



команда роста на аутсорсе
для системного улучшения ключевых метрик

Пульс-опрос для удаленных/гибридных команд: Шаблон и бенчмарки

Готовый к использованию шаблон для регулярных коротких опросов, разработанный специально для удаленных и гибридных команд. Включает вопросы по ключевым метрикам психологического комфорта и вовлеченности, а также бенчмарки для сравнения результатов.

Введение и инструкции

Цель данного пульс-опроса — регулярно отслеживать уровень психологического комфорта и вовлеченности в вашей удаленной или гибридной команде. Регулярные короткие опросы (пульс-опросы) позволяют выявлять проблемы на ранней стадии и оперативно реагировать на них, избегая при этом усталости от опросов (survey fatigue) (myseldon.com).

Гарантия анонимности: Ваши ответы полностью анонимны и будут использоваться исключительно для анализа общих тенденций и улучшения условий работы. Честные ответы помогут нам создать лучшую рабочую среду.

Рекомендации по проведению:

- * Проводите опрос каждые 30 дней, чтобы отслеживать тренды (myseldon.com).
- * Действуйте на основе полученного фидбека в течение 2 недель (myseldon.com).
- * Используйте платформы для анонимных опросов, такие как Forms, Typeform, Culture Amp, Happy Job или Testograf (myseldon.com, happy-job.ru, testograf.ru).
- * Комплексные анонимные опросы рекомендуется проводить 1-2 раза в год. Пульс-опросы по конкретным темам и индивидуальные беседы (1-на-1) стоит сделать регулярной практикой: еженедельно или раз в две недели с каждым прямым подчиненным.

Блок вопросов

Категория	Вопрос	Шкала ответа
Психологическая безопасность	Я чувствую себя комфортно, выражая свое мнение и предлагая идеи в команде.	1-5: Совершенно не согласен - Полностью согласен
Психологическая безопасность	Я не боюсь совершать ошибки, зная, что они будут восприняты как возможность для обучения.	1-5: Совершенно не согласен - Полностью согласен
Вовлеченность и связь с компанией	Я с энтузиазмом отношусь к своей работе.	1-5: Совершенно не согласен - Полностью согласен
Вовлеченность и связь с компанией	Я чувствую связь с коллегами, несмотря на удаленку.	1-5: Совершенно не согласен - Полностью согласен
Вовлеченность и связь с компанией	Я горжусь тем, что работаю в [Название Компании].	1-5: Совершенно не согласен - Полностью согласен

Категория	Вопрос	Шкала ответа
Вовлеченность и связь с компанией	Я бы порекомендовал [Название Компании] как отличное место для работы.	1-5: Совершенно не согласен - Полностью согласен
Вовлеченность и связь с компанией	Я вижу себя работающим в [Название Компании] через два года.	1-5: Совершенно не согласен - Полностью согласен
Баланс работы и личной жизни	Я доволен балансом работы и личной жизни.	1-5: Совершенно не согласен - Полностью согласен
Баланс работы и личной жизни	Моя рабочая нагрузка позволяет мне поддерживать здоровый баланс между работой и личной жизнью.	1-5: Совершенно не согласен - Полностью согласен
Эффективность коммуникаций	Мои цели и приоритеты ясны мне.	1-5: Совершенно не согласен - Полностью согласен
Эффективность коммуникаций	Я получаю своевременный фидбек от руководителя.	1-5: Совершенно не согласен - Полностью согласен
Эффективность коммуникаций	Коммуникации в команде (включая онлайн-инструменты) эффективны и прозрачны.	1-5: Совершенно не согласен - Полностью согласен
Ощущение поддержки	Я чувствую поддержку со стороны своего руководителя.	1-5: Совершенно не согласен - Полностью согласен
Ощущение поддержки	Я чувствую, что моя команда поддерживает меня в трудных ситуациях.	1-5: Совершенно не согласен - Полностью согласен
Открытый вопрос	Что одно изменение улучшило бы вашу мотивацию?	Свободный текст
Открытый вопрос	Что вас больше всего беспокоит в текущей рабочей ситуации?	Свободный текст
Открытый вопрос	Что можно улучшить в работе команды или компании?	Свободный текст

Бенчмарки и интерпретация результатов

Метрика / Категория	Хороший показатель	Зона риска	Источник / Пояснение
eNPS (индекс лояльности сотрудников)	>50	<30	eNPS (Employee Net Promoter Score) – ключевой показатель, отражающий готовность сотрудников рекомендовать компанию как место работы. Значение ниже 30 указывает на серьезные проблемы (myseldon.com).

Метрика / Категория	Хороший показатель	Зона риска	Источник / Пояснение
Индекс вовлеченности (на основе 5 вопросов Culture Amp)	Выше среднего по отрасли	Ниже среднего по отрасли	Индекс вовлеченности, рассчитываемый на основе 5 ключевых вопросов (например, «Я горжусь тем, что работаю в [Название Компании]», «Я в восторге от своей работы» и т.д.) по шкале 1-5, где общий балл варьируется от 5 до 25. Отслеживайте этот индекс ежемесячно, чтобы понять траекторию вовлеченности удаленной команды (myseldon.com).
Баланс работы и личной жизни	Высокий уровень удовлетворенности	Низкий уровень удовлетворенности	Удаленные сотрудники, которым не удалось сбалансировать личную и трудовую жизнь, в 4,4 раза больше рискуют выгореть (incrussia.ru).
Эффективность коммуникаций	Высокий уровень удовлетворенности	Низкий уровень удовлетворенности	Люди, которые не могут наладить эффективную связь с коллегами, рискуют выгореть в 2,7 раз чаще (incrussia.ru).
Психологическая безопасность (готовность к ошибкам)	Высокий уровень	Низкий уровень	Компании, где ошибки анализируются, а не скрываются, развиваются быстрее. Это создает среду, где не страшно задавать вопросы, предлагать идеи и признавать ошибки.
Общая удовлетворенность работой	Выше 75%	Ниже 50%	Отражает общую удовлетворенность сотрудника своей ролью и условиями труда. Низкие показатели могут сигнализировать о скрытых проблемах.

Рекомендации по интерпретации отклонений

☐ Сравните свои результаты с отраслевыми бенчмарками.

Бенчмарки отражают средние значения по отрасли и помогают понять, как компания выглядит на фоне рынка. Если по отрасли средние значения выше, речь идет о системном отставании (potok.io).

☐ Используйте внутренние бенчмарки.

Сравнивайте результаты текущего опроса с предыдущими периодами и между разными отделами. Это поможет выявить динамику и специфические проблемы в отдельных подразделениях (potok.io).

☐ Обратите внимание на открытые вопросы.

Они дают качественную информацию, которая помогает понять причины количественных показателей. Часто именно здесь кроются ключевые инсайты.

☐ При низких показателях по балансу работы и личной жизни:

Рассмотрите меры по снижению рабочей нагрузки, внедрению гибкого графика, поощрению отпусков. Выгорание стало самой большой угрозой состоянию работников, особенно на удаленке (incrussia.ru).

☐ При низких показателях по эффективности коммуникаций:

Пересмотрите инструменты и форматы общения, возможно, стоит увеличить частоту синхронизаций или улучшить обратную связь от руководителей. Отсутствие эффективной связи увеличивает риск выгорания (incrussia.ru).

☐ При низких показателях по вовлеченности:

Проанализируйте, насколько четко сотрудники понимают свои цели, получают ли они признание, и есть ли у них возможности для развития. До 70% вариативности в уровне вовлеченности команды зависит от ее непосредственного руководителя.

Больше интересного в нашем блоге



развивайте бизнес-мышление с нашими исследованиями

Получить пользу

