

Современные инструменты вовлечения работников в процессы управления охраной труда

Зачем нужна вовлеченность персонала?

GALLUP INSTITUTE

Исследование, в котором участвовало **49 928** бизнесов, **1,4 млн.** сотрудников, **49** отраслей в **34** странах выявило, что в компаниях с более высокой вовлеченностью сотрудников:

на **22%** выше прибыль

на **21%** выше продуктивность

на **37%** меньше прогулов

на **25%** меньше текучесть кадров

Уровень вовлеченности работников

Исследование Aon Hewitt



С 2011 по 2017г. уровень вовлеченности работников в мире вырос всего **на 6%**.

Западная Европа: 10% сотрудников – вовлечены в процессы компании

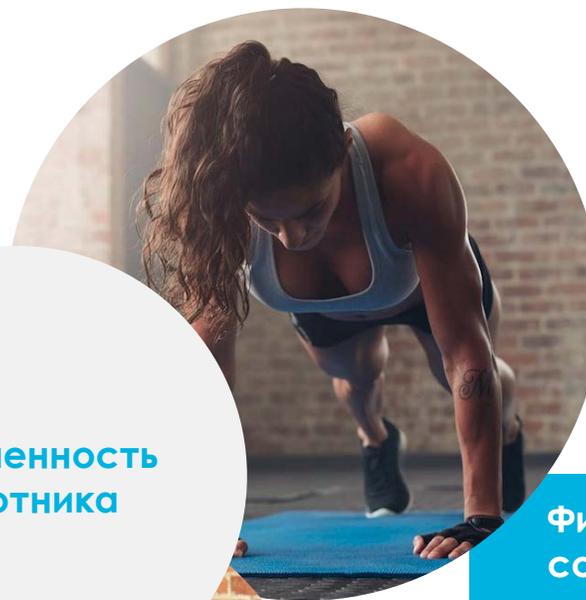
Постсоветская Евразия: 25% сотрудников - вовлечены в процессы компании

- 1. Активно невовлеченные.** Им не нравится то, чем они занимаются, они не хотят развиваться и делать что-то для компании.
- 2. Пассивные.** Они выполняют свои задачи, но это не приносит никакой пользы ни им, ни работодателю.
- 3. Вовлеченные.** Они работают, стараются добиться результатов, развиваться, но делают это нехотя.
- 4. Активно вовлеченные.** Проактивные сотрудники с большим количеством идей, креатива, они хотят работать, чтобы улучшить компанию, улучшить свои навыки, приносить пользу, повышать доход и т.д.

Компоненты вовлеченности персонала



Интеллектуальное
состояние



Физическое
состояние



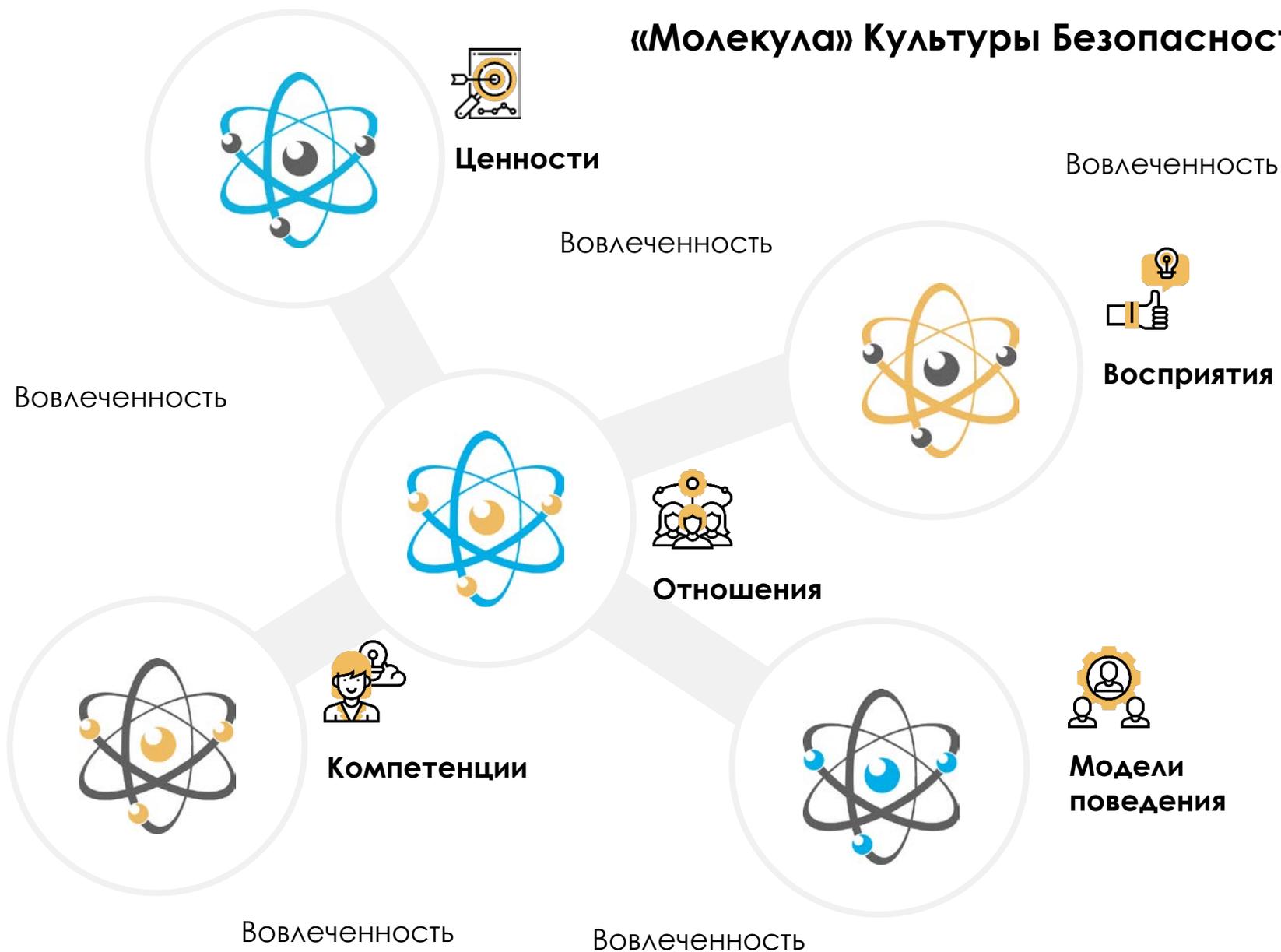
Эмоциональное
состояние

Вовлеченность
работника

Роль вовлеченности в Культуре безопасности

Вовлеченность определяет энергетический уровень КБ

«Молекула» Культуры Безопасности



Вопросы секции

1

Вовлечение работников в охрану труда – это задача Руководителей, Службы ОТ или службы HR?

2

Какие инструменты вовлечения можно использовать в охране труда?

3

Каким образом помочь работникам, чтобы они принимали инструменты вовлечения, участвовали в изменениях и в развитии?

4

Насколько мы продвинулись в вовлечении работников в охрану труда в России?