

# Чек-лист:

10 сигналов о том, что вам пора пообщаться с сотрудниками

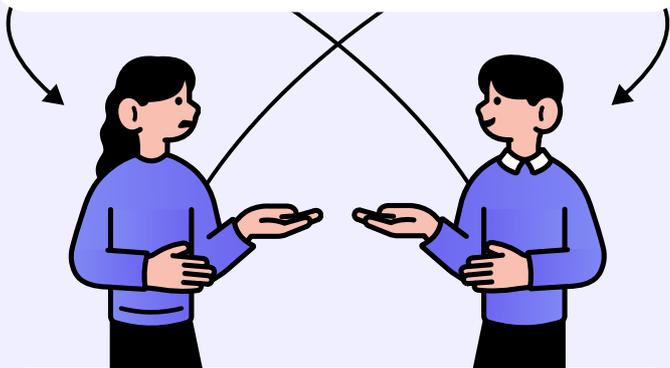


Используйте этот чек-лист, чтобы отслеживать настроения в команде в режиме реального времени и оперативно реагировать на изменения



# 1. Смена руководства

Это **изменение** может быть воспринято как **тревожно**, так и **позитивно**.



**В первом случае** — из-за непонимания того, кто кому теперь подчиняется, как дальше будет работать компания, не поменяются ли цели и видение будущего.

**Во втором** — с ожиданием позитивных изменений и свежего взгляда нового лидера на привычное устройство компании.

Здесь **пульс-опрос** полезен как раз для того, чтобы измерить отношение сотрудников к ситуации. Если есть беспокойство, то необходимо снять его **грамотной коммуникацией**.

# 2. Стремительный рост компании

Если в **небольшом** бизнесе можно отслеживать вовлечённость сотрудников **без** каких-либо сервисов, то в **больших** компаниях уже **сложно** почувствовать каждого без опросов, особенно когда произошёл резкий рост на 30–50% и более.



### 3. Слияние компаний

Смешение разных культур, рабочих подходов и процессов, как правило, не проходит бесследно.

Вместо двух небольших компаний у вас теперь одна большая: нужно управлять сотней сотрудников, ещё не отлаженной инфраструктурой, а попутно решать акционерные, операционные, продуктовые и маркетинговые вопросы.

И чтобы узнать, всё ли идёт по плану или где-то произошёл сбой, **важно** собирать с сотрудников обратную связь.



### 4. Запуск новых проектов кросс-функциональными командами

В таких командах **люди с разными подходами к работе** обмениваются опытом, расширяют кругозор и **находят** новые решения, к которым, скорее всего, **не пришли** бы по отдельности.

Конечно, полезно измерить, насколько они **довольны** взаимодействием друг с другом и какой вклад в результат вносит каждый участник.



Если в ходе опроса выяснится, что всем всё **нравится**, то можно **масштабировать** этот опыт на всю компанию.

## 5. Наличие распределённых или удалённых команд

\*Личное общение в таком случае может быть затруднено.

### Опросы -

отличный способ поддерживать контакт с удалёнными командами из регионов. Инструмент помогает собирать обратную связь, держать руку на пульсе, понимать обстановку и оценивать вовлечённость не только компании в целом, но и конкретных команд на местах.

## 6. Переобучение персонала

В текущих условиях компании сталкиваются с тем, что нужно постоянно **обучать сотрудников новым навыкам**. В этом случае опросы послужат двум целям:



**Во-первых**, с их помощью можно собрать запросы на обучение. Сотрудники могут сами рассказать, каких навыков им не хватает, и даже указать на конкретные курсы.

**Во-вторых**, полезно собирать обратную связь уже после обучения, чтобы узнать, насколько оно было увлекательным и полезным. А если не было — пересмотреть программу.

## 7. Внедрение новых цифровых инструментов



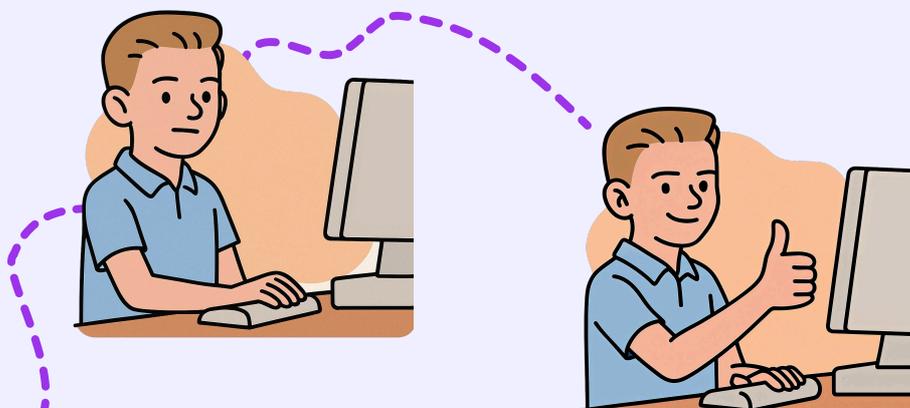
Поверьте, даже **переход** на планирование через безобидные на ваш взгляд трекеры задач **может вызвать** у сотрудников дополнительную **тревожность**. Нужно узнать, насколько людям комфортно работать с новыми инструментами, и собрать предложения по альтернативным вариантам.



## 8. Смена формата работы

**При переходе на дистанционный формат работы** важно отслеживать, взаимодействует ли руководитель с командой, есть ли у сотрудников инструменты для достижения поставленных целей, могут ли они организовать сами себя и сохраняют ли баланс работы и личной жизни.

**При возвращении с удалёнки** обратно в офис все эти вопросы остаются так же актуальны.



Это стрессовая ситуация, и чтобы её преодолеть, надо прислушиваться к мнению команды.

## 9. Снижение эффективности

Если в компании **снизилась эффективность**, и вы не понимаете в чём дело, нужно выяснить, почему сотрудники не справляются с поставленными задачами: им **что-то мешает** или **просто не хочется?**

Комплексная оценка вовлечённости и удовлетворённости работой позволит **выявить факторы**, которые на это влияют.

*Опросы помогают собрать дополнительную информацию о компании, узнать мнение сотрудников об определённой ситуации и в зависимости от результатов правильно спланировать дальнейшие действия. Вам может казаться, что вы внедрили что-то действительно классное. Например, новое средство защиты на производстве. Но опрос может показать, что сотрудники с этим не согласны — в новых перчатках стало неудобно работать, поэтому эффективность упала в два раза. Значит, надо искать другое решение или пересматривать нормативы.*

## 10. Увеличение текучести

Руководители всё чаще сталкиваются с **кризисом лояльности**.

Сегодня людей **мотивирует не только зарплата** — они выбирают компанию по целому ряду других факторов.



Сотрудники обращают внимание на атмосферу в коллективе, возможности профессионального и личностного развития, баланс между работой и личной жизнью, а ещё — на ценности и культуру организации.

Поэтому важно **системно работать над внутренним HR-брендом.**

**Опросы помогут** понять, за что именно сотрудники ценят вашу компанию, какие зоны роста они отмечают и готовы ли рекомендовать вас друзьям и знакомым.



Обратная связь от сотрудников поможет понять, с чем именно нужно работать. Изучайте разные параметры — как меняется культура в компании, процессы, командное взаимодействие, чтобы быть в курсе тенденций и знать, где можно что-то улучшить.



## пульс-опросы

Посмотреть демо-версию  
пульс-опроса «Уровень стресса»

