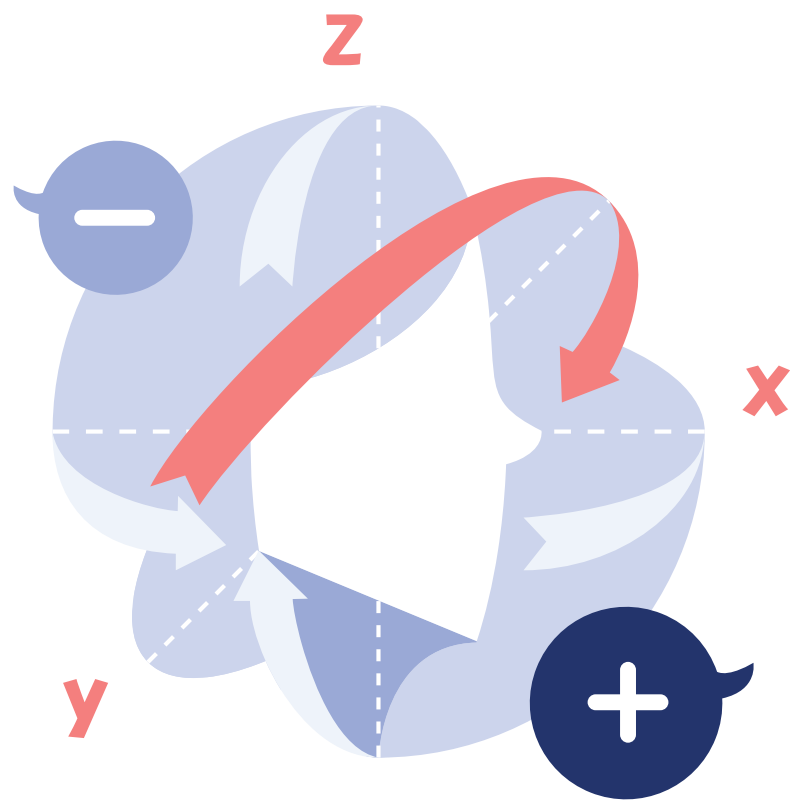


Пульс-опросы для управления опытом и мотивацией сотрудников на платформе KeyHabits.Darwin



Для чего проводить пульс-опросы

Чтобы определить, на каком этапе взаимодействия с компанией сотрудники вдохновляются своей работой, а на каком теряют мотивацию и перестают эффективно действовать, важно быть с ними постоянно на связи.

Оперативно собирать информацию о вовлеченности и настроениях сотрудников в каждой точке их взаимодействия с компанией помогут регулярные пульс-опросы.

Здесь под одной обложкой собраны анкеты пульс-опросов сотрудников в соответствии с прохождением их пути в компании.

Каждая анкета снабжена рекомендациями по использованию и ссылками на статьи по актуальной тематике.

Автоматизация опросов на платформе Darwin

Используйте современные IT технологии. Проводите пульс-опросы на **платформе Darwin**, с удобными инструментами создания и рассылки анкет, красивыми дашбордами и оперативным анализом получаемых данных.



Список анкет

При приеме на работу

По окончании периода адаптации (onboarding)

Мой руководитель

Эффективная команда

Обучение

Удовлетворенность условиями труда

Внутренний сервис

Внутренняя коммуникация

Увольнение

Опрос при приеме на работу

Этот опрос важен для выявления возможных проблем в области приема на работу новых сотрудников. Кроме того, важно получить «взгляд со стороны», чтобы понять, какой образ у компании на рынке, насколько эффективно работает на этом этапе служба персонала, какое первое впечатление формируется у соискателей.

Рекомендуется отправлять анкету по электронной почте через три дня после того, как кандидат получит отказ или примет предложение. Это обеспечивает тактичную дистанцию от последнего взаимодействия, дает время для того, чтобы человек успокоился и был объективен к тому опыту, который он четко запомнит.

Анкета

[Ссылка на текст анкеты.](#)

Анкета включает 12 вопросов, из которых 10 подразумевают ответы «да», «скорее да», «скорее нет», «нет», 1 вопрос NPS и 1 открытый вопрос.

Полезные ссылки

[«Опрос кандидатов после интервью»](#)

Опрос по окончании периода адаптации (onboarding)

Предназначен для сотрудников, прошедших адаптацию в вашей компании. Рекомендуется проводить опрос по результатам первых трех месяцев работы.

Процесс адаптации (онбординга) важен как для сотрудников, так и для руководителей. Этап подразумевает ознакомление с требованиями, компетенциями и культурой компании. Человек, вероятнее всего, находится в некоторой неопределенности в этот период, поэтому обеспечение высокого уровня адаптации является необходимым условием для удержания лучших кадров. Обмен обратной связью поможет выявить и устранить имеющиеся сложности и недопонимания, а также продемонстрировать сотруднику внимание открытость компании к его мнению. Для опроса можно использовать анкеты с разной степенью детализации впечатлений сотрудника.

Анкета 1

Опрос общего характера.

[Ссылка на текст анкеты.](#)

Включает 13 вопросов. Из них 11 вопросов с вариантами ответов «да», «скорее да», «скорее нет», «нет»; 1 открытый вопрос и 1 вопрос NPS.

Анкета 2

Опрос с детализацией.

[Ссылка на текст анкеты.](#)

Включает 7 блоков вопросов, с вариантами ответов по 5-ти, 4-х и 2-х балльной шкалам, а также открытые вопросы. Всего 34 вопроса.

Полезные ссылки

[«Адаптация сотрудников: первые шаги + чеклисты по онбордингу»](#)

[«Адаптация новых сотрудников: заключительные шаги + анкета»](#)

Мой руководитель

Кардинальное влияние на вовлеченность имеют линейные руководители, поэтому важно получать информацию об эффективности их работы от подчиненных. Благодаря их обратной связи открываются возможности для улучшения работы руководителей.

Опрос рекомендуется проводить среди сотрудников, успешно прошедших этап адаптации и работающих в компании более трех месяцев.

Анкета

[Ссылка на текст анкеты.](#)

Анкета включает 16 вопросов, которые оцениваются по 4-х бальной шкале с возможностью выбора одного ответа, 2 открытых вопроса, 1 вопрос NPS руководителя и 3 демографических вопроса.

Полезные ссылки

[«Как дать оценку моему руководителю. Честно»](#)

Эффективная команда

Опрос поможет членам команды определить проблемы и получить понимание, как их решить. Оценивая ряд факторов, которые влияют на успех команды, вы можете определить, с чем именно работать для достижения высокого уровня продуктивности и удовлетворенности.

Опрос рекомендуется проводить среди сотрудников, успешно прошедших этап адаптации и работающих в компании более трех месяцев.

Анкета

[Ссылка на текст анкеты.](#)

В опрос включены следующие темы: цели команды, приверженность ее участников, навыки, этические нормы и вознаграждение. Анкета состоит из 23 вопросов с одним вариантом ответа, которые оцениваются по шкале от 0 до 10 баллов и 1 вопрос NPS.

Полезные ссылки

[«Оценка: насколько хорошо работает ваша команда?»](#)

Обучение

Опрос предназначен для выявления сильных сторон и проблем в системе обучения сотрудников вашей компании, а также для выявления потребностей в обучении сотрудников разных категорий. Здесь вы также найдете анкету для сбора обратной связи о конкретном обучающем мероприятии (тренинге, вебинаре, мастер-классе, курсе и тп).

Опросы рекомендуется проводить среди сотрудников, успешно прошедших этап адаптации и работающих в компании более трех месяцев.

Анкета 1

Опрос для оценки сферы обучения и выявления потребностей в обучении.

[Ссылка на текст анкеты.](#)

Включает 13 вопросов. Из них 11 вопросов с вариантами ответов «да», «скорее да», «скорее нет», «нет»; 1 открытый вопрос и 1 вопрос NPS.

Анкета 2

Опрос для сбора обратной связи об обучающем мероприятии.

[Ссылка на текст анкеты.](#)

Анкета включает 8 вопросов, с одним вариантом ответа, которые оцениваются по шкале от 0 до 10 баллов и 1 вопрос NPS.

Полезные ссылки

[«Стоит ли инвестировать в обучение?»](#)

Удовлетворенность

Опрос предназначен для всех сотрудников компании. Персонал — это не только ресурс организации, необходимый для достижения ее целей, но также одна из важнейших клиентских групп, потребности которой необходимо удовлетворять. Благодаря получению обратной связи, компании удастся выявить вероятные проблемы в области удовлетворенности сотрудников, и действовать по направлению к их решению и улучшению ситуации.

Опрос рекомендуется проводить среди сотрудников, успешно прошедших этап адаптации и работающих в компании более трех месяцев.

Анкета

[Ссылка на текст анкеты.](#)

Анкета включает 19 вопросов, 14 из которых подразумевают ответы «да», «скорее да», «затрудняюсь ответить». «скорее нет», «нет»; 1 вопрос NPS и 4 демографических вопроса.

Внутренний сервис

Проведение такого опроса позволяет в динамике отслеживать показатель качества внутреннего сервиса внутри компании, работать над его улучшением. Показателю качества внутреннего сервиса необходимо уделять значительное внимание со стороны руководства компании, поскольку от слаженности работы между функциями зависит качество оказания услуг внешним клиентам. Опрос рекомендуется проводить среди сотрудников, успешно прошедших этап адаптации и работающих в компании более трех месяцев.

Эту анкету можно использовать, для выявления лучших сотрудников, сбора благодарностей и недовольств взаимодействием между подразделениями.

Количество критериев и оценочная шкала может меняться в зависимости от Ваших целей и задач.

Анкета

[Ссылка на текст анкеты.](#)

Анкета включает 5 вопросов, 3 из которых оцениваются по шкале от 1 до 10, 1 открытый вопрос, 1 вопрос NPS.

Полезные ссылки

[«Культура внутреннего сервиса компании»](#)

Внутренняя коммуникация

Этот опрос дает возможность получить обратную связь об эффективности системы внутренних коммуникаций в компании и поиска точек роста и идей для улучшения.

Опрос рекомендуется проводить среди сотрудников, успешно прошедших этап адаптации и работающих в компании более трех месяцев.

Анкета

[Ссылка на текст анкеты.](#)

Анкета состоит из 15 вопросов, из которых 3 вопроса – множественного выбора, 3 вопроса – предполагают оценку каждого канала внутренних коммуникаций в компании по шкале от 0 до 10; 1 вопрос – одиночного выбора; 5 открытых вопросов, 1 вопрос NPS и 2 демографических вопроса.

Опрос при увольнении

Предназначен для сотрудников, которые покидают компанию. Опрос рекомендуется проводить вне зависимости, по собственному желанию они уходят или нет.

Люди хорошо помнят как первый день работы в компании, так и последний. Выходное интервью и этот опрос — это часть впечатлений от вас, как работодателя, которые останутся у сотрудников по окончании их сотрудничества с вами. Постарайтесь относиться к обратной связи со всей серьезностью. Она поможет улучшить опыт настоящих и будущих сотрудников.

Анкета

[Ссылка на текст анкеты.](#)

В анкете вопросы разделены на блоки о: сотруднике, работе, корпоративной культуре, окружающей среде, технологиях, и демографические вопросы. Всего анкета включает 23 вопроса, из них: 13 вопросов, которые оцениваются по 4-х бальной шкале с возможностью выбора одного варианта ответа, 6 открытых и 4 демографических вопроса.

Полезные ссылки

[«Улучшаем опыт сотрудников: 29 вопросов для выходного интервью»](#)