

HAPPY  INC.®

Календарь исследований персонала

Годовая стратегия проведения
основных и дополнительных опросов



ТОП-5 ошибок в основных HR-исследованиях

- ✗ PR-активность недостаточно масштабна для большого исследования или плохо спроектирована
- ✗ Одновременно проходят основные и дополнительные опросы и, как следствие, наложение опросов по времени.
- ✗ Слишком много опросов на 1 сотрудника.
- ✗ Мало времени между опросами на проработку результатов предыдущих исследований и внедрение мер по улучшению.
- ✗ Никакой реакции / информации от менеджера или HR к сотруднику после завершения опроса.



Базовые рекомендации по проведению основных HR-исследований

1 «Продажа» идеи и пользы для каждого участника с помощью PR-материалов

- Ролик-обращение от первых лиц к сотрудникам
- Вебинары, ролики для менеджеров всех уровней
- Именные письма-обращения на почту с обоснованием участия или плакаты для неофисных сотрудников

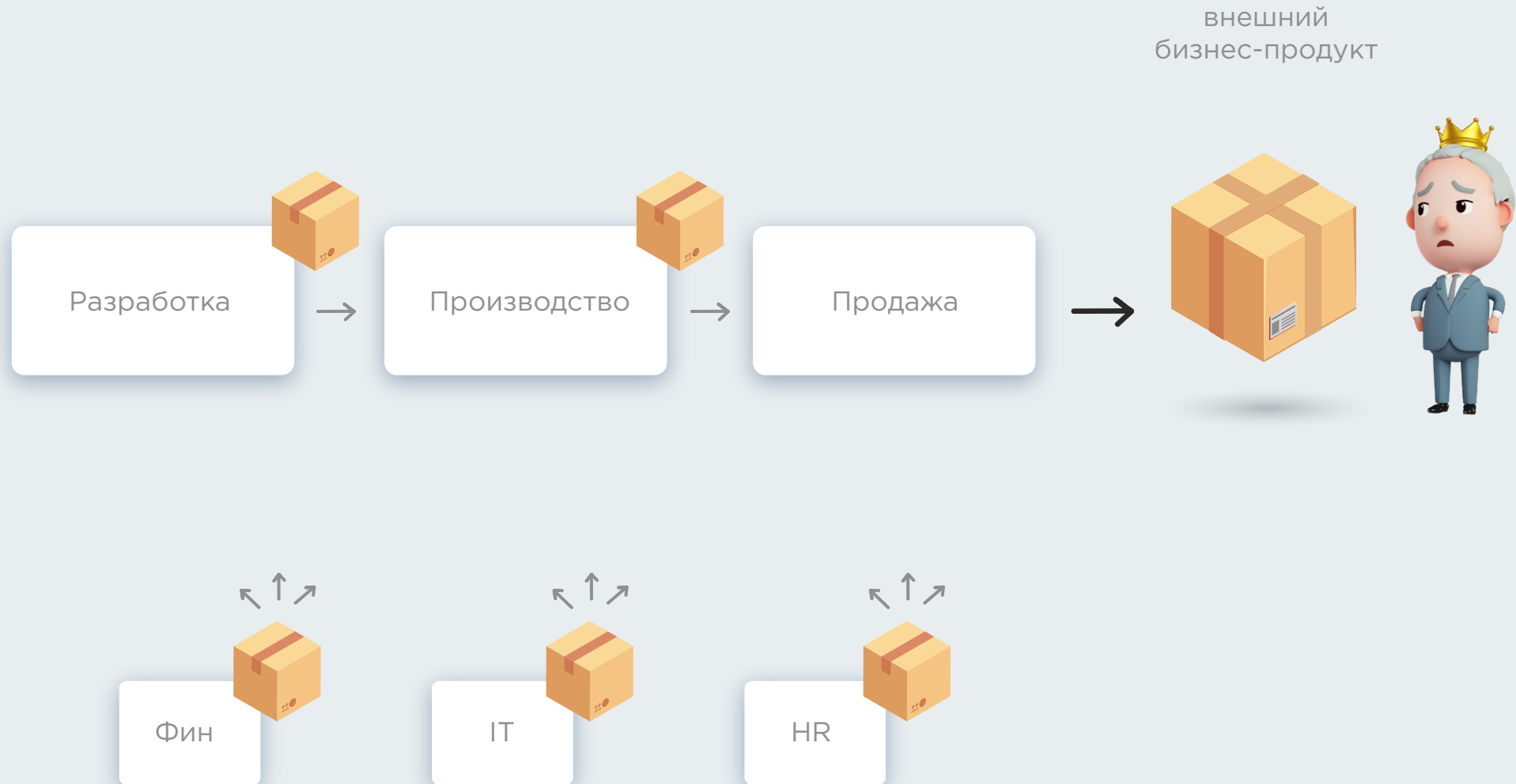


2 Реакция-обратная связь и действия по результату исследования

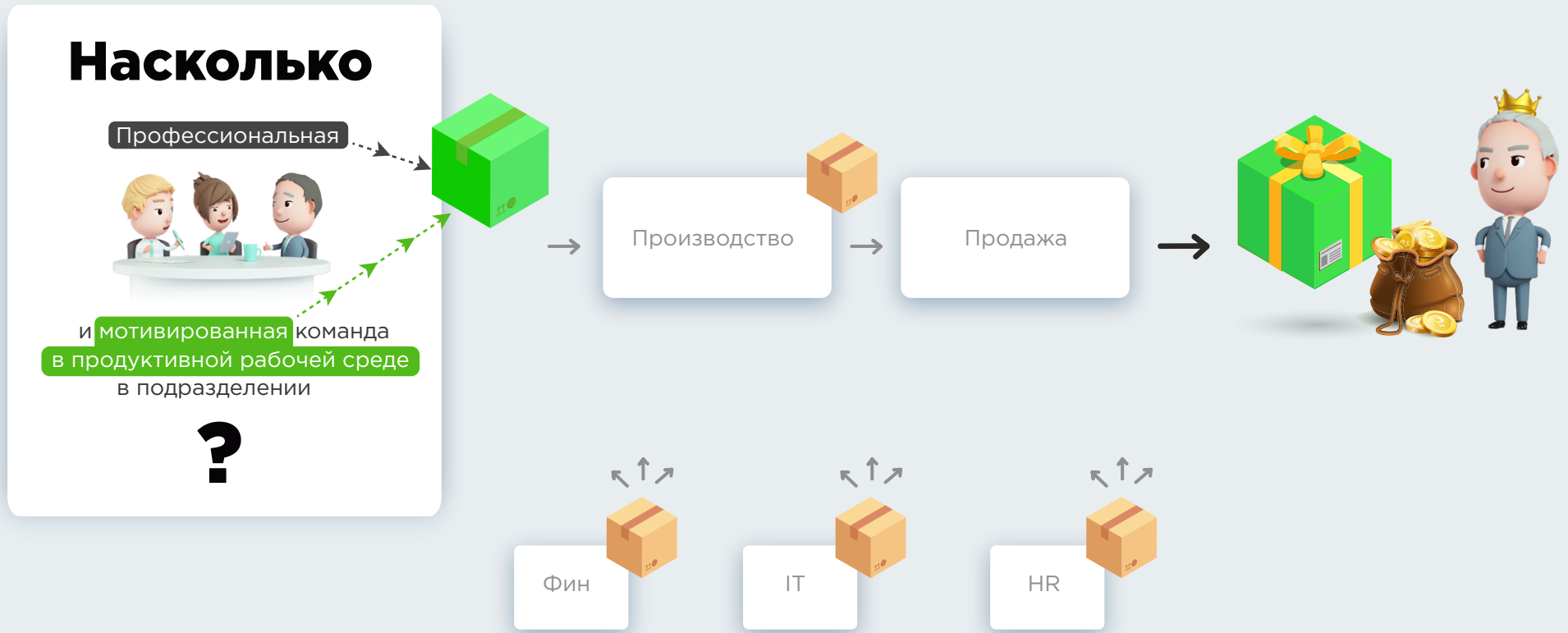
- Обязательная обратная связь и благодарность от руководителей и первых лиц после проведения исследования
- Сессии и активности по разработке мер по проблемным метрикам (см. буклет «Этапы программы»)
- Планирование и мониторинг задач для внедрения изменений



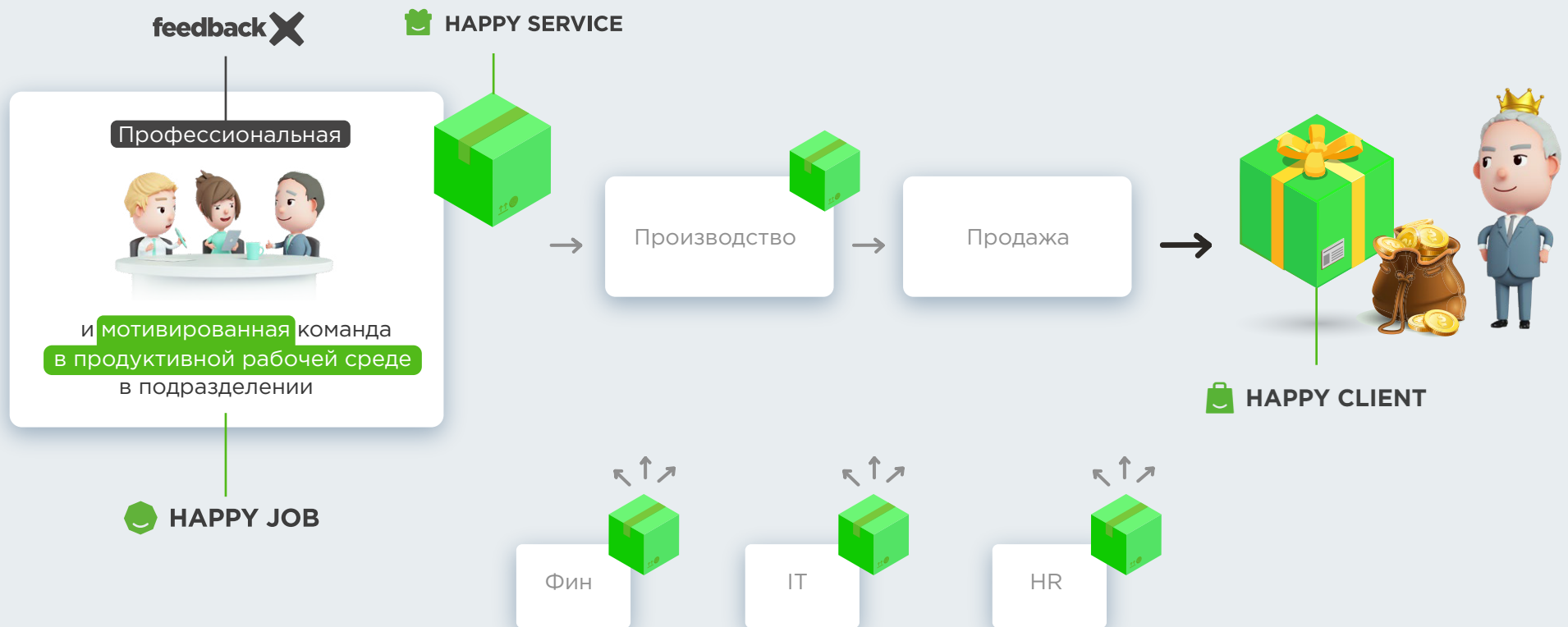
Пример модели процессов компании



Как обеспечить качество внутренних и внешних продуктов/услуг?

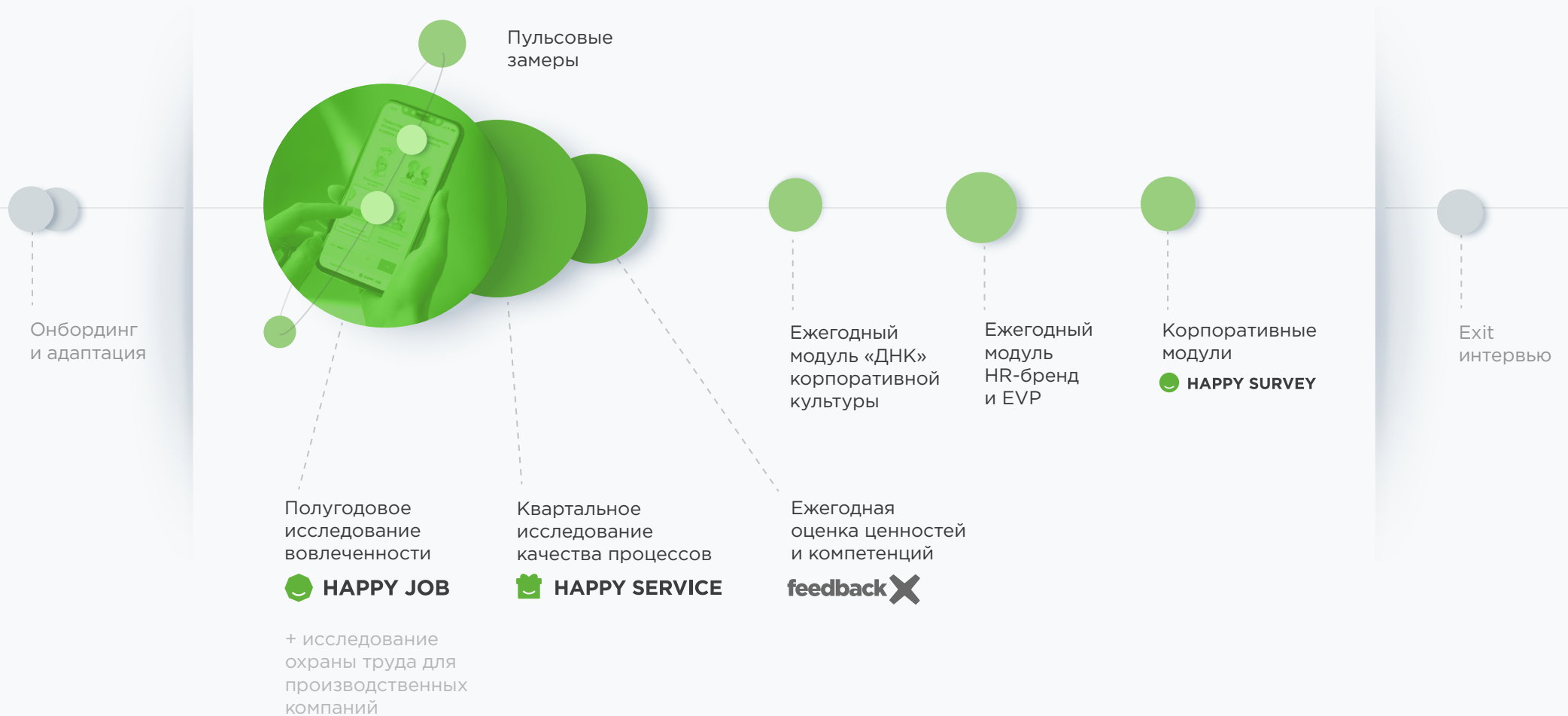


Самые популярные основные HR-исследования в 2021 году



Масштаб* **основных** и **дополнительных** исследований персонала

Услышьте каждого сотрудника, где бы он ни работал, в офисе или удаленно — на каждом этапе «жизненного цикла», при помощи экосистемы обратной связи, которая позволит правильно действовать, когда и где это наиболее важно.



* значимость, объем ресурсов, эффект на компанию

Польза **основных** и **дополнительных** исследований персонала



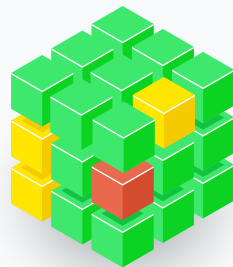
Первостепенные исследования эффективного бизнеса

Рекомендованная годовая стратегия

Вовлеченность с Harry Job

Мы рекомендуем начинать работу с корпоративной культурой с большого исследования вовлеченности и лояльности.

Оно проводится **1-2 раза в год**, предполагает 100% участие всех сотрудников компании и служит «базисом» для построения планов развития и последующих пульсовых замеров.

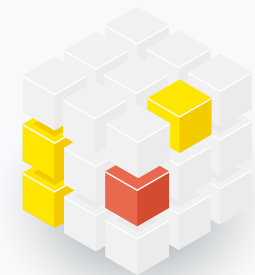


Часто Клиенты добавляют к основному исследованию модули на изучение HR бренда, EVP и «ДНК» корпоративной культуры, а также вопросы по безопасности и охране труда для производственных компаний.

Пульсовые замеры

Для уточнения причины проблем или для скорейшего контроля принимаемых мер по улучшению между большими исследованиями проводятся пульсовые замеры.

Короткие опросы запускаются фрагментарно в «проблемных» подразделениях.



Исследование качества внутренних процессов с Happy Service

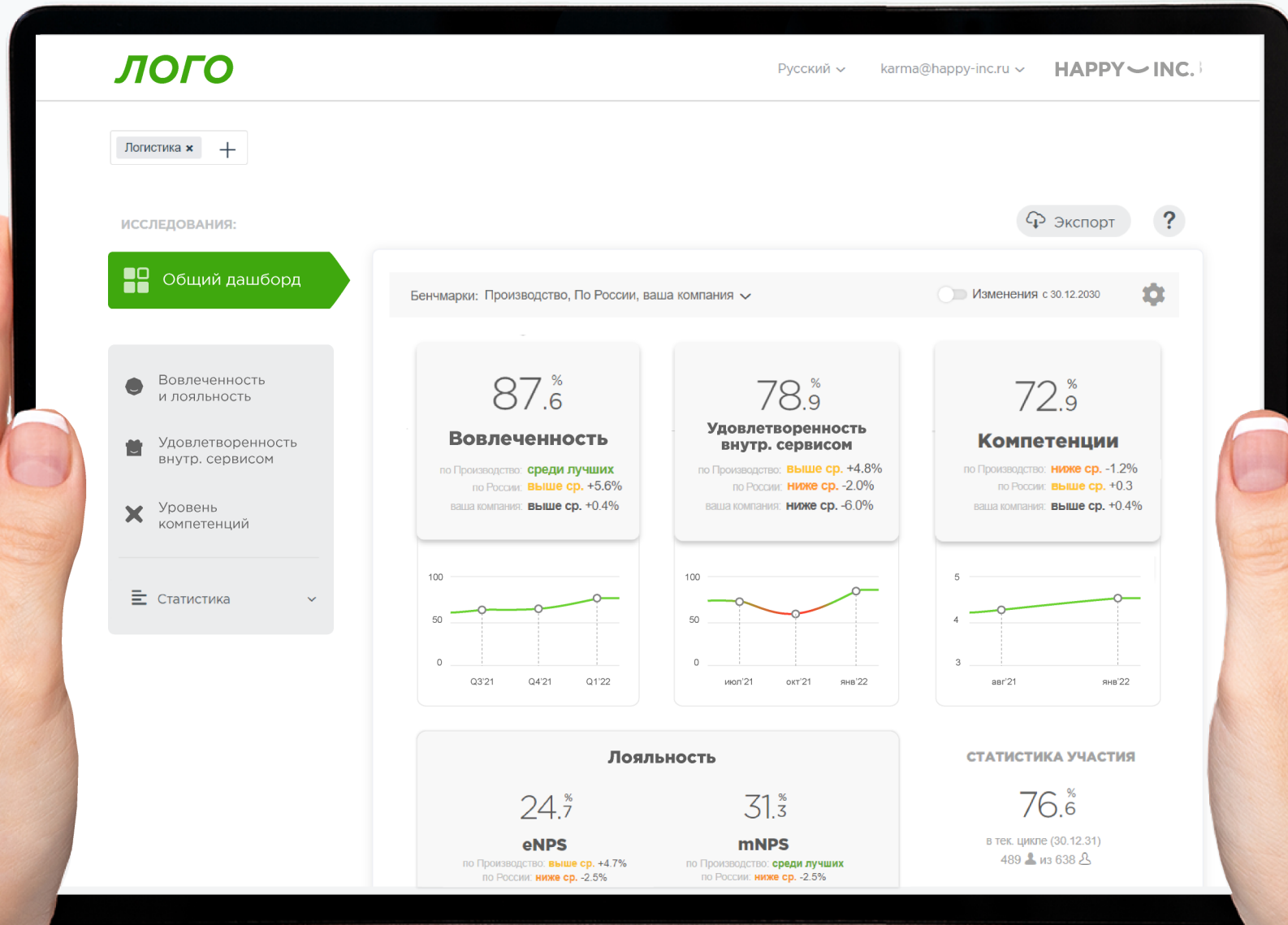
Исследование проводится **ежеквартально**, помогает компании оценить эффективность взаимодействия подразделений и автоматизировать развитие бизнес-процессов.

Мы рекомендуем проводить оценку качества процессов и вовлеченности на единой оргструктуре для последующей аналитики и выявления зависимостей удовлетворенности внутренних клиентов и вовлеченности в подразделении.

Оценка ценностей и компетенций с feedbackX

Исследование проводится **1 раз в год**, и предлагает мультиролевою обратную связь 360° / 180° для поиска и развития талантов внутри компании.

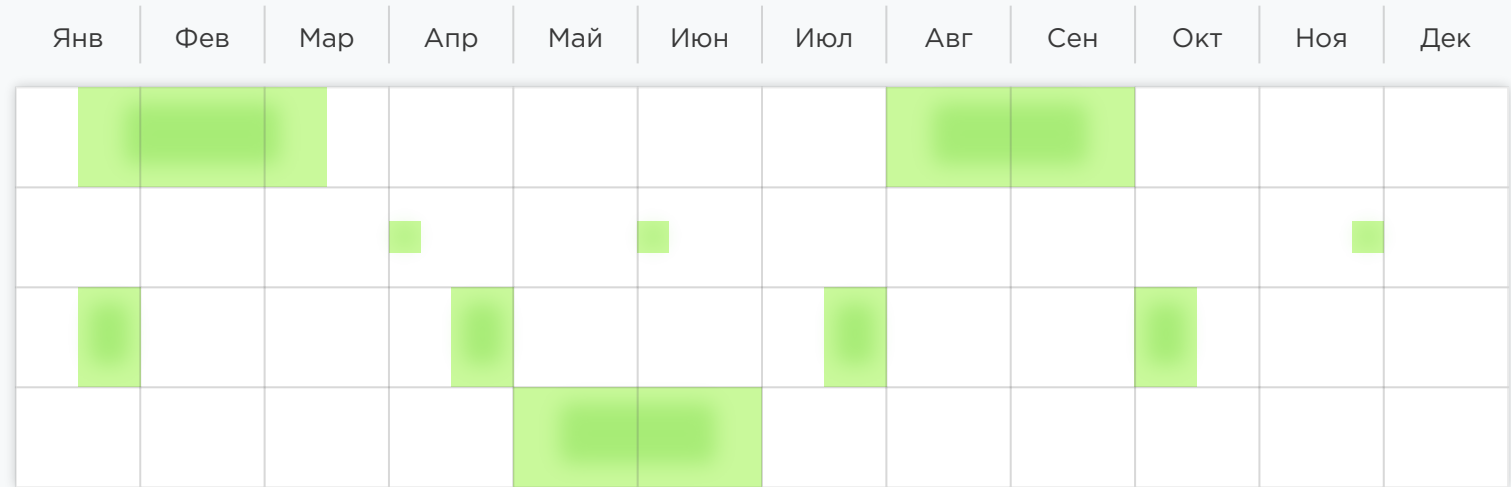
Единый дашборд по основным HR-исследованиям



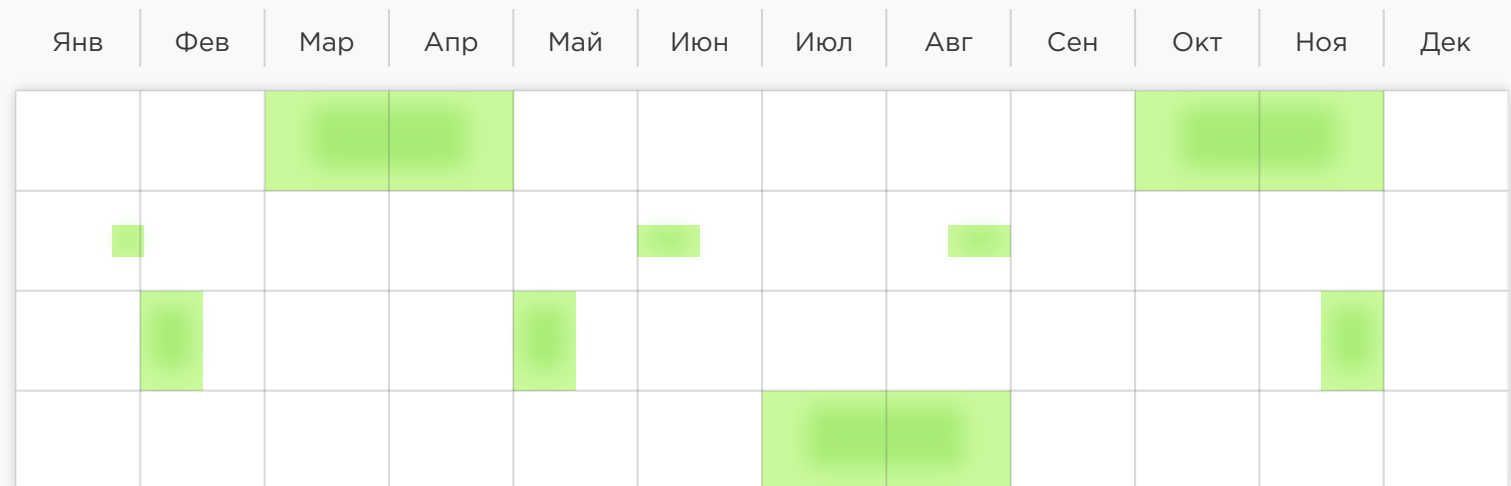
Календарь основных HR-исследований

Важно сбалансировать календарь опросов персонала так, чтобы сохранить в людях желание участвовать, дать руководителям время на внедрение изменений и выработать в компании **устойчивую культуру** постоянной обратной связи.

Вариант 1



Вариант 2



Дорожная карта основного HR-исследования

В зависимости от размера компании Заказчика проект занимает от 2 до 4 недель.

Этап проекта	Сроки				Описание этапа
	1 нед	2 нед	3 нед	4 нед	
 Дизайн исследования	■				После подписания договора и согласования опций, начинается дизайн исследования. Проводится установочная встреча с руководителем проекта (РП) от Harry Inc. Он высылает Заказчику письмо по шагам настройки с файлами для заполнения (план коммуникаций, формат приглашений к опросу, формат структуры компании, содержание анкеты-опросника).
 Подготовка коммуникаций	■	■			Согласование с Заказчиком формата и стратегии PR коммуникаций для сотрудников и руководителей. Harry Inc. готовит и передаёт Заказчику все «успешные» PR материалы или готовит «под ключ». Заказчик внутри компании запускает коммуникационный план. Рекомендуется подготовить онлайн обучение для руководителей. PR компанию рекомендуется запускать за 1 неделю до старта опроса.
 Подготовка к запуску	■	■			Заказчик передаёт РП структуру компании. РП проверяет её и загружает на платформу. Заказчик передаёт пожелания по опроснику – анкете. Финальное тестирование.
 Опрос			■	■	Запуск опроса. РП отправляет письмо Заказчику о старте. Передача доступов HR/основным контактными лицам Заказчика. РП осуществляет отправку писем-напоминаний об опросе от 1 до 3 раз в неделю в оговоренные заранее дату/время.
 Результаты исследования				■	Проверка отчётов. Письмо Заказчику об окончании опроса. Рассылки отчетов для руководителей. На платформе можно скачать готовую сборную презентацию. Если нужна презентация с углублённой аналитикой - она может быть подготовлена и презентована руководству Заказчика от РП. Проведение встреч с сотрудниками Заказчика (по обучению линейных руководителей, по анализу результатов или показ презентации) доступна опционально.

Экосистема продуктов для корпоративных исследований

РАЗВИТИЕ ВОВЛЕЧЕННОСТИ



РАЗВИТИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ



РАЗВИТИЕ ПРОЦЕССОВ



КОНСТРУКТОР ОПРОСОВ



▶ Ежегодный формат

Полный пакет услуг по настройке и запуску исследования.

Индексы вовлеченности, лояльности, Happy Index, eNPS, mNPS, бенчмарки по 18 отраслям при постоянном участии 400+ компаний.

▶ Авто Пульс опрос

Пульсовые замеры по проблемным метрикам, определяемым искусственным интеллектом после основного исследования.

▶ Глубинный опрос

Углубленное изучение проблемных метрик дополнительными вопросами. Функция Self-start.

▶ Эффективность менеджера 90°

Комплексная оценка своего менеджера.

▶ Лидерство 360°

Оценка управленческих компетенций.

▶ Индивидуальная эффективность 360°

Круговая оценка сотрудника по модели компетенций.

▶ Оценка ценностей 180°, 360°

Мультиролевая оценка вашей модели ценностей.

▶ Исследование качества внутреннего взаимодействия

Оценка основных и сервисных бизнес-процессов компании для развития внешнего NPS.

РАЗВИТИЕ СЕРВИСА ДЛЯ ВНЕШНЕГО КЛИЕНТА

▶ Индекс NPS

Оценка лояльности клиентов.

▶ Индексы CSAT, CES

Оценка удовлетворенности клиентов.

▶ Кастомизированные опросы

▶ Lifecycle опросы

Опросы жизненного цикла сотрудника. EVP v. HR бренд, адаптация, Exit-интервью.

Условия, безопасность и охрана труда

▶ ДНК корпоративной культуры

Опрос по теории спиральной динамики или любой модели.

▶ Обратная связь об изменениях в компании

Отзывы об инициативах, организационных изменениях и внутренних программах.

▶ 25+ лучших корпоративных исследований со всего мира от экспертов Happy Inc.

Исправляйте ошибки, пока они не стали частью корпоративной культуры!

Полезные рекомендации по основному HR-исследованию вовлеченности вы найдете в книге

