



команда роста на аутсорсе
для системного улучшения ключевых метрик

Матрица оценки и планирования инициатив по вовлеченности

Практический фреймворк для приоритизации действий и повышения вовлеченности персонала

Описание материала

Этот материал представляет собой практический фреймворк для оценки текущих и планирования новых инициатив по вовлеченности. Он поможет вам структурировать работу, приоритизировать действия, исходя из их влияния на ключевые драйверы и необходимых ресурсов. Используйте его для принятия обоснованных решений по инвестициям в вовлеченность персонала.

Ключевые драйверы вовлеченности персонала в 2026 году

☐ Осмысленность работы

Понимание своего вклада в общие цели компании. Сотрудники ищут не просто рабочее место, а смыслы (SimpleOne)

☐ Автономия и доверие со стороны руководства

Микроменеджмент — главный убийца инициативы и вовлеченности. Делегируйте результат, а не процесс.

☐ Возможности для профессионального развития и роста

Отсутствие возможностей для роста — ключевая причина смены работы для 40% молодых специалистов (TenChat Workplace Learning Report).

☐ Качественная и регулярная обратная связь

Признание заслуг играет важную роль в мотивации и повышении вовлеченности (AXES Management).

☐ Забота о ментальном и физическом благополучии (Well-being)

Выгоревший сотрудник не может быть вовлеченным. Программы поддержки здоровья снимают табу с темы ментального здоровья.

☐ Прозрачность целей и результатов

Люди работают с большей отдачей, когда понимают, как их действия влияют на общий результат. Используйте OKR.

☐ Корпоративная культура

Формирует основу для построения доверительных отношений, определяет ценности и миссию компании (AXES Management).

☐ Роль руководителей

Эффективные лидеры могут вдохновлять, давать обратную связь и вовлекать сотрудников в процесс принятия решений (AXES Management).

Матрица оценки и планирования инициатив по вовлеченности

Влияние на вовлеченность ↓ / Сложность реализации/Ресурсы →	Низкая сложность / Мало ресурсов	Высокая сложность / Много ресурсов
Высокое влияние	Квадрант 1: Быстрые победы (Высокое влияние, низкая сложность) * Примеры инициатив: * Регулярные 1:1 встречи (сфокусированные на развитии и обратной связи) * Система мгновенных благодарностей (например, в корпоративном чате) * Пульс-опросы (еженедельные, 2-3 вопроса) * Прозрачная система постановки целей (OKR на уровне команды) * Делегирование результата, а не процесса (для конкретных задач)	Квадрант 2: Стратегические инвестиции (Высокое влияние, высокая сложность) * Примеры инициатив: * Внедрение полноценной системы OKR на уровне компании * Разработка и внедрение карьерных матриц и программ развития * Программы поддержки ментального и физического здоровья (ДМС, психолог) * Пересмотр и оптимизация ключевых бизнес-процессов (для устранения хаоса) * Обучение руководителей навыкам вовлекающего лидерства
Низкое влияние	Квадрант 3: Низкоприоритетные (Низкое влияние, низкая сложность) * Примеры инициатив: * Пятничная пицца (если нет других проблем) * Обновление офисной мебели (если старая не мешает работе) * Организация разового тимбилдинга без четкой цели * Добавление новых, но невостребованных корпоративных скидок	Квадрант 4: Избегать / Пересмотреть (Низкое влияние, высокая сложность) * Примеры инициатив: * Глобальная геймификация без учета реальных мотиваторов (WorldatWork: 68% руководителей не понимают мотивацию команд) * Внедрение сложной системы контроля без доверия * Дорогие, но невостребованные льготы (например, ДМС, если сотрудники предпочитают гибкий график) * Масштабные корпоративные мероприятия, которые не соответствуют культуре или запросам команды

Инструкция по использованию матрицы

□ Шаг 1: Определите ключевые драйверы вовлеченности для вашей компании

Используйте данные опросов (eNPS, пульс-опросы, Gallup Q12) и обратной связи. Помните, что драйверы могут отличаться в зависимости от отрасли, корпоративной культуры и возраста сотрудников (Happy Job).

□ Шаг 2: Соберите список потенциальных инициатив

Включите как текущие, так и новые идеи для повышения вовлеченности.

□ Шаг 3: Оцените каждую инициативу

По каждой инициативе ответьте на вопросы:

* Влияние на вовлеченность: Насколько эта инициатива способна повысить вовлеченность, исходя из выявленных драйверов? (Оцените как 'Низкое' или 'Высокое')

* Сложность реализации/Ресурсы: Сколько времени, денег, человеческих ресурсов потребуется? (Оцените как 'Низкая' или 'Высокая')

□ Шаг 4: Разместите инициативы в соответствующих квадрантах матрицы

Визуализируйте, где находится каждая инициатива.

□ Шаг 5: Приоритизируйте действия

Начните с 'Быстрых побед' (Квадрант 1). Планируйте 'Стратегические инвестиции' (Квадрант 2) на среднесрочную и долгосрочную перспективу. Пересмотрите или откажитесь от инициатив в 'Избегать/Пересмотреть' (Квадрант 4). Оцените необходимость 'Низкоприоритетных' (Квадрант 3) после реализации более важных.

□ Шаг 6: Мониторинг и корректировка

Регулярно измеряйте вовлеченность (eNPS, пульс-опросы) для оценки эффективности реализованных инициатив и корректировки планов.

Примеры инициатив для каждого драйвера вовлеченности

Осмысленность работы	Система OKR, регулярные встречи по обсуждению миссии и ценностей, привлечение сотрудников к формированию стратегии.
Автономия и доверие	Делегирование результата, а не процесса; гибкий график работы; возможность выбора инструментов и методов выполнения задач.
Развитие и рост	Карьерные матрицы, программы наставничества, оплата внешних курсов/семинаров, внутренние тренинги, ротация кадров.
Обратная связь и признание	1:1 встречи, система мгновенных благодарностей, публичное признание достижений, премии за инициативность, 360-градусная оценка.
Well-being	ДМС, оплата консультаций с психологом, корпоративные скидки на спорт, программы по управлению стрессом, дни ментального здоровья.
Прозрачность целей	Регулярные общие собрания с отчетами о прогрессе, дашборды с ключевыми метриками, каскадирование целей от компании до сотрудника.
Корпоративная культура	Совместная разработка ценностей, мероприятия по командообразованию, создание внутренних сообществ по интересам.
Роль руководителей	Обучение лидерским навыкам, индивидуальные коучинговые сессии для менеджеров, включение вовлеченности в KPI руководителей.

Важность системного подхода

Помните, что вовлеченность — это не набор отдельных акций, а результат системной работы. В 2026 году почти половина сотрудников (48%) и более половины руководителей (52%) жалуются на хаотичные и фрагментированные рабочие процессы (Microsoft Work Trend Index 2025). Игнорирование системных проблем, хаос в процессах и формальный подход к мотивации — типичные ошибки, которые убивают вовлеченность. Инвестируйте в благополучие команды, создавайте культуру доверия и прозрачности, и ваши сотрудники будут готовы 'сделать чуть больше, чем написано в должностной инструкции, потому что им не всё равно на итоговый результат' (SimpleOne).

Больше интересного в нашем блоге



развивайте бизнес-мышление с нашими исследованиями

Получить пользу



 rocketlab.bz

 [@rocketlab](https://t.me/rocketlab)