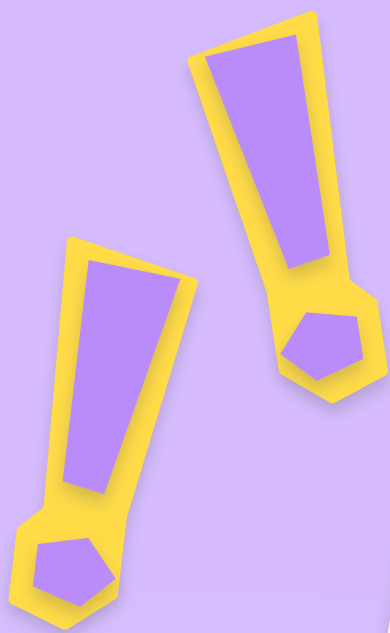




6 ситуаций, КОГДА ОПРОС ВОВЛЕЧЕННОСТИ СТАНОВИТСЯ необходимостью

Что делать,

если команда начинает тревожиться?

Почему сотрудники сопротивляются изменениям?

Как понять, где процессы дают сбой? Что происходит с командой после сокращений? И что делать, если кажется, что всё стабильно, но команда стоит на месте?

Опрос вовлеченности помогает увидеть реальные причины происходящего в команде и принять решения на основе данных, а не ощущений.

С «**Поток Вовлеченностью**» вы сможете не только собрать обратную связь, но и быстро увидеть ключевые проблемы и закономерности — без ручного анализа и потери времени.

Что будет дальше?

Смена собственника или трансформация бизнеса

В компании меняется собственник или бизнес-модель: пересматривается стратегия, появляются новые требования, меняется структура и роли.

Для сотрудников это период неопределённости: неясно, как изменится их работа, задачи и перспективы в компании

В команде растёт тревожность, появляются слухи, а сложные вопросы чаще обсуждаются не напрямую, а в неформальной обстановке. Вопросы чаще связаны не с рисками, а с непониманием, куда движется компания и какая роль в этом у команды.

? Зачем проводить опрос?

Чтобы понять, какие именно ожидания и опасения есть у сотрудников: где не хватает информации, что вызывает наибольшее напряжение и какие риски люди видят для себя.

Что это даст компании

- основу для открытой и предметной коммуникации с командой
- возможность отвечать на конкретные опасения, а не на общие настроения
- снижение тревожности за счет прозрачности
- сохранение ключевых сотрудников в период изменений

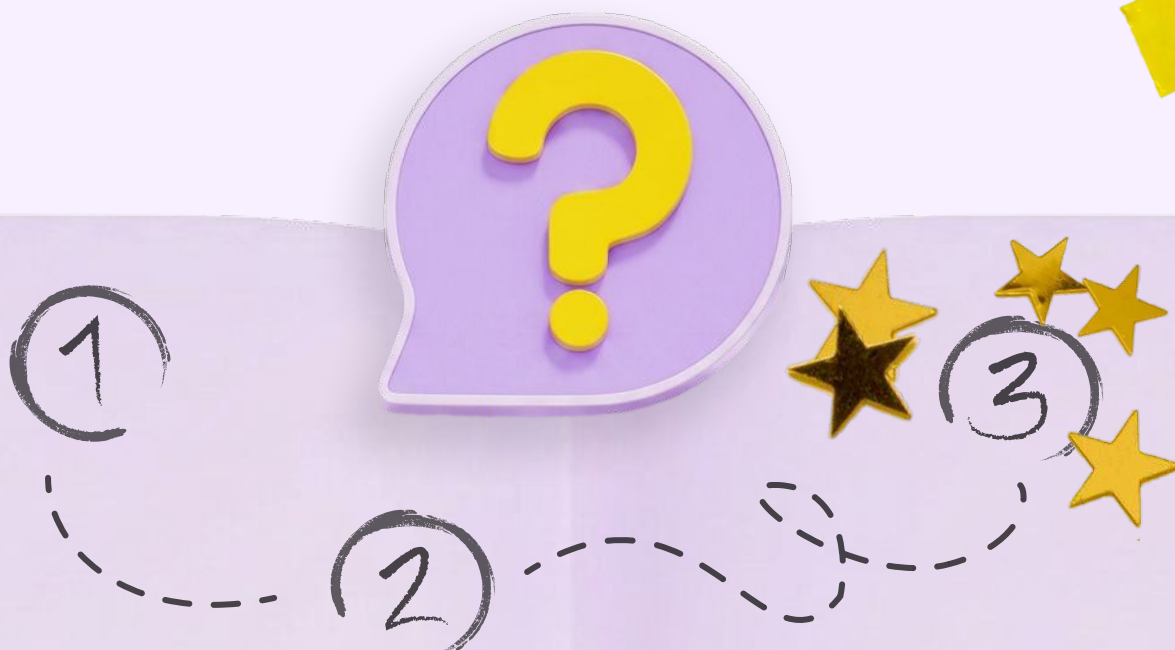
Куда смотреть в результатах

- уровень доверия к руководству и принимаемым решениям
- ощущение стабильности и защищенности
- понимание своей роли и будущего в компании
- открытые комментарии — в них чаще всего формулируются реальные страхи

Что важно сделать после

Не ограничивайтесь публикацией результатов.

Вернитесь к команде с конкретикой: какие вопросы были подняты и что компания планирует делать по каждому из них. Именно этот шаг снижает тревожность и формирует доверие.



Мы просто тушим пожары?

Кризис в отрасли или нестабильность рынка

Рынок меняется: падает спрос, уходят партнеры, компании пересобирают бизнес-модель.

Для команды это означает постоянную смену приоритетов, рост нагрузки и работу в режиме «реакции» вместо планирования. Возникает ощущение, что задачи накапливаются быстрее, чем успевают решаться, а фокус размывается.

При этом проблемы не всегда сразу видны в метриках, но уже проявляются на уровне команд: замедляются процессы, растет усталость, теряется управляемость.

? Зачем проводить опрос?

Чтобы быстро увидеть, где именно бизнес начинает «проседать» из-за изменений на рынке — не по метрикам, а на уровне команд и процессов.

Что это даст компании

- понимание, какие команды и процессы проседают сильнее всего
- возможность точно перераспределить ресурсы и нагрузку
- выявление скрытых проблем, которые напрямую влияют на результат бизнеса
- сохранение управляемости в ситуации, когда привычные процессы перестают работать



Куда смотреть в результатах

- различия между командами: где сильнее всего падают показатели
- уровень нагрузки и ощущение перегрузки
- ясность приоритетов и понимание задач
- открытые комментарии — в них чаще всего проявляются реальные операционные сбои

Что важно сделать после

Используйте результаты не только для коммуникации, но и для управленческих решений. Важно не просто зафиксировать проблемы, а быстро показать команде, какие изменения в приоритетах, ресурсах или процессах будут сделаны.



А вдруг я следующий?

После сокращений в компании

В компании прошли сокращения: часть команды ушла, изменилась структура и нагрузка.

Для оставшихся сотрудников это не завершённый этап, а период неопределённости. Появляются вопросы: закончились ли изменения или впереди ещё одна волна и насколько стабильна их позиция.

Даже если бизнес стабилизировался, ощущение неопределённости сохраняется. Люди фокусируются не на работе, а на собственной устойчивости, снижается доверие, падает вовлечённость и готовность брать на себя инициативу.

? Зачем проводить опрос?

Чтобы понять, как сотрудники пережили сокращения, какие страхи и ожидания остаются и что сейчас влияет на их мотивацию, доверие и готовность продолжать работу в компании.

Что это даст компании

- понимание реального состояния команды после сокращений
- выявление рисков ухода ключевых сотрудников
- возможность восстановить доверие и прозрачность
- стабилизацию команды и снижение напряжения



Куда смотреть в результатах

- ощущение стабильности и защищенности
- уровень доверия к руководству и принимаемым решениям
- готовность оставаться в компании (индекс вовлеченности)
- готовность рекомендовать компанию, уровень лояльности (eNPS)
- открытые комментарии — что, по мнению сотрудников, вызывает наибольшую тревогу и снижает доверие

Что важно сделать после

Не ограничивайтесь общими сообщениями. Вернитесь к команде с конкретными ответами: какие изменения завершены, что будет дальше и какие шаги компания предпринимает для стабилизации ситуации.

Прозрачность и определенность — ключевые факторы восстановления доверия.



Я не понимаю, как здесь всё работает

Быстрый рост компании

Компания активно растет: увеличивается штат, появляются новые команды и роли, меняются зоны ответственности.

Снаружи это выглядит как позитивная динамика, но внутри команды растет неопределенность: процессы и коммуникации не успевают за масштабом, сотрудники по-разному понимают, как устроена работа и чего от них ожидают.

В результате снижается прозрачность, возникают дублирование и несогласованность, а часть команды теряет ориентиры и уверенность в своем развитии.

? Зачем проводить опрос?

Чтобы выявить слепые зоны: где сотрудники теряют понимание процессов, ролей и возможностей развития.

Что это даст компании

- выявление проблем до того, как они станут критичными
- возможность выстроить прозрачные процессы и зоны ответственности
- формирование понятных карьерных треков
- рост вовлеченности за счет ясности и предсказуемости

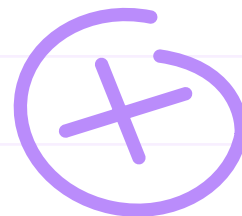


Куда смотреть в результатах

- понимание процессов и взаимодействие между командами
- ясность ролей и зон ответственности
- ощущение возможностей для развития внутри компании
- сравните ответы в группах с разным стажем работы

Что важно сделать после

Зафиксируйте и проговорите правила работы: как устроены процессы, зоны ответственности и развитие внутри компании. Важно не только выстроить систему, но и сделать ее понятной для команды.



Опять что-то меняют

Организационные изменения внутри компании

В компании перестраивается структура, меняются роли, внедряются новые процессы, инструменты и технологии.

Для сотрудников это не всегда выглядит как улучшение. Часть команды не понимает, зачем нужны изменения, сомневается в их эффективности или воспринимает их как дополнительную нагрузку, особенно когда речь идет о новых технологиях и способах работы.

В результате возникает скрытое или явное сопротивление: новые процессы игнорируются, внедрение затягивается, а ожидаемый эффект не достигается.

? Зачем проводить опрос?

Чтобы понять, как сотрудники воспринимают изменения, где возникает сопротивление и какие именно решения вызывают наибольшее непонимание.

Что это даст компании

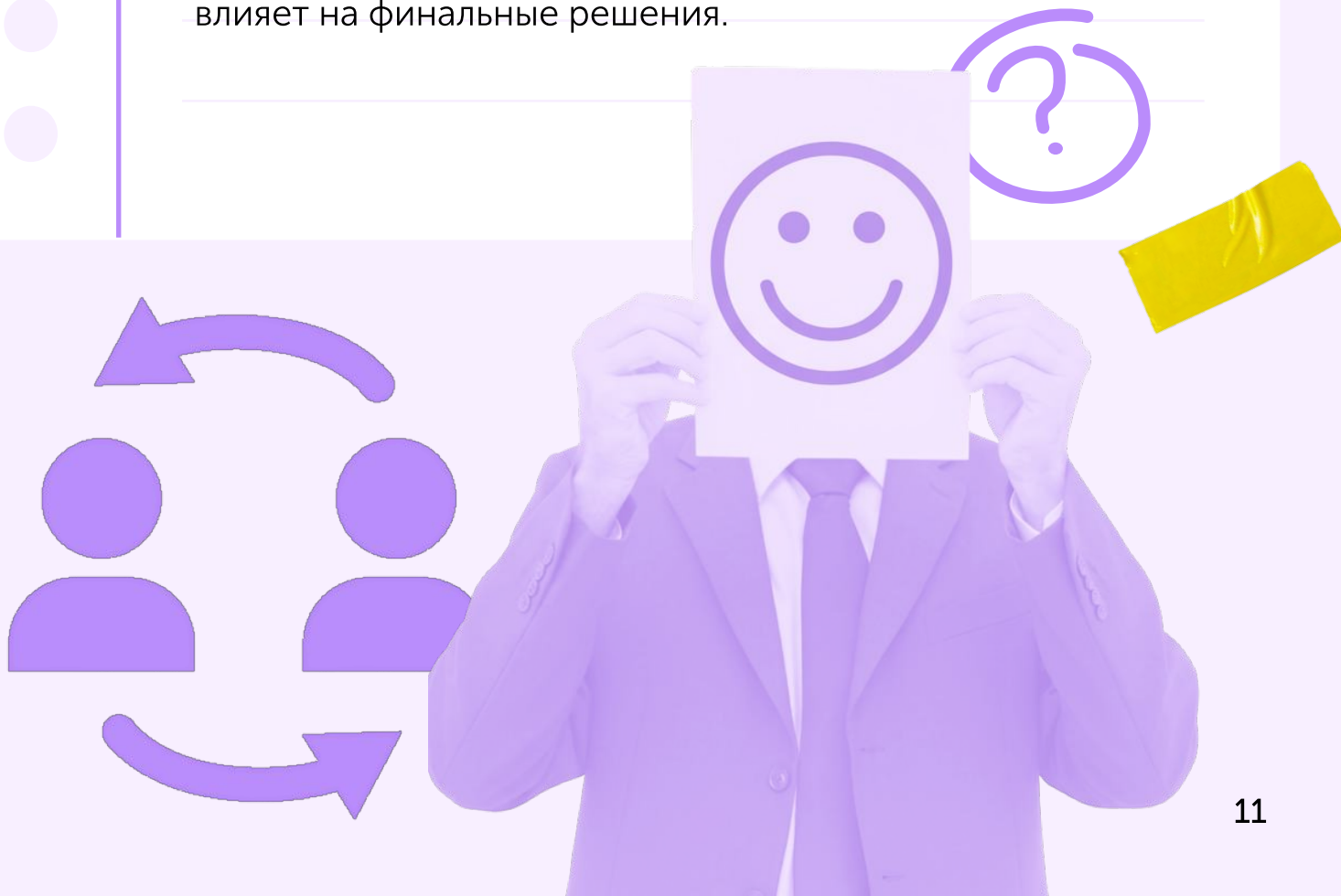
- выявление зон сопротивления до того, как они начинают влиять на результат
- возможность точно доработать процессы и подход к внедрению
- повышение принятия изменений внутри команды
- вовлечение сотрудников в трансформацию

Куда смотреть в результатах

- понимание сотрудниками целей и смысла изменений
- уровень принятия новых процессов, инструментов и технологий
- готовность сотрудников работать по новым правилам
- открытые комментарии — в них часто прямо формулируются причины сопротивления

Что важно сделать после

Обсудите с командой не только «что меняется», но и «зачем». Важно доработать изменения с учетом обратной связи и показать, что мнение сотрудников влияет на финальные решения.



Мы стоим на месте

Стагнация в компании

Компания работает стабильно: процессы выстроены, команда справляется с задачами, нет резких изменений или кризисов. Со стороны всё выглядит спокойно и управляемо.

При этом есть ощущение, что потенциал используется не полностью: развитие замедляется, новые инициативы появляются реже, процессы как будто буксуют. У компании есть ресурсы для роста, но команда не «заряжена» — снижается энергия, меньше идей и вовлеченности в развитие.

? Зачем проводить опрос?

Чтобы понять, где именно возникает стагнация: какие процессы или подходы перестали развиваться и что, по мнению сотрудников, мешает движению вперед.

Что это даст компании

- выявление зон, где развитие остановилось, несмотря на стабильность
- понимание факторов, которые тормозят развитие команды
- возможность перезапустить процессы и внутренние инициативы
- рост вовлеченности за счет движения и развития



Куда смотреть в результатах

- индекс вовлеченности и готовность рекомендовать компанию (eNPS)
- ощущение возможностей для развития и роста
- инициативность сотрудников и готовность предлагать идеи
- что, по мнению сотрудников, мешает развитию компании и тормозит работу команды
- открытые комментарии — что, по мнению сотрудников, мешает развитию и создает ощущение рутины и отсутствия движения

Что важно сделать после

Важно не просто зафиксировать стагнацию, а задать вектор развития. Обсудите с командой, какие изменения и инициативы они считают приоритетными, и покажите, как эти идеи будут реализованы.



Опрос вовлеченности

— это инструмент управления,
а не просто сбор обратной связи

В каждой из этих ситуаций **главное** — понять, что на самом деле происходит с командой, и вовремя на это отреагировать.

Опрос работает только тогда, когда вы используете результаты, а не просто собираете ответы.

— за минуты
проанализировать тысячи
комментариев с помощью
ИИ

— увидеть общую картину
по компании
и детально — по каждой
команде

— получить ключевые
проблемы
и закономерности уже
в структурированном виде

— быстрее перейти
от результатов опроса
к конкретным действиям

Попробовать в своей компании

Запишитесь на демо — покажем,
как провести опрос и получить первые
результаты уже после запуска



вовлеченность