StartExam

Вопросы для встреч 1:1

12 тем
и 100+ вопросов
от команды StartExam

Содержание

О вопросах для 1:1 ..... **4**
1. Личность **5**
2. Онбординг **7**
3. Развитие **9**
4. Обратная связь о руководителе **11**
5. Достижения **13**
6. Рабочие задачи **15**
7. Performance Review **17**
8. Коучинг **19**
9. Инициатива **21**
10. Конфликты **23**
11. Диагностика выгорания **25**
12. Удалённая работа **27**
Автоматизируйте проведение встреч 1:1 ..... **29**

Что такое StartExam?

StartExam — это самая гибкая платформа для оценки и развития сотрудников в России.

В нашу экосистему входят три продукта:

Система тестирования

Точечно оценивайте знания сотрудников и кандидатов

Оценка 360

Выявите точки роста и сильные стороны компании и сотрудников

Управление развитием

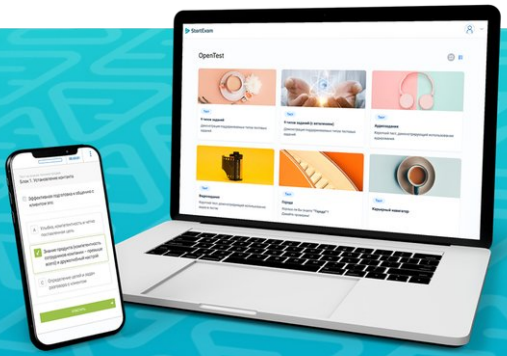
Разрабатывайте ИПР и отслеживайте прогресс

StartExam доверяют 500+ компаний, в том числе Сбер, ВТБ, МТС, Мегафон, Яндекс, ВКонтакте, Сибур, Газпромнефть и другие.

Попробуйте и вы 😊

Платформа для оценки и развития сотрудников

Попробовать систему



О вопросах для 1:1

Вопросы, которые менеджер задаёт на встрече 1:1 — это ключ к успеху не только беседы, но и ко всей последующей работе.

И правильно их сформулировать — это целая наука. Некорректные вопросы могут:

- поставить сотрудника в неловкое или неудобное положение;
- восприниматься как критика или обвинение;
- подразумевать ответ, который хочет услышать менеджер;
- не давать полезной информации;

И даже разрушить доверие между руководителем и подчинённым!

Поэтому к разработке вопросов мы привлекли эксперта — психолога лидеров, коуча, руководителя направления внутренних коммуникаций и развития персонала девелоперской компании Asterus **Надежду Демирову**.

1. Личность

Эти вопросы могут быть полезны в начале встречи 1-on-1 для установления связи, обсуждения мотивации, целей, поддержки и развития потенциала.

- Как у вас дела?
- Что вас вдохновляет и приносит радость сейчас?
- Что помогает вам восстанавливаться и черпать энергию?
- Что помогает вам поддерживать баланс работы и личной жизни?
- Что мотивирует вас приходить на работу и выкладываться на 100%?
- В чём вы видите предназначение своей работы?
- С какими трудностями или вызовами вы сталкиваетесь сейчас? Может быть, я чем-то могу вам помочь?

- Что помогает вам справляться со стрессом и негативными эмоциями? Поделитесь своими способами.
- О чём вы мечтаете в долгосрочной перспективе?
- Какие цели вы ставите перед собой на следующий год?
- Какие качества восхищают вас в людях и кто вас вдохновляет прямо сейчас?
- Насколько вы чувствуете уверенность в себе и своих силах прямо сейчас?
- Что бы вы посоветовали себе 5 лет назад? Какой главный урок вынесли за это время?
- Как я, как руководитель, могу помочь вам реализовать ваш потенциал и раскрыть таланты?

2. Онбординг

Узнайте, как сотрудник чувствует себя в вашей компании и определите, что нужно сделать, чтобы процесс адаптации прошёл максимально эффективно.

- Как проходит ваш процесс адаптации в компании? Что помогает вам быстрее осваиваться?
- Какие сложности в процессе адаптации вам удалось решить?
- Есть ли у вас вопросы о структуре компании и основным бизнес-процессам?
- Что в процессе онбординга оказалось наиболее полезным?
- Что бы вы ещё хотели добавить в ваш онбординг?
- Нравится ли вам ваше новое рабочее место? Есть ли предложения по его улучшению?
- Насколько вам комфортно работать в новом коллективе?

- Удалось ли вам наладить эффективные коммуникации с непосредственным руководителем: вам понятны свои должностные обязанности, вы можете обратиться за обратной связью и поддержкой?
- Какие цели и задачи стоят перед вами на испытательный срок?
- Достаточно ли информации и ресурсов предоставлено вам для успешного старта? Что ещё нужно?
- Что мы, как компания, можем сделать, чтобы вы чувствовали себя ценным сотрудником и быстрее влились в коллектив?

3. Развитие

Узнайте, готов ли сотрудник развиваться, что вдохновляет и мотивирует его каждый день выполнять свою работу.

- Какие профессиональные цели вы бы хотели достичь в этом году? Как я могу помочь вам в этом?
- Что бы вы хотели улучшить в своей работе в этом году? Как я могу помочь это сделать?
- Чувствуете ли вы, что можете влиять на эффективность нашей команды?
- Какой карьерный рост вам ближе — поменять сферу, расти как эксперту или вертикально, в руководители?
- Какие личные качества или навыки вам стоит развивать, чтобы обеспечить желаемый карьерный рост?
- Что мотивирует вас развиваться?
- Какие возможности (задачи, проекты) вдохновят вас на новые достижения?

- Какие новые знания или навыки были бы вам полезны в работе?
- Какие развивающие ресурсы (тренинги, семинары, курсы, конференции) вы бы хотели получить в этом году?
- Есть ли коллеги, чей опыт вас вдохновляет? С кем из них вы хотели бы поработать?
- Есть ли у вас опыт наставничества или обучения других? Хотели бы вы попробовать себя в роли наставника для коллег?

4. Обратная связь о руководителе

Выясните, доверяет ли вам сотрудник. Узнайте, какие собственные качества и навыки вы могли бы улучшить, чтобы стать ещё лучшим руководителем.

- Как вы оцениваете наши взаимоотношения?
- Чувствуете ли вы, что можете довериться мне?
- Что поможет нам ещё лучше понимать друг друга?
- Есть ли у вас потребности, в которых я могу вас поддержать?
- Что я могу сделать, чтобы вы чувствовали себя увереннее?
- Какую ещё обратную связь и рекомендации по развитию я могу вам дать?
- Вас устраивает ваша зона ответственности? Достаточно ли у вас свободы для эффективной работы?

- Чувствуете ли вы мою поддержку в решении рабочих задач?
- Чувствуете ли вы, что ваш результат оценивается справедливо?
- Какие личностные качества и навыки, на ваш взгляд, мне стоит развивать в первую очередь?

5. Достижения

Используйте примеры из данного блока, чтобы обсудить конкретные успехи и неудачи сотрудника. Помогите сотрудникам провести работу над ошибками.

- Как вы оцениваете качество подготовленного вами отчёта о продажах за прошлый квартал? Есть ли какие-то моменты, которые стоит улучшить в следующий раз?
- Вы провели очень успешную презентацию нового продукта на прошлой неделе. Что, по-вашему, сыграло ключевую роль в успехе?
- Недавний проект был сдан с опозданием. Давайте обсудим, что можно было сделать иначе, чтобы уложиться в сроки.
- Мне понравилось, как вы проявили инициативу и взяли на себя дополнительную работу во время отсутствия коллеги. Как это повлияло на качество выполнения ваших основных задач?

- Вы выглядели очень уверенно во время вашего последнего публичного выступления. Поделитесь с коллегами секретами успешной презентации.
- Как вы оцениваете ваш стиль общения с клиентами? Что можно было бы в нём улучшить?
- В последнем отчёте я заметил несколько фактических ошибок. Как можно избежать этого в будущем?
- На прошлой неделе вы отлично справились с решением сложной проблемы с клиентом. Что помогло вам успешно её решить?
- На мой взгляд, в вашей последней презентации не хватило деталей и конкретики. Давайте обсудим, как сделать следующую презентацию более содержательной.

6. Рабочие задачи

Поговорите с подчинённым о его обычном пуле задач. Узнайте, с какими сложностями он обычно сталкивается и как вы можете помочь ему стать эффективнее.

- Какие основные задачи вы выполняли на этой неделе? Есть ли у вас какие-то трудности с их выполнением?
- Какие задачи даются вам легче всего? А какие вызывают наибольшие сложности?
- Какие аспекты вашей работы доставляют вам больше всего удовольствия?
- Есть ли задачи, которые вам не нравится выполнять или которые занимают слишком много времени? Как это можно улучшить?
- Насколько оптимальна ваша рабочая нагрузка в настоящее время?
- Каких знаний, навыков или инструментов вам не хватает для выполнения ваших задач? Как можно это исправить?

- Есть ли цели или проекты, над которыми вы хотели бы поработать в ближайшее время?
- Как вы оцениваете взаимодействие в команде? Есть ли какие-то сложности?
- Что поможет повысить вашу мотивацию и вовлечённость в работу?
- Поделитесь идеями по улучшению рабочих процессов или проектов.

7. Performance Review

В этом блоке собраны вопросы для проведения Performance Review — оценки работы за определённый период времени, как правило, год.

- Оцените свою работу в этом году.
- Каких целей получилось достичь в этом году, а над чем нужно ещё поработать?
- Какие профессиональные навыки и компетенции вы приобрели за этот год? Как вы их применяли на практике?
- В чём, на ваш взгляд, заключались ваши сильные стороны в работе в этом году? Что можно улучшить в следующем году?
- Насколько эффективно вы взаимодействовали с коллегами по команде? Что можно улучшить?
- Как вы справлялись с нестандартными рабочими ситуациями, которые возникали в этом году? Приведите примеры гибкости и адаптивности с вашей стороны.

- Как вы оцениваете свой вклад в общий результат работы компании/отдела? Что можно сделать для повышения ценности?
- Какие личностные и управленческие качества, на ваш взгляд, вам стоит развивать? Почему?
- Какие цели вы бы хотели достичь в следующем году? Что для этого нужно сделать?
- Где вы видите себя в компании через 1-3 года? Какие шаги необходимы для вашего профессионального и карьерного роста?
- Какие образовательные возможности или тренинги помогли бы вам в дальнейшем профессиональном развитии?

8. Коучинг

Раскройте потенциал сотрудника — этот блок вопросов поможет ему точнее сформулировать ближайшую крупную цель и прийти к ней быстрее.

- Есть ли у вас глобальная цель на ближайшие 3-6 месяцев?
- Представьте, что вы уже достигли своей цели. Какие эмоции вы испытываете? Как это повлияет на вашу жизнь и работу?
- Если по каким-то причинам цель не будет достигнута в запланированные сроки, каков ваш план Б? Что вы предпримете?
- Какие ресурсы у вас уже есть для реализации этих целей? И какие вам ещё могут понадобиться?
- Какие ваши сильные стороны помогут вам в достижении цели? Как вы можете их эффективнее использовать?
- Что может помешать достичь вашей цели?

- Как вы собираетесь справиться с каждым барьером?
- Кто мог бы стать вашим союзником и поддержать вас в достижении целей? Как вы можете заручиться этой поддержкой?
- Я являюсь одним из ваших союзников и заинтересован в достижении вашей цели. Как мы можем вместе отслеживать ваш прогресс? Как часто обмениваться обратной связью?
- Что вы можете сделать для достижения вашей цели в ближайший месяц?
- Какие конкретные шаги вы можете предпринять уже сейчас для продвижения к цели? Что вы готовы сделать в ближайшие дни?
- Что бы вы посоветовали себе сейчас, чтобы точно прийти к желаемому результату? Какое напутствие себе дадите?

9. Инициатива

Поспособствуйте инициативности своих подчинённых. Узнайте, какие проекты они хотят реализовать и как вы можете им помочь.

- Расскажите подробнее о своей инициативе/идее. В чем заключается её суть и польза для компании?
- Какую проблему или потребность компании она решает? Как улучшить существующие процессы или результаты?
- Какие ресурсы (временные, человеческие, финансовые) потребуются для реализации инициативы?
- Какие риски и сложности могут возникнуть при внедрении? Как их можно минимизировать?
- Как вы планируете внедрять инициативу? Какие конкретные шаги предлагаете? Какой график реализации?
- Кто ещё может быть привлечен к работе над инициативой? Какую поддержку внутри компании вы видите?

- Как мы можем отслеживать прогресс и измерять результаты после запуска инициативы?
- Каких KPI мы добьёмся в случае успешной реализации инициативы? Как это повлияет на бизнес?
- Что вам нужно от меня как от руководителя для успешного внедрения инициативы? Какую поддержку ожидаете?
- Что вас вдохновило предложить эту инициативу? Почему для вас это важно? Какой опыт вы в неё вложили?

10. Конфликты

Узнайте, почему в команде произошёл конфликт, и помогите подчинённым вынести из него только позитивные моменты.

- Что предшествовало конфликту?
- Какие эмоции вы испытали?
- К чему привел ваш конфликт?
- Как, на ваш взгляд, было лучше всего отреагировать?
- Какой исход ситуации вас бы устроил?
- На какие шаги вы готовы пойти, чтобы ситуация разрешилась?
- Какую ценность можно вынести из этого конфликта?
- Что вы цените в ваших отношениях с оппонентом?
- Как конфликт повлиял на ваши отношения с коллегой?

- Как вы будете выстраивать общение с оппонентом?
- Что вы готовы сделать, чтобы в будущем похожая ситуация привела к лучшим результатам?

11. Диагностика выгорания

Вопросы в этом блоке помогают выявить профессиональное выгорание у ваших подчинённых.

- Чувствуете ли вы эмоциональное истощение или усталость от работы в последнее время?
- Замечаете ли вы, что стали более цинично или равнодушно относиться к работе и коллегам?
- Чувствуете ли вы снижение своей продуктивности в работе?
- Чувствуете ли вы, что качество вашей работы соответствует всем требованиям?
- Как часто вы испытываете раздражение или нетерпение по отношению к коллегам и клиентам?
- Насколько вам удаётся поддерживать баланс между работой и личной жизнью?

- Что в вашей работе вызывает у вас наибольший стресс? Как с этим справляетесь?
- Хватает ли вам времени на полноценный отдых и восстановление сил?
- Какие ресурсы вы можете использовать, чтобы избежать профессионального выгорания?

12. Удалённая работа

Узнайте, насколько эффективны ваши подчинённые, работающие удалённо. И как вы можете улучшить взаимодействие в распределённой команде.

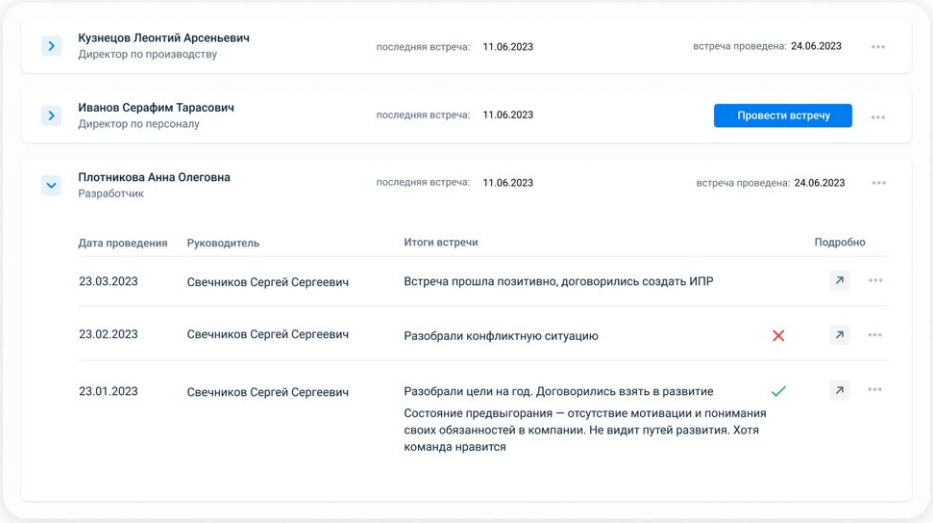
- Устраивает ли вас текущий формат удалённой работы? Какие плюсы и минусы вы видите?
- Какие инструменты и ресурсы необходимы вам для эффективной работы удалённо?
- С какими трудностями вы сталкиваетесь при удалённой работе? Как с ними справляетесь?
- Как, на ваш взгляд, удалённый формат влияет на взаимодействие в команде? Что можно улучшить?
- Как вы организуете свою работу, чтобы оставаться продуктивным?
- Какие правила и границы помогают вам соблюдать work-life balance, работая дома? Поделитесь опытом.

- Что бы вы предложили, чтобы улучшить коммуникацию и создать атмосферу единой команды удалённо?
- Какой график и режим работы оптимальны для вас при удалённой занятости?

Автоматизируйте проведение встреч 1:1

One-on-one — незаменимая помощь руководителю. И теперь управлять такими встречами будет гораздо проще! В StartExam появился модуль для работы с 1:1:

▶️ итоги всех встреч хранятся в системе, к ним можно вернуться и зафиксировать прогресс;



▶️ достаточно установить дату — система оповестит сотрудника, а в день встречи пришлёт напоминания всем участникам;

▶️ можно составить список из своих вопросов или выбрать из 100+ готовых — все вопросы из этой брошюры уже встроены в систему.

Оставьте заявку, чтобы опробовать новый инструмент. Наша команда продемонстрирует возможности платформы и предоставит вам демо-доступ.

Подробнее

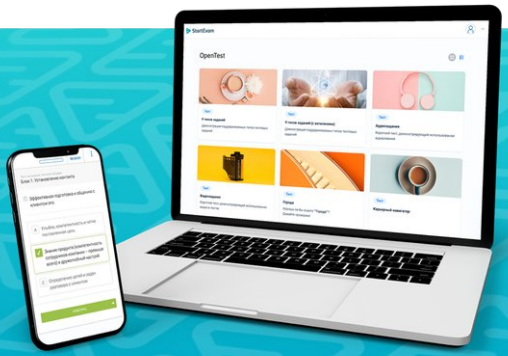
Спасибо!

Надеемся, эта брошюра окажется для вас полезной! Чтобы первыми получать от нас актуальные статьи и исследования по оценке и развитию, подпишитесь на наши соцсети.

Подписаться

Подписаться

До скорых встреч!

Платформа для оценки и развития сотрудников

Попробовать систему