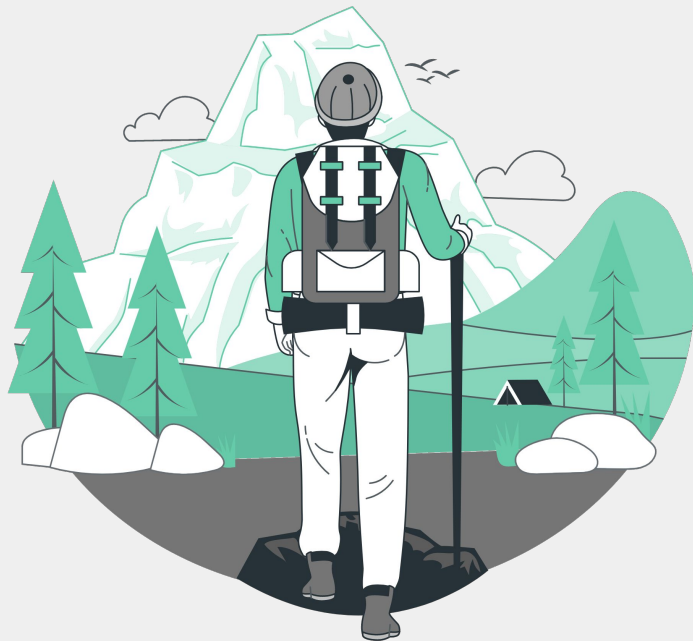
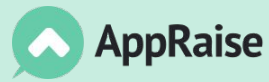


На шаг впереди:

как с помощью аналитики
в опросах повысить эффективность EJM
и собрать сильную команду профессионалов?





Современная платформа для управления эффективностью и вовлеченностью команды

Главная

Фидбек

Орг. структура

Опросы

Настройки

Цели OKR

Встречи

Дмитрий Менделеев
CEO

Мой фидбек

8

Статистика

Моя команда

Science

Моя компания

Добавить сотрудников

Запросить фидбек

Дать фидбек

Список дел 4

Заполните анкеты
Performance Review

Вы давно не давали фидбек сотрудникам
85% руководителей в компаниях с AppRaise дают фидбек каждую неделю.

Поблагодарите сотрудников
Высокая оценка работы со стороны руководителя повышает вовлеченность у 78% сотрудников.

Запросите фидбек на себя
77% руководителей ежемесячно запрашивают фидбек у своих сотрудников.



Как онбординг влияет на вовлеченность и текучесть

на 54%

хорошо организованный онбординг увеличивает вовлеченность

на 82%

компании с сильным онбордингом снижают текучесть сотрудников

20%

Текучести кадров происходит в первые 45 дней работы нового сотрудника

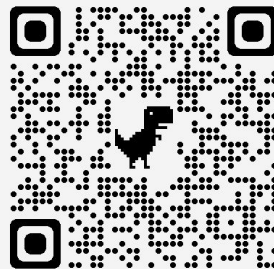
93%

компаний считают, что эффективный онбординг помогает новым сотрудникам принять решение остаться в компании надолго

на 70%

растет производительность новых сотрудников при эффективном онбординге

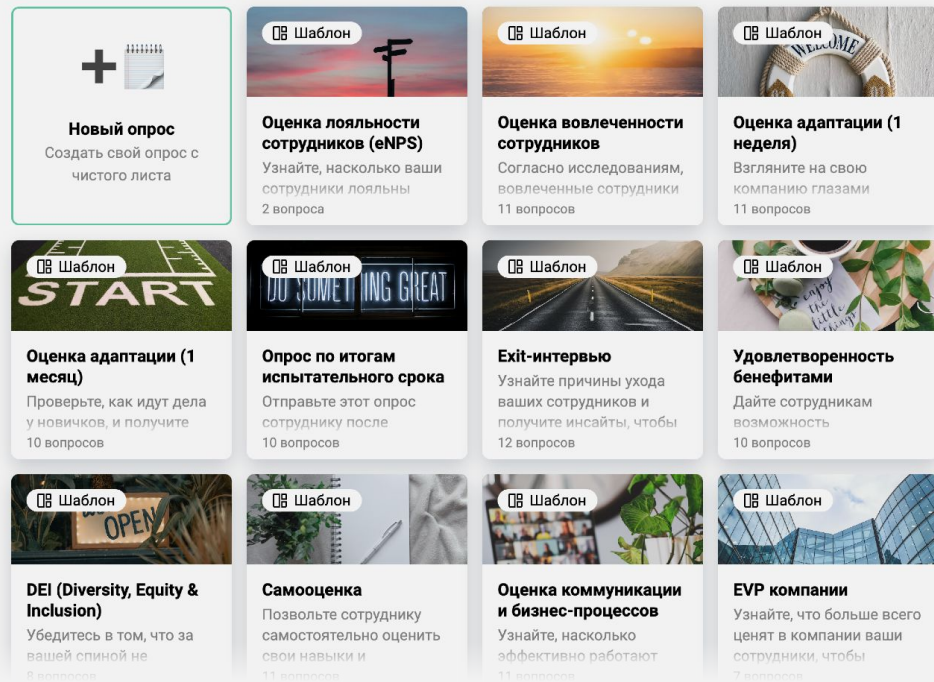
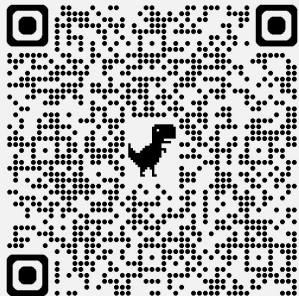
Наш тг-канал



Опросы как способ узнать пробелы в процессе

Анализируйте, как отвечают на опросы сотрудники разных отделов, возрастов, старички и новички.

3 разных шаблона онбординг-опросов



Экономьте время на составлении отчетов, фокусируйтесь на решении проблем

Что могло бы улучшить вашу оценку? (Даже если это 10 из 10)

Юристы молчаливы. Ничего добавлять, даже. Всегда проигнорируют, помогут, даже по личным вопросам. Вот бы все службы в компании так работали. Бесконечный репост и спасибо вам, ребята!

Хотелось бы, чтобы консультации были более понятными для обычного

человека. Очень долгое согласование всегда, что касается договоров с клиентами. Влияет на срок сделок.

Я хотел бы большую скорость подготовки документов и меньше количество ошибок.

Более высокая скорость подготовки документов

больше упрощений

Поручение в задачи бизнеса

Не понятно на какой стадии решения вопроса находится задача у юриста. В работу взяли, а что с ней дальше – неизвестно. Нужно бы больше прозрачности задач.

Автоматизация процессов в юридической службе. Сейчас юристы не всегда могут прогнозировать сроки решения. Многие задачи терпят. Особенно это касается длительных судебных процессов.

В этом квартале я взаимодействовал(а) с юридической службой

цель: 4
27 авг



Предидущие циклы

цель: 3
30 авг



цель: 2
30 авг



Каждый день: 1 ответ

Каждую неделю: 3 ответа

Каждый месяц: 5 ответов

Раз в несколько месяцев: 2 ответа

Не взаимодействую: 0 ответов

Другое: 0 ответов

Не могу ответить: 0 ответов



AppRaise

РЕЗУЛЬТАТЫ ОПРОСА

Оценка адаптации новых сотрудников



Компания

ОПРОС ПРОШЛИ

4 Сотрудника

Насколько вы довольны работой юридической службы в компании?

цель: 4
27 авг

11
ответов



Предидущие циклы

цель: 3
30 авг

10

Результаты по отделам

Кол-во сотрудников в отделе

Кол-во полученных ответов

Промоутеры 7 ответов

Нейтралы 3 ответа

Критики 1 ответ

Не могу ответить 0 ответов

64%

27%

9%

0%

Все	Другие отделы	Разработка	Маркетинг	Back office	Продажи	Служба поддержки	HRD
17	4	7	7	5	6	2	
11	4	3	3	2	4	2	
65%	100%	43%	43%	40%	67%	100%	
55%	50%	100%	100%	100%	25%	100%	
8.5	8.3	8.7	8.7	9	8.5	8.3	
8.2	7.8	8.3	8.3	8.5	8.5	8.3	
3.6	3	4.3	4.3	4.5	3.8	2.5	
4.7	4.8	4.7	4.7	4.5	4.8	4.5	
4.4	4.3	5	5	5	4	4.5	
2.7	2.5	4.5	4.5	5	2	2	



Замеряйте лояльность в онбординг опросах

Оцените насколько вы довольны опытом работы в компании

Статистика

Распределение ответов

График

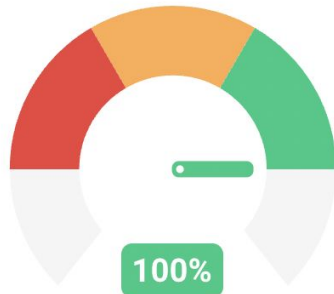
цикл опроса

3

18 сент.

4

ответа



NPS



Как измеряется NPS

цикл опроса

2

19 июн.

4

ответа



цикл опроса

1

17 мар.

4

ответа



Результаты по отделам

	Все	Колл-центр	Маркетинг	Производство	Бэк-офис	IT департамент	Отдел продаж	забота о клиентах	Дизайнеры
Кол-во полученных ответов	15	5	5	4	9	1	3	2	3
Процент прохождения	71%	71%	71%	67%	69%	25%	100%	67%	100%
Оцените насколько вы довольны опытом работы в компании	20%	0%	0%	0%	22%	100%	-33%	50%	33%
У меня есть все необходимое, чтобы хорошо выполнять свою работу	4.4	3.8	3.8	3.8	4.7	5	5	4	4.7
Я чувствую, что миссия и ценности компании совпадают с моими внутренними ценностями	4.1	3.6	3.6	3.5	4.3	5	4.3	4.5	4
Я чувствую поддержку со стороны команды	4.5	3.8	3.8	3.8	4.9	5	5	5	4.7
Здесь есть профессиональные вызовы для меня	3.9	3.2	3.2	3.3	4.1	5	4	3.5	4.3
Мой руководитель регулярно дает развернутую обратную связь по моей работе	3.3	3.4	3.4	3.5	3.1	5	2.3	3.5	3
Я получаю ответы на все возникающие у меня вопросы	4.3	4	4	3.8	4.4	5	4.3	5	4

Ошибка

Обратная связь сотруднику только по итогам ИС

Основная причина, по которой люди испытывают стресс при обмене обратной связью, кроется не в отсутствии профессионализма, а **регулярности**.

Ждешь фидбек на
испыталке от
руководителя

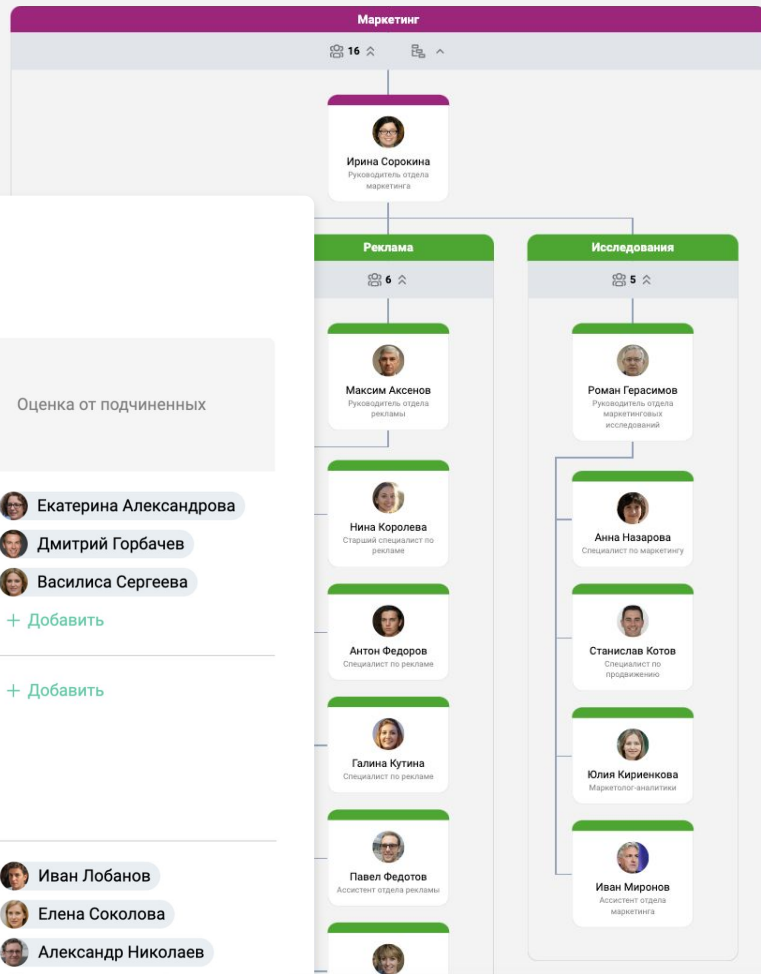


Запускайте 360 на онбординге

Выберите респондентов

Выберите респондентов для каждого оцениваемого сотрудника:

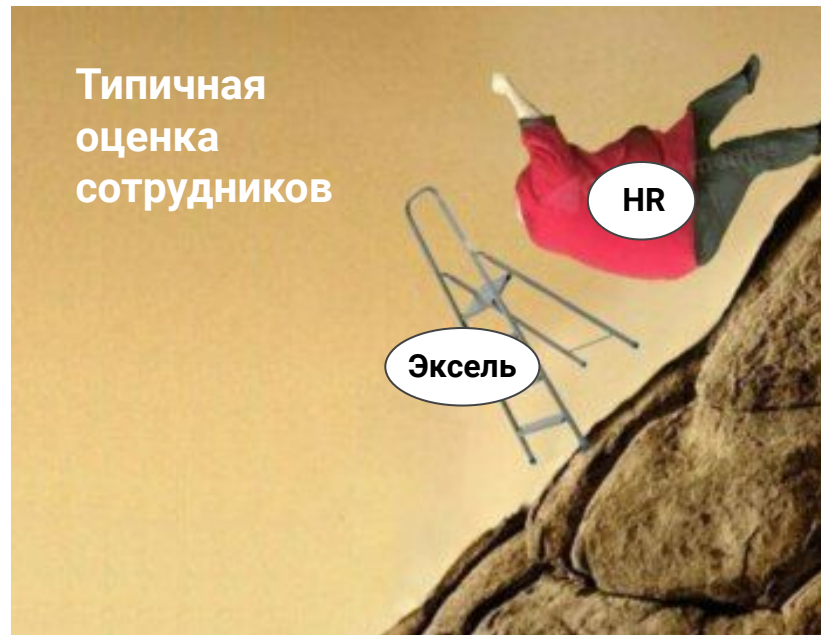
Оцениваемый	Самооценка	Оценка от руководителя	Оценка от коллег	Оценка от подчиненных
 Константин Романов	✓	 Андрей Павлов + Добавить	 Ирина Козлова  Александр Исаев  Антон Артамонов + Добавить	 Екатерина Александрова  Дмитрий Горбачев  Василиса Сергеева + Добавить
 Сергей Кузнецов	✓	 Ольга Козлова + Добавить	 Денис Федоров  Татьяна Петрова  Нина Королева + Добавить	+ Добавить
 Анастасия Волкова	✓	 Михаил Иванов + Добавить	 Мария Сотникова  Михаил Тимофеев  Наталья Карпова	 Иван Лобанов  Елена Соколова  Александр Николаев



Ошибка

Отсутствие автоматизации

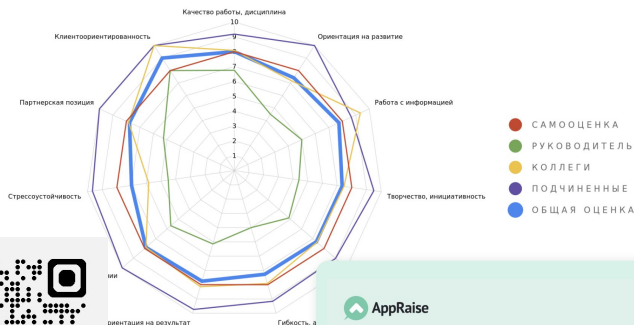
Использование Google-форм, экселя и сбор респондентов в чате создают огромную нагрузку на HR.



Компетенции

Качество работы, дисциплина
Ориентация на развитие
Работа с информацией
Творчество, инициативность
Работа в команде, харизма
Гибкость, адаптивность
Ориентация на результат
Приваечность к компании
Стрессоустойчивость
Партнерская позиция
Клиентоориентированность

ОБЩАЯ ОЦЕНКА	САМООЦЕНКА	РУКОВОДИТЕЛЬ	КОЛЛЕГИ	ПОДЧИНЕННЫЕ
8	8	6.8	8.1	9.2
7.4	8	4.5	7.2	10
7.8	8	5	9.3	8.7
7.3	8	4.4	7.5	9.5



Я не знаю, а другие хвалят во мне

8.6
8.1

Сильные стороны, о которых знают все

Сотрудничество

рых знают все

7

Зоны роста, о которых зна

Рекомендации

Нацеленность на результат

9.2

Вы делаете упор не на процесс, а на конечный результат работы. Это позволяет вам фокусироваться на своей цели и добиваться успеха.

Вы не унываете при появлении препятствий, а воспринимаете их как вызов и испытываете азарт. Вы всегда ищете самый быстрый и эффективный путь решения проблем.

У вас есть свое мнение, которое вы готовы аргументировать и отстаивать. Вы объективны, беспристрастны и преданы своему делу.

Сотрудник постоянно развивается и обучается, читает профессиональную литературу, использует новые инструменты и подходы

7.7 из 10

САМООЦЕНКА

4.0

РУКОВОДИТЕЛЬ

10.0

КОЛЛЕГИ

9.0

Я должен продолжать работать над своим профессиональным ростом, изучать новые технологии и методы работы.

Продолжай изучать новые технологии и развивать свои навыки.

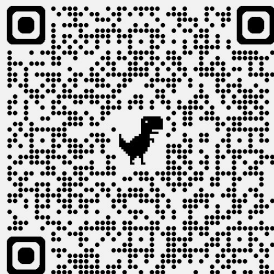
Я хотел бы выразить мое искреннее признательность Дмитрию за его усердие, талант и положительный вклад в нашу команду.

Назови только одну вещь, которую сотруднику нужно продолжать делать

КОЛЛЕГИ

стремление к совершенству
всегда, что ты сможешь
преград на своем пути к

Без его участия, наша работа никогда бы не достигла такого успеха. Я очень рад работать с ним и не могу не отметить его великолепную работу. Он является не только превосходным профессионалом, но и великолепным человеком. Я настоятельно рекомендую его и его способности всем, кто ищет надежного и талантливого



Шаблон отчета 360
и 2 анкеты

Результаты Performance Review



АНКЕТЫ ЗАПОЛНИЛИ
7 сотрудников



Имя Фамилия

Сильные стороны

Клиентоориентированность	9.1
Стрессоустойчивость	9
Ориентация на результат	8.6
Партнерская позиция	8.5
Работа с информацией	8.5

Зоны роста

Ориентация на развитие	7.6
Творчество, инициативность	7.8
Гибкость, адаптивность	7.8
Причастность к компании	8

Тепловая карта компетенций

	ОБЩАЯ ОЦЕНКА	САМООЦЕНКА	РУКОВОДИТЕЛЬ	КОЛЛЕГИ	ПОДЧИНЕННЫЕ
Качество работы, дисциплина	8.4	8.8	6.3	8.6	10
Ориентация на развитие	7.6	8.5	5.5	6.5	9.8
Работа с информацией	8.5	9	7	8.3	9.7
Творчество, инициативность	7.8	8.8	5.4	7.2	9.7
Работа в команде, харизма	8.4	9	6.9	7.8	9.9
Гибкость, адаптивность	7.8	7.8	6	7.4	10
Ориентация на результат	8.6	8.9	7	8.4	10
Причастность к компании	8	9	6	7.1	10
Стрессоустойчивость	9	8.5	10	8	9.3
Партнерская позиция	8.5	9.3	7.3	7.7	9.9
Клиентоориентированность	9.1	10	8	8.3	10

Ни в какой форме не критикует решения руководства

7.8 из 10

САМООЦЕНКА

8.0

РУКОВОДИТЕЛЬ

5.0

КОЛЛЕГИ

6.3

ПОДЧИНЕННЫЕ

10.0

Не всегда согласна с УР нашего ресторана

Постоянно жалуется на то, что она выполняет работу линейного сотрудника

Отстаивает свою позицию, если мнение собеседника считает неправильным, старается сократить беседу

8.4 из 10

САМООЦЕНКА

9.0

РУКОВОДИТЕЛЬ

10.0

КОЛЛЕГИ

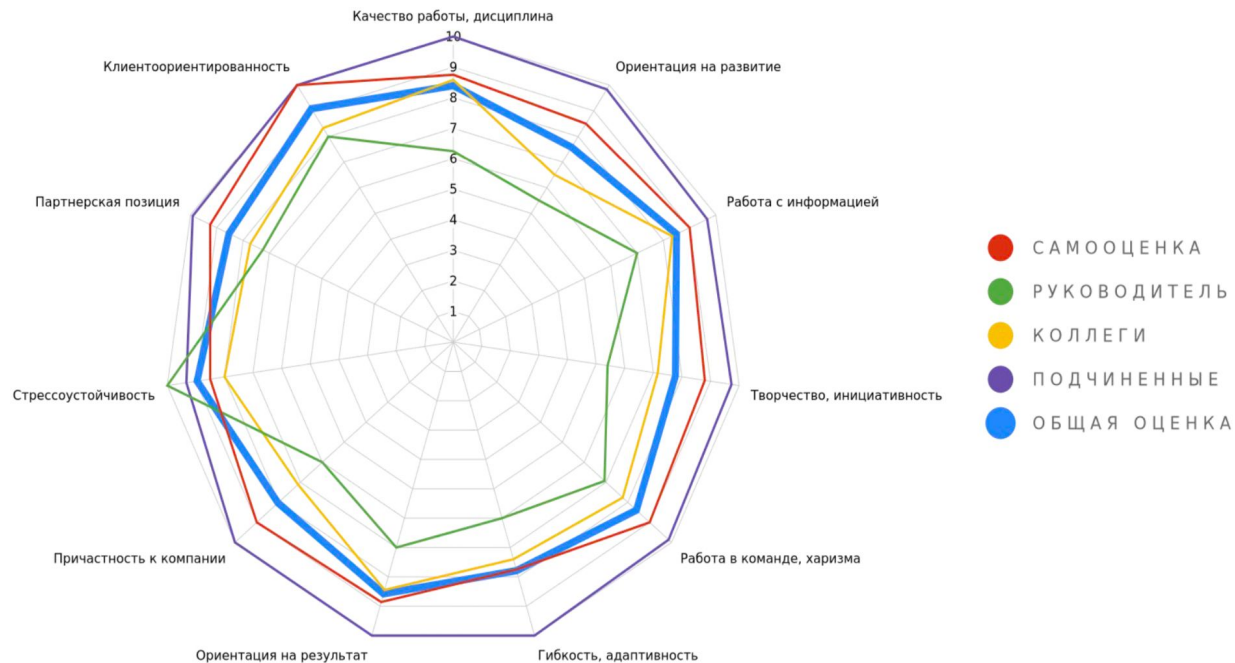
7.0

ПОДЧИНЕННЫЕ

8.7

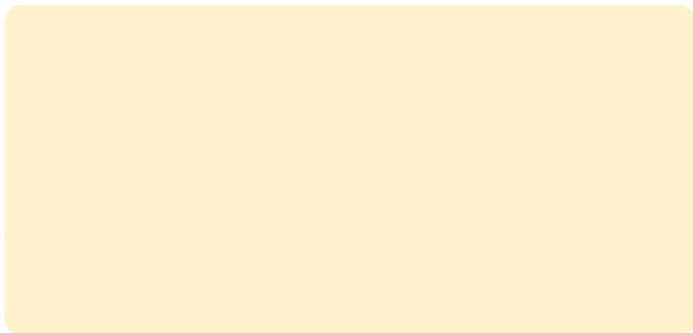
Если моё мнение отличается от мнения собеседника обязательно выскажу и буду отстаивать.

Радар компетенций



Окно Джахари

Я не знаю, а другие хвалят во мне



Сильные стороны, о которых знают все

Работа с информацией	8.5
Ориентация на результат	8.6
Стрессоустойчивость	9
Клиентоориентированность	9.1

Зоны роста, о которых знают все

Гибкость, адаптивность **7.8**

Зоны роста, о которых знают другие, но не знаю я

Качество работы, дисциплина	8.4
Ориентация на развитие	7.6
Творчество, инициативность	7.8
Работа в команде, харизма	8.4
Причастность к компании	8

Рекомендации

Клиентоориентированность

9.1

Похоже, вы стремитесь к тому, чтобы все гости остались довольны. Вы отличаетесь вниманием к обратной связи от гостей и профессионализмом при решении конфликтов.

Ваша клиентоориентированность вносит большой вклад в построение репутации ресторана, а также служит хорошим примером для всей команды. Так держать!

Гибкость, адаптивность

7.8

Гибкость – это умение быстро адаптироваться к меняющимся условиям и обстоятельствам.

Похоже, что вам не всегда удастся быстро перестраиваться и уверенно действовать в условиях неопределенности.

Старайтесь заранее продумывать, с какими рисками вы можете столкнуться. Всегда готовьте запасной план действий.

Умение адаптировать свою работу под меняющиеся обстоятельства поможет вам эффективно реагировать на стоящие перед вами вызовы и достигать целей, несмотря на перемены.

Отсутствие 1-1 встреч с руководителем

Оценка 360 должна заканчиваться 1-1 с сотрудником.

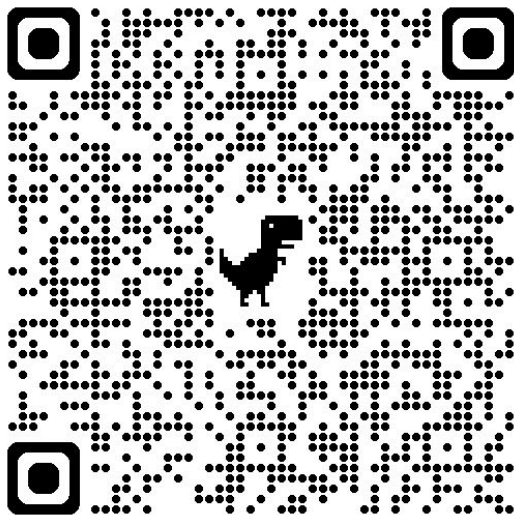
У руководителей должна быть регулярная практика 1-1 для отслеживания договоренностей по плану развития.

**90 минут вашего времени повысят
эффективность вашего подчиненного на
2 недели или на 80+ рабочих часов**

*Энди Гроув,
экс-CEO и со-основатель Intel*



Шаблон для проведения
1-1 встреч



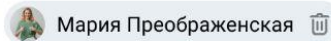
Фидбек и благодарности

Что вы хотите отправить?



Кому

 Редактировать



Ваша благодарность

Выразите благодарность коллегам, подчеркните профессиональные и личные качества, а также результаты проделанной работы

← Примеры

Пример 2 из 5



Сотрудник предлагает много креативных идей

Результат:

Лена, твои креативные идеи улучшают показатели наших продуктовых метрик и делают нашу команду более инновационной.

Объяснение:

Интересно узнать больше о твоём подходе к генерации идей – может быть, ты сможешь поделиться своим опытом на наших следующих встречах?

Совет:

Предлагаю включить тебя в инициативу по стимулированию креативности в команде – твой вклад будет неоценим.



Публичные благодарности собирают много реакций и комментариев



AppRaise ПРИЛОЖЕНИЕ 17:55

@romanenko gave feedback to @meshkov and shared it with you



Continue doing it

Очень крутое решение попробовать внедрить систему постановки целей OKR в AppRaise. Само мероприятие, которое мы только что провели, уже драйвит и персонально, и командно - вижу горящими глазами другие горящие глаза, поднятые руки, "полезные перебивания" - смелые, амбициозные, необычные. Много ценнейших идей и мыслей, которые штормят мозги и помогают мыслить шире и глубже, смотреть в будущее и фантазировать. По всем законам квантовой механики мы уже там (в светлом будущем), надо просто делать шаги. Двигаемся дальше!

Skills and values demonstrated:



Понимание бизнеса



10 ответов

Последний ответ 28 д. назад



Виртуальная валюта и магазин подарков

Магазин подарков

Обменивайте заработанную карму на ценные подарки, эмоции и добрые дела



Каталог



Мои заказы



Мой кошелёк



Могу подарить ? 100

Могу потратить ? 2599

[История начислений](#)

Благотворительность

Вы можете сделать чей-то день лучше



Игрушки
в детский дом

250

[Заказать](#)



Корм котикам
в приют

250

[Заказать](#)



Благотворительный
фонд

250

[Заказать](#)

КАТЕГОРИИ

Все

Благотворительность

Мерчи

Сертификаты

Эмоции

Обежда

Игрушки

Эмоции

Впечатления, которые останутся с вами надолго

Кому



Мария Преображенская



Ваша благодарность

Выразите благодарность коллегам, подчеркните профессиональные и личные качества, а также результаты проделанной работы

Подарить карму

Количество

5



Доступно для дарения:

24



Сотрудники меняются на глазах, когда чувствуют, что их ценят

на 73%

реже чувствуют себя «всегда»
или «часто» выгоревшими

на 56%

менее вероятно будут
искать другую работу

на 44%

чаще чувствуют, что в целом
благополучны в жизни

в 5 раз

сильнее ощущают
связь с компанией

в 4 раза

более вовлечены
в работу

в 4 раза

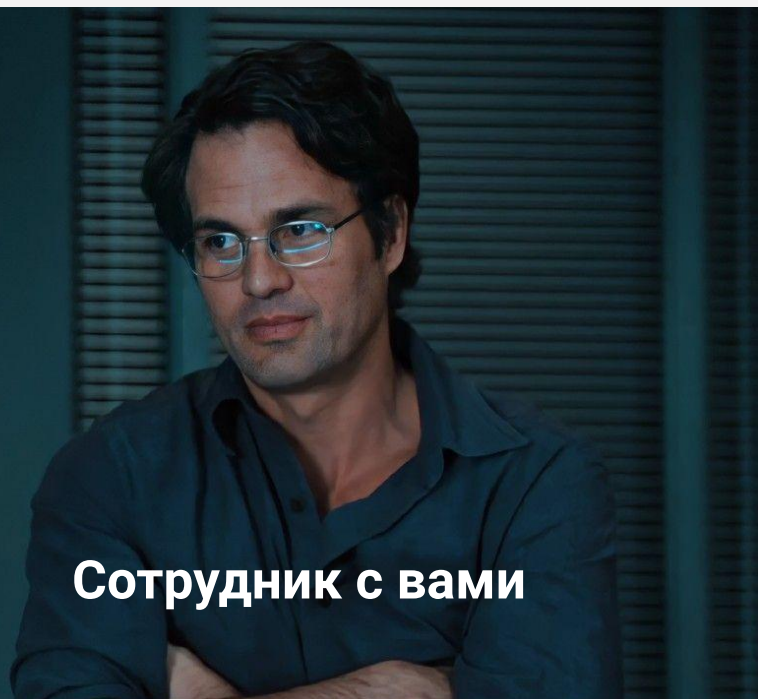
чаще рекомендуют
компанию друзьям

в 5 раз

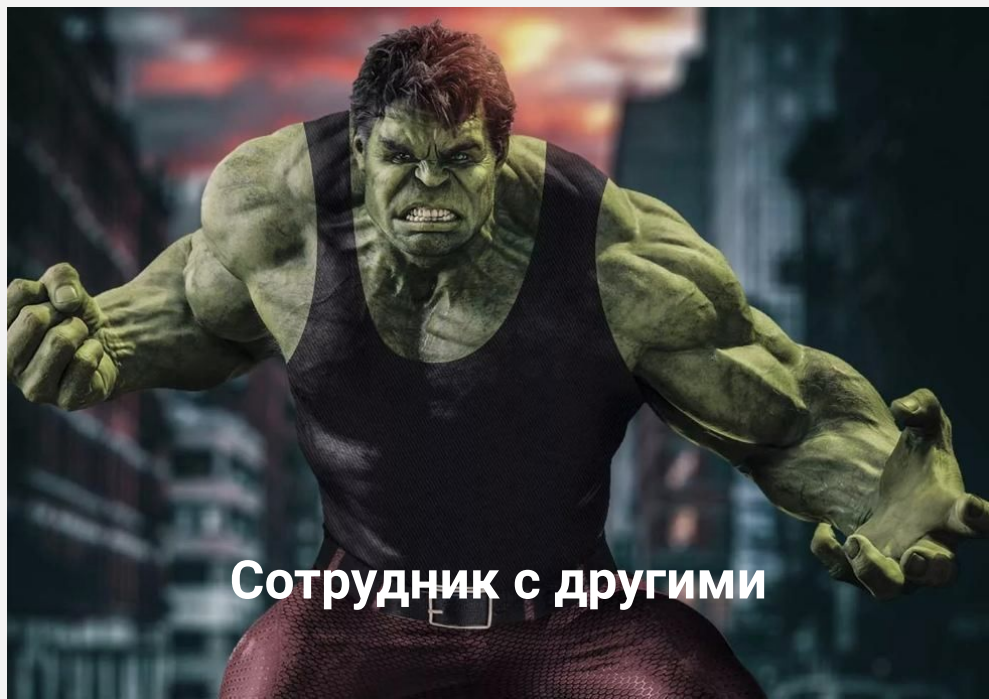
чаще видят перспективы
роста внутри компании



Ваши руководители уверены, что **объективно**
оценивают сотрудников?



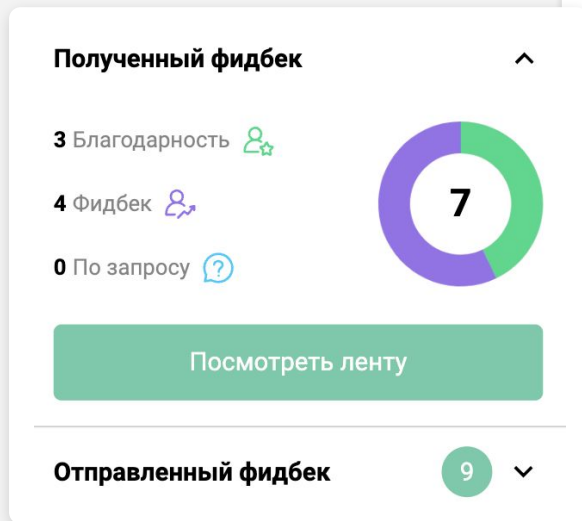
Сотрудник с вами



Сотрудник с другими

Храните историю фидбека

AppRaise хранит весь отправленный и полученный фидбек. Все, что вы когда-либо обсуждали, разложено по полочкам.



Фидбек на моих сотрудников

Все  9  18  2 

 Фидбек

27 ноября 2023



Константин Р.



Андрей К.

Хочу отметить твою выдающуюся клиентоориентированность, у тебя действительно есть свой персональный подход, позволяющий выстраивать качественную работу с клиентами. Однако, я все же хочу посоветовать обратить внимание на стиль общения. Отношения должны оставаться профессиональными, не нужно переводить их в плоскость дружеских, поскольку это может влиять на качество и скорость твоей работы.

Какие навыки не проявляются

 Эффективная коммуникация

 1

 4

 Фидбек

26 ноября 2023



Елена В.



Василиса С.

Хочу выразить огромную благодарность за твоё упорство и непоколебимость в работе. Если мы хотим стать лидерами рынка, это именно те качества, которые нужны каждому из нас.

Однако, я предлагаю тебе начать делегировать часть своих обязанностей подчиненным. Это поможет нам более эффективно распределять рабочую нагрузку и позволит тебе более свободно сосредоточиться на



Запускайте exit-интервью и копите аналитику

Как вы приняли решение покинуть компанию?

Статистика

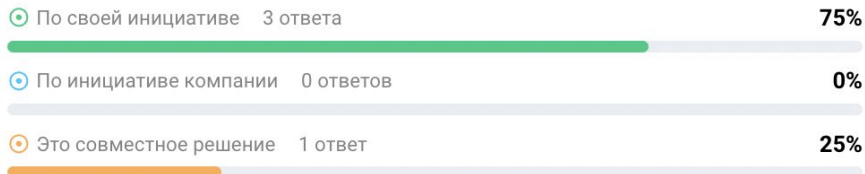
Распределение ответов

График

цикл опроса

3

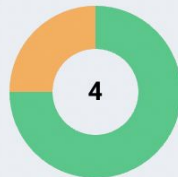
18 сент.



цикл опроса

2

19 июн.



цикл опроса

1

17 мар.



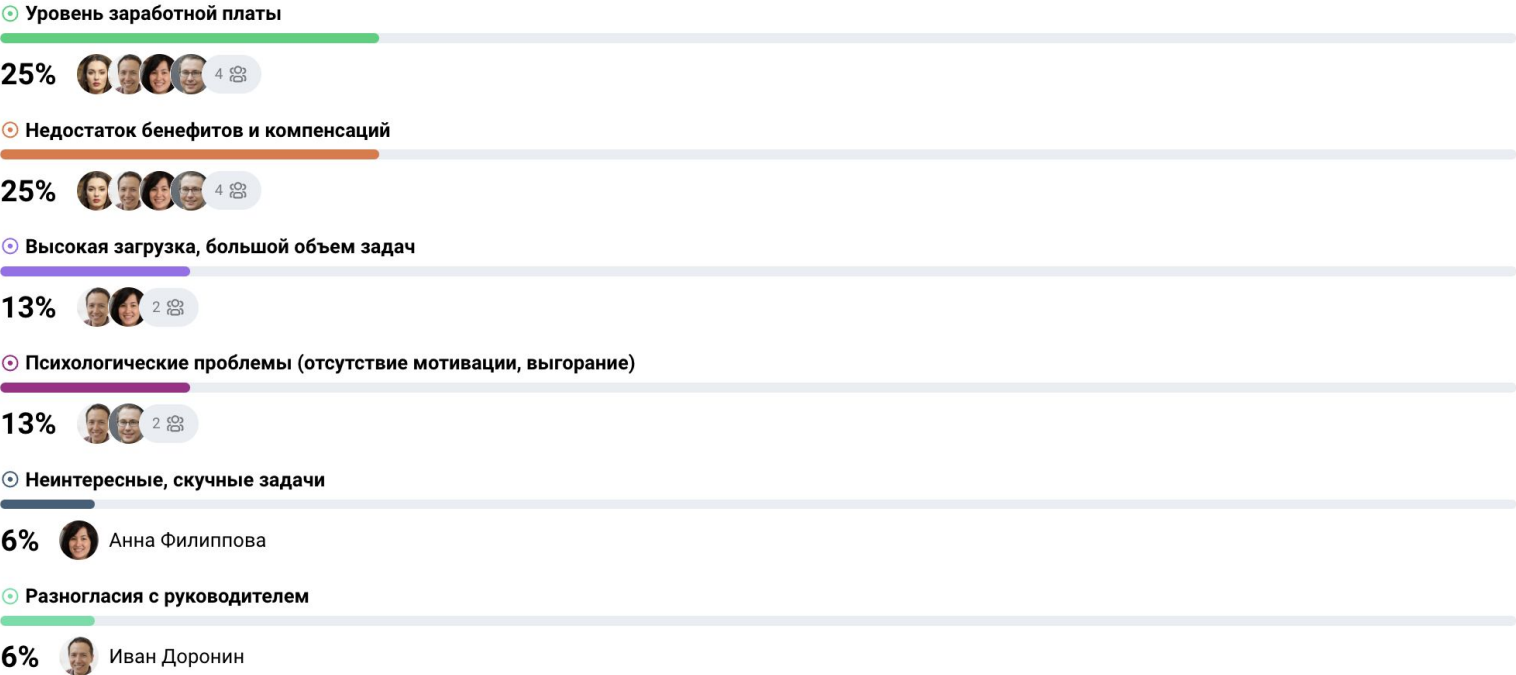
Результаты по группам сотрудников

	Все	Стаж более 3 лет	Мужчины	Женщины	Стаж 1-3 года	Стаж от 6 месяцев Д...	Удаленные сотрудник...	Грузия	Армения	Турция
Кол-во сотрудников в группе	4	1	2	2	2	1	4	1	1	2
Кол-во полученных ответов	4	1	2	2	2	1	4	1	1	2
Мои цели и задачи были понятны и прозрачны	4	4	3.5	4.5	3.5	5	4	4	4	4
У меня были все необходимые инструменты для работы	4.3	4	4	4.5	4	5	4.3	4	4	4.5
Здесь были профессиональные вызовы для меня	4.3	4	4	4.5	4	5	4.3	5	4	4
Руководитель регулярно давал развернутую обратную связь по моей работе	4.3	5	3.5	5	3.5	5	4.3	3	5	4.5
Руководитель хорошо разбирается в своей области	4.8	5	4.5	5	4.5	5	4.8	5	5	4.5
Коллектив и рабочая обстановка были комфортными для меня	4.3	5	3.5	5	3.5	5	4.3	4	5	4
В компании приветствуется открытое обсуждение идей и проблем	4	4	3.5	4.5	3.5	5	4	4	4	4

Выберите факторы, которые стали решающими и больше других повлияли на ваш уход из компании:

Статистика **Распределение ответов** График

По порядку **По популярности**



Подберем **индивидуальное** решение для ваших задач!

↘ **43%**

Снижение текучки кадров
за счет удержания
сотрудников



Объективные кадровые
решения на основе данных
и обратной связи

Нас любят самые амбициозные команды России:



Запись на демо

Бронируйте удобное время:

