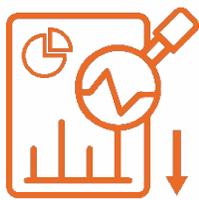


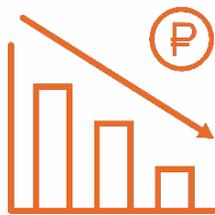


Система развития
корпоративной культуры

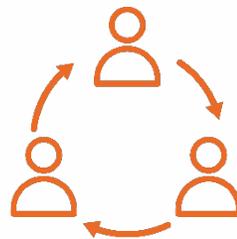
ПРИЗНАКИ НЕОБХОДИМОСТИ ИЗМЕНЕНИЙ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМАНДЫ



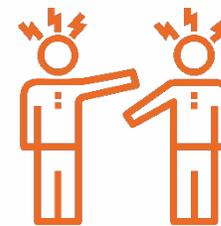
Сокращение доли
рынка



Снижение
прибыли



Текущность
персонала



Конфликты и
сплетни



Уходят талантливые
сотрудники



Низкая квалификация
персонала



Медленная реакция на
внешние изменения и т.д.

СЕРВИС VEIL.STAFF ПОЗВОЛЯЕТ



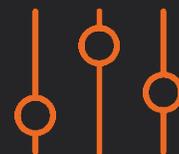
ОХВАТИТЬ весь цикл
работы с персоналом



ОЦЕНИТЬ
Эффективность
текущей системы



ВЫЯВИТЬ
узкие места



ПОДОБРАТЬ
нужный инструментарий



ОЦЕНИТЬ
результативность
его применения

СИСТЕМА ОХВАТЫВАЕТ СЛЕДУЮЩИЕ ЭТАПЫ:



ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА

Признаки неэффективной организационной структуры:

- 1 В организации снизилась производительность при растущем фонде оплаты труда
- 2 Топ-менеджеры не могут договориться между собой
- 3 Сотрудники не понимают свои зоны ответственности
- 4 Иницилируемые Вами изменения не реализуются или реализуются медленно и не соответствуют ожидаемому результату

Сервис Veil.Staf
поможет определить:

- 1 Уровень компетенций ключевых руководителей и рядового персонала
- 2 Конфликтные ситуации, влияющие на прогресс организации
- 3 Зоны ответственности и ожидаемый результат от каждого подразделения\отдела\сотрудника
- 4 Сотрудников, которые тормозят процесс и талантов, агентов позитивных изменений

КОЛЛЕГИ

ОБЩЕЕ

БИОГРАФИЯ

РЕДАКТИРОВАТЬ ПРОФИЛЬ



Мargarита Александровна

▲ +1.19

Ведущий дизайнер

Отдел дизайна



НАЗВАНИЕ
Достижения



НАЗВАНИЕ
Достижения



НАЗВАНИЕ
Достижения



НАЗВАНИЕ
Достижения



Гибкие навыки

▲ 6.42

ОБЩАЯ ОЦЕНКА **ВЫСОКАЯ**

ВЫСОКАЯ ДОСТА.

Навыки по продажам

▼ 7.11

ДОСТОВЕРНОСТЬ: **ВЫСОКАЯ**

НРМ. ДОСТОВЕРН

Знание сферы деятельности

▼ 6.46

ДОСТОВЕРНОСТЬ: **ВЫСОКАЯ**

НИЗ. ДОСТОВЕРН

Коммуникация

▲ 6.78

ДОСТОВЕРНОСТЬ: **ВЫСОКАЯ**

НИЗ. ДОСТОВЕРН

Товарный ассортимент

▲ 6.11

ДОСТОВЕРНОСТЬ: **ВЫСОКАЯ**

НИЗ. ДОСТОВЕРН

Опрос

▲ 7.11

Тестирование

▲ 7.33

Самооценка

▲ 7.11

Оценка коллег

▼ 5.79

Оценка руководства

▲ 6.38

СУММА

ДОСТОВЕРНОСТЬ

ОПРОС

ТЕСТИРОВАНИЕ

Управление проектами

▲ 7.44

Опрос

Тестирование

ДОСТОВЕРНОСТЬ: **НИЗКАЯ**

Управление проектами

▲ 7.56

Опрос

Тестирование

ДОСТОВЕРНОСТЬ: **НИЗКАЯ**

Маркетинговое планирование

▲ 6.88

Опрос

Товарный ассортимент

▲ 8.11

Опрос

ПОКАЗАТЬ НЕЗАВЕРЕННЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

ДИНАМИКА

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА

Каждому сотруднику в системе присваивается набор его профессиональных и гибких навыков.

ПРОФИЛИ ПОЗВОЛЯЮТ ОЦЕНИТЬ ДИНАМИКУ РАЗВИТИЯ КАЖДОГО СОТРУДНИКА.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА

В РЕЗУЛЬТАТЕ РАБОТЫ В СЕРВИСЕ **VEIL.STAFF** ВЫ ПОЛУЧИТЕ

Профили
должностей

Информацию об
узких местах
требующую
управленческих
решений

Набор инструментов
для постоянного
мониторинга
вовлеченности и
компетентности
персонала, изучения
результатов

Возможности для
сотрудников увидеть
свои точки и роста и
развивать их

ПОДБОР ПЕРСОНАЛА

Основные запросы и проблемы подбора персонала:

- 1 Вы хотите, чтобы в организации работали только лучшие сотрудники
- 2 Вам нужна сплоченная команда для достижения целей развития
- 3 Долго не можете найти ключевого сотрудника
- 4 Во время интервью выявляете недостаточный уровень компетенций соискателя



Сервис Veil.Staff даёт ВОЗМОЖНОСТЬ

- 1 Эффективно сравнить кандидатов между собой и выбрать наиболее подходящего
- 2 Оценить истинную глубинную мотивацию потенциального кандидата и соотнести с образом, требуемым для конкретной позиции
- 3 За короткое время просеивать большое количество соискателей
- 4 Протестировать профессиональные навыки соискателей

Вакансия Главного Инженера

 **создана 25.01.2021**

 создатель: Veil1 Staff  наблюдатель: Veil1 Staff

 **2** прошли тестирование  **2** ожидают

СОБЫТИЯ **2**

 **Иван Михеев закончил заполнение анкеты**
нажмите чтобы посмотреть

 **Илья Алексеев закончил заполнение анкеты**
нажмите чтобы посмотреть

ТЕСТИРУЕМЫЕ НАВЫКИ

ВЫБРАННЫЕ ТЕСТЫ

Привлечение новых клиентов

2 тестов

Презентация услуг компании

1 тестов

Подбор оргтехники

1 тестов

Подбор расходных материалов

2 тестов



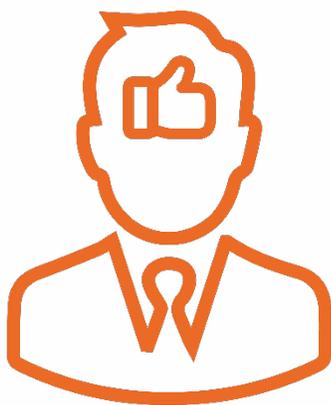
ПОДБОР ПЕРСОНАЛА



СЕРВИС VEIL.STAFF позволяет рассылать соискателям анкеты и тесты для проверки навыков, анализировать результаты ответов, выбирать лучших

ПОДБОР ПЕРСОНАЛА

ИСПОЛЬЗУЯ СЕРВИС **VEIL.STAFF** ВЫ СОКРАТИТЕ ВРЕМЯ
НА ИНТЕРВЬЮ КАНДИДАТОВ И НАЙДЕТЕ



Специалиста с
протестированными
профессиональными навыками



Профессионала, ценностные
ожидания которого, совпадают с
вашими



Вовлеченного в работу
сотрудника

АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА

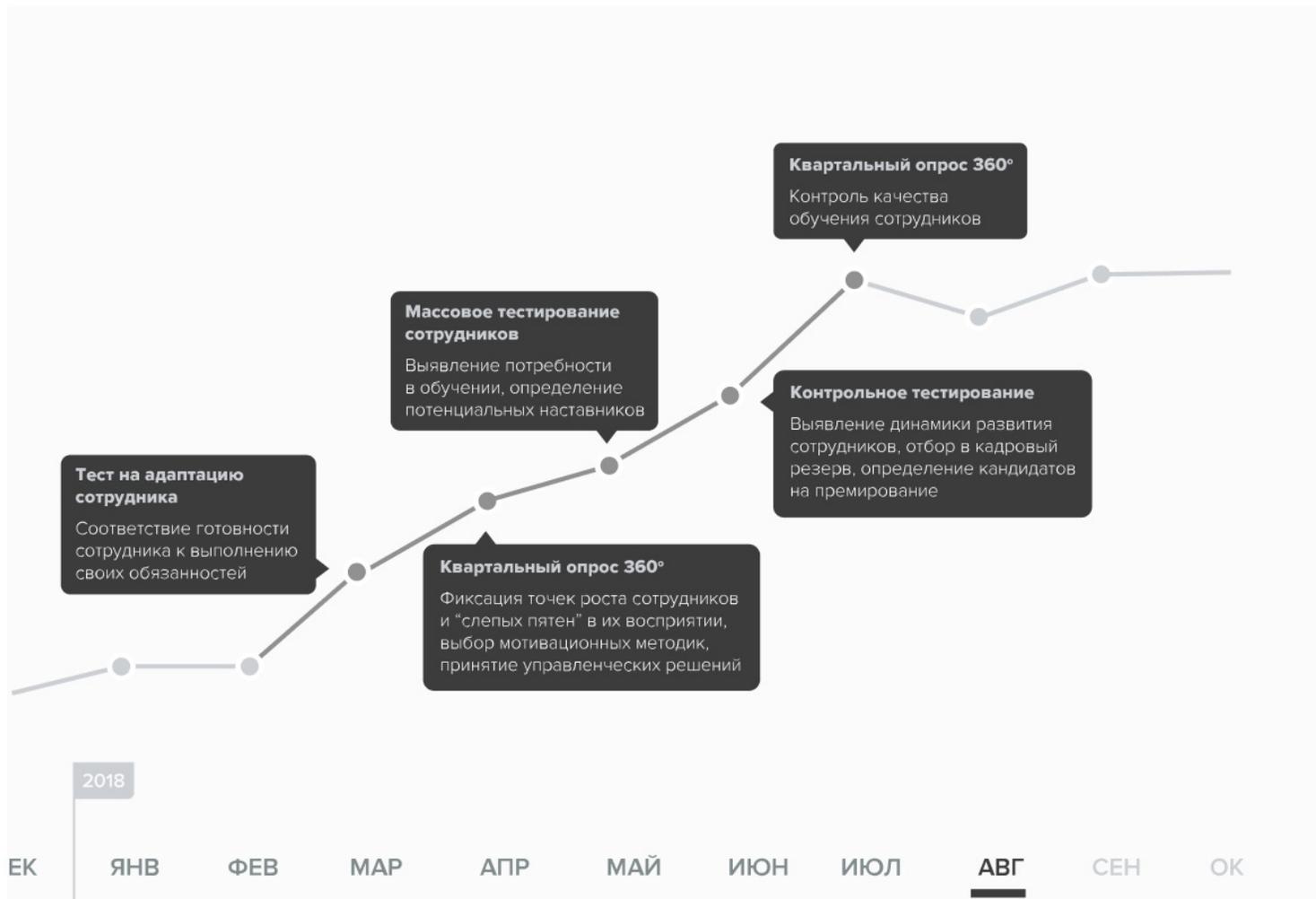
Признаки неэффективной адаптации сотрудников

- 1 Новые сотрудники не понимают что им делать
- 2 Медленное включение в процесс нового сотрудника
- 3 Сотрудники уходят в первый год работы по неочевидным причинам
- 4 Неясно кто из опытных сотрудников хороший наставник
- 5 Сложно принять решение по итогам испытательного срока



Veil.Staff поможет:

- 1 Создать путеводитель для новых сотрудников
- 2 Определить сложности в адаптации требующие внимания
- 3 Выявить причины неудовлетворенности новых сотрудников
- 4 Оценить качество работы наставника
- 5 Отслеживать динамику развития нового сотрудника



АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА

Весь ПУТЬ РАЗВИТИЯ СОТРУДНИКА в организации от поступления в штат до индикаторов скорого увольнения **СФОКУСИРОВАН В** удобном **ФУНКЦИОНАЛЕ ТАЙМ-ЛАЙН**, что позволяет своевременно выявлять низкий уровень мотивации и предупреждать вероятность ухода ценных сотрудников.

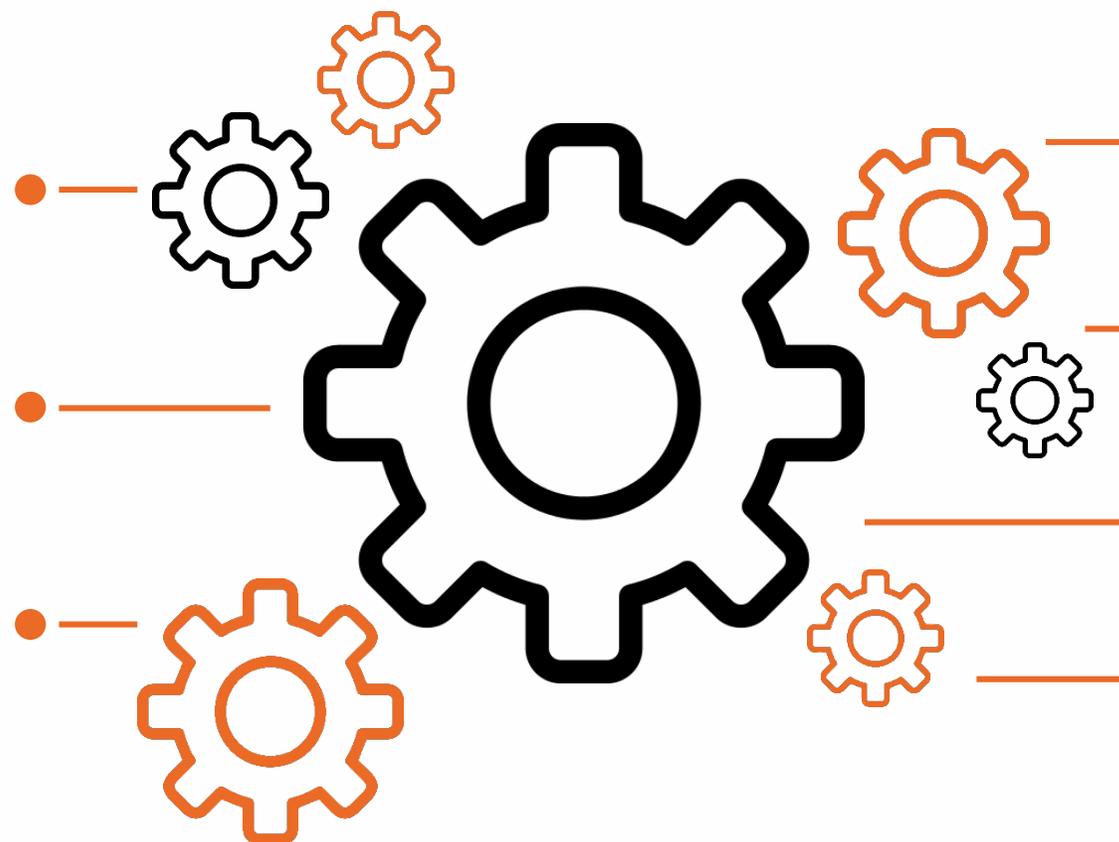
АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА

В РЕЗУЛЬТАТЕ ВЫ ПОЛУЧИТЕ:

сокращение испытательного
срока с рекомендациями к
дальнейшим действиям

понятную систему ввода в
должность нового сотрудника

сокращение количества
увольнений с
испытательного срока



план адаптации для
каждой должности

лист оценки результата
прохождения

увеличение скорости
входа в должность

сокращение затрат на найм

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА

Признаки слабой системы мотивации:

- 1 Единственный мотивирующий фактор в организации – заработная плата
- 2 Сотрудники не стремятся к сотрудничеству
- 3 Есть ощущение, что компания достигла потолка развития
- 4 Сотрудники не вовлечены в работу



Veil.Staff поможет:

- 1 Выяснить индивидуальную мотивацию каждого сотрудника
- 2 Внедрить систему ценности персонала и включить команду в достижение текущих задач
- 3 Определить узкие места в работе с мотивацией персонала
- 4 Оценить вовлеченность персонала и выявить критично не вовлечённых сотрудников

РЕЙТИНГ ЗА ПОСЛЕДНИЙ МЕСЯЦ

Отдел маркетинга 1

1421 монет 13 сотрудников

Бухгалтерия 2

1397 монет 13 сотрудников

IT Отдел 3

981 монет 13 сотрудников

Сервис 4

714 монет 13 сотрудников

Отдел Управления 5

322 монет 13 сотрудников

Введите имя или фамилию

Сортировать по: монетам

 **Николаева Наталья**
Название должности 240

 **Никандров Илья**
Название должности 164

 **Ковалева Виктория**
Название должности 104

 **Елизавета Федотова**
Название должности 87

 **Александр Глухов**
Название должности 45

 **Владислав Горлов**
Название должности 122

 **Милана Королева**
Название должности 122

 **Ева Рябова**
Название должности 22

НОВОСТИ

1

КОЛЛЕГИ

СТАТИСТИКА

КАЛЕНДАРЬ

БИБЛИОТЕКА

СОИСКАТЕЛИ

ПОХВАЛА

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА



Внедрения модуля нематериальной мотивации УВЕЛИЧИТ ВОВЛЕЧЕННОСТЬ СОТРУДНИКОВ, УЛУЧШИТ АТМОСФЕРУ В КОЛЛЕКТИВЕ

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА

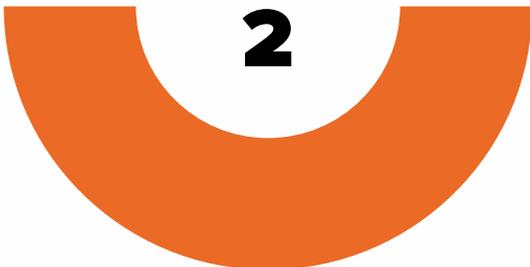
В РЕЗУЛЬТАТЕ ВЫ ВЫЯВИТЕ:



1

сотрудников, которые
тормозят команду и не
готовы меняться

вовлеченных сотрудников,
настроенных на результат,
но которым требуется
особое внимание



2



3

набор действенных
мотиваторов для
каждого члена команды

ОЦЕНКА И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

Основные запросы к развитию персонала

- 1 Необходимо контролировать уровень профессиональных компетенций сотрудников
- 2 Требуется чтобы команда была лучшей в своем сегменте
- 3 Удерживать талантливых специалистов, поддерживать их мотивацию
- 4 Качественно вести учет развития персонала,
- 5 Выяснить каким сотрудникам нужно обучение и оценить его результативность



С помощью Veil.Staff вы сможете:

- 1 Регулярно оценивать компетенции в соответствии с профилем должностей с помощью 360, специализированных тестов по навыкам, пульс-опросов
- 2 Определить навыки, личностные качества, компетенции требующие развития
- 3 Выявить талантов и определить их индивидуальные мотиваторы
- 4 Проследить за динамикой развития сотрудника
- 5 Выбирать и корректировать обучающие действия, оценивать итоги обучения

ТЕСТЫ

Знание дорожных знаков

15 задач, 3 навыка

ТАЙМЕР НА ЗАДАЧИ

НОВЫЙ

Знание общих положений ПДД

12 задач, 13 использований

ТАЙМЕР НА ТЕСТ

Знание дорожной разметки

15 задач, 3 навыка, 5 испол

ТАЙМЕР НА ТЕСТ: 20 МИН

ДЕЙСТВИЯ

Создать копию

Редактировать

Импорт задач

ЗАДАЧИ

[Изображение] Какие из указанных знаков запрещают дальнейшее движение без...

ЛИМИТ ВРЕМЕНИ: 25 СЕК

5 вариантов ответа, множественный выбор, навык: Дорожные знаки

Укажите числом в км/ч максимально разрешенную скорость движения на автома...

ЛИМИТ ВРЕМЕНИ: 25 СЕК

Оценивает навык: Скорость движения

.5 Балла 1 Вариант ответа

Открытый вопрос

ДЕЙСТВИЯ

Удалить задачу

Допускается ли движение автомобилей по тротуарам или пешеходным дорожкам?

ЛИМИТ ВРЕМЕНИ: 30 СЕК

Оценивает навык: Расположение транспортных средств

3 Балла 3 Варианта ответа

Множественный выбор, частичный зачет

Допускается ли движение автомобилей по тротуарам или пешеходным дорожкам?

Допускается только при доставке грузов к торговым и другим предприятиям, расположенным непосредственно у тротуаров или пешеходных дорожек, если отсутствуют другие возможности подъезда



Допускается



Не допускается

ЛИМИТ ВРЕМЕНИ: 30 СЕК

Оценивает навык: Расположение транспортных средств

3 Балла 3 Варианта ответа

Одиночный выбор

ДОБАВИТЬ ТЕСТ

ДОБАВИТЬ ЗАДАЧУ

ОЦЕНКА И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

Удобные редакторы опросов и тестов дают возможность **БЫСТРО ИНТЕГРИРОВАТЬ СОБСТВЕННЫЕ НАРАБОТКИ КОМПАНИИ** для оценки профессиональных знаний, личностных качеств и мотивации персонала

ОЦЕНКА И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

РУКОВОДИТЕЛИ И HR МОГУТ ЛЕГКО

- формировать модели компетенций
- проводить оценку компетенций
- видеть развитие в динамике и осуществлять целенаправленные изменения
- собирать обратную связь

Осталась 21 минута

Массовый опрос отдела Маркетинга

ЗАКОНЧИТЬ ОПРОС ПОЗЖЕ

Самооценка 100%

SOFT SKILLS 9/9

УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТАМИ 16/16

ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ 7/7

Оценка коллег 34%

SOFT SKILLS 12/12

УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТАМИ 7/9

ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ 0/5

Точно взвешивает риски при принятии решений в условиях неопределенности

Имя	Рейтинг	Комментарий
Солоницина Алиса	9	Поле для комментария
Васильева Александра	5	Поле для комментария
Ким Анатолий	1	Вам стоит сосредоточиться на развитии этого навыка
Хвостова Виктория	0	
Михалевский Тарас	0	
Виктория Коробова	0	

© ПОМОЩЬ

ПРЕДЫДУЩИЙ

СЛЕДУЮЩИЙ ВОПРОС

ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ, ОТСОРТИРОВАННЫЕ ПО СВОДНОЙ ОЦЕНКЕ

Отдел Маркетинга
15 сотрудников



Отдел Продаж
32 сотрудника



IT Отдел
12 сотрудников



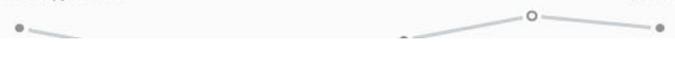
Отдел Обеспечения
13 сотрудников



Отдел Сервиса
5 сотрудников



Отдел Логистики
28 сотрудников



ЛУЧШИЕ СОТРУДНИКИ



Елизавета Федотова
Менеджер продаж
Отдел Маркетинга

ЛУЧШАЯ ОЦЕНКА



Милана Безрукова
Менеджер продаж
IT Отдел

ЛУЧШАЯ ДИНАМИКА

ХУДШИЕ СОТРУДНИКИ



Арина Олейникова
Менеджер продаж
Отдел Обеспечения

ХУДШАЯ ДИНАМИКА



Александр Глухов
Менеджер продаж
Отдел Сервиса

ХУДШАЯ ОЦЕНКА

ОЦЕНКА И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

С помощью модуля статистики можно получить данные о динамике развития сотрудников и отделов



НОВОСТИ

КОЛЛЕГИ

СТАТИСТИКА

КАЛЕНДАРЬ

БИБЛИОТЕКА

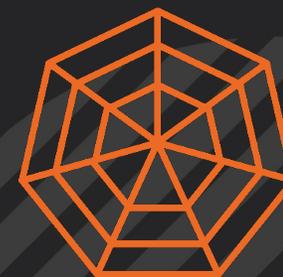
СОИСКАТЕЛИ

ПОХВАЛА

ANASTASIA A.

HR-MANAGER

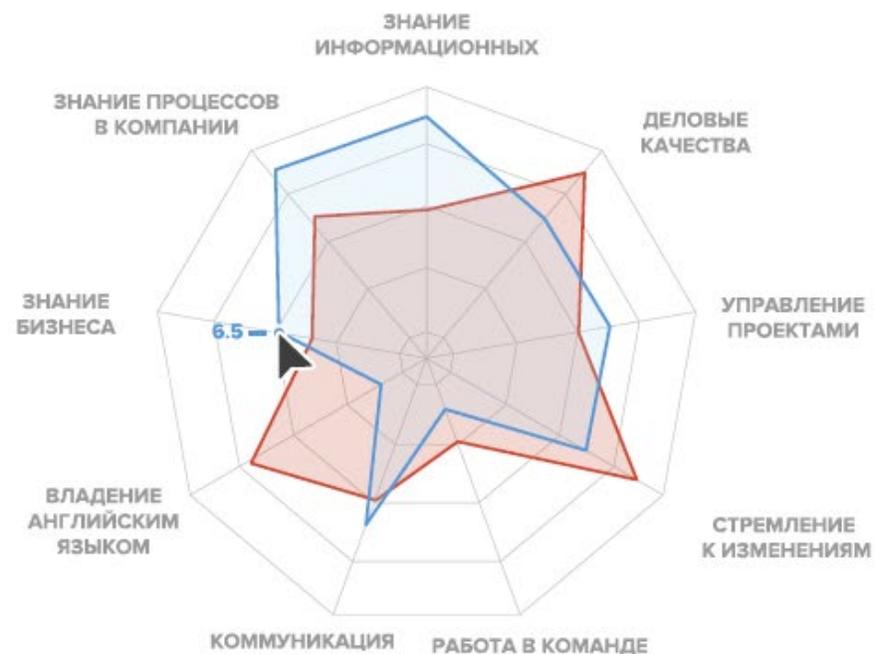
ОЦЕНКА И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА



Многосторонний опрос 360 по нашей собственной технологии позволят своевременно выявлять слепые пятна и точки роста сотрудников

Навыки пользователя

ОТМЕНА



ОЦЕНКА РУКОВОДСТВА

САМООЦЕНКА

ОЦЕНКА КОЛЛЕГ

ОЦЕНКА ПОДЧИНЁННЫХ

ОЦЕНКА КЛИЕНТОВ

КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ПАРАМЕТРИЗОВАННАЯ СТАТИСТИКА ТЕСТИРОВАНИЕ **ОТЧЕТЫ**

Опрс

ИЮЛЬ 10 - АВГУСТ 3

Гибкие навыки, Лидерство, Управление

СКАЧАТЬ PDF

13 Оцениваемых 31 Респондента 56% Ответов получено 85% 360° Инициатор: Иван Иванович

Тест

ИЮЛЬ 10 - АВГУСТ 3

Гибкие навыки, Лидерство, Управление

СКАЧАТЬ PDF

13 Оцениваемых 46 Респондента 21% Ответов получено 33% 360° Инициатор: Иван Иванович

Новый опрос

ИЮЛЬ 10 - АВГУСТ 3

Гибкие навыки, Лидерство, Управление

СКАЧАТЬ PDF

13 Оцениваемых 40 Респондента 70% Ответов получено 75% 360° Инициатор: Иван Иванович

Опрос 14.10

ИЮЛЬ 10 - АВГУСТ 3

Гибкие навыки, Лидерство, Управление

СКАЧАТЬ PDF

13 Оцениваемых 8 Респондента 31% Ответов получено 71% 360° Инициатор: Иван Иванович

Опрос от 07.12

ИЮЛЬ 10 - АВГУСТ 3

Гибкие навыки, Лидерство, Управление

СКАЧАТЬ PDF

13 Оцениваемых 16 Респондента 82% Ответов получено 81% 360° Инициатор: Иван Иванович

Опрос 07.12 (все сотрудники)

ИЮЛЬ 10 - АВГУСТ 3

Гибкие навыки, Лидерство, Управление

СКАЧАТЬ PDF

13 Оцениваемых 13 Респондента 22% Ответов получено 80% 360° Инициатор: Иван Иванович



Топ сотрудников с максимальной вовлеченностью*

ФИО	ОТДЕЛ	ОЦЕНКА
Ирина Романова	Отдел по работе с персоналом	9.0
Анна Михайлова	Бухгалтерия	9.0
Александра Потапова	Бухгалтерия	8.9
Иван Попов	Юридический отдел	8.9



Сводный отчет по итогам оценки

Раздел 1: Рейтинги

Топ 20 лучших сотрудников с учётом вовлеченности

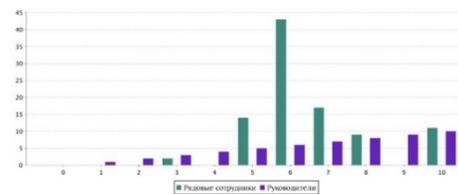
ФИО	ОТДЕЛ	ОБЩАЯ	КОЛЛЕГИ	САМООЦЕНКА	НАЧАЛЬНИК	ПОДЧИНЕННЫЕ
Александра Потапова	Бухгалтерия	0.99	0.99	0.99	0.99	0.99
Дмитрий Миронов	Отдел по работе с персоналом	0.96	0.93	0.97	0.97	0.97
Людмила Фёдорова	Юридический отдел	0.95	0.93	0.97	0.94	0.94



Вовлечённость
Среднее по организации

Категория	Среднее значение
Организация работы	
Знаете ли вы, чего ожидает от вас работодатель?	8.49
У вас есть материалы и инструменты, необходимые для качественной работы?	7.97
Менеджмент	
У вас есть возможность каждый день делать то, что вы считаете лучшей работой?	8.05
За последние семь дней вы получили признание или похвалу за хорошую работу?	6.32
Считаете ли вы, что ваш руководитель или кто-то на работе заботится о вас как о личности?	7.25
Кто-нибудь на работе способствует вашему развитию?	7.11

Распределение оценок по вопросу "Оцените эффективность работы организации"



МОДУЛЬ ОТЧЕТОВ

Отчеты по итогам всех видов статистики легко формируются из удобного интерфейса

ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ

Признаки отсутствия обратной связи от персонала

- 1 Для сотрудников не очевидны слепые пятна и точки роста в их навыках
- 2 Вы узнаете о проблемах и конфликтах в организации уже после того, как они получили серьезное развитие
- 3 Новаторские предложения не доходят до руководства, не получают развития



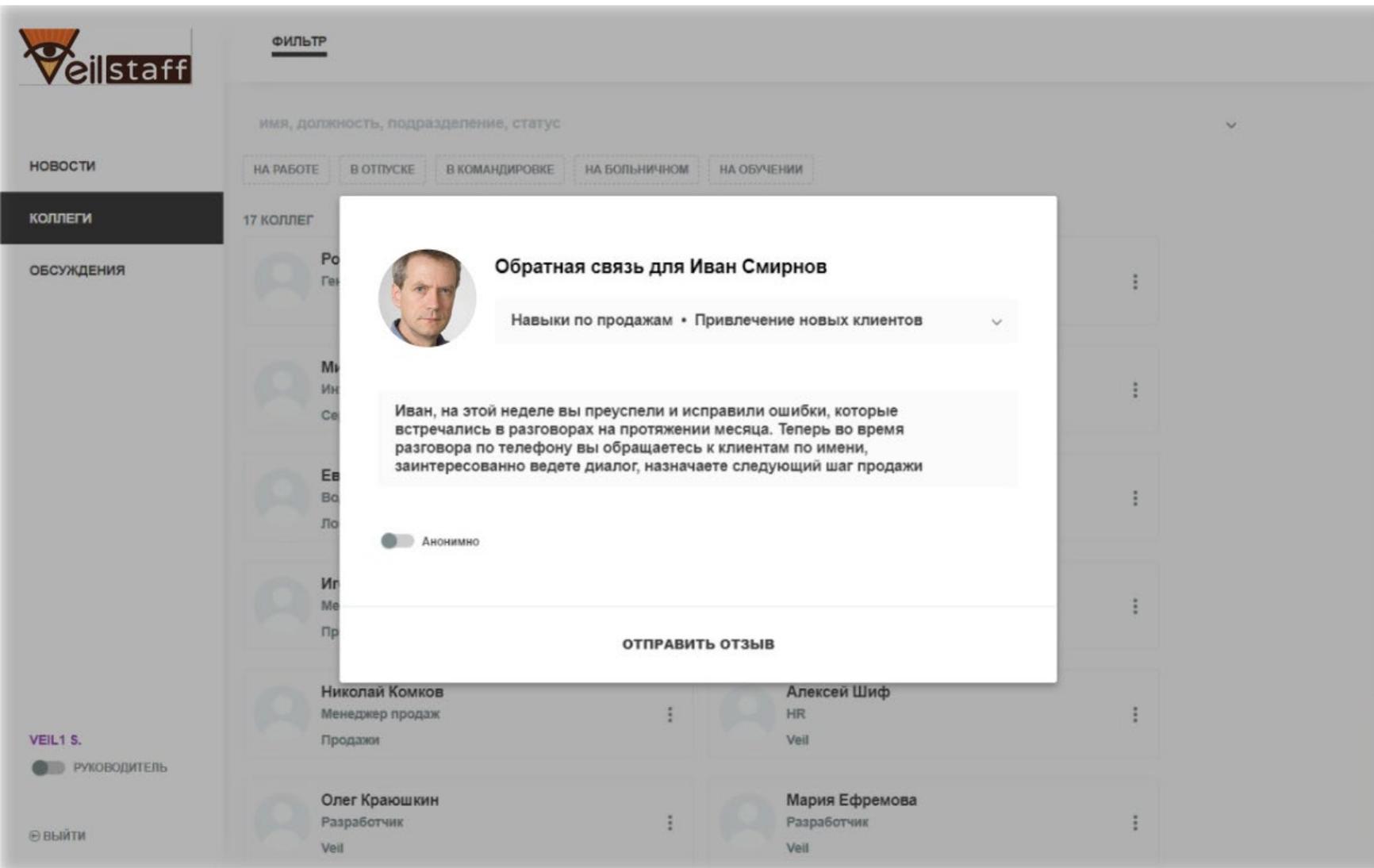
С помощью модуля обратной связи Veil.Staff

- 1 Сотрудники смогут узнать какие их навыки требуют развития, а какие являются их сильными сторонами
- 2 Проблемы и конфликты в работе персонала организации на любых уровнях будут известны руководству и HR-отделу без промедлений
- 3 Руководство сможет получать рациональные предложения и идеи сотрудников

ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ

Развитая корпоративная структура усложняет процесс получения обратной связи от каждого сотрудника.

✓ УДОБНЫЙ МОДУЛЬ ОБРАТНОЙ СВЯЗИ РЕШАЕТ ЭТУ ЗАДАЧУ



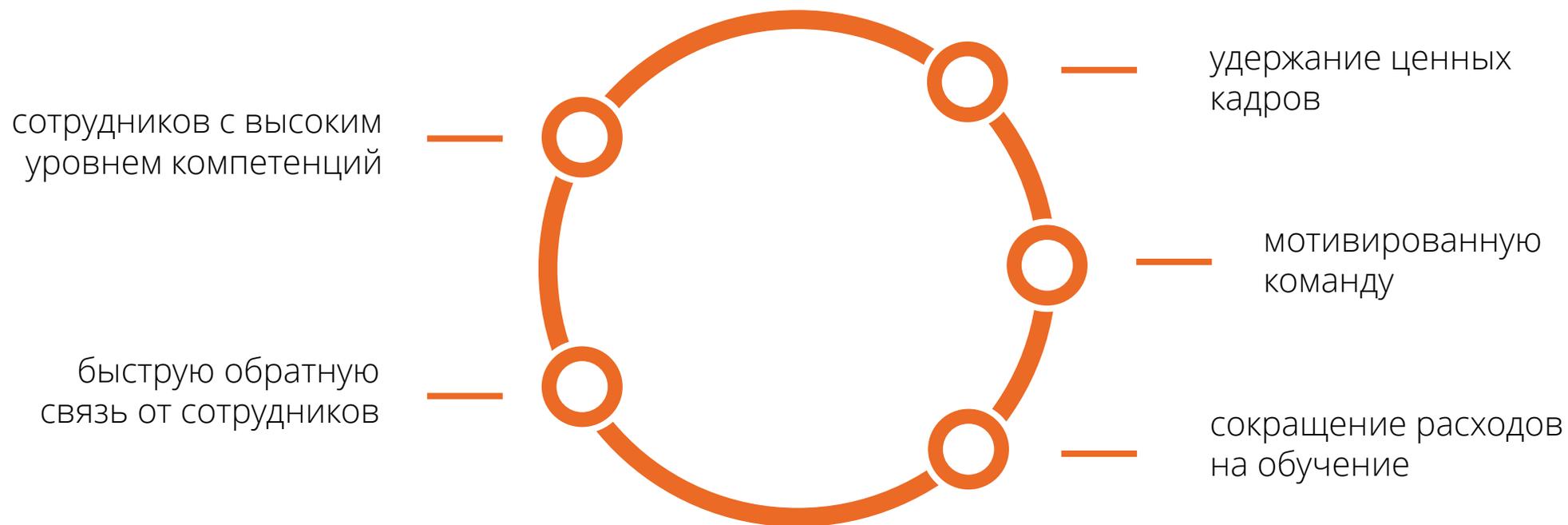
The screenshot displays the Veilstaff HR system interface. At the top left is the Veilstaff logo. Below it, there are navigation tabs: "НОВОСТИ", "КОЛЛЕГИ" (selected), and "ОБСУЖДЕНИЯ". A "ФИЛЬТР" (Filter) section is visible, with a search bar and buttons for "НА РАБОТЕ", "В ОТПУСКЕ", "В КОМАНДИРОВКЕ", "НА БОЛЬНИЧНОМ", and "НА ОБУЧЕНИИ". The main content area shows a list of 17 colleagues. A modal window is open, titled "Обратная связь для Иван Смирнов". It features a profile picture of Ivan Smirnov, a dropdown menu with "Навыки по продажам" and "Привлечение новых клиентов", and a text box containing a feedback message: "Иван, на этой неделе вы преуспели и исправили ошибки, которые встречались в разговорах на протяжении месяца. Теперь во время разговора по телефону вы обращаетесь к клиентам по имени, заинтересованно ведете диалог, назначаете следующий шаг продажи". Below the text box is a toggle switch for "Анонимно" (Anonymously) which is currently turned off. At the bottom of the modal is a button labeled "ОТПРАВИТЬ ОТЗЫВ" (Send Feedback). The background shows a list of colleagues with their names, titles, and departments, such as Николай Комков (Sales Manager), Алексей Шиф (HR), Олег Краюшкин (Developer), and Мария Ефремова (Developer).

VEIL 1 S.

РУКОВОДИТЕЛЬ

© Выйти

ИСПОЛЬЗУЯ VEIL.STAFF ВЫ ПОЛУЧИТЕ





Сервис создан для сотрудников всех уровней, для создания реальной корпоративной культуры, а не её имитации.



Veil.Staff делает видимым реальный профессиональный и поведенческий уровень коллектива.



Идеология системы – слышать и развивать каждого сотрудника для роста всей организации.