

A photograph of a sailboat on the water, with the mast and sails visible. The background shows a hazy coastline with mountains.

**Вопросы для самостоятельного
анализа системы управления
персоналом компании**

» +7 (909) 999-89-85

» mail@weigroup.ru

WEI GROUP

Уважаемый руководитель!

Перед Вами вопросы, которые помогут самостоятельно проанализировать * текущую систему управления персоналом компании.

Надеемся, что время, вложенное в анализ существующей симптоматики, окупится для Вас новыми идеями в области управления людьми.

* Аналогичный тест существует в платном онлайн-формате, доступен по **ссылке**



<p>1 Есть ли у компании четкий набор требований к текущим и будущим сотрудникам?</p>	<p>1-да 2-нет 3-частично да 4-затрудняюсь ответить</p>
<p>2 Какие критерии учтены в этом наборе требований (отметьте все подходящие варианты)</p>	<p>1-особенности личности, черт характера 2-особенности внутренней мотивации человека 3-совпадение ценностей человека и компании 4-уровень культуры и грамотности 5-требуемый набор "мягких навыков" 6-насколько человек подходит под конкретную стоящую задачу 7-знания и навыки в предметной области 8-затрудняюсь ответить</p>
<p>3 Существует ли у вас в голове или на бумаге портрет управленца, который может успешно работать в вашей компании?</p>	<p>1-да 2-нет 3-только примерное интуитивное понимание</p>
<p>4 Как часто в компании происходит набор новых кадров</p>	<p>1-это непрерывный процесс 2-периодически, по потребности 3-редко 4-затрудняюсь ответить</p>
<p>5 С чем в первую очередь связан набор</p>	<p>1-расширение штата 2-текучесть персонала 3-заменяем неэффективных сотрудников 4-формируем кадровый резерв на будущее 5-затрудняюсь ответить</p>
<p>6 По какому из этапов воронки рекрутмента у Вас есть точные количественные показатели и известны причины их значений</p>	<p>1-отобраны резюме и отклики 2-назначены собеседования 3-состоялось первое собеседование 4-состоялся второй этап собеседования (при наличии) 5-направлен офер 6-сотрудник вышел на испытательный срок 7-сотрудник переведен на постоянную работу 8-не работаем с воронкой, нет статистики 9-затрудняюсь ответить</p>

<p>7 Кто занимается поиском и наймом новых сотрудников? <i>(можно отметить несколько вариантов)</i></p>	<p>1-я 2-руководитель отдела, где нужен человек 3-hr-специалист компании 4-кадровик компании (он же ведет кадровый документооборот) 5-кадровое агентство 6-внешний рекрутер по договору оказания услуг</p>
<p>8 Знаете ли Вы, почему текущие сотрудники выбирают Вашу компанию каждый день, продолжая в ней работать?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • да • нет • есть интуитивное понимание
<p>9 Знаете ли Вы, с кем конкурируете за кадры на рынке труда?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • да • нет • есть интуитивное понимание
<p>10 Дайте личную оценку, насколько Ваше предложение как работодателя привлекательно для потенциальных сотрудников?</p>	<p>1-оно обычное 2-в нем есть свои преимущества 3-считаю его привлекательным 4-очень привлекательное, выделяется на рынке 5-не могу дать оценки, не анализировал(-а)</p>
<p>11 Как Вы считаете, когда новый сотрудник приступает к работе, совпадают ли ожидания и реальность (что обещали на собеседовании и что есть на самом деле)?</p>	<p>1-скорее совпадают 2-скорее не совпадают 3-не знаю</p>
<p>12 Как часто из компании увольняются новые сотрудники, отработавшие менее полугода?</p>	<p>1-редко, это исключительные случаи 2-довольно часто 3-не знаю 4-я не знаю, но в компании есть человек, владеющий статистикой</p>

<p>13 Каковы отзывы ваших текущих и бывших сотрудников о компании в открытых источниках?</p>	<p>1-преобладают положительные 2-преобладают нейтральные 3-преобладают отрицательные 4-таких отзывов нет в открытых источниках 5-не анализировали</p>
<p>14 При найме нового сотрудника, есть ли у него четкий план на испытательный срок?</p>	<p>1-нет 2-да, для всех есть 3-это сами решают нанимающие руководители 4-затрудняюсь ответить</p>
<p>15 Как происходит знакомство сотрудника с компанией и предстоящими задачами (отметьте несколько вариантов, подходящих Вашей ситуации)</p>	<p>1-есть четкий план онбординга (адаптации) 2-рабочее место и все необходимые доступы организуем быстро и незаметно для сотрудника 3-представляем команде, помогаем познакомиться 4-есть стартовый набор материалов о компании, продукте, ценностях 5-есть корпоративное обучение для новичков 6-нанимающий руководитель лично вводит нового сотрудника в курс дел 7-сотрудник наблюдает за происходящим и учится сам 8-для каждого новичка назначаем наставника 9-иногда назначаем наставников 10-проводим регулярные рабочие встречи с новичком 11-затрудняюсь ответить</p>
<p>16 На сколько % по Вашей оценке укомплектован Ваш штат управленцев?</p>	<p>1-менее 60% 2-от 60 до 80% 3-от 80% до 100% 4-затрудняюсь ответить</p>
<p>17 На сколько % по Вашей оценке укомплектован Ваш штат линейных сотрудников?</p>	<p>1-менее 60% 2-от 60 до 80% 3-от 80% до 100% 4-затрудняюсь ответить</p>
<p>18 Есть ли в компании такие штатные позиции, которые обладают ценностью и важностью как носители знаний, экспертизы, технологий?</p>	<p>1-да 2-нет 3-затрудняюсь ответить</p>

<p>19 Насколько штат укомплектован этими носителями важной экспертизы</p>	<p>1-полностью укомплектован 2-есть небольшой дефицит 3-есть большой дефицит 4-затрудняюсь ответить</p>
<p>20 Насколько текущие управленцы команды соответствуют по уровню навыков Вашим ожиданиям и задачам бизнеса?</p>	<p>1-большинство соответствует 2-кто-то соответствует, а кто-то явно нет 3-большинство не соответствует 4-затрудняюсь ответить</p>
<p>21 Скольким руководителям в своей команде Вы можете что-то делегировать и не волноваться за результат?</p>	<p>1-всем 2-почти всем 3-половине 4-мало кому 5-никому 6-затрудняюсь ответить</p>
<p>22 Сколько из руководителей умеют приходить к Вам с решениями, а не с проблемами?</p>	<p>1-все 2-почти все 3-половина 4-мало кто 5-никто 6-затрудняюсь ответить</p>
<p>23 Многие ли Ваши руководители принимают более сложные задачи или растущие объемы? (а не ищут отговорок, почему нет)</p>	<p>1-все 2-почти все 3-половина 4-мало кто 5-никто 6-затрудняюсь ответить 7-не поручаю им более сложного</p>
<p>24 Какая модель поведения преобладает у большинства руководителей? (Можно отметить несколько вариантов)</p>	<p>1-поиск решений: задачу надо решить - и для этого мы делаем все возможное и даже больше 2-минимизация рисков - главное не сделать хуже, поэтому действуем осторожно 3-я спокойно работаю свою работу, не испытываю стресса, если не получается результат 4-ищу виновных (в том числе внешние обстоятельства) вместо решения проблем 5-бюрократизм - прикроюсь бумажкой - и в случае чего не буду виноват 6-уверенный регулярный менеджмент: есть план и показатели успеха - спокойно по нему продвигаюсь 7-ложный оптимизм - действительно хочу сделать многое для компании, но по факту не вытягиваю 8-лидерство - на своем участке зажигаю и веду свою команду вперед 9-партнерство и наставничество - я личным примером показываю своей команде, как приходить к результату 10-каждый по-своему старается выполнить поставленные задачи 11-затрудняюсь ответить</p>

<p>25 Поступает ли от Ваших руководителей прямой запрос на обучение и профессиональное развитие?</p>	<p>1-да, регулярно 2-да, редко 3-нет 4-затрудняюсь ответить</p>
<p>26 Какие возможности для развития Вы как компания предлагаете своему управленческому звену? (Можно отметить несколько вариантов)</p>	<p>1-Собственное (внутреннее) корпоративное обучение 2-Обучение у внешних экспертов за счет компании (полностью или частично) 3-Нематериальное поощрение в случае внешнего обучения за свой счет 4-Матрица компетенций, продвигающая внутри компании при подтверждении новых компетенций 5-Обмен опытом внутри команды стимулируется компанией 6-Развивающая обратная связь - регулярно каждому руководителю 7-Библиотека развивающих материалов 8-Составляем ИПР (индивидуальный план развития) с каждым руководителем 9-ИПР не делаем, но сообщаем сотруднику, какой вектор его развития в приоритете для компании 10-Более опытные управленцы фактически являются наставниками менее опытных 11-Затрудняюсь ответить</p>
<p>27 Насколько по Вашей оценке верно утверждение "за прошедший год звено управленцев в компании стало сильнее, им можно делегировать более сложные или масштабные задачи"</p>	<p>1-верно для большинства руководителей 2-верно примерно для половины руководителей 3-верно для меньшинства руководителей 4-не верно 5-затрудняюсь ответить</p>
<p>28 Насколько линейные сотрудники по уровню навыков соответствуют Вашим ожиданиям и задачам бизнеса?</p>	<p>1-большинство соответствует 2-кто-то соответствует, а кто-то явно нет 3-большинство не соответствует 4-затрудняюсь ответить</p>

<p>29 Что регулярно теряет компания от ошибок исполнителей на местах?</p> <p>(Можно отметить несколько вариантов)</p>	<p>1-качество 2-скорость 3-деньги (прямые потери) 4-деньги (упущенная выгода) 5-клиентов 6-репутацию 7-нет такой регулярной утечки либо она не существенна 8-затрудняюсь ответить</p>
<p>30 Требуется ли от линейных сотрудников развитие, повышение уровня мастерства?</p>	<p>1-да 2-нет 3-незначительно или не для всех 4-затрудняюсь ответить</p>
<p>31 Как Вы оцениваете по собственным наблюдениям их способность к развитию?</p>	<p>1-не оцениваю, тк развитие не требуется 2-у большинства есть потенциал 3-примерно у половины есть потенциал 4-у меньшинства есть потенциал 5-потенциала нет 6-затрудняюсь ответить</p>
<p>32 Поступают ли прямые запросы от линейных сотрудников о том, что они хотят учиться, развиваться?</p>	<p>1-да, регулярно 2-да, редко 3-нет 4-затрудняюсь ответить</p>
<p>33 Какие возможности для развития компания предлагает линейным сотрудникам?</p>	<p>1-никакие, тк развитие не требуется 2-Собственное (внутреннее) корпоративное обучение 3-Внешнее обучение за счет компании (полностью или частично) 4-Нематериальное поощрение в случае внешнего обучения за свой счет 5-Матрица компетенций, продвигающая внутри компании при подтверждении новых компетенций 6-Обмен опытом внутри команды стимулируется компанией 7-Развивающая обратная связь - регулярно каждому сотруднику 8-Библиотека развивающих материалов 9-Составляем ИПР (индивидуальный план развития) с каждым сотрудником 10-ИПР не делаем, но сообщаем сотруднику, какой вектор его развития в приоритете для компании 11-Руководители обязательно являются наставниками для сотрудников 12-Затрудняюсь ответить</p>

<p>34 Насколько по Вашей оценке верно утверждение "за прошедший год линейное звено в компании стало сильнее - и это заметно по результату компании или качеству продукта"</p>	<p>1-развитие линейников не требовалось 2-верно для большинства сотрудников 3-верно примерно для половины сотрудников 4-верно для меньшинства сотрудников 5-не верно 6-затрудняюсь ответить</p>
<p>35 Сколько из Ваших руководителей (любого уровня) покинут Вас ради 20% увеличения зарплаты?</p>	<p>1-никто не покинет 2-возможны единичные случаи 3-половина 4-большая часть 5-затрудняюсь ответить</p>
<p>36 Можете ли с уверенностью сказать, что Ваши руководители поддерживают Ваши бизнес-решения и разделяют политику компании?</p>	<p>1-точно все поддерживают 2-большинство да 3-поддерживают, если участвуют в принятии решений 4-часто бывают случаи, что не поддерживают 5-большинство не поддерживает 6-у большинства просто спокойная равнодушная реакция 7-затрудняюсь ответить</p>
<p>37 Насколько по Вашим ощущениям верно утверждение, что управленческое звено компании прилагает максимум усилий для достижения результатов бизнеса? В том числе проактивно ищет варианты, выступает с инициативами.</p>	<p>1-верно на 100% 2-верно для большинства 3-50/50 4-меньшинство так работает 5-никто так не работает 6-затрудняюсь ответить</p>
<p>38 Считаете ли Вы, что Ваше управленческое звено искренне заботится о репутации компании?</p>	<p>1-это точно так 2-большинство заботится 3-для большинства это не особо важно 4-50/50 5-затрудняюсь ответить</p>

<p>39 Сколько из Ваших линейных сотрудников покинут Вас ради 10% увеличения зарплаты?</p>	<p>1-никто не покинет 2-возможны единичные случаи 3-половина 4-большая часть 5-затрудняюсь ответить</p>
<p>40 Какое отношение к работе Вы наблюдаете у большинства линейного персонала?</p>	<p>1-мне нравится эта работа, я делаю ее максимально хорошо и развиваюсь 2-я держусь за эту работу и стараюсь выполнять ее хорошо 3-я держусь за эту работу и выполняю ее нормально, при этом без лишнего энтузиазма 4-я просто спокойно работаю эту работу с 9 до 18 за зарплату 5-я терплю эту работу, поскольку нет других вариантов 6-затрудняюсь ответить</p>
<p>41 Можете ли Вы назвать 3-5 основных причин, почему большинство действующих сотрудников выбирают Вашу компанию каждый день, оставаясь в ней работать?</p>	<p>1-да 2-могу предположить, но не уверен(-а) 3-я не знаю, но такая информация точно есть у HR 4-нет 5-затрудняюсь ответить</p>
<p>42 Можете ли назвать 2-3 пункта, чем явно не удовлетворено большинство сотрудников?</p>	<p>1-да 2-могу предположить, но не уверен(-а) 3-я не знаю, но такая информация точно есть у HR 4-нет 5-затрудняюсь ответить</p>
<p>43 Какие из перечисленных признаков дезинтеграции Вы явно наблюдаете в своей команде (можно "примерить" на команду в целом или отдельные департаменты, отметить можно несколько вариантов)</p>	<p>1-скрывают свои ошибки и слабые стороны 2-регулярно тратят время и энергию на внутренние интриги и противоречия 3-часто говорят о других за их спинами 4-не могут и не хотят сплотиться ради командной цели 5-не поддерживают и не мотивируют друг друга 6-часто перекадывают друг на друга ответственность вместо совместного поиска решений 7-все согласны со всеми "лишь бы их не трогали" 8-явно и масштабно ни один из признаков не представлен 9-затрудняюсь ответить</p>

<p>44 Насколько хорошо Вы понимаете личные цели, ценности и мотиваторы каждого управленца в Вашем прямом подчинении?</p>	<p>1-хорошо понимаю по всем 2-хорошо понимаю по большинству 3-хорошо понимаю только по меньшинству 4-понимаю по большинству что-то очень примерно и интуитивно 5-не понимаю 6-мне не нужно этого понимать 7-затрудняюсь ответить</p>
<p>45 Насколько хорошо Ваши управленцы понимают личные цели, ценности и мотиваторы своих команд?</p>	<p>1-большинство понимает и умеет находить индивидуальные ключики к своим сотрудникам 2-некоторые понимают в силу своей личности и природной склонности к лидерству 3-большинство не понимает, хотя такую задачу перед ними ставили 4-большинство не понимает, и такой задачи не стоит 5-затрудняюсь ответить</p>
<p>46 Какие способы нематериальной мотивации сотрудников применяются в компании?</p>	<p>1-хвалим и награждаем отличившихся 2-называем, отмечаем антигероев - тех, кто тянет вниз (провалил план и т.п.) 3-развиваем и поощряем конкуренцию (например, рейтинги, соревнования) 4-проводим корпоративные мероприятия, тимбилдинги 5-регулярно даем сотрудникам обратную связь - поддерживающую и развивающую 6-уважаем сотрудников, даем возможность высказывать мнение и учитываем его 7-обеспечиваем комфортные условия труда 8-проводим встречи руководства с коллективом для обмена информацией и мнениями 9-предоставляем возможность обучаться и развиваться 10-предоставляем расширенный соцпакет 11-собираем с сотрудников их идеи 12-регулярно спрашиваем сотрудников о том, как у них дела в компании 13-у нас интересная и насыщенная корпоративная жизнь 14-даем возможность для соблюдения баланса работа - личная жизнь 15-затрудняюсь ответить</p>

<p>47 Какие в компании есть типы оплаты труда (несколько вариантов)</p>	<p>1-оклад 2-повременная оплата труда (по ставке за отработанное время) 3-позадачная оплата труда - оплата за выполненный объем 4-премия при выполнении крі 5-премия при достижении качественных скачков, прохождении контрольных точек 6-бонус за итоговый результат проекта, этапа, периода 7-премиальный фонд на команду при достижении общего результата 8-затрудняюсь ответить</p>
<p>48 Как Вы оцениваете уровень заработных плат в компании по отношению к рынку</p>	<p>1-доход сотрудников примерно в рынке 2-доход сотрудников выше рынка 3-доход сотрудников выше рынка, если выполняют показатели 4-доход ниже рынка, стараемся перекрыть это хорошими премиями за высокий результат 5-доход ниже рынка, стараемся перекрыть это нематериальной мотивацией 6-доход ниже рынка, пока ничего с этим не делаем 7-затрудняюсь ответить</p>
<p>49 Насколько хорошо по Вашей оценке работает действующая в компании система материальной мотивации?</p>	<p>1-отлично работает 2-в каких-то департаментах хорошо, в каких-то хуже 3-по ощущениям работает плохо - не видно явного влияния на результат 4-затрудняюсь ответить</p>
<p>50 Уровень текучести персонала в компании за прошедший год</p>	<p>1-до 10% 2-11-20% 3-20-50% 4-свыше 50% 5-затрудняюсь ответить</p>
<p>51 Каких увольнений больше - по инициативе работодателя или по инициативе сотрудников?</p>	<p>1-по инициативе работодателя 2-по инициативе сотрудников 3-затрудняюсь ответить</p>
<p>52 Соответствует ли это средней текучести по вашей отрасли?</p>	<p>1-примерно соответствует 2-наши показатели хуже, чем в отрасли 3-наши показатели лучше, чем в отрасли 4-затрудняюсь ответить</p>

<p>53 Есть ли цель развития компании и план ее достижения на 1-3 года?</p>	<p>1-да 2-нет 3-частично (цель есть, плана нет)</p>
<p>54 Каждый сотрудник знает цель компании?</p>	<p>1-да 2-большинство знает 3-50/50 4-меньшая часть знает 5-никто не знает 6-затрудняюсь ответить</p>
<p>55 Где зафиксированы миссия, принципы, ценности компании</p>	<p>1-у меня в голове 2-на сайте 3-во внутреннем документе 4-затрудняюсь ответить</p>
<p>56 Каждый сотрудник знает и проповедует основополагающие ценности и принципы компании</p>	<p>1-да 2-большинство 3-50/50 4-меньшая часть 5-никто 6-затрудняюсь ответить</p>
<p>57 Как Вы можете охарактеризовать взаимодействие между подразделениями</p>	<p>1-конструктивное качественное взаимодействие 2-кто-то взаимодействует нормально, а кто-то "живет своей жизнью" 3-слабое взаимодействие, по большей части формальное 4-постоянное перекалывание друг на друга ответственности 5-взаимодействуют только на уровне руководителей - и этого достаточно 6-затрудняюсь ответить</p>
<p>58 Можете ли Вы сказать, что в компании есть корпоративная культура, объединяющая людей?</p>	<p>1-да 2-нет 3-затрудняюсь ответить</p>

<p>59 Вокруг чего преимущественно объединена команда (2 преобладающих варианта)</p>	<p>1-мы дружная семья - высокая сплоченность, взаимовыручка, добрые отношения, основанные на личных неформальных связях 2-мы правильные и стабильные - ценим планирование и контроль, четкое исполнение процессов и регламентов 3-мы новаторы, создаем с нуля что-то уникальное - стремление обладать собственными продуктами и технологиями, опережать время в своих знаниях и результатах, запрос на творчество и неструктурированное взаимодействие 4-мы сильны, мы умеем выигрывать конкуренцию - высокая мотивированность на результат, стремление опережать конкурентов</p>
<p>60 Если спросить сотрудников, понятен ли им алгоритм работы и ожидаемый результат, что ответит большинство?</p>	<p>1-все понятно 2-по большей части непонятно, действуем хаотично 3-50/50 в зависимости от задач 4-затрудняюсь ответить</p>
<p>61 Сотрудники знают, что должно являться результатом их работы и причиной заработной платы</p>	<p>1-все знают 2-большинство знает 3-50/50 4-меньшинство знает 5-никто не знает 6-затрудняюсь ответить</p>



Подписывайтесь на наш блог

Мы ведем его в разных, удобных для вас форматах
(короткие полезные посты в [телеграмм-канале Нурократ](#), развернутые статьи и инструменты на [сайте](#), рассылка на электронную почту тестов, инструментов, шаблонов)

» Подписаться «

чтобы Ваша деятельность была еще успешнее, результативнее и приносила Вам больше удовлетворения.