

# Вопросы для встреч 1:1

12 тем  
и 100+ вопросов  
от команды StartExam



# Содержание

<b>О вопросах для 1:1</b>	<b>4</b>
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
<b>Автоматизируйте проведение встреч 1:1</b>	<b>29</b>

# Что такое StartExam?

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

В нашу экосистему входят три продукта:



## Система тестирования

Точно оценивайте знания сотрудников и кандидатов



## Оценка 360

Выявите точки роста и сильные стороны компании и сотрудников



## Управление развитием

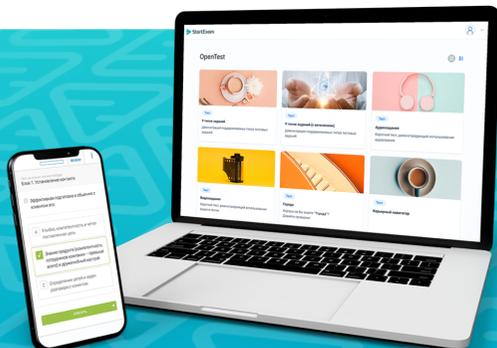
Разрабатывайте ИПР и отслеживайте прогресс

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-оп-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?

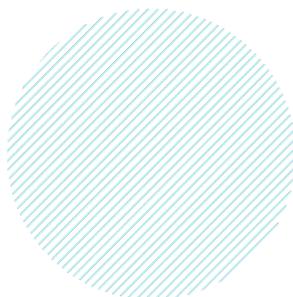
- Что помогает вам справляться со стрессом и негативными эмоциями? Поделитесь своими способами.
- О чём вы мечтаете в долгосрочной перспективе?
- Какие цели вы ставите перед собой на следующий год?
- Какие качества восхищают вас в людях и кто вас вдохновляет прямо сейчас?
- Насколько вы чувствуете уверенность 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?

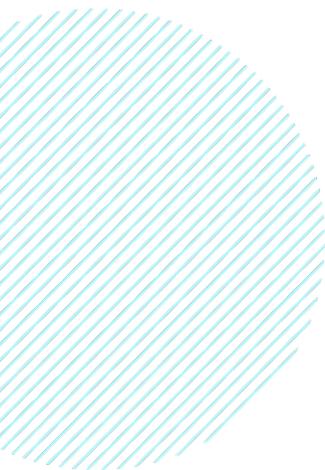
- Вы выглядели очень уверенно во время вашего последнего публичного выступления. Поделитесь с коллегами секретами успешной презентации.
- Как вы оцениваете ваш стиль общения с клиентами? Что можно было бы в нём улучшить?
- В последнем отчёте я заметил несколько фактических ошибок. Как можно избежать 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?

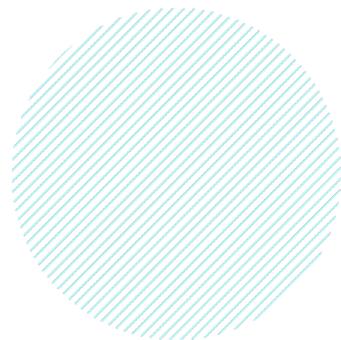
- Как вы собираетесь справиться с каждым барьером?
- Кто мог бы стать вашим союзником и поддержать вас в достижении целей? Как вы можете заручиться этой поддержкой?
- Я являюсь одним из ваших союзников и заинтересован в достижении вашей цели. Как мы можем вместе отслеживать ваш прогресс? Как часто обмениваться 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?

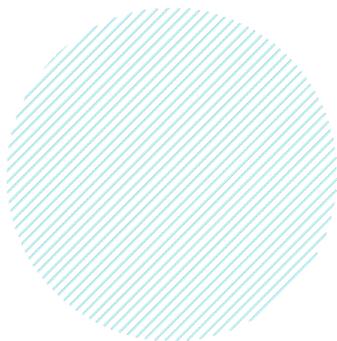


# 10. Конфликты

*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

Оне-он-оне — 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;

 **Кузнецов Леонтий Арсеньевич**  
Директор по производству      последняя встреча: 11.06.2023      встреча проведена: 24.06.2023      ...

 **Иванов Серафим Тарасович**  
Директор по персоналу      последняя встреча: 11.06.2023      [Провести встречу](#)      ...

 **Плотникова Анна Олеговна**  
Разработчик      последняя встреча: 11.06.2023      встреча проведена: 24.06.2023      ...

Дата проведения	Руководитель	Итоги встречи	Подробнее
23.03.2023	Свечников Сергей Сергеевич	Встреча прошла позитивно, договорились создать ИПР	 ...
23.02.2023	Свечников Сергей Сергеевич	Разобрали конфликтную ситуацию	  ...
23.01.2023	Свечников Сергей Сергеевич	Разобрали цели на год. Договорились взять в развитие Состояние предвыгорания — отсутствие мотивации и понимания своих обязанностей в компании. Не видит путей развития. Хотя команда нравится	  ...

▶ 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

