

## Чек-листы онбординга

Системы оценки и контрольные точки адаптации

## Подготовка к первому дню

1

Для руководителя | За день до выхода

Максимум

**50 баллов**

### Рабочее место и доступы

до 15 баллов

- ☐ Рабочее место готово (стол, стул, компьютер) **5 б.**  
Проверить работоспособность техники
- ☐ Все доступы созданы (почта, системы, чаты) **5 б.**  
Логины и пароли записаны
- ☐ Канцелярия и базовые принадлежности **5 б.**  
Блокнот, ручки, наушники при необходимости

### Документы и материалы

до 20 баллов

- ☐ Welcome Pack подготовлен **10 б.**  
Письмо + справочник + план + контакты
- ☐ План адаптации на 30-60-90 дней **5 б.**  
С конкретными задачами и KPI
- ☐ Первая задача-успех определена **5 б.**  
Простая, на 2-3 часа, с гарантированным результатом

### Команда и коммуникация

до 15 баллов

- ☐ Команда оповещена о новичке **5 б.**  
Сообщение в общий чат с информацией
- ☐ Наставник назначен и проинструктирован **5 б.**  
Знает свою роль и план первых дней
- ☐ Календарь встреч на первую неделю **5 б.**  
Включая знакомство с ключевыми людьми

### Интерпретация результатов:

**45-50 баллов** Отлично! Вы полностью готовы к новичку

**30-44 балла**

Хорошо, но есть что доработать

**Менее** Критично! Отложите выход или срочно  
**30** подготовьтесь

2

## Контрольные точки адаптации

Для руководителя и HR | Первые 90 дней

Всего проверок

**21 пункт**

### День 1

- ☐ Провёл встречу-приветствие
- ☐ Показал рабочее место
- ☐ Познакомил с командой
- ☐ Выдал Welcome Pack
- ☐ Дал первую задачу
- ☐ Назначил наставника
- ☐ Провёл итоговый чек-ин

### Неделя 1

- ☐ Ежедневные 15-мин встречи
- ☐ Погружение в продукт/услугу
- ☐ Знакомство с процессами
- ☐ Первая обратная связь
- ☐ Оценка настроения
- ☐ План на след. неделю

### Месяц 1

- ☐ Еженедельные 1-на-1
- ☐ Первый самост. проект
- ☐ Формальная оценка 30 дней
- ☐ Корректировка плана
- ☐ Сбор feedback от команды
- ☐ Анкета удовлетворённости
- ☐ Обсуждение развития
- ☐ Итоги испытательного

День 1: \_\_\_\_\_ / 7 пунктов

Неделя 1: \_\_\_\_\_ / 6 пунктов

Месяц 1: \_\_\_\_\_ / 8 пунктов

**ИТОГО:** \_\_\_\_\_ / **21 пункт**



## Система красных флагов

Мониторинг проблем | Первые 30 дней

### Первые 3 дня — немедленная реакция

**Новичок молчит и выглядит потерянным**

→ Подойти через час: «Как дела? Что непонятно?»

**Задаёт один вопрос несколько раз**

→ Записать ответ, дать письменную инструкцию

**Избегает общения с командой**

→ Организовать совместную работу или обед

### Первые 2 недели — корректировка

**Работает очень медленно или очень быстро**

→ Пересмотреть объём или сложность задач

**Часто остаётся после работы**

→ Выяснить причину: непонимание или перфекционизм?

**Жалуется на отличия от обещанного**

→ Срочно проверить выполнение ПРЕДЛОЖЕНИЯ

### Первый месяц — стратегический анализ

**Не задаёт вопросы о развитии**

→ Инициировать разговор о планах

**Выполняет только поставленные задачи**

→ Дать больше самостоятельности





## Оценка качества онбординга

Анкета для нового сотрудника | После 30  
дней

Шкала

**1-10**

Вопрос	Оценка (1-10)	Комментарий
<b>Организационный уровень</b>		
Насколько хорошо был подготовлен первый день?	—	
Понятны ли процессы и правила работы?	—	
Достаточно ли было информации для работы?	—	
<b>Социальный уровень</b>		
Как прошло знакомство с командой?	—	
Чувствуете ли поддержку от коллег?	—	
Была ли полезна помощь наставника?	—	
<b>Профессиональный уровень</b>		
Понятны ли ваши задачи и ожидания?	—	
Получаете ли достаточную обратную связь?	—	
Соответствует ли работа ожиданиям?	—	
<b>Психологический уровень</b>		
Чувствуете ли себя частью команды?	—	
Насколько комфортно в компании?	—	
<hr/>		
Сумма баллов:		___ / 110
Средний балл:		___ / 10



**NPS (рекомендовали бы компанию  
другу?):**

       /  
**10**

**Интерпретация среднего балла:**

**8-10  
баллов**      Отличный онбординг! Продолжайте в том же  
духе

**6-7 баллов**      Хороший уровень, но есть зоны роста

**Менее 6**      Требуется серьёзная доработка системы



## Калибровка системы 5П

По результатам адаптации | После 90 дней

Используйте обратную связь от новичка для улучшения всей системы найма:

Проблема	Индикатор	Действие	Статус
ПОРТРЕТ	Несоответствие навыков и задач	Пересмотреть требования к кандидатам	<input type="checkbox"/>
ПРЕДЛОЖЕНИЕ	Жалобы на «обещали другое»	Привести вакансию в соответствие с реальностью	<input type="checkbox"/>
ПОИСК	Низкое качество кандидатов	Проанализировать и корректировать каналы	<input type="checkbox"/>
ПРОВЕРКА	Сюрпризы в soft skills	Добавить практические задания на интервью	<input type="checkbox"/>
ПРОГРЕСС	Затяжная адаптация	Развивать систему обучения	<input type="checkbox"/>

### Цикл улучшения:

Проводите калибровку после каждого нового сотрудника. Накопленные данные покажут системные проблемы в найме.