенью бакалавра и выше)** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Частота** | **Процент** | **Валидный процент** | **Накопленный процент** |
| Валидные | 26%-50% | 1 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| 51-75% | 2 | 20,0 | 20,0 | 30,0 |
| 76-100% | 7 | 70,0 | 70,0 | 100,0 |
| **Итого** | 10 | 100,0 | 100,0 |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **14.** | В какой стране находится штаб-квартира Вашей организации?  **(Если Ваша организация входит в группу компаний, укажите страну, в которой находится штаб-квартира Группы)** |
|  |  |
|  | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (впишите, пожалуйста) |

| **Страна штаб-квартиры** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Частота** | **Процент** | **Валидный процент** | **Накопленный процент** |
| Валидные ответы | Бельгия | 1 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| Голландия | 1 | 10,0 | 10,0 | 20,0 |
| Россия | 4 | 40,0 | 40,0 | 60,0 |
| Великобритания | 2 | 20,0 | 20,0 | 80,0 |
| США | 2 | 20,0 | 20,0 | 100,0 |
| Итого | 10 | 100,0 | 100,0 |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Страна штаб- квартиры организации** | **Частота** | **Валидный процент** |
| Россия | 4 | 40,0 |
| Европа (Бельгия, Голландия, Великобритания) | 5 | 50,0 |
| Америка (США) | 1 | 10,0 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **15.** | В каком году была основана Ваша организация? | |
|  |  | |
|  | \_\_!\_\_\_!\_\_\_!\_\_\_! | Затрудняюсь ответить ❑-9 |

| **Год основания организации** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Частота** | **Процент** | **Валидный процент** | **Кумулятивный процент** |
| Валидные | 1991 | 1 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| 1992 | 4 | 40,0 | 40,0 | 50,0 |
| 1993 | 1 | 10,0 | 10,0 | 60,0 |
| 1995 | 1 | 10,0 | 10,0 | 70,0 |
| 2003 | 1 | 10,0 | 10,0 | 80,0 |
| 2005 | 1 | 10,0 | 10,0 | 90,0 |
| 2009 | 1 | 10,0 | 10,0 | 100,0 |
| **Итого** | 10 | 100,0 | 100,0 |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Группы организаций по году основания** | **Частота** | **Валидный процент** |
| 90е годы | 7 | 70,0 |
| 2000е до кризиса 2008 г. | 2 | 20,0 |
| После кризиса 2008 г. | 1 | 10,0 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 16. | Является ли Ваша организация (или та ее часть, за которую Вы отвечаете в анкете):  **(Пожалуйста, выберите только один вариант ответа)** | | |
|  |  | |  |
|  | A. Штаб-квартирой международной организации | ❑1 | |
|  | B. Штаб-квартирой российской организации | ❑2 | |
|  | C. Подразделением международной организации | ❑3 | |
|  | D. Подразделением российской организации | ❑4 | |
|  | E. Независимой организацией, имеющей несколько офисов (предприятий) | ❑5 | |
|  | F. Независимой организацией, имеющей один офис (предприятие) | ❑6 | |

| **Являеется ли Ваша организация** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Частота** | **Процент** | **Валидный процент** | **Накопленный процент** |
| Валидные | Штаб-квартирой международной организации | 1 | 10,0 | 12,5 | 12,5 |
| Штаб-квартирой российской организации | 1 | 10,0 | 12,5 | 25,0 |
| Подразделением международной организации | 4 | 40,0 | 50,0 | 75,0 |
| Подразделением российской организации | 1 | 10,0 | 12,5 | 87,5 |
| Независимой организаций, имеющей несколько офисов | 1 | 10,0 | 12,5 | 100,0 |
| Итого | 8 | 80,0 | 100,0 |  |
| Пропущенные | Системные пропущенные | 2 | 20,0 |  |  |
| **Итого** | | 10 | 100,0 |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **17.** | Если Ваша организация является частью Группы компаний (в т.ч. государственной организации), укажите, кто обычно определяет политику организации в следующих вопросах:  ***1 = Международная штаб-квартира***  ***2 = Российская штаб-квартира***  ***3 = Организация / филиал***  ***4 = Подразделение / служба / представительство*** | | | | |
|  |  |  |  |  |  |
|  | A. Оплата труда и льготы | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |
|  | B. Найм и отбор | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |
|  | C. Обучение и развитие | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |
|  | D. Трудовые отношения | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |
|  | E. Увеличение / сокращение персонала | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |
|  | F. Развитие управленческого персонала | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Распределение ответственности за политику в следующих областях** | | | | | |
|  | Международная штаб-квартира | Российская штаб-квартира | Организация / филиал | Подразделение / служба / представительство | Пропущенные |
| Оплата труда и льготы | 3 | 2 | - | - | 5 |
| Найм и отбор | 1 | 1 | - | 3 |
| Обучение и развитие | 2 | 1 | - | 2 |
| Трудовые отношения |  | 3 | - | 2 |
| Увеличение / сокращение персонала | 4 |  | - | 1 |
| Развитие управленческого персонала | 3 | 1 | - | 1 |

**ЛИЧНЫЕ ДАННЫЕ**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **1.** | Вы работаете в кадровой службе Вашей организации? | | | |
|  |  | |  | |
|  | Да ❑1 | Нет ❑0 |  |  |

| **Работаете ли Вы в кадровой службе организации?** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Частота** | **Процент** | **Валидный процент** | **Накопленный процент** |
| Валидные | Да | 10 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **2.** | Если Вы работаете в кадровой службе, каков Ваш общий стаж как специалиста в области работы с персоналом? | |
|  |  | |
|  | \_\_\_\_\_\_ лет | Не применимо ❑-9 |

| **Опыт работы по специальности** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Частота** | **Процент** | **Валидный процент** | **Накопленный процент** |
| Валидные | 2 | 1 | 10,0 | 11,1 | 11,1 |
| 3 | 1 | 10,0 | 11,1 | 22,2 |
| 5 | 1 | 10,0 | 11,1 | 33,3 |
| 6 | 2 | 20,0 | 22,2 | 55,6 |
| 8 | 1 | 10,0 | 11,1 | 66,7 |
| 9 | 2 | 20,0 | 22,2 | 88,9 |
| 10 | 1 | 10,0 | 11,1 | 100,0 |
| Итого | 9 | 90,0 | 100,0 |  |
| Пропущенные | Системные пропущенные | 1 | 10,0 |  |  |
| **Итого** | | 10 | 100,0 |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Группы по опыту работы респондентов по специальности** | **Частота** | **Валидный процент** |
| До 5 лет | 2 | 22,2 |
| От 5 до 10 лет | 6 | 66,6 |
| От 10 и более лет | 1 | 11,1 |
| Пропущенные | 1 |  |
| Итого | 10 | 100,0 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **3.** | Являетесь ли Вы самым главным менеджером в области управления персоналом в Вашей организации? | | | |
|  |  | |  | |
|  | Да ❑1 | Нет ❑0 |  |  |

| **Являетесь ли Вы самым главным менеджером в области управления персоналом в организации?** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Частота** | **Процент** | **Валидный процент** | **Накопленный процент** |
| Валидные | Нет | 2 | 20,0 | 22,2 | 22,2 |
| Да | 7 | 70,0 | 77,8 | 100,0 |
| Итого | 9 | 90,0 | 100,0 |  |
| Пропущенные | Системные пропущенные | 1 | 10,0 |  |  |
| **Итого** | | 10 | 100,0 |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **4.** | Ваш пол: | | | |
|  |  | |  | |
|  | Мужской ❑1 | Женский ❑0 |  |  |

| **Пол** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Частота** | **Процент** | **Валидный процент** | **Накопленный процент** |
| Валидные | Женский | 10 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **5.** | Каков стаж Вашей работы в данной организации? | |
|  |  | |
|  | \_\_\_\_\_\_ лет | Не применимо ❑-9 |

| **Стаж работы в организации** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Частота** | **Процент** | **Валидный процент** | **Накопленный процент** |
| Валидные ответы | 1 | 1 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| 2 | 1 | 10,0 | 10,0 | 20,0 |
| 2 | 2 | 20,0 | 20,0 | 40,0 |
| 3 | 1 | 10,0 | 10,0 | 50,0 |
| 5 | 1 | 10,0 | 10,0 | 60,0 |
| 6 | 1 | 10,0 | 10,0 | 70,0 |
| 7 | 1 | 10,0 | 10,0 | 80,0 |
| 10 | 1 | 10,0 | 10,0 | 90,0 |
| 18 | 1 | 10,0 | 10,0 | 100,0 |
| Итого | 10 | 100,0 | 100,0 |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Группы сотрудников по стажу работу в организации** | **Частота** | **Валидный процент** |
| До трёх лет | 4 | 40,0 |
| От трёх до десяти лет | 4 | 40,0 |
| От десяти и более лет | 2 | 20,0 |
| Итого | 10 | 100,0 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **6a.** | Есть ли у Вас высшее образование? | | |
|  |  | |  |
|  | Да ❑1 | Нет ❑0 |  |

| **Наличие высшего образования** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Частота | Процент | Валидный процент | Накопленный процент |
| Валидные оветы | Да | 10 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **6b.** | Если да, то какая у Вас специальность основного высшего образования? | | | | | |
|  |  | |  | |  |  | |
|  | A. Менеджмент или коммерция | | ❑1 | |  |  | |
|  | B. Экономика | | ❑2 | |  |  | |
|  | C. Социология или психология | | ❑3 | |  |  | |
|  | D. Гуманитарные  науки / искусство / языки | | ❑4 | |  |  | |
| E. Право | | ❑5 | |
| F. Технические науки | | ❑6 | |
| G. Естественные науки | | ❑7 | |
| H. Иное (пожалуйста, укажите) | | ❑8 | |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ )

| **Специальность основного высшего образования** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Частота** | **Процент** | **Валидный процент** | **Накопленный процент** |
| Валидные | Менеджмент или коммерция | 5 | 50,0 | 55,6 | 55,6 |
| Экономика | 3 | 30,0 | 33,3 | 88,9 |
| Гуманитарные науки/ искусство/языки | 1 | 10,0 | 11,1 | 100,0 |
| Итого | 9 | 90,0 | 100,0 |  |
| Пропущенные | Системные пропущенные | 1 | 10,0 |  |  |
| **Итого** | | 10 | 100,0 |  |  |

**БЛАГОДАРИМ ВАС ЗА ОТВЕТЫ!**

**ВЫВОДЫ**

Следует отметить, что во всех разделах были вопросы, которые респонденты пропускали полностью. На одни из вопросов, в основном требующих знаний числовых показателей, не отвечали по 5 респондентов. Всего было полностью пропущено 20 вопросов респондентами. Между тем, главная задача пилотажа, а именно, получение комментариев, была выполнена.

Приведём статистику пропусков вопросов респондентами по разделам анкеты.

|  |  |
| --- | --- |
| **Разделы анкеты** | **Общее количество пропущенных вопросов по разделам** |
| 1 раздел | 5 (на 4 вопроса не ответили по одному респонденту, на один вопрос о стратегии организации не ответили 2 респондента) |
| 2 раздел | 1 ( 1 респондент не ответил полностью на один вопрос) |
| 3 раздел | 4 (**5 респондентов** пропустили вопрос о количестве часов, затраченных на обучение персонала в год, 4 респондента пропустили вопрос о доли годовых расходов, 3 респондента пропустили вопрос о показателях и методах оценки эффективности обучения, 1 респондент пропустил один вопрос) |
| 4 раздел | 1 (2 респондента полностью пропустили вопрос о формах вознаграждения) |
| 5 раздел | 1 (3 респондента не ответили про степень использования методов доведения информации) |
| 6 раздел | 8 (**5 респондентов** не ответили на вопрос о распределении ответственности между головным офисом и представительством, 4 респондента не ответили на вопрос о вовлечении кадровой службы в изменения за прошедшие три года в организации, 2 респондента не ответили на один вопрос, пять вопросов пропустили по 1 респонденту) |

**ОКОНЧАТЕЛЬНЫЙ ВАРИАНТ АНКЕТЫ**

**АНКЕТА**

Глубокоуважаемые руководители кадровых служб!

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» совместно с Крэнфилдским университетом (Великобритания) проводят исследование, посвященное международному сравнению практик управления персоналом.

В этом исследовании ежегодно принимают участие более 10 тысяч менеджеров в 40 странах мира.

От Ваших точных и искренних ответов во многом зависит успех российской части исследования. Мы гарантируем полную конфиденциальность Ваших индивидуальных ответов, все данные будут использоваться исключительно в обобщенном виде. Ваша фамилия и наименование организации в опросе не фиксируются.

Как у участника опроса у Вас будет уникальная возможность получить информацию о характеристиках управления человеческими ресурсами в России. В конце 2014 года Вы получите обобщенные результаты опроса и сможете сравнить практики управления персоналом Вашей компании с общероссийскими и отраслевыми стандартами.

Анкета создавалась для одновременного использования в частном и государственном секторах экономики 40 стран, поэтому некоторые вопросы могут быть сформулированы непривычно.

Если у Вас возникнут вопросы по данному исследованию, Вы можете обращаться:

|  |  |
| --- | --- |
| Dr. Emma Parry  Reader in Human Resource Management  Cranfield School of Management  Cranfield  BEDFORD MK43 0AL  Tel: 01234 751122  Fax: 01234 754808  e-mail: [emma.parry@cranfield.ac.uk](http://win.mail.ru/cgi-bin/sentmsg?compose&To=emma.parry@cranfield.ac.uk)  website address: [www.cranet.org](http://www.cranet.org) | Профессор Кабалина Вероника Ивановна  Заведующая кафедрой управления  человеческими ресурсами НИУ ВШЭ  Москва, 101000  ул. Мясницкая, 20  Тел.: +7 (495) 772 95 84  E-mail: [vkabalina@hse.ru](mailto:vkabalina@hse.ru)  website address: [www.hse.ru](http://www.hse.ru)  <http://www.hse.ru/org/hse/comp_study/> |

**КАК ЗАПОЛНИТЬ АНКЕТУ?**

Анкета составлена таким образом, чтобы сделать ее заполнение максимально простым. На большинство вопросов можно ответить, отметив соответствующий квадратик.

Анкета посвящена политикам и практикам управления персоналом в организации в целом или в её обособленном подразделении (дивизионе, филиале и т.п.), в котором Вы отвечаете за реализацию функций управления персоналом.

Пожалуйста, обозначьте, ниже уровень, к которому относятся Ваши ответы:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| a. | **Является ли Ваша организация частью более крупной Группы компаний?** | Да ❑1 | Нет ❑0 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| b. | **Если да, то Ваши ответы относятся к Группе компаний в целом, расположенной в России?** | Да ❑1 | Нет ❑0 |

БЛАГОДАРИМ ВАC ЗА СОТРУДНИЧЕСТВО!

© CRANET, 2014

РАЗДЕЛ 1: ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНИЗАЦИИ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. | Какова списочная численность работников Вашей организации? | |
|  |  |  |
|  | Всего \_\_\_\_\_\_\_ | Мужчин \_\_\_\_\_\_\_\_ Женщин \_\_\_\_\_\_\_\_ |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 2. | Пожалуйста, укажите доли: | |
|  |  |  |
|  | A. Руководителей (менеджеров, имеющих подчиненных) | \_\_\_\_% от всех работников |
|  | B. Специалистов (не имеющих подчиненных) | \_\_\_\_% от всех работников |
|  | C. Служащих и / или рабочих | \_\_\_\_% от всех работников |
|  |  |  |
|  | **ВСЕГО** | **100%** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 2а. | Пожалуйста, укажите долю работающих по бессрочному трудовому договору (заключенному на неопределенный срок): | |
|  |  |  |
|  | \_\_\_\_% от всех работников |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 3a. | Есть ли у Вас кадровая служба (департамент, отдел по работе с персоналом)? | | |
|  |  | |  |
|  | Да ❑1 | Нет ❑0 |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 3b. | Если да, то сколько примерно сотрудников занято в кадровой службе (департаменте, отделе) в Вашей организации? | |
|  |  | |
|  | Всего \_\_\_\_\_\_\_ | Мужчин \_\_\_\_\_\_\_\_ Женщин \_\_\_\_\_\_\_\_ |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 4. | Входит ли лицо, ответственное за работу с персоналом (руководитель кадровой службы, директор по персоналу), в состав Правления или в аналогичный орган руководства организацией? | | |
|  |  | | |
|  | Да ❑1 | Нет ❑0 |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 5. | Руководитель кадровой службы до назначения на эту должность работал:  (Пожалуйста, отметьте только один вариант ответа) | |
|  |  |  |
|  | 1. В кадровой службе Вашей организации | ❑1 |
|  | 1. Специалистом в другом функциональном подразделении Вашей организации | ❑2 |
|  | 1. Специалистом в области управления персоналом в другой организации | ❑3 |
|  | 1. Специалистом в другой профессиональной сфере в другой организации | ❑4 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 6. | Имеет ли Ваша организация в письменном виде: |  | | |
|  |  |  | | |
|  |  | Да | Нет |  |
|  | 1. Формулировку миссии | ❑1 | ❑0 |  |
|  | 1. Стратегию бизнеса | ❑1 | ❑0 |  |
|  | 1. Стратегию управления персоналом | ❑1 | ❑0 |  |
|  | 1. Стратегию / Положение о подборе персонала | ❑1 | ❑0 |  |
|  | 1. Стратегию/ Положение по обучению и развитию персонала | ❑1 | ❑0 |  |
|  | 1. Стратегию/ Положение по КСО (корпоративной социальной ответственности)\* | ❑1 | ❑0 |  |
|  | 1. Заявление о равенстве прав работников при приеме на работу, оплате, продвижении независимо от пола, возраста, национальности | ❑1 | ❑0 |  |
|  | 1. Формулировку корпоративных ценностей | ❑1 | ❑0 |  |
|  |  |  | | |
|  | \*Корпоративная социальная ответственность (КСО) характеризует практику ведения бизнеса, который берет на себя обязательства, дополнительные к установленным законодательством, в ответ на ожидания общества. | | | |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 6а. | Если в организации есть сформулированные корпоративные ценности, то в каких источниках они зафиксированы:  (Пожалуйста, отметьте ВСЕ подходящие варианты ответа) | |
|  |  |
|  | 1. Сайт организации | ❑1 |
|  | 1. Стратегия / Политики / Положения по управлению персоналом | ❑2 |
|  | 1. Этический кодекс / Кодекс делового поведения | ❑3 |
|  | 1. Презентации, буклеты об организации | ❑4 |
|  | 1. Интранет (внутренняя страница организации, доступная только сотрудникам) | ❑5 |
|  | 1. Другое\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | ❑6 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 6b. | Укажите корпоративные ценности Вашей организации:  (Выберите, пожалуйста, из списка ниже и/или впишите свой вариант ответа, характеризующий ценности Вашей организации. Пожалуйста, отметьте ВСЕ подходящие варианты ответа) |  |
|  |  |  |
|  | A. Ответственность, надежность | ❑1 |
|  | B. Ориентация на результат, эффективность | ❑2 |
|  | C. Клиентоориентированность | ❑3 |
|  | D. Профессионализм | ❑4 |
|  | E. Соблюдение стандартов качества | ❑5 |
|  | F. Командный стиль работы | ❑6 |
|  | G. Развитие, готовность к изменениям | ❑7 |
|  | H. Доверие и взаимопомощь | ❑8 |
|  | I. Лидерство | ❑9 |
|  | J. Забота о людях, достойная зарплата | ❑10 |
|  | K. Инициативность, творческий подход | ❑11 |
|  | L. Повышение квалификации, получение новых знаний | ❑12 |
|  | M. Безопасные условия труда | ❑13 |
|  | N. Экология | ❑14 |
|  | O. Партнерство | ❑15 |
|  | P. Открытость | ❑16 |
|  | Q. Справедливость | ❑17 |
|  | R. Здоровый образ жизни | ❑18 |
|  | S. Репутация организации | ❑19 |
|  | T. Другое \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | ❑20 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 6с. | Каким образом сформулированные корпоративные ценности появились в Вашей организации:  (Пожалуйста, отметьте ВСЕ подходящие варианты ответа) |  | |
|  |  |  |
|  | 1. Направлены штаб-квартирой или вышестоящей организацией | ❑1 |
|  | 1. Сформированы руководителями в процессе развития организации | ❑2 |
|  | 1. В результате диалога руководителей и работников | ❑3 |
|  | 1. Предложены кадровой службой организации | ❑4 |
|  | 1. Другое\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | ❑5 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 6d. | В какой степени корпоративные ценности используются в практиках управления персоналом в Вашей организации? | | | | | | | |
|  |  |  | |  | |  | | |
|  |  | Не используются | |  | | Используются в максимальной степени | | |
|  |  |  | | |  | | | |
|  | A. Набор и отбор | ❑0 | ❑1 | | ❑2 | | ❑3 | ❑4 |
|  | B. Адаптация | ❑0 | ❑1 | | ❑2 | | ❑3 | ❑4 |
|  | C. Обучение | ❑0 | ❑1 | | ❑2 | | ❑3 | ❑4 |
|  | D. Оценка | ❑0 | ❑1 | | ❑2 | | ❑3 | ❑4 |
|  | E. Компенсации и льготы | ❑0 | ❑1 | | ❑2 | | ❑3 | ❑4 |
|  | F. Внутренние коммуникации | ❑0 | ❑1 | | ❑2 | | ❑3 | ❑4 |
|  | G. Другое\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | ❑0 | ❑1 | | ❑2 | | ❑3 | ❑4 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 7. | Если Ваша организация имеет стратегию бизнеса, на каком этапе руководитель, ответственный за управление персоналом, включается в её разработку?  (Пожалуйста, отметьте только один вариант ответа) | |
|  |  |  |
|  | 1. С самого начала | ❑3 |
|  | 1. В ходе последующих совещаний | ❑2 |
|  | 1. При ее реализации | ❑1 |
|  | 1. Не принимает участия | ❑0 |
|  | 1. Не применимо (стратегия бизнеса отсутствует) | ❑-9 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 8. | Кто несёт основную ответственность за политику в следующих областях?  (По каждой строке отметьте, пожалуйста, только один вариант ответа) | | | | |
|  |  |  |  |  |  |
|  | *1 = Линейные руководители*  *2 = Линейные руководители при консультации с кадровой службой*  *3 = Кадровая служба при консультации с линейными руководителями*  *4 = Кадровая служба* | | | | |
|  | 1. Зарплата и премии | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |
|  | 1. Набор и отбор | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |
|  | 1. Обучение и развитие | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |
|  | 1. Трудовые отношения и работа с профсоюзами | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |
|  | 1. Сокращение / увеличение численности персонала | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 9. | В какой степени Вы пользуетесь услугами внешних организаций (аутсорсингом) в следующих областях? | | | | | |
|  | *Не используются 0\_\_1\_\_2\_\_3\_\_4 Полностью на аутсорсинге* | | | | | |
|  | 1. Расчёты и выплаты зарплаты | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |
|  | 1. Расчёты и выплаты пенсий | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |
|  | 1. Социальные льготы | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |
|  | 1. Обучение и развитие персонала | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |
|  | 1. Сокращение персонала | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |
|  | 1. Информационные системы управления персоналом | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |
|  | 1. Набор персонала | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |
|  | 1. Отбор персонала | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |
|  | 1. Ответы на текущие запросы менеджеров и работников (колл–центр в кадровой службе) | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 10. | Используете ли Вы следующие электронные системы в управлении персоналом? | | | |
|  |  |  | | |
|  |  | Да | Нет |  |
|  | A. Информационная система по управлению персоналом | ❑1 | ❑0 |  |
|  | B. Система самообслуживания для менеджеров  (Линейные менеджеры могут самостоятельно использовать электронную систему для решения задач по управлению персоналом, а не обращаться в кадровую службу) | ❑1 | ❑0 |  |
|  | C. Система самообслуживания для работников  (Работники могут самостоятельно изменять персональную информацию в регистрационных формах, заполнять заявления на отпуск и пр.) | ❑1 | ❑0 |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 11. | В какой степени оценивается деятельность кадровой службы в Вашей организации?  (Пожалуйста, отметьте только один вариант ответа) | | | | | | | | | |
|  |  | |  | |  | |  | |  |
|  | Не оценивается  совсем |  | |  | |  | | Оценивается полностью | | |
|  | ❑0 | ❑1 | | ❑2 | | ❑3 | | ❑4 | | |

РАЗДЕЛ 2. ПРАКТИКИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. | Как изменилась списочная численность работников Вашей организации за последние три года? (Пожалуйста, отметьте только один вариант ответа) | | | | |
|  |  |  |  |  |  |
|  | Значительно уменьшилась |  | Не изменилась |  | Значительно увеличилась |
|  | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 | ❑5 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2. | Использовались ли какие-либо методы (сокращения численности или издержек) из перечисленных ниже в отношении следующих категорий персонала: | | | | |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  | Менеджеры | Специалисты | Служащие и / или рабочие | Метод не использовался |
|  | Приостановка набора персонала | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | Досрочный выход на пенсию | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | Внутреннее перемещение (перевод) | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | Увольнение по собственному желанию | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | E. Отказ от перезаключения срочных трудовых договоров | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | Неоплачиваемые отпуска (в т.ч. учебные) | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | G. Аутсорсинг | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | H. Сокращение зарплаты руководителям | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | Отказ от оплаты сверхурочных работ | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | J. Замораживание роста зарплаты | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | K. Уменьшение объёма работы | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | L. Разделение рабочего места (разделение одного рабочего места между несколькими работниками) | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | M. Сокращение социальных льгот | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | N. Сокращение зарплаты сотрудников | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | O. Индивидуальные увольнения (1-4% работников за 12 месяцев) | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | P. Концентрированные увольнения  (5-9% работников за 12 месяцев) | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | Q. Массовые увольнения (принудительное сокращение штатов, 10% и более работников за 1-3 месяца) | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. | Пожалуйста, укажите, какие каналы и методы привлечения используются в Вашей организации для следующих категорий работников: | | | | |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  | Менеджеры | Специалисты | Служащие и / или рабочие | Не используется |
|  | A Внутренний найм | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | B. Рекомендации работников | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | C. Объявления в СМИ | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | D. Страница вакансий на сайте организации | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | Вакансии на сайтах по поиску работы | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | Социальные сети (Facebook и др.) | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | G. Прямые обращения, в том числе из образовательных учреждений | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | Ярмарки вакансий | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | Рекрутинговые агентства/ хедхантинг | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | Государственная служба занятости | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | Стажировки студентов | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 4. | Пожалуйста, укажите, какие методы отбора используются для каждой из категорий работников: | | | | |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  | Менеджеры | Специалисты | Служащие и / или рабочие | Не используется |
|  | Интервью с несколькими интервьюерами | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | Интервью один на один | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | Заполнение анкеты | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | Психометрические тесты | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | Центры оценки | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | Профили в социальных сетях | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | Отзывы (рекомендации) | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | Тесты умственных и физических способностей | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | Технические/ профессиональные тесты (задания) | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | Нумерологические (математические) тестыОтборочные онлайн тестирования | ❑1  ❑1 | ❑1  ❑1 | ❑1  ❑1 | ❑0  ❑1 |
|  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 5. | Есть ли в Вашей организации специальные программы для следующих групп сотрудников: | | | | | | |
|  |  |  | |  |  |  | |
|  |  | Рекрутинг – отбор | | Обучение | Карьерное продвижение | Для данной группы специальные программы отсутствуют | |
|  |  |
|  | 1. Национальные меньшинства | ❑1 | | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | 1. Пожилые работники (старше 50 лет) | ❑1 | | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | 1. Инвалиды | ❑1 | | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | 1. Женщины | ❑1 | | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | 1. Женщины после отпуска по родам и уходу за ребёнком | ❑1 | | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | 1. Низкоквалифицированные работники | ❑1 | | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | G. Молодёжь (до 25 лет) | ❑1 | | ❑1 | ❑1 | ❑0 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 6. | Пожалуйста, укажите примерные доли работников Вашей организации, работающих в настоящее время на перечисленных ниже условиях: | | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | Нет такой схемы | 1-5% | 6-10% | 11-15% | 16-20% | 21-50% | >50% | |
|  | 1. Работа по выходным дням | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 | ❑5 | ❑6 | |
|  | 1. Посменная работа | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 | ❑5 | ❑6 | |
|  | 1. Сверхурочная работа | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 | ❑5 | ❑6 | |
|  | 1. Контракт с определённым объёмом годовой нагрузки (соглашение отработать определённое число часов в году) | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 | ❑5 | ❑6 | |
|  | 1. Частичная занятость (неполная продолжительность рабочего дня) | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 | ❑5 | ❑6 | |
|  | 1. Разделение рабочих мест | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 | ❑5 | ❑6 | |
|  | 1. Гибкий график работы | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 | ❑5 | ❑6 | |
|  | 1. Временная \ случайная занятость (работники заняты на временной основе на определенные часы, дни или месяцы) | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 | ❑5 | ❑6 | |
|  | I. Работа по срочному трудовому договору на определённый срок | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 | ❑5 | ❑6 | |
|  | 1. Надомная работа (работники не имеют постоянной электронной связи с работодателем) | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 | ❑5 | ❑6 | |
|  | 1. Удалённое рабочее место (работники имеют электронную связь с работодателем) | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 | ❑5 | ❑6 | |
|  | L. Удлинённая смена (работники имеют стандартную продолжительность рабочей недели, сжатой в сокращенное количество смен, например, «сутки через трое») | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 | ❑5 | ❑6 | |

РАЗДЕЛ 3. РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | Есть ли у Вас формализованная система оценки следующих категорий персонала? | | |
|  |  |  |  |
|  |  | Да | Нет |
|  | A. Менеджеры | ❑1 | ❑0 |
|  | B. Специалисты | ❑1 | ❑0 |
|  | C. Служащие и / или рабочие | ❑1 | ❑0 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2. | Если у Вас существует формализованная система оценки, кто обязан предоставлять данные для ее проведения для следующих категорий сотрудников? | | | | | |
|  |  |  |  |  |  | |
|  |  | Для менеджеров | Для Специалистов | Для Служащих и / или рабочих | | Не используется |
|  | Непосредственный руководитель | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 | |
|  | Вышестоящий руководитель | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 | |
|  | Сам работник | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 | |
|  | Подчинённые | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 | |
|  | Коллеги – равные по должности | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 3. | Используются ли данные проведенной оценки для принятия решений в следующих областях: | | |
|  |  |  |  |
|  |  | Да | Нет |
|  | 1. Оплата труда | ❑1 | ❑0 |
|  | 1. Обучение и развитие | ❑1 | ❑0 |
|  | 1. Карьерное продвижение | ❑1 | ❑0 |
|  | 1. Планирование персонала | ❑1 | ❑0 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 4. | Проводите ли Вы систематическую оценку потребности в обучении персонала Вашей организации? | | |
|  |  | |  |
|  | Да ❑1 | Нет ❑0 |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 5. | Какая примерно доля ВСЕХ годовых расходов на персонал тратится на обучение?  (Пожалуйста, округляйте до целого числа) | | | | | | | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 0% | 1% | 2% | 3% | 4% | 5% | 6% | 7% | 8% | 9% | 10% | >10% | Затрудняюсь ответить |
|  | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 | ❑5 | ❑6 | ❑7 | ❑8 | ❑9 | ❑10 | ❑11 | ❑-9 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 6. | Какое примерно количество часов в течение года в среднем приходится на повышение квалификации работников следующих категорий: | |
|  |  |  |
|  | 1. Менеджеры | часов \_\_\_\_\_\_\_ в год на работника |
|  | B. Специалисты | часов \_\_\_\_\_\_\_ в год на работника |
|  | C. Служащие и / или рабочие | часов \_\_\_\_\_\_\_\_ в год на работника |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 7a. | Проводите ли Вы систематическую оценку *эффективности* обучения персонала Вашей организации? | | |
|  |  | |  |
|  | Да ❑1 | Нет ❑0 |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 7b. | Если да, то какие показатели и методы из перечисленных ниже Вы используете для оценки эффективности обучения? | | |
|  |  |  |  |
|  |  | Используются | Не используются |
|  | 1. Общее количество дней обучения, приходящееся на одного работника в год | ❑1 | ❑0 |
|  | 1. Степень достижения целей, поставленных в плане обучения и развития | ❑1 | ❑0 |
|  | 1. Оценка реакции участников непосредственно по завершении обучения | ❑1 | ❑0 |
|  | 1. Измерение результативности работы до и сразу после обучения | ❑1 | ❑0 |
|  | 1. Измерение результативности работы до и несколько месяцев после обучения | ❑1 | ❑0 |
|  | 1. Неформальная обратная связь (отзывы, устные замечания) от линейных руководителей | ❑1 | ❑0 |
|  | 1. Неформальная обратная связь (устные замечания) от работников | ❑1 | ❑0 |
|  | 1. Отдача на вложенные средства (ROI) | ❑1 | ❑0 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 8. | В какой степени Вы используете следующие методы управления карьерой: | | | | | | |
|  |  |  | | | | | |
|  |  | | Не используются |  | Используются максимально | | |
|  | 1. Специальные задания | | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |
|  | 1. Проекты, стимулирующие обучение | | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |
|  | 1. Обучение на рабочем месте | | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |
|  | 1. Участие в работе проектных команд | | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |
|  | 1. Формализованные схемы нетворкинга – общения с коллегами | | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |
|  | 1. Формализованные планы карьерного развития | | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |
|  | 1. Центры развития | | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |
|  | 1. Планирование преемственности / замещения | | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |
|  | 1. Плановые ротации | | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |
|  | 1. Программы кадрового резерва   / развития талантов | | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |
|  | 1. Международные назначения (опыт работы за рубежом) | | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |
|  | 1. Коучинг | | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |
|  | 1. Наставничество (менторинг) | | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |
|  | 1. Дистанционное (он-лайн) обучение | | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |

Раздел 4. КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. | На каком уровне определяются базовые ставки оплаты труда следующих категорий персонала? | | | | |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  | Менеджеров | Специалистов | Служащих и / или рабочих | Не используется |
|  | A. Общероссийские / отраслевые/ тарифные соглашения | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | 1. Региональные тарифные соглашения | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | 1. Централизованно на уровне организации / дивизиона | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | 1. На уровне предприятия, цеха | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | 1. Индивидуально для каждого работника | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2. | Предоставляете ли Вы следующие формы вознаграждения: | | | | |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  | Менеджерам | Специалистам | Служащим и / или рабочим | Не используется |
|  | 1. Льготная продажа акций сотрудникам | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | 1. Участие в прибыли (в том числе13-я зарплата) | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | 1. Опционные планы | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | 1. Гибкие системы льгот | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | 1. Оплата по результатам труда | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | F. Премии за индивидуальные достижения | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | 1. Премии за групповые достижения (бригады, команды, подразделения) | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | H. Премии по результатам достижения целей организации | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | 1. Нематериальное поощрение | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. | Представляете ли Вы дополнительно к закрепленным законодательством следующие льготы: | | | |
|  |  | Да | Нет |
|  | 1. Место в детском саду организации (субсидированное или за полную стоимость) | ❑1 | ❑0 |
|  | 1. Субсидии по уходу за ребёнком | ❑1 | ❑0 |
|  | 1. Продолжительный отпуск с сохранением за работником рабочего места | ❑1 | ❑0 |
|  | 1. Отпуск матери по уходу за ребёнком | ❑1 | ❑0 |
|  | 1. Отпуск отца по уходу за ребёнком | ❑1 | ❑0 |
|  | 1. Отпуск по болезни ребёнка | ❑1 | ❑0 |
|  | 1. Дополнительное пенсионное обеспечение | ❑1 | ❑0 |
|  | 1. Учебный отпуск | ❑1 | ❑0 |
|  | 1. Дополнительное медицинское страхование | ❑1 | ❑0 |
|  | 1. Гибкая система социальных льгот – система кафетерия 2. Другое\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | ❑1 | ❑0 |

РАЗДЕЛ 5. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И КОММУНИКАЦИИ

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. | Какова доля членов профсоюза в общей численности работников Вашей организации? | | | | | | |
|  |  | |  | |  | |  |
|  | 0%  (нет профсоюза) | 1%-10% | 11%-25% | 26%-50% | 51-75% | 76-100% | Затрудняюсь ответить |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 | ❑5 | ❑6 | ❑-9 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2. | Какое влияние имеет профсоюз в Вашей организации? | | | | |
|  |  |  |  |  |  |
|  | Никакого влияния |  |  |  | Влияние в максимальной степени |
|  | ❑0 | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. | Признаётся ли в Вашей организации право профсоюза на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора? | | | |
|  |  | |  | |
|  | Да ❑1 | Нет ❑0 |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 4. | Есть ли у Вас совместный с представителями работников консультативный орган или аналог Совета трудового коллектива (СТК)? | | | |
|  |  | |  | |
|  | Да ❑1 | Нет ❑0 |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 5. | В какой степени Вы используете следующие методы доведения информации до работников по важным вопросам? | | | | | | | |
|  |  |  | |  | |  | | |
|  |  | Не используется | |  | | Используется в максимальной степени | | |
|  |  |  | | |  | | | |
|  | A. Напрямую работникам | ❑0 | ❑1 | | ❑2 | | ❑3 | ❑4 |
|  | B. Через непосредственного руководителя | ❑0 | ❑1 | | ❑2 | | ❑3 | ❑4 |
|  | C. Через полномочных представителей (профсоюз) | ❑0 | ❑1 | | ❑2 | | ❑3 | ❑4 |
|  | D. Через СТК (рабочий совет) | ❑0 | ❑1 | | ❑2 | | ❑3 | ❑4 |
|  | E. Регулярные собрания | ❑0 | ❑1 | | ❑2 | | ❑3 | ❑4 |
|  | F. Групповой инструктаж | ❑0 | ❑1 | | ❑2 | | ❑3 | ❑4 |
|  | G. Электронная рассылка | ❑0 | ❑1 | | ❑2 | | ❑3 | ❑4 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 6. | Какие категории работников Ваша организация информирует по следующим вопросам? | | | | |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  | Менеджеры | Специалисты | Служащие и / или рабочие | Не используется |
|  | A. Стратегия бизнеса | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | B. Финансовые результаты деятельности | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |
|  | C. Организация работы | ❑1 | ❑1 | ❑1 | ❑0 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 7. | В какой степени Ваши работники используют следующие методы, чтобы довести свое мнение до руководства? | | | | | | | |
|  |  |  | |  | |  | | |
|  |  | Не используется | |  | | Используется в максимальной степени | | |
|  |  |  | | |  | | | |
|  | A. Обращение напрямую к высшему руководству | ❑0 | ❑1 | | ❑2 | | ❑3 | ❑4 |
|  | B. Через непосредственного руководителя | ❑0 | ❑1 | | ❑2 | | ❑3 | ❑4 |
|  | C. Через полномочных представителей (профсоюз) | ❑0 | ❑1 | | ❑2 | | ❑3 | ❑4 |
|  | D. Через СТК (рабочий совет) | ❑0 | ❑1 | | ❑2 | | ❑3 | ❑4 |
|  | E. Регулярные собрания | ❑0 | ❑1 | | ❑2 | | ❑3 | ❑4 |
|  | F. Групповой инструктаж | ❑0 | ❑1 | | ❑2 | | ❑3 | ❑4 |
|  | G. Схемы учета предложений | ❑0 | ❑1 | | ❑2 | | ❑3 | ❑4 |
|  | H. Опросы работников | ❑0 | ❑1 | | ❑2 | | ❑3 | ❑4 |
|  | I. Электронная почта | ❑0 | ❑1 | | ❑2 | | ❑3 | ❑4 |

Раздел 6. Информация об организации

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. | Укажите основную сферу деятельности Вашей организации.  (Выберите, пожалуйста, только один вариант ответа, наиболее близкий к сфере деятельности Вашей организации) |  |
|  |  |  |
|  | A. Сельское и лесное хозяйство, охота и рыболовство, добыча полезных ископаемых | ❑1 |
|  | B. Производство продуктов питания, напитков, текстильных изделий, целлюлозно-бумажная промышленность, производство кокса и нефтепродуктов | ❑2 |
|  | C. Химическое производство, производство лекарственных препаратов и медикаментов | ❑3 |
|  | D. Металлургия, производство металлопроката и металлических изделий, изделий из пластмассы и других неметаллических материалов | ❑4 |
|  | E. Производство компьютерной техники, электроники и электрооборудования | ❑5 |
|  | F. Машиностроение и производство инструментов | ❑6 |
|  | G. Производство транспортных средств | ❑7 |
|  | H. Производство других товаров | ❑8 |
|  | I. Энергетика, отопление, газо- и водоснабжение, переработка отходов | ❑9 |
|  | J. Строительство | ❑10 |
|  | K. Оптовая и розничная торговля | ❑11 |
|  | L. Транспортировка и хранение | ❑12 |
|  | M. Гостиничное хозяйство и общественное питание, PR, реклама, печать, радио- и телевещание | ❑13 |
|  | N. Телекоммуникации, информационные технологии и другие информационные услуги | ❑14 |
|  | O. Финансы, страхование | ❑15 |
|  | P. Профессиональные услуги (бухгалтерский учет, консалтинг, проектирование, научные исследования и разработки и пр.) | ❑16 |
|  | Q. Государственное управление и социальное обеспечение | ❑17 |
|  | R. Образование | ❑18 |
|  | S. Здравоохранение, социальная работа | ❑19 |
|  | T. Другое \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | ❑20 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 2a. | Ваша организация: | |
|  |  | |
|  | Частная ❑1  Если да, является ли она открытым акционерным обществом?  Да ❑1 Нет ❑0 | |
|  |  |  |
|  | Государственная ❑2  Если да, то находится в собственности: | федеральнойl ❑1 региональнойl ❑2 муниципальной ❑3 |
|  | Общественная,  некоммерческая организация  ❑3 |  |
|  |  |  |
|  | Смешанная форма  (государственный и частный сектор) ❑4 |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 2b. | Находится ли бизнес в собственности одной семьи? | | |
|  |  | |  |
|  | Да ❑1 | Нет ❑0 | Не применимо к организации ❑-9 |
|  | Если организация представляет собой семейный бизнес, принимает ли семья активное участие в управлении?  Да ❑1 Нет ❑0 | | |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 3. | Какая доля операционных затрат приходится на расходы на персонал? | |
|  |  | |
|  | \_\_\_\_\_\_\_\_ % операционных затрат | Затрудняюсь ответить ❑-9 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 4. | Если Ваша организация принадлежит к частному сектору, то могли бы Вы сказать, что выручка за последние три года: | |
|  |  |  |
|  | A. Значительно превосходит издержки | ❑5 |
|  | B. Достаточная для получения небольшой прибыли | ❑4 |
|  | C. Достаточная для покрытия издержек | ❑3 |
|  | D. Недостаточная для покрытия издержек | ❑2 |
|  | E. Настолько низкая, что приводит к значительным убыткам | ❑1 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 5. | По сравнению с другими организациями Вашей сферы деятельности, как бы Вы оценили свою организацию? | | | | | |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | Значительно хуже или на нижней границе отрасли | Ниже среднего | Средне или на уровне конкурентов | Выше среднего | Превосходно | Не  применимо |
|  | A. Качество товаров / услуг | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 | ❑5 | ❑-9 |
|  | B. Уровень производительности | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 | ❑5 | ❑-9 |
|  | C. Рентабельность | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 | ❑5 | ❑-9 |
|  | D. Темпы инноваций | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 | ❑5 | ❑-9 |
|  | E. Динамика котировок акций | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 | ❑5 | ❑-9 |
|  | F. Охрана окружающей среды | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 | ❑5 | ❑-9 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 6. | Каковы основные рынки для продуктов (услуг) Вашей организации?  (Отметьте, пожалуйста, только один вариант ответа) | | |
|  |  | |  |
|  | A. Местный | ❑1 | |
|  | B. Региональный | ❑2 | |
|  | C. Российский | ❑3 | |
|  | D. Европейский и/или страны СНГ | ❑4 | |
|  | E. Мировой | ❑5 | |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 7. | Рынок, на котором Вы сейчас работаете: | | | | |
|  |  |  |  |  |  |
|  | Падает в значительной степени |  | Стабилен |  | Растет в значительной степени |
|  | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 | ❑5 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 8. | Происходили ли с Вашей организацией в последние три года следующие изменения?  (Отметьте, пожалуйста, все события, имевшие место) | | | | | |
|  |  | | |  |  | |
|  |  | Да | Нет | | |
|  | A. Приобретение (поглощение) другой организации | ❑1 | ❑0 | | |
|  | B. Покупка Вашей организации другой фирмой | ❑1 | ❑0 | | |
|  | C. Слияние | ❑1 | ❑0 | | |
|  | D. Перемещение организации в другой город | ❑1 | ❑0 | | |
|  | E. Разъединение организации на более мелкие компании | ❑1 | ❑0 | | |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 9. | Если в последние годы происходили данные события, то как в них была вовлечена кадровая служба?  (Пожалуйста, выберите только один вариант ответа) | | | |
|  |  | |  | |
|  | A. Участвовала самого начала | ❑3 | |
|  | B. В ходе последующих совещаний | ❑2 | |
|  | C. В ходе реализации | ❑1 | |
|  | D. Не участвовала | ❑0 | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 10. | Пожалуйста, укажите следующую информацию о персонале Вашей организации: | | |
|  |  |  |  |
|  | A. Уровень текучести | \_\_\_\_% в год | Затрудняюсь ответить ❑-9 |
|  |  | | |
|  |  |  |  |
|  | В. Прогулы / отсутствие по болезни | \_\_\_\_ число дней в среднем на 1 работника в год | Затрудняюсь ответить ❑-9 |
|  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 11. | Какова доля сотрудников в возрасте 25 лет и моложе? | | | | | | |
|  |  | |  | |  | |  |
|  | 0% | 1%-10% | 11%-25% | 26%-50% | 51-75% | 76-100% | Затрудняюсь ответить |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 | ❑5 | ❑6 | ❑-9 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 12. | Какова доля сотрудников в возрасте 50 лет и старше? | | | | | | |
|  |  | |  | |  | |  |
|  | 0% | 1%-10% | 11%-25% | 26%-50% | 51-75% | 76-100% | Затрудняюсь ответить |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 | ❑5 | ❑6 | ❑-9 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 13. | Какова доля сотрудников с высшим образованием (степенью бакалавра и выше)? | | | | | | |
|  |  | |  | |  | |  |
|  | 0% | 1%-10% | 11%-25% | 26%-50% | 51-75% | 76-100% | Затрудняюсь ответить |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 | ❑5 | ❑6 | ❑-9 |

|  |  |
| --- | --- |
| 14. | В какой стране находится штаб-квартира (или центральный офис) Вашей организации?  (Если Ваша организация входит в группу компаний, укажите страну, в которой находится штаб-квартира Группы) |
|  |  |
|  | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (впишите, пожалуйста) |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 15. | В каком году была основана Ваша организация в России? | |
|  |  | |
|  | \_\_!\_\_\_!\_\_\_!\_\_\_! | Затрудняюсь ответить ❑-9 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 16. | Является ли Ваша организация (или та ее часть, за которую Вы отвечаете в анкете):  (Пожалуйста, выберите только один вариант ответа) | | |
|  |  | |  |
|  | A. Штаб-квартирой международной организации | ❑1 | |
|  | B. Штаб-квартирой российской организации | ❑2 | |
|  | C. Подразделением международной организации | ❑3 | |
|  | D. Подразделением российской организации | ❑4 | |
|  | E. Независимой организацией, имеющей несколько офисов (предприятий) | ❑5 | |
|  | F. Независимой организацией, имеющей один офис (предприятие) | ❑6 | |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 17. | Если Ваша организация является частью Группы компаний (в т.ч. государственной организации), укажите, кто обычно определяет политику организации в следующих вопросах:  *1 = Международная штаб-квартира*  *2 = Российская штаб-квартира*  *3 = Организация / филиал*  *4 = Подразделение / служба / представительство* | | | | |
|  |  |  |  |  |  |
|  | A. Оплата труда и льготы | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |
|  | B. Найм и отбор | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |
|  | C. Обучение и развитие | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |
|  | D. Трудовые отношения | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |
|  | E. Увеличение / сокращение персонала | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |
|  | F. Развитие управленческого персонала | ❑1 | ❑2 | ❑3 | ❑4 |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

Личные данные

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. | Вы работаете в кадровой службе Вашей организации? | | | |
|  |  | |  | |
|  | Да ❑1 | Нет ❑0 |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 2. | Если Вы работаете в кадровой службе, каков Ваш общий стаж как специалиста в области работы с персоналом? | |
|  |  | |
|  | \_\_\_\_\_\_ лет | Не применимо ❑-9 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. | Являетесь ли Вы самым главным менеджером в области управления персоналом в Вашей организации? | | | |
|  |  | |  | |
|  | Да ❑1 | Нет ❑0 |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 4. | Ваш пол: | | | |
|  |  | |  | |
|  | Мужской ❑1 | Женский ❑0 |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 5. | Каков стаж Вашей работы в данной организации? | |
|  |  | |
|  | \_\_\_\_\_\_ лет | Не применимо ❑-9 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 6a. | Есть ли у Вас высшее образование? | | |
|  |  | |  |
|  | Да ❑1 | Нет ❑0 |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 6b. | Если да, то какая у Вас специальность основного высшего образования? | | | | | |
|  |  | |  | |  |  | |
|  | A. Менеджмент или коммерция | | ❑1 | |  |  | |
|  | B. Экономика | | ❑2 | |  |  | |
|  | C. Социология или психология | | ❑3 | |  |  | |
|  | D. Гуманитарные  науки / искусство / языки | | ❑4 | |  |  | |
| E. Право | | ❑5 | |
| F. Технические науки | | ❑6 | |
| G. Естественные науки | | ❑7 | |
| H. Иное (пожалуйста, укажите) | | ❑8 | |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ )

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 7. | Какие из перечисленных ниже принципов делового поведения Вам ближе всего?(Отметьте ВСЕ подходящие варианты) |  |
|  |  |  |
|  | A. Ответственность, надежность | ❑1 |
|  | B. Ориентация на результат, эффективность | ❑2 |
|  | C. Клиентоориентированность | ❑3 |
|  | D. Профессионализм | ❑4 |
|  | E. Соблюдение стандартов качества | ❑5 |
|  | F. Командный стиль работы | ❑6 |
|  | G. Развитие, готовность к изменениям | ❑7 |
|  | H. Доверие и взаимопомощь | ❑8 |
|  | I. Лидерство | ❑9 |
|  | J. Забота о людях, достойная зарплата | ❑10 |
|  | K. Инициативность, творческий подход | ❑11 |
|  | L. Повышение квалификации, получение новых знаний | ❑12 |
|  | M. Безопасные условия труда | ❑13 |
|  | N. Экология | ❑14 |
|  | O. Партнерство | ❑15 |
|  | P. Открытость | ❑16 |
|  | Q. Справедливость | ❑17 |
|  | R. Здоровый образ жизни | ❑18 |
|  | S. Репутация организации | ❑19 |
|  | T. Другое \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | ❑20 |

**БЛАГОДАРИМ ВАС ЗА ОТВЕТЫ!**