

従業員のパルス調査が人材に必要な理由

Jacob Shriar - 2017年3月27日

1年に1回銀行口座を確認していますか？ もちろん、それは狂っているでしょう。それでは、従業員を年に一度だけチェックするのはなぜですか？

人々が組織の最も重要な資産であり、銀行口座がおそらく最も重要な資産である場合、なぜ両者をどう扱うのでしょうか？

ほとんどの組織は従業員のエンゲージメント調査に投資しています。これは大きな第一歩ですが、頻繁に行われることはめったにありません。

問題は、1年または6ヶ月ごとに時間枠が長すぎることで、あまりにも多くの間に発生します。1年を通して1つのデータポイントを使用することは、組織内で何が変化する可能性があるのかを異なった方法で判断することです。

残念ながら、多くの組織は依然として真剣にエンゲージメントを取っていませんが、研究はそれが重要であることを明確に示しています。

魅力的な従業員は生産性が高く、時間を節約し、顧客をより幸せにします。従業員の関わりを測定することは、後から考慮することはできません。はるかに頻繁に発生する必要があり、誰もが搭乘する必要があります。

Why HR Needs To Invest In Employee Pulse Surveys

by Jacob Shriar - March 27, 2017

Do you check your bank account once a year? Of course not, that would be crazy. So then why do we only check on our employees once a year?

If people are an organization's most important asset, and your bank account is arguably your most important asset, why do we treat the two so differently?

Most organizations invest in employee engagement surveys, which is a great first step, but they're rarely done often enough.

The problem is, a year or every six months is too long of a time frame; way too much happens in between. Using one data point throughout the year is a silly way of making decisions for what you could be changing in your

Unfortunately, many organizations still don't take engagement seriously, but the research has clearly shown that it matters.

Engaged employees are more productive, take less time off, make customers happier, etc. Measuring employee engagement can't be an afterthought anymore. It needs to occur much more frequently, and everyone needs to be on board.

まず、脈拍調査が何であることを定義し、次に脈拍調査の利点のいくつか、および心に留めておくべき重要なヒントを見てみましょう。

[すでに確信していますか？すぐに脈拍調査を始めたいですか？あなたの次のアンケートで利用できる40の質問があります。](#)

パルス測定の定義

[従業員の脈拍調査は、短くて非常に具体的な調査です。](#)

脈診は約5～10題の質問で、改善のために特定の分野に焦点を当てるべきです。

しかし、他の調査と同様に、行動する準備ができていない場合は覚えておいてください。脈拍調査は非常に重要です。なぜなら、脈拍調査は非常に迅速に行われるからです。彼らは改善のために特定の領域に焦点を当てているので、理論的にその領域で行動する準備ができてい

調査は非常に短いので、毎週送信することができます。毎週質問を変えてみてください。しかし、いくつかの質問は時間の経過とともに傾向を測定するために何度も尋ねるのが理にかなっています。

例えば、「今週はあなたが仕事でどれくらい幸せですか」という質問は、理論的には、毎週何か変更があるかどうかを確認するのが理にかなっています。

これらの調査は典型的な毎年の調査よりもはるかに短いのので、参加率ははるかに高いと期待できます。

First, let's define what a pulse survey is, then go through some of the benefits of pulse surveys, and some important tips to keep in mind.

[Already convinced? Want to get started with pulse surveys right away? Here are 40 questions you can use in your next survey.](#)

Pulse Survey Definition

[An employee pulse survey is a survey that is short, and very](#)

A pulse survey should be about 5-10 questions long, and be focused on a specific area for improvement.

Just like any other survey though, remember, if you're not ready to act, then don't bother. Acting on pulse surveys is even more important, because they happen so quickly. Since they're focused on a specific area for improvement, you should in theory be ready to act on that area.

Since the survey is so short, you can send it out every week. Try to vary the question each week, but keep in mind that some questions make sense to be asked over and over to measure trends over time.

For example, a question like "how happy are you at work this week" makes sense to be asked, in theory, every week to see if there are any changes.

Because these surveys are much shorter than a typical annual survey, you can expect a much higher participation

社員パルス調査のメリット

従業員の脈拍調査を使用することには多くの利点があります。すべてが継続的なフィードバックを抱くことに集中し、チームのエンゲージメントレベルに一定のパルスを与えます。

ここにいくつかあります。

1. リアルタイムの分析

より頻繁に調査することの明白な利点の1つは、チーム全体のエンゲージメントレベルをよりリアルタイムで表示できることです。

1年に1度アンケートを行い、結果がコンパイルされるまで数ヶ月待つと、何が起きているのかの小さなスナップショットしか見ることができません。また、発生した問題に対処するには遅すぎるかもしれません。

人々の気分は年中変わることが多いので、あなたはその傾向を見つけて、あなたのチームで起きていることをより正確に把握する必要があります。

怒っている従業員は、6ヶ月ではなく、今日聞きたがります。

2. 従業員の声

従業員の入力を常に求めているカルチャーを作成すると、本当に重要な気分になります。

多くの従業員は、毎年の調査の仕組みにほとんど侮辱を感じています。

Benefits Of Employee Pulse Surveys

There are so many benefits of using employee pulse surveys, all focused around having continuous feedback, and a constant pulse on the engagement levels of your team.

Here are a few of them.

1. Real-Time Insights

One of the obvious benefits of surveying more frequently is that you can have a more real-time view of the engagement levels across your teams.

If you conduct a survey once a year, and then wait a few months for the results to be compiled, you're only seeing a small snapshot of what's going on. Also, it might be too late to address the issue that was raised.

People's moods change often throughout the year, you need to be able to spot those trends and have a more accurate picture of what's going on in your team.

When an employee is upset, they want to be heard today, not in six months.

2. Employees Feel Listened To

When you create a culture where you're always asking for an employee's input, it makes them feel like they really

Many employees feel almost insulted with the way annual surveys work.

組織はフィードバックを収集し、データを「分析」するために何か月を要し、それについて何もしないことが多く、それについて何かすれば数ヶ月後です。それはあなたの従業員に間違えたメッセージを送信します。

3. あなたの従業員はより良い習慣を築きます

これはあまり明らかではないが、依然として信じられないほど強力な利点である。

従業員に幸福、個人的な成長、職場での人間関係などのことを尋ねることで、これらの課題にもっと頻繁に気づくことができます。

これらの質問を続けていくうちに、従業員に自分の幸福感、個人的な成長、職場での人間関係についてもっと気にしてもらうための考え方が形成されます。

アンケートで何もせずに、従業員の関与を向上させるための正しい手順をすでに実行しています。

4. 継続的な改善の文化を創造する

リーダーとしてのあなたにとって大きな利点は、あなたの文化を改善するあなたのアプローチにおいてより機敏になるということです。

毎年の改善を比較するのではなく、毎週何週間も見ることができ、より豊かなデータセットを提供して動向を把握することができます。

5. 調査回答率の上昇

パルス調査の素早く簡単な性質のため、応答率ははるかに高くなります。

Organizations collect feedback, take months to “analyze” the data, often don’t do anything about it, and if they do do something about it it’s months later. It sends the wrong message to your employees.

3. Your Employees Will Build Better Habits

This is a less obvious benefit, but still an incredibly powerful one.

By asking employees about things like their happiness, personal growth, and relationships at work, it allows them to reflect on these subjects more frequently.

As you continue to ask these questions, the habit of thinking about them will form, getting employees to be more mindful about their happiness, personal growth, and

Without even doing anything with the surveys, you’re already taking the right steps to improve employee

4. Creates A Culture Of Continuous Improvement

A great benefit for you as a leader, is that you’ll be more agile in your approach to improving your culture.

Instead of comparing your improvements year over year, you’ll be able to look week over week, giving you a much richer data set to work with to spot trends.

5. Higher Survey Response Rates

Because of the quick and simple nature of pulse surveys, the response rate is much higher.

ほとんどのアンケートの調査疲れは蹴られませんが、少なくとも簡単には蹴られません。

たとえば、Officevibe社の従業員アンケートソフトウェアでは、週に一度、85%の回答率を顧客が常に把握しています。

一貫して高いアンケート回答率を維持したいですか？ 今すぐOfficevibeの14日間の無料トライアルを開始し、従業員に適切な方法で従事させてください。

サンプルパルス調査の質問

質問する私の個人的に好きな質問の例は、定量的なもの
と定性的なものの組み合わせです。1週間に1つの質問
をしているとすれば、質的なフォローアップを自由にす
ることが出来ます。

したがって、たとえば：

0~10のスケールでは、あなたの会社で働くことを友人にどの程度勧めていますか？

そして、質の高い質問をフォローアップして詳細を知ることが出来ます：

仕事に適した場所として{会社}をあなたの友人に推薦することから戻ってくるものはありますか？

あなたが使用できる他のいくつかの質問があります：

1. 何か悪いことが起こったとき、誰に助けを求めるのか分かりますか？

The survey fatigue of most surveys doesn't kick in, or at least doesn't kick in as easily.

For example, in Officevibe's employee survey software, our clients consistently see an 85% response rate, week after

Do you want to have consistently high survey response rates too? Start your 14-day free trial of Officevibe today and start engaging your employees the right way.

Sample Pulse Survey Questions

My personal favorite example of questions to ask, are a combination of quantitative with qualitative. Assuming you're taking the one question a week approach, you can feel free to ask a qualitative follow up.

So for example:

On a scale from 0-10, how likely are you to recommend working at your company to a friend?

And then you can follow up with a qualitative question to get more details:

Is there anything holding you back from recommending {company} to your friends as a good place to work?

Here are a few other questions you can use:

1. When something bad happens work, do you know who to ask for help?

2. あなたは会社の中核価値をはっきりと理解していますか？
3. 0から10までのスケールで、あなたは仕事でどのくらい幸せですか？
4. 成長の機会がありますか？
5. 0から10までのスケールで、ワークライフバランスをどのように評価しますか？

無料ボーナス:あなたの人生を楽にするために使用できる何百もの調査で使った40の質問です。

それが役に立つ場合は、アンケートデザインのアートと科学に関するこの記事で、完全なアンケートの質問を作成する方法について説明します。

パルス調査で心に留めるもの

脈拍調査を作成して展開する際に留意すべき重要な事項がいくつかあります。

1. 匿名性を確保する

従業員を正直に答えられるように快適に感じさせることが重要です。彼らは完全に匿名であり、彼らは自由に彼らが望むものを言うことができることを知らせま

完璧な世界では、これは必要ないでしょうが、現実的であれば、匿名性を確保する必要があります。

2. 明らかにコミュニケーションする

あまりにも多くのコミュニケーションがないことを忘れないでください。

2. Do you clearly understand the company's core values?
3. On a scale of 0 to 10, how happy are you at work?
4. Do you have opportunities for growth?
5. On a scale of 0 to 10, how would you rate your work-life balance?

Free Bonus: Here are 40 questions that we've used in hundreds of surveys that you can use to make your life easier.

In case it helps, this article on [The Art And Science Of Questionnaire Design](#) explains how to create the perfect survey question.

Things To Keep In Mind With Pulse Surveys

Here are a few important things to keep in mind as you create and roll out pulse surveys.

1. Ensure Anonymity

It's important to make employees feel comfortable enough to answer honestly. Let them know that it's completely anonymous and that they can feel free to say whatever

In a perfect world, you wouldn't need this, but being realistic, you should ensure anonymity.

2. Communicate Clearly

Remember, there is no such thing as too much communication.

調査の目的を従業員に伝え、その部分に混乱がないことを確認します。これは、回答の質と参加率にも役立ちます。

また、これらの調査結果で何が行われるのか、結果を見ることができるのかについては、非常に明確にしてください。

3. それを楽しむ

心に留めておくべき重要なことは、高い回答率が欲しいということです。なぜなら、誰もあなたのアンケートに回答していなければ、あなたがそれを行う頻度は関係ありません。

私たちが見つけた1つの方法は、プロセスをできるだけ楽しくすることです。

たとえば、強く同意する/強く反対するのではなく、回答の選択肢に活発な言葉を使用するなどの単純な方法や、イラストを使用してページを明るくすることなどが効果的です。

4. 結果を共有する

どのレベルにいるにせよ、調査結果が会社内のすべての従業員と共有されていることを確認してください。

結果が非常に肯定的ではない場合でも、誰もが何が起きているか知っていることが重要です。結果を共有することは、あなたがそれらを信頼していることを示し、誰もが正しい方向と結びつきを構築するのに役立ちます。

社員パルス調査を使ってみましたか？

Communicate with employees the purpose of the survey to ensure that there's no confusion on their part. This will also help with the quality of the responses and the participation.

Also, be very clear with them about what will be done with these survey results and when they can expect to see the results.

3. Make It Fun

The key thing to keep in mind is that you want a high response rate, because if no one is responding to your survey, it doesn't matter how often you do it.

One way that we've found works really well is to make the process as fun as possible.

For example, something as simple as using more lively wording in your answer choices instead of strongly agree/strongly disagree, or using illustrations to brighten up the page.

4. Share Your Results

Make sure the survey results are shared with every single employee in the company, no matter what level they're at.

Even if the results aren't very positive, it's important that everyone knows what's going on. Sharing the results shows that you trust them, and can help build high morale and connection between everyone.

Have You Tried Using Employee Pulse Surveys?

私は彼らがあなたのために働いたかどうかについてのあなたのフィードバックを聞いて不思議に思います。あなたはまだそれらを使用していない場合は、それらを試してから戻ってあなたを保持するものがありますか？

I'd be curious to hear your feedback on whether they've worked for you or not. If you haven't used them yet, is there anything holding you back from trying them?

ABOUT THE AUTHOR