

A photograph of a sailboat on the sea, viewed from the deck. The white sails are partially visible on the right side, and the dark blue water of the sea is in the foreground. In the background, there are hills and other sailboats under a grey sky.

**План глубинного личного
интервью команды
для выявления мотиваторов
и деструкторов**

» +7 (909) 999-89-85

» mail@weigroup.ru

WEI GROUP

1

Цели проведения интервью

»» Выявление текущей ситуации в команде:

- уровня лояльности вовлеченности
- потенциального выгорания
- понимания задач бизнеса и готовности вносить личный вклад в их решение

»» Выявление ключевых деструкторов, снижающих результаты команды

»» Выявление ключевых мотиваторов, повышающих результаты команды

»» Если в компании запланированы

изменения, анализ готовности

команды к ним и **выявление** потенциальных **проводников** изменений в команде.

2

Формат проведения интервью

Открытый партнерский **разговор**, на котором респондент должен чувствовать себя максимально **комфортно**.

Ему должна быть **понятна цель** происходящего – и какого ожидать **результата** по итогу исследования.

Гарантируйте респонденту, что по его просьбе **обезличите** определенные **ответы**. Обязательно **выполните** данную **гарантию**.

Позиционирование встречи

Итак, как уже сообщалось ранее в анонсе, мы запустили **опрос** удовлетворенности **команды**.

Его цель – посмотреть **глазами команды** на то, как сейчас устроена и организована **работа** нашей компании.

Возможно, **узнать** о каких-то явных **проблемах** и **разрывах** в процессах. А также собрать **идеи** по развитию, **найти** точки роста. Это касается и компании в целом, и каждого конкретного сотрудника.

Ваше **мнение** действительно **важно**. Можете **свободно высказывать** свою точку зрения, компания **гарантирует**, что это **не повлечет** за собой негативных **последствий** для Вас лично.

Также давайте договоримся, что какую-то **часть** интервью можно оставить **обезличенной**. В этом случае ответ на определенный вопрос будет вынесен в **общий отчет** с гарантией, что Ваше имя там не будет указано. Просто предупредите меня, если **захотите обезличить ответ**.

Вводная информация, снятие барьера

- » Если опрос ведет внешний интервьюер:
 - Как давно работаете в компании?
 - Какие задачи решаете?
- » Если опрос ведет руководитель или hr-специалист:
 - Как у Вас настрой на сегодняшнюю встречу?
 - Как первоначально отнеслись, когда узнали, что предстоит такой опрос команды?

Отношения сотрудника с компанией, насколько лоялен и за что ценит

- » Насколько успешно и комфортно складывается Ваша работа в компании?
- » Почему Вы работаете именно здесь (или почему продолжаете здесь работать, если ответ на предыдущий вопрос с негативной окраской)?
- » За что цените эту работу?
- » Чем не удовлетворены?

Если что-то назвал, то уточнить:

- Есть ли у Вас идеи, как это можно улучшить?
- Готовы ли вносить личный вклад в эти изменения. Почему готов или не готов? Какой вклад?
- Верите ли в успех, при каких условиях его получится достичь?

Текущее эмоциональное состояние по отношению к работе: вовлеченность, мотивированность, наличие и степень выгорания, идеи по решению проблем

- Можно ли сказать, что сейчас, с профессиональной точки зрения, Вы занимаетесь «своим делом на своем месте»? Почему?
- Считаете ли свой текущий труд ценным и важным? Почему?
- Есть ли какие-то Ваши супер-силы, компетенции, которые хотелось бы применять в рабочих задачах, но на текущем месте работы не получается?
- Как оцениваете уровень Вашего стресса на работе?
- Как оцениваете свою загруженность?

Несколько вопросов о том, как организована работа:

- Понимаете ли Вы четко зону своей ответственности в рабочем процессе?
- Понимаете ли, чего ожидает от Вас компания?
- Понимаете ли, как Вы лично и Ваш отдел влияют на результат компании?
- Есть ли у Вас достаточно ресурсов и полномочий для достижения этого результата?
- Назовите основные проблемы, которые лично Вам мешают добиваться нужного результата.
- Можно ли решить эти проблемы? Как?
- Что может сделать компания?
- Что можете сделать лично Вы?
- Что могут сделать Ваши коллеги?

Мнение сотрудника по бизнесу в целом

- Знаете ли Вы, какая миссия и цель у компании?
- Какие проблемы видите в работе компании в целом?
- Достигает ли на Ваш взгляд компания необходимых результатов?
- Если сейчас компания не достигает необходимых результатов, как Вы считаете – почему?
- Насколько понятно и удобно организован рабочий процесс?
- Как оцениваете взаимодействие внутри коллектива?
- Как оцениваете квалификацию команды?
- Кого из коллектива компании считаете высоко профессиональными людьми? Почему?
- Кого из коллектива Вашего департамента / отдела считаете высоко профессиональными людьми? Почему?

Личная мотивация и самооценка

- Назовите 3 основных мотиватора лично для Вас. Ради чего работаете? Когда довольны собой?
- Каковы для Вас идеальный процесс работы и идеальный результат?
- Насколько для Вас важны отношения в команде? И как Вы оцениваете текущую атмосферу в коллективе?
- Как Вы оцениваете свой профессиональный уровень для решения текущих задач?
- Какое у Вас видение по Вашему профессиональному развитию?
- Планируете ли прокачивать какие-то навыки и как Вам в этом может помочь Компания?

Завершение встречи

На этом наш опрос закончен. **Спасибо** за уделенное **время** и открытый **разговор**.

Далее вся собранная **информация** будет **проанализирована**.

О каких-либо принятых решениях и изменениях Вы обязательно будете узнавать в стандартном порядке, из информационных ресурсов компании или от руководителей компании.

4

Организация процесса сбора обратной связи

Опрос команды может быть организован по-разному:

- силами руководителей разных уровней компании
- с привлечением hr-специалистов компании
- с привлечением сторонних интервьюеров

Важные требования к интервьюеру:

- высокий уровень эмоционального интеллекта, который позволит понимать эмоциональное состояние респондента и вести беседу в соответствии с реакциями респондента;
- понимание сути каждого вопроса, способность при необходимости дать пояснения респонденту.

Результаты каждой **беседы** должны быть **расшифрованы** в текст и **собраны** в структурированную **таблицу**.

Только так полученная **информация** **станет** статистически обоснованной **базой** для принятия **решений**.

Упростить расшифровку в текст поможет **аудио-запись** беседы.



5

Контактная информация

Опросник составила [Ольга Кузьмина](#), управляющий партнер WEI Group, руководитель направления мониторинга команд.

Опыт автора:

- 19 лет в управлении, команды до 700 человек.
- Технологичные проекты до 18 млн. \$.
- Управление оказанием услуг для 22 тыс. пользователей.
- Автор практического пособия для руководителей по подбору правильных людей в команду.
- На старте карьеры - руководитель отдел продаж с результатом x10 за 2 года.
- Супер-сила - создавать мощные команды и приводить их к результату.
- Опыт проведения интервью на поиск мотиваторов и деструкторов – более 10 лет, с внедрением решений и последующей оценкой результата.
- Личный опыт интервьюирования – более 500 интервью.

Будем рады помочь Вам:

- Провести исследование Вашей команды под ключ, силами подготовленных интервьюеров, с последующим анализом результата и разработкой управленческих мероприятий.
- Вместе с Вами трактовать полученные результаты после Ваших самостоятельных глубинных бесед с командой.

Чтобы назначить **онлайн-встречу** и **обсудить** сотрудничество по одному из этих вариантов, **напишите** напрямую в [телеграм Ольге](#).

