



HRSCANNER

# ВОВЛЕЧЕН НОСТЬ

тест «Регард»  
для оценки  
вовлеченности  
сотрудников

презентация  
НОВЫХ  
ВОЗМОЖНОСТЕЙ

**5**

**ВИДИМЫХ  
ИНДИКАТОРОВ  
НИЗКОЙ  
ВОВЛЕЧЕННОСТИ**

**1**

**Большой процент пропусков работы и болезней**

**2**

**Регулярный срыв сроков по проектам**

**3**

**Отсутствие инициатив и предложений у сотрудников**

**4**

**Нет интереса к обучению по специальности**

**5**

**Высокий процент увольнений персонала из компании**

# 3 способа

измерения вовлеченности

наблюдение

интервью

тестирование

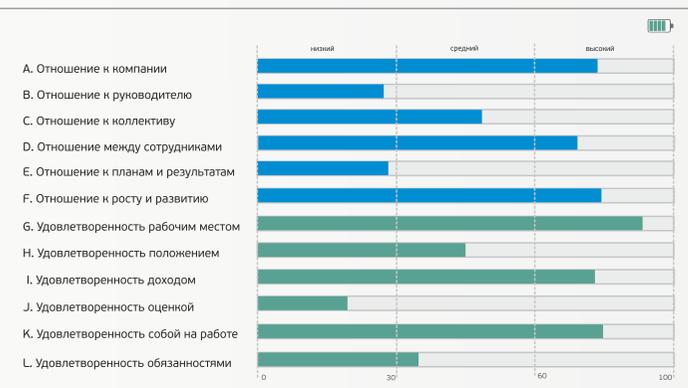
# тест «Регард»

для измерения вовлеченности сотрудников  
по 12 показателям

88 вопросов | 9 минут

## тест «Регард»

тест для оценки вовлеченности и лояльности  
действующих сотрудников  
88 вопросов | 20 минут



### Описание точек теста

#### A. Отношение к компании

Точка показывает отношение сотрудника к компании. Есть ли у него сомнения относительно репутации компании и её деятельности или он гордится своей работой и готов рекомендовать организацию в качестве работодателя.

#### B. Отношение к руководителю

Как оценивает сотрудник действия и поведение своего руководителя. Считает ли он его сильным и включенным в общую работу или, наоборот, руководитель по мнению сотрудника не интересуется делами и проблемами своих подчиненных.

#### C. Отношение к коллективу

Разделяет ли наш сотрудник заботы и цели команды или ставит на первое место свои личные интересы и старается держаться немного в стороне от существующего коллектива.

#### D. Отношение между сотрудниками

Показатель уровня сплоченности и дружности коллектива глазами сотрудника. Оценивает ли он отношения между работниками в коллективе, как тесные и дружеские или считает, что сотрудники не особо ладят между собой.

#### E. Отношение к планам и результатам

Точка показывает понимает ли сотрудник, что от него ждет компания и свой вклад в общее дело или задачи по его мнению являются нереальными, невыполнимыми или размытые и нечеткие.

#### F. Отношение к росту и развитию

Видит ли сотрудник перспективы и возможности для роста внутри компании или считает, что у нас нет особых перспектив для его профессионального и карьерного развития.

#### G. Удовлетворенность рабочим местом

Данный показатель измеряет насколько техническое состояние рабочего места и его атмосфера удовлетворяет сотрудника или наоборот он испытывает напряжение от того, что рабочее место неудобно, не достаточно оборудовано или выглядит не приятно.

#### H. Удовлетворенность положением в компании

Точка показывает насколько статус и занимаемая должность удовлетворяют ожидания нашего сотрудника, а может он чувствует себя не на своем месте и сильно недооцененным.

#### I. Удовлетворенность доходом

Соответствует ли уровень получаемого сотрудником от компании вознаграждения его ожиданиям и вообще, выполняет ли по его мнению компания все данные при обещания или нет.

#### J. Удовлетворенность оценкой

Уделяет ли компания и руководство внимание оценке и похвале сотрудника или по его мнению его работу никто не замечает и не хвалит, из-за чего он может чувствовать обиду и недовольство.

#### K. Удовлетворенность собой на работе

Оценка того, насколько сотрудник доволен тем, как он делает свою работу. Испытывает ли он напряжение и недовольство от своей работы или уверенно и свободно действует.

#### L. Удовлетворенность обязанностями

Показатель того, насколько текущие обязанности и дела нравятся сотруднику или они гнетут и подавляют его, из-за чего он часто чувствует себя подавленным и несчастным.

#### Индикатор лжи

Показывает насколько честно сотрудник отвечал на вопросы на основании специальных вопросов ловушек.

# 12

индикаторов, формирующих  
вовлеченность сотрудника



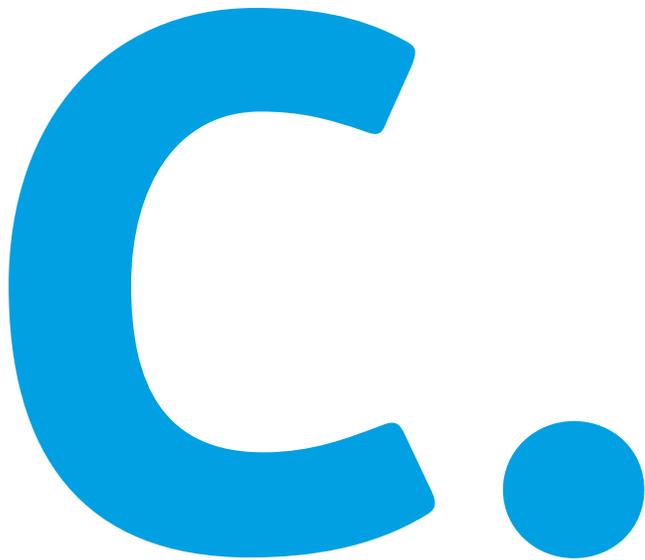
## **A. Отношение к компании**

Точка показывает отношение сотрудника к компании. Есть ли у него сомнения относительно репутации компании и её деятельности или он гордится своей работой и готов рекомендовать организацию в качестве работодателя.

# В.

## **В. Отношение к руководителю**

Как оценивает сотрудник действия и поведение своего руководителя. Считает ли он его сильным и включенным в общую работу или, наоборот, руководитель по мнению сотрудника не интересуется делами и проблемами своих подчиненных.



## **С. Отношение к коллективу**

Разделяет ли наш сотрудник заботы и цели команды или ставит на первое место свои личные интересы и старается держать немного в стороне от существующего коллектива.



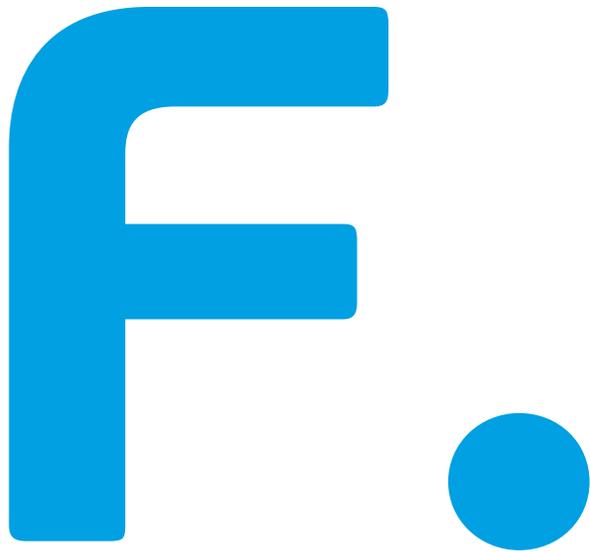
## **D. Отношение между сотрудниками**

Показатель уровня сплоченности и дружности коллектива глазами сотрудника. Оценивает ли он отношения между работниками в коллектив



## **Е. Отношение к планам и результатам**

Точка показывает понимает ли сотрудник, что от него ждет компания и свой вклад в общее дело или задачи по его мнению ставятся нереальные, невыполнимые или размытые и нечеткие.



## **F. Отношение к росту и развитию**

Видит ли сотрудник перспективы и возможности для роста внутри компании или считает, что у нас нет особых перспектив для его профессионального и карьерного развития.



## **G. Удовлетворенность рабочим местом**

Данный показатель измеряет насколько техническое состояние рабочего места и его атмосфера удовлетворяет сотрудника или наоборот он испытывает напряжение от того, что рабочее место неудобно, не достаточно оборудовано или выглядит не приятно.



## **Н. Удовлетворенность положением в компании**

Точка показывает насколько статус и занимаемая должность удовлетворяют ожидания нашего сотрудника, а может он чувствует себя не на своем месте и сильно недооцененным.



## **I. Удовлетворенность доходом**

Соответствует ли уровень получаемого сотрудником от компании вознаграждения его ожиданиям и вообще, выполняет ли по его мнению компания все данные при обещания или нет.



## **J. Удовлетворенность оценкой**

Уделяет ли компания и руководство внимание оценке и похвале сотрудника или по его мнению его работу никто не замечает и не хвалит, из-за чего он может чувствовать обиду и недовольство.



## **К. Удовлетворенность собой на работе**

Оценка того, насколько сотрудник доволен тем, как он делает свою работу. Испытывает ли он напряжение и неудовлетворенность от своей работы или уверенно и свободно действует.



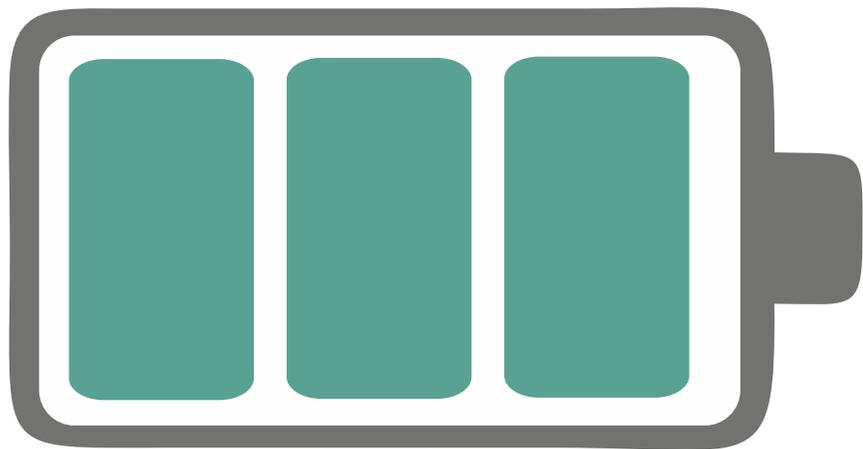
## **L. Удовлетворенность обязанностями**

Показатель того, насколько текущие обязанности и дела нравятся сотруднику или они гнетут и подавляют его, из-за чего он часто чувствует себя подавленным и несчастливым.

# V.L.

## **Индекс вовлеченности**

Показывает общий итоговый индекс вовлеченности сотрудника по всем показателям.



## Индикатор лжи

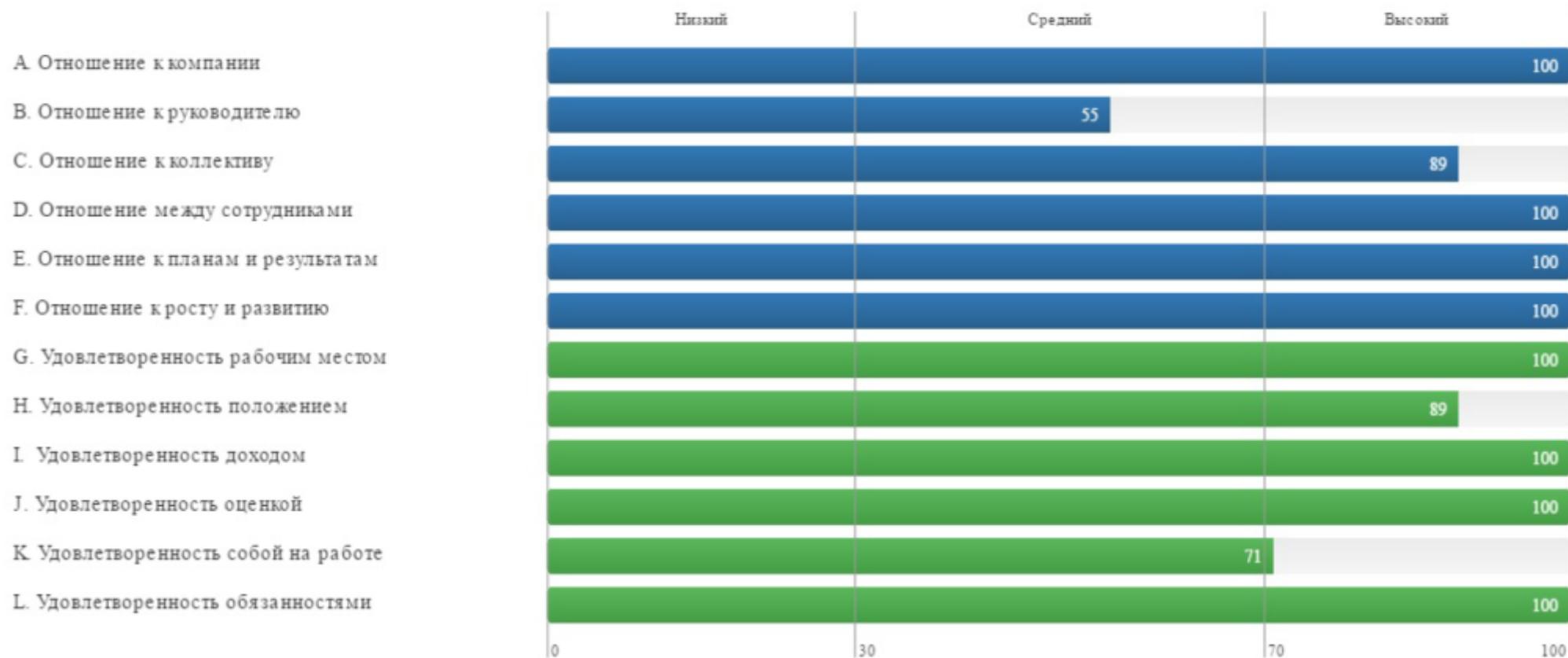
Показывает насколько честно сотрудник отвечал на вопросы на основании специальных вопросов ловушек.

# «Регард» в жизни

## Достоверный тест

Виктория  
ведущий hr-менеджер

Результаты тестирования - Виктория (23 года)



Информация о заполнении

Ответы «Может быть»: 9

Время выполнения: 00:07:29

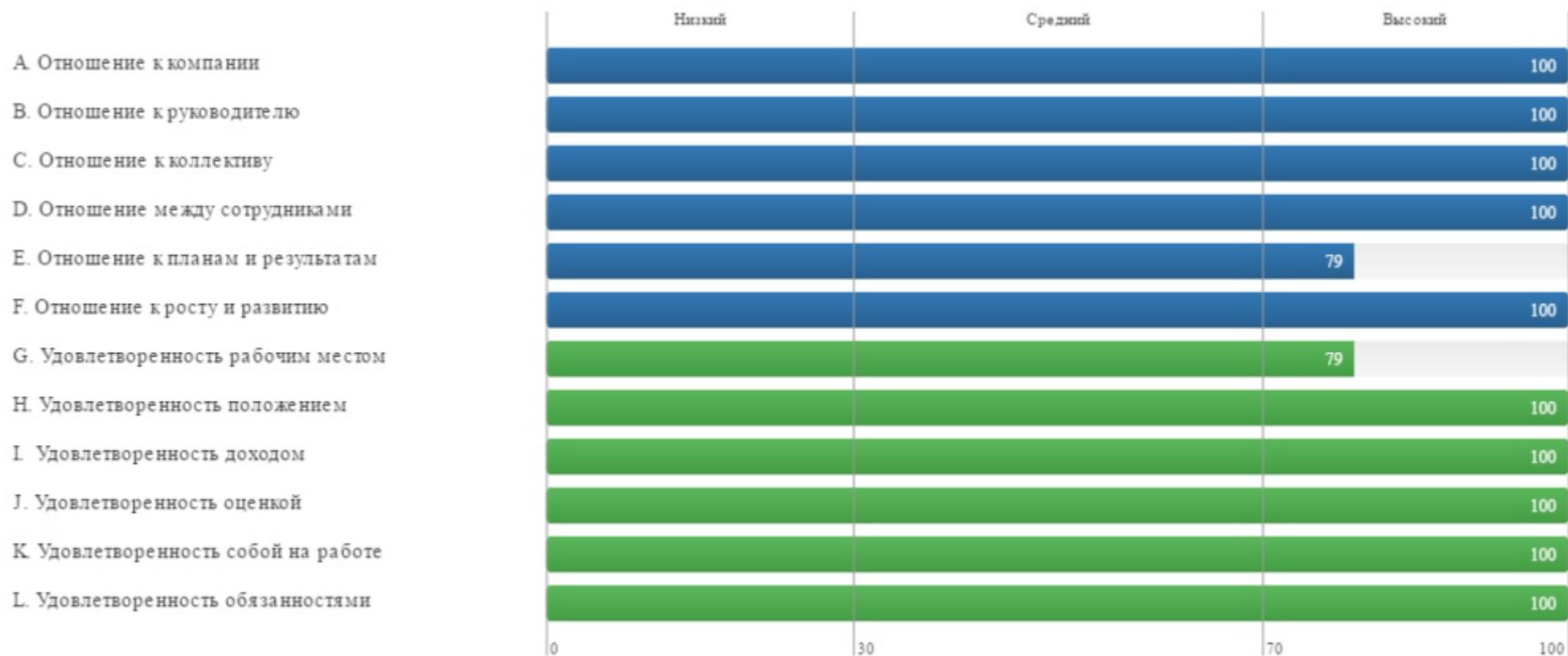


# «Регард» в жизни

## Попытка сотрудника обмануть систему

Иван  
руководитель отдела

Результаты тестирования - Иван (27 лет)



Информация о заполнении

Ответы «Может быть»: 5

Время выполнения: 00:22:21

