

DARBUOTOJŲ
ĮSITRAUKIMO
TYRIMAS



Įsitraukimo tyrimas

„Žmonės kaip elektra, jie nenaudingi tol, kol neįjungti.“
(prof. Peter Drucker)

Darbuotojų įsitraukimas parodo, kaip veikia personalo valdymo elementai organizacijoje. Jei bent vienas sistemos elementas nėra valdomas tinkamai, darbuotojai nebūna pilnai įsitraukę, entuziastingi ir atsakingi už savo darbą. Darbuotojų įsitraukimas labai aiškiai parodo dviejų krypčių ryšį tarp darbdavio ir darbuotojo. Įsitraukę darbuotojai yra emociškai įsipareigoję savo organizacijai, aktyviai dalyvauja savo darbe, pasižymi dideliu entuziazmu ir potencialu siekti savo organizacijos sėkmės. Tokie žmonės pasirenkę vardan organizacijos sėkmės kas dieną „nueiti vienu žingsniu daugiau“ ir reikšmingai prisidėti prie įmonės konkurencinio pranašumo didinimo.



Kam skirtas?

Vadovams ir darbuotojams, kurių įsitraukimas ir entuziazmas lemia organizacijos rezultatus.

Tikslai

Įsitraukimo tyrimas skirtas išsiaiškinti:

- Ar darbuotojai jaučia savo nuomonės svarbą organizacijai?
- Ar darbuotojai mano, kad organizacija rūpinasi jų tobulėjimu?
- Ar visiems organizacijos darbuotojams svarbi teikiamų paslaugų, gaminamų prekių kokybė?
- Ar darbuotojai mano turintys pakankamai resursų, gebėjimų ir galimybių maksimaliai geram savo darbo atlikimui?
- Ar darbuotojai jaučiasi turintys artimų kolegų ar net draugų darbe?

Nauda

- Tyrimas padeda identifikuoti pradinius taškus, nuo ko reikia pradėti ir kur skirti daugiausia dėmesio bei laiko tobulinant organizacijos personalo valdymą ir pačius darbuotojus.
- Parodo, kokie veiksniai daro didžiausią teigiamą/neigiamą įtaką darbuotojų įsitraukimui.
- Padeda pamatuoti visų kitų žmonių valdymo intervencijų realų poveikį. Turėdami kaspusmetinius ar kasmetinius įsitraukimo tyrimo rezultatus, galite stebėti ir lyginti, kaip darbuotojų įsitraukimas koreliuoja su kitais kritiniais verslo duomenimis, tokiais kaip pelningumas, arba svarbiais žmonių valdymo rodikliais, tokiais kaip praleistų darbo dienų skaičius, darbuotojų kaita ir t.t.

Tyrimo sudedamosios dalys

Darbuotojo savijauta	<ul style="list-style-type: none">• Parodo bendrą darbuotojo savijautą organizacijoje, kiek darbuotojas jaučiasi joje reikalingas, vertinamas, kiek jis realizuoja save ir savo potencialą darbo vietoje.
Informacijos pakankamumas	<ul style="list-style-type: none">• Parodo komunikacijos efektyvumą, patikimumą, aiškumą ir savalaikiškumą organizacijoje.
Suvokiamas teisingumas	<ul style="list-style-type: none">• Parodo organizacijos pagrindinių valdymo elementų: darbuotojų samdos, vertinimo, atlygio, karjeros planavimo ir kt. suvokiamą teisingumą kiekvieno darbuotojo akimis.
Darbuotojo įtraukimas	<ul style="list-style-type: none">• Parodo, kiek darbuotojas jaučiasi įtrauktas į pagrindines organizacijos veiklas, komandinį darbą, bendradarbiavimą su savo tiesioginiu ir kitais vadovais.