

Типичные ошибки

компаний при работе
с потребностями
персонала 



В гайде мы разобрали ситуации, которые могут вызывать разногласия между руководством и персоналом.

Вы сможете быстро проверить вашу систему мотивации, найти недочёты и составить план по их устранению.

Ошибка 1. «Мы хорошо платим, значит, лучшие сотрудники никуда не уйдут»

Достойная оплата труда – базовая потребность любого сотрудника. Если она закрыта, со временем появляются другие, например желание получить признание своих заслуг и расти в карьере. Если толковый специалист не чувствует, что его ценят, и не видит перспектив повышения в должности, то начнёт рассматривать другие вакансии.

29%

Респондентов покинули предыдущее место работы из-за отсутствия возможности роста.

Это подтверждают исследования: по данным Antal за 2024–2025 год

Чем опасна.

Перспективные специалисты уходят в поисках самореализации. Остаются те, кого устраивает просто стабильный доход. Это приводит к «кадровому болоту»: сотрудники годами работают на одной должности, не стремятся к развитию и не проявляют инициативу.

Что делать.

При разработке системы мотивации помните, что хорошая зарплата – это основной стимул, но не единственный. Если конкуренты предлагают сотруднику аналогичную сумму или выше, у вас должно быть что-то, что удержит его от ухода.

Введите многоуровневую систему мотивации. Для этого проведите анонимный опрос персонала. Анкета поможет узнать, что сотрудники думают о работе, условиях и оплате труда, корпоративной жизни в компании.

Пример опросника:

Насколько вы удовлетворены действующей системой мотивации в компании?

Оцените по шкале от 1 до 10

Что из перечисленного для вас наиболее значимо?

- Размер официальной заработной платы, премии и бонусы по KPI
- Официальное оформление, социальный пакет
- Карьерные перспективы
- Обучение и развитие за счёт компании
- Корпоративные мероприятия
- Другое (укажите, что именно)

Какие формы признания и уважения для вас наиболее значимы? Выберите 1–3 варианта

- Публичная благодарность от руководства (на планёрке, в общем чате)
- Доска почёта, звание «Сотрудник месяца»
- Личная благодарность от руководителя
- Возможность получить сложный/интересный проект как знак доверия
- Другое (укажите, что именно)

Как вы бы хотели улучшить существующую систему мотивации в компании?

Открытый вопрос

Какие форматы обучения вы бы хотели видеть в компании? Выберите один или несколько

- Внешние курсы и конференции
- Внутренние тренинги от коллег
- Онлайн-курсы
- Наставничество
- Корпоративная библиотека / база знаний
- Другое (укажите, что именно)

Составить опросник можно в Google Forms, но, если хотите сэкономить время, воспользуйтесь **модулем пульс-опросов в iSpring LMS**. В сервисе уже заложено 105 вопросов, которые позволяют оценить удовлетворённость персонала по 13 критериям, – придумывать их самостоятельно не придётся. А ещё система сама рассылает анкеты, а после прохождения формирует отчёт.

Ошибка 2. «Атмосфера в коллективе вторична, главное — задачи»

Некоторые работодатели считают, что дружеская атмосфера в коллективе снижает эффективность и лучше держать коллектив «в страхе». На деле поддержка и открытое обсуждение проблем повышают продуктивность: сотрудники не боятся предлагать идеи и признавать ошибки, готовы брать на себя ответственность и помогать коллегам.

Чем опасна.

В коллективе, где есть интриги и скрытые конфликты, продуктивность ниже. Токсичная атмосфера отнимает энергию, которая могла быть направлена на рабочие задачи. Однако перегибать и искусственно создавать «команду мечты» тоже не стоит. Слишком неформальное общение может нарушать общую дисциплину и личные границы сотрудников.

Что делать:

Проводите опросы, чтобы получать объективные данные об обстановке в коллективе.

Опросник можно составить в виде утверждений, например так: *«В нашем коллективе можно не бояться высказывать своё мнение или признаться в ошибке»* или *«Я уверен, что руководство относится ко всем сотрудникам одинаково справедливо»*.

Отбирайте соискателей не только по профессиональным, но и по коммуникативным навыкам. Задавайте поведенческие вопросы, чтобы оценить способность к диалогу и поиску компромиссов. Например: *«Расскажите, как вы действовали в ситуации, когда мнение коллеги сильно отличалось от вашего»*.

Респонденты выразят своё мнение относительно утверждений ответами: «согласен», «не согласен», «скорее согласен», «скорее не согласен». Такой формат называют шкалой Ликерта. Опрос можно сделать в конструкторе iSpring Suite.

Создавайте поводы для общения во время работы, например короткие утренние планёрки за кофе или совместные обеды. Это поможет команде сблизиться без принуждения и сохранить профессиональные границы.

Устраивайте тимбилдинги, чтобы отрабатывать навыки коммуникации в нерабочей обстановке.

Ошибка 3. «У нас единый формат обучения для всех сотрудников»

Программы, рассчитанные сразу на всех, не учитывают разницу в должностях, опыте и способах восприятия информации. Например, студент лучше усвоит материал из короткого видеоролика, а специалисту старшего возраста может быть удобнее изучить подробную текстовую инструкцию.

Чем опасна.

Неподходящий формат снижает вовлечённость в процесс и эффективность обучения, а если сотрудник проходит курс для галочки, компания тратит ресурсы впустую.

Что делать.

- Спросите сотрудников, в каком виде им удобнее получать информацию: в коротких обучающих видеороликах, в онлайн-вебинарах с обратной связью от спикера или в текстовых лонгридах.
- Используйте разные форматы обучения, чтобы разнообразить подачу информации и повысить вовлечённость.

Ошибка 4. «Новому сотруднику не нужна адаптация. Если он опытный, сам вникнет в процессы»

Иногда работодатели воспринимают адаптацию как ещё один проверочный этап: сразу погружают в задачи, чтобы посмотреть, как человек себя проявит.

Чем опасна.

Хороший специалист тоже может чувствовать себя неуверенно. Он не успел вникнуть в рабочие процессы и не знает, к кому обратиться за помощью. Это увеличит период низкой продуктивности и повысит вероятность ухода в первый месяц работы. Так работодатель рискует потерять потенциально хорошего сотрудника и снова тратить ресурсы на поиск кандидата.

Что делать.

Разработайте пошаговый план адаптации. Подготовьте вводный курс в LMS и выдайте стажёру доступ после офера. Так новичок сможет узнать базовую информацию о компании и в день выхода на работу почувствует себя увереннее. Загрузите в систему важное: структуру подразделений компании, теоретическую базу, ответы на вопросы о дресс-коде, ценностях коллектива, правилах поведения в офисе.

Внедрите наставничество. Назначьте человека, который будет курировать стажёра: познакомит с коллегами, научит работать в программах и ответит на вопросы. Наставником выбирайте доброжелательного сотрудника, который работает не менее одного года и хорошо разбирается в рабочих задачах. Мотивировать его обучать новичка можно премией и другими бонусами: грамотами, личной благодарностью или портретом на доске почёта.

Ошибка 5. «Рядовые сотрудники не должны участвовать в стратегическом планировании»

В некоторых компаниях принято разрабатывать стратегию развития исключительно силами топ-менеджмента. Мол, у линейных сотрудников недостаточно опыта и компетенций для дискуссии на одном уровне с руководством.

Чем опасна.

Руководители не видят проблем и возможностей, которые заметны сотрудникам «на передовой». Принятые решения далеки от реальности, а команда воспринимает их как навязанные.

Игнорирование мнения демотивирует: люди не чувствуют значимости и причастности к общему делу. Это может привести к снижению личной эффективности, падению бизнес-показателей и текучести персонала.

Что делать.

- Внедрите регулярные стратегические сессии с участием линейных сотрудников.
- Публично признавайте вклад сотрудников, чьи идеи были реализованы и принесли результат.
- Создайте простой механизм для сбора идей и инициатив, давайте обратную связь и внедряйте лучшие предложения. В небольших компаниях можно создать электронный или физический ящик, куда сотрудники будут отправлять предложения. В крупной организации проще использовать автоматизированные решения, например [iSpring LMS](#). На платформе удобно создавать опросы и быстро получать обратную связь со всех филиалов.

 ispring lms

iSpring LMS - надёжная платформа для корпоративного онлайн-обучения

Простая для сотрудников, мощная для бизнеса. Обучайте сотрудников онлайн, следите за результатами и помогайте бизнесу расти.

[Попробовать бесплатно →](#)

