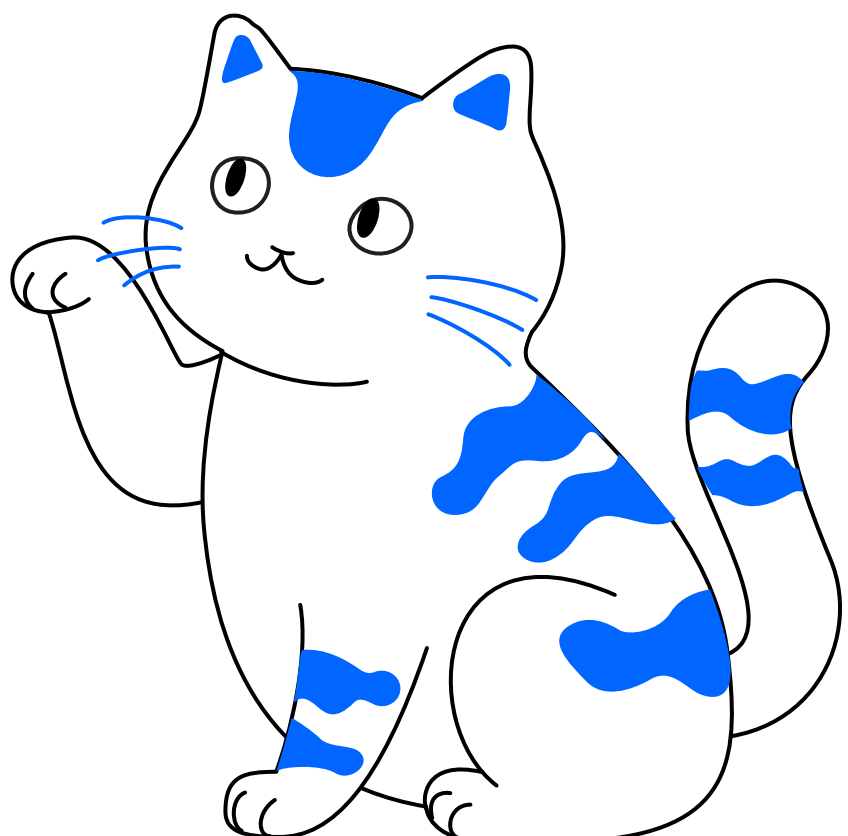


# Как измерить вовлечённость команды и улучшить работу с данными?

**Вовлечённость команды** – важный показатель здоровья организации. Регулярное измерение и анализ этого показателя позволяет компаниям быть более адаптивными, улучшать рабочие условия и создавать среду, в которой сотрудники могут максимально раскрывать свой потенциал.

## Какие данные показывают вовлечённость?



# Показатели, которые помогут контролировать вовлечённость команды

| Что влияет на вовлечённость?                                                                                                                                                                                                                                                           | Данные для анализа                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Сотрудник и его личные качества</b></p> <p>Мотивация, уровень энергии, эмоциональный интеллект, способность к саморегуляции</p>                                                                                                                                                  | <ul style="list-style-type: none"><li>• Психотипы</li><li>• Способности</li><li>• Предрасположенность</li><li>• Результаты опросов</li><li>• Корпоративные компетенции</li><li>• Корпоративные мессенджеры</li><li>• Мнение коллег</li><li>• Навыки</li><li>• Результаты оценки 360</li></ul>                                                                                                                                             |
| <p><b>Коммуникация и взаимодействие</b></p> <p>Качество коммуникации внутри команды, стиль общения друг с другом, уровень прозрачности и открытости, степень выражения мыслей и идей</p>                                                                                               | <ul style="list-style-type: none"><li>• Корпоративные мессенджеры, почта, календарь</li><li>• Наблюдение – комментарии руководителя</li><li>• Обращения в поддержку</li><li>• Online встречи</li><li>• Активность в корпоративных социальных сетях</li></ul>                                                                                                                                                                              |
| <p><b>Поддержка со стороны руководителя</b></p> <p>Помощь и поддержка со стороны руководителя в достижении цели, менторство и коммуникации с учётом индивидуальных особенностей и потребностей</p>                                                                                     | <ul style="list-style-type: none"><li>• Опросы по удовлетворённости руководителем</li><li>• NPS руководителя</li><li>• Комментарии в опросах</li><li>• Коммуникации</li><li>• Стаж в должности</li><li>• Оценка soft skills</li></ul>                                                                                                                                                                                                     |
| <p><b>Уровень доверия в команде</b></p> <p>Уровень доверия в команде влияет на ощущения комфорта и уверенности при работе над проектами, ускоряет решение проблем</p>                                                                                                                  | <ul style="list-style-type: none"><li>• Согласия на обработку данных</li><li>• Регистрация проблем и идей</li><li>• Комментарии</li><li>• Результаты опросов</li><li>• Данные exit-интервью</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                     |
| <p><b>Организация рабочего процесса</b></p> <p>Насколько хорошо организован рабочий процесс, есть ли чёткие цели и задачи у каждого члена команды, есть ли возможность для обучения и развития</p>  | <ul style="list-style-type: none"><li>• Время выполнения задачи</li><li>• Корпоративные активности</li><li>• Цифровые следы в Wi-Fi, СКУД, VPN</li><li>• Цифровые следы производственных систем</li><li>• Процент ошибок, возвратов</li><li>• Частота предложений по улучшению работы</li><li>• Участники программ признания и награждения</li><li>• История пройденного обучения</li><li>• Пройденное рекомендованное обучение</li></ul> |

# Как улучшить работу с данными?

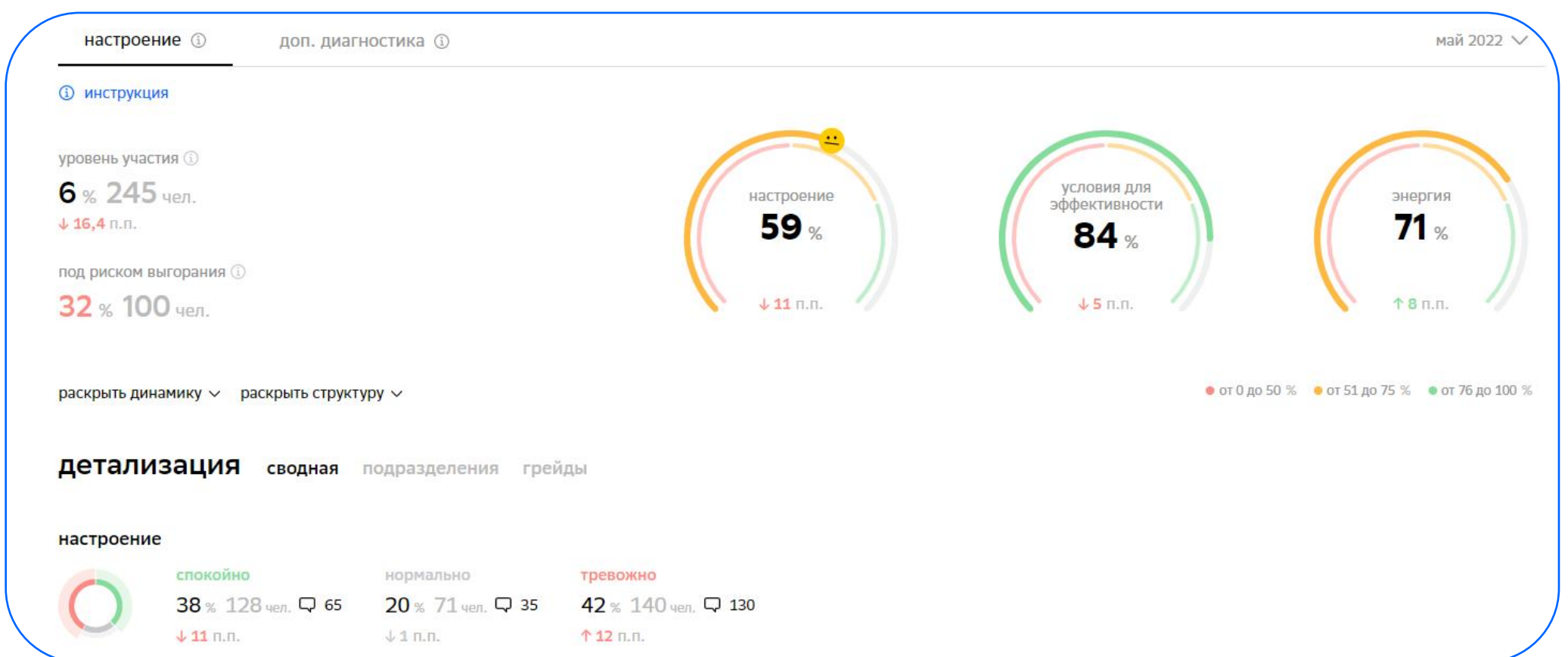
## Собирать данные по всему HR-циклу

Аналитика, встроенная непосредственно во все HR-процессы, даёт возможность комплексно подходить к оценке вовлечённости команды и других показателей. Например, на HR-платформе «Пульс» аналитика охватывает весь HR-цикл и является сквозной. Это позволяет системе находить взаимосвязи между несколькими событиями и сотрудниками / командами.

Например, «Пульс» может проанализировать график отпусков, запланированное обучение, командировки, и понять, что в обозримом будущем предвидится много отсутствий сотрудников одной роли.

## Визуализировать результаты

Разбираться в сложных отчётах – непродуктивно. Удобнее, если итоги опросов или другие данные представлены на графиках и дашбордах. Например, в «Пульсе» для оценки настроения команды есть «спидометры», на которых сразу видно, какие показатели в норме, а какие требуют внимания.

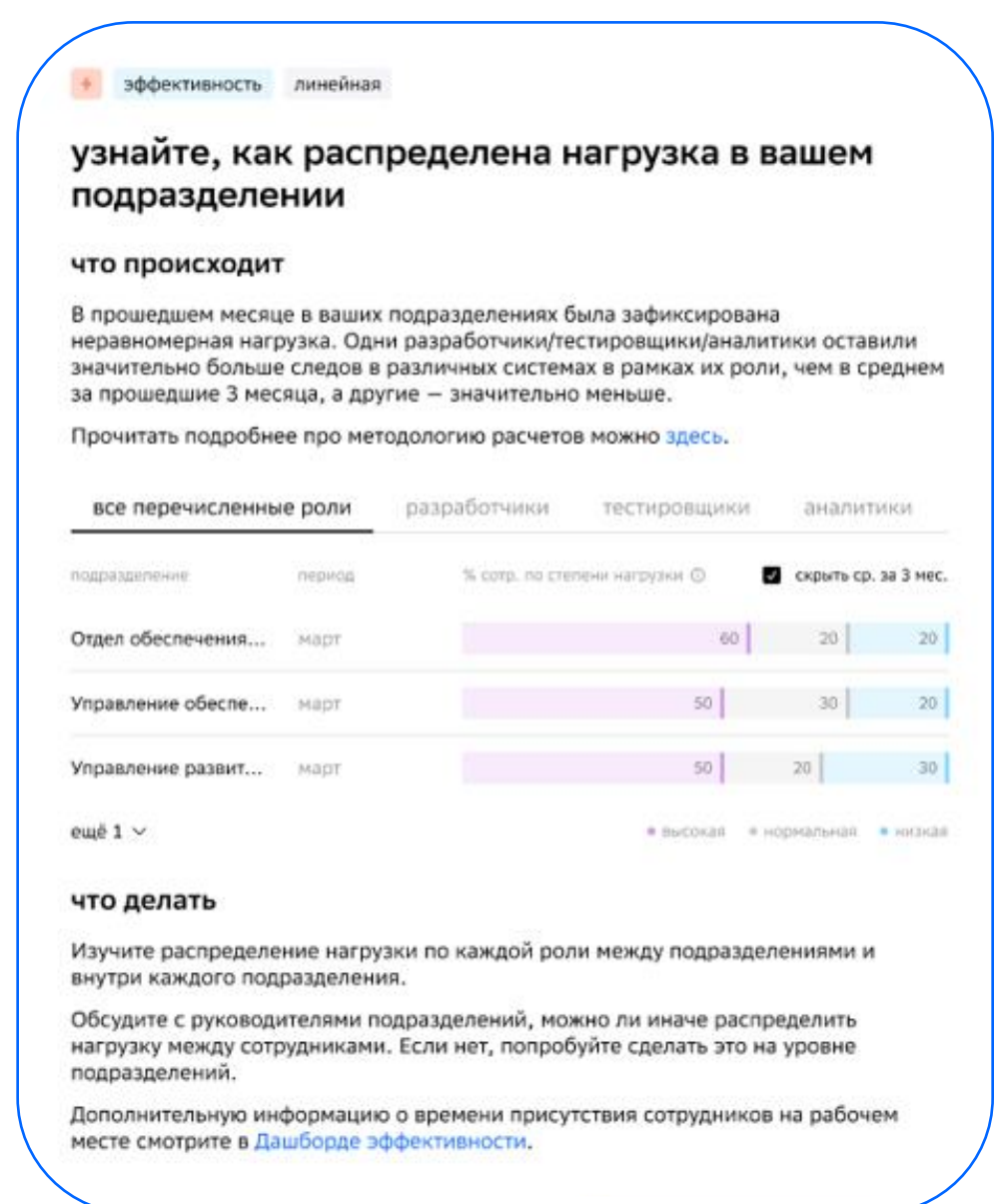


## Своевременно уведомлять

В «Пульсе» есть простые инсайты – «умные» подсказки, которые формируются на основе кадровых данных, цифровой активности, результатов опросов.

Когда алгоритмы обнаруживают что-то интересное, инсайты:

- рассказывают, что происходит и у кого именно,
- показывают данные из аналитики,
- предлагают решение, что делать.



## Персонализировать

Руководители получают инсайты об эффективности, вовлечённости, настроению, развитию, адаптации. Для сотрудников выводятся инсайты о личном и профессиональном развитии, нагрузке, благополучию.

Узнайте, как HR-аналитика в «Пульсе» помогает руководителям и HR-специалистам управлять командами, – на демо платформы.

Записаться на демо: <https://pulse-hcm.ru/>