



Информация предоставленная вами поможет сотрудникам HR добросовестно и справедливо оценивать практические работы на объекте, и взаимоотношения между сотрудниками.

1. Кто ваш наставник?

☐ **1.1** РГП

Руководитель группы проектов

☐ **1.2** РП

Руководитель проекта

☐ **1.3** Квадрат

Старший специалист ,инженер

☐ **1.4** Не знаю

2. Ваш наставник регулярно опаздывает

☐ **2.1** +

1) Вам как сотруднику ,который желает получить необходимые знания и практический опыт - необходимо что бы руководитель был всегда на связи , на объекте ,всегда был готов помочь в той или иной ситуации. 2) Опоздание на работу является нарушением трудовой дисциплины со стороны работника за которое работодатель вправе применить дисциплинарное взыскание

☐ **2.2** -

Мой руководитель никогда не опаздывает, всегда проводит планерки, и требует с нас того же самого.

3. Ваш наставник своевременно ставит вам задачи,

помогает сформировать план работы, всегда взаимодействует на стадии планировании работы

☐ **3.1 +**

Стадия планирования , и формирования работы - является фундаментом для будущих мероприятий. Синхронизация с руководителем на этой стадии является обязательным.

☐ **3.2 -**

Необходимо обратиться к сотруднику HR - Управления для выявления красных зон.

4. Ваш наставник на постоянной основе ведет контроль выполнения поставленной задачи

☐ **4.1 Ежедневно**

☐ **4.2 Еженедельно**

5. Ваш наставник справедливо закрывает цели

☐ **5.1 +**

Ответив положительно вы осознаете, что руководитель справедливо закрыл цели , и заложил в вас опыт практических работ на данном объекте

☐ **5.2 -**

Необходимо обратиться к сотруднику HR - Управления для выявления красных зон.

6. Ваш наставник всегда дает все возможные инструменты для выполнения задач

☐ **6.1 +**

Да , мой руководитель дает всю необходимую информацию

☐ **6.2 -**

Руководитель выдав задание отправляет нас самих искать ответы, и решения

7. Ваш наставник часто не может найти времени для обсуждения вопросов по задачам

☐ **7.1** Согласен

наставник часто занят , из за чего вы не можете синхронизировать работу

☐ **7.2** Не согласен

наставник всегда на связи и сразу готов помочь

8. Я получаю отличный опыт и знания , и готов продемонстрировать их будущим молодым сотрудникам

☐ **8.1** Согласен

Очень важный пункт от чего зависит многие в системе обучения. - наставник заложил достаточно, провел много практических занятий , вы получили опыт и знания которые готовы показать молодым сотрудникам и самим выступать в роли наставника

☐ **8.2** Не согласен

К сожалению я не понимаю что делаю из за того что отсутствует синхронизация с наставником , я просто выполняю действия не понимая их смысла , меня это устраивает

☐ **8.3** Не согласен (2)

К сожалению я не понимаю что делаю из за того что отсутствует синхронизация с наставником , я просто выполняю действия не понимая их смысла , меня это не устраивает и я хочу это поменять

9. Я уверенно могу обратиться за помощью к наставнику даже в более позднее время , либо выходной

☐ **9.1** +

Часто бывает , что задача не проста , и иногда приходится поработать больше , но у вас загвоздка и вы решили обратиться к наставнику, но время уже не рабочее либо

выходной , но наставник всегда даже в таких условиях идет на помощь.

☐ **9.2 -**

Наставник говорит что не может помочь, т.к у него выходной, и вы вынуждены искать помощь в другом месте

10. Я всегда уверенно презентую свою работу потому что понимаю и знаю что делал , и для чего

☐ **10.1 +**

Я понял суть задачи , маршрут выполнения и финальный результат

☐ **10.2 -**

нет, я просто выучил информацию , но не понимаю смысла для чего это сделал

11. Я бы хотел поменять направление\отдел

☐ **11.1 +**

необходимо провести личную беседу с HR

☐ **11.2 -**

рады что попали в этот отдел потому что обучение и наставничество здесь на уровне

12. Как проходит защита целей?

☐ **12.1** Узнаю в день зарплаты на сколько закрылся

☐ **12.2** скидываю презентацию руководителю

☐ **12.3** в конце месяце защищаю закрытие цели перед руководителем

13. Если вы выполнили задачи на 100% или 75%., но вам не хватило место в системе Лиг

☐ **13.1** Руководитель закрывает цели на лигу меньше

например вы выполнили цели на 75% но вам закрывают на 25%

☐ **13.2** Руководитель обосновывает ваше закрытие HR и вам закрывает по результату

☐ **13.3** У меня система КУП

14. Приходится ли вам спрашивать цели самому (задачи) у руководителя практики?

☐ **14.1** Нет каждый месяц у меня есть план график и я по нему работаю

☐ **14.2** Да бывает такое, что мне не доверяют важные задачи и я сижу без дела, но мне бы хотелось научиться

Вы всегда можете пригласить сотрудника HR Управления для выявления несправедливого или не уважительного отношения к трудовой практике. IMarkevich@alabuga.ru

Создано с помощью онлайн сервиса Чек-лист | Эксперт: <https://checklists.expert>

как это убрать?