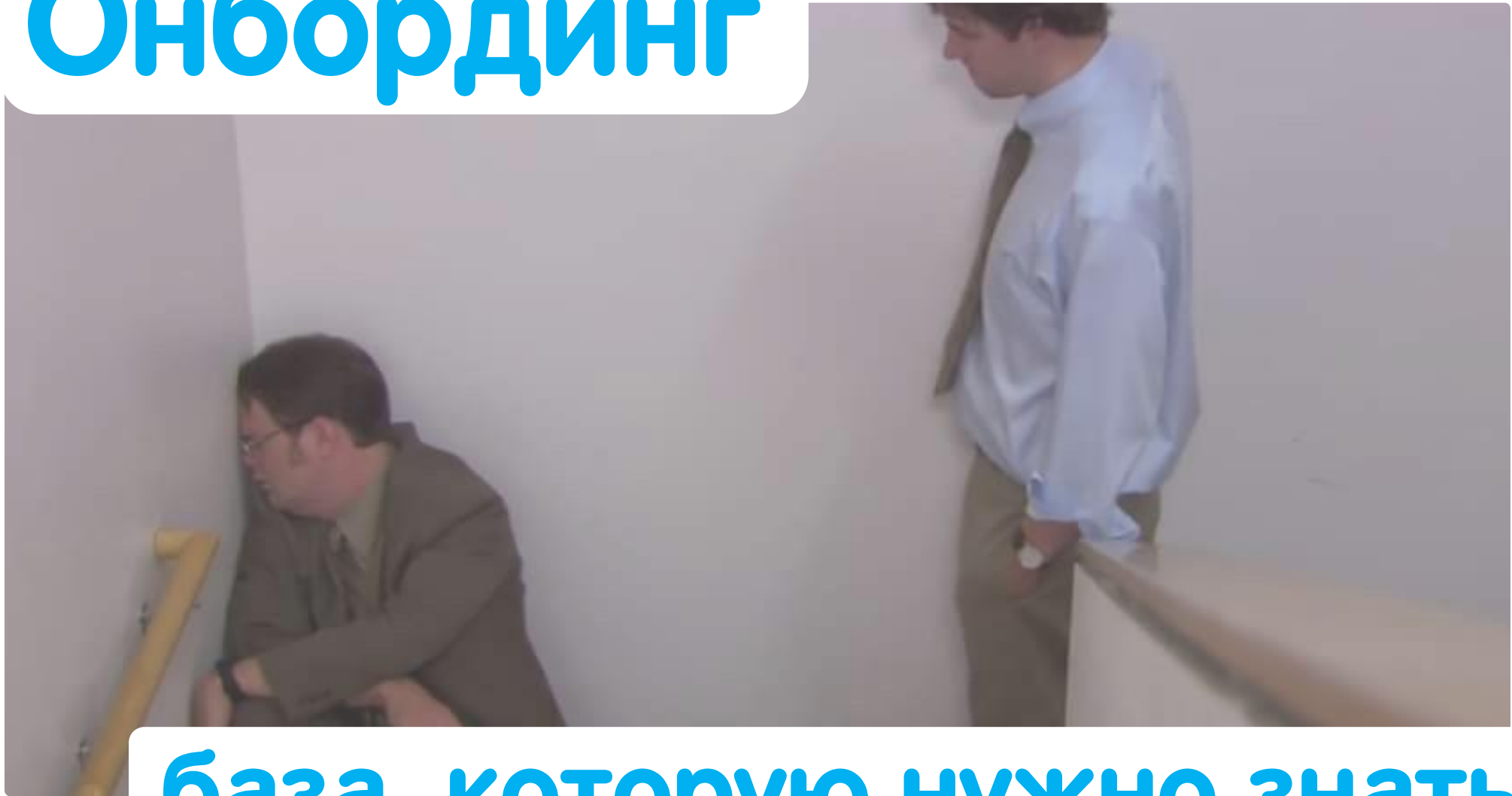


Онбординг



база, которую нужно знать

О себе

- Екатерина Мельникова, руководитель отдела HR
- Рекрутинг – моя маленькая слабость
- Прокачка HR-бренда – большая радость
- Имею вагон и маленькую тележку интересных кейсов



О компании

PVS-Studio – статический анализатор для C, C++, C#, Java, JS и Go.

Почему мы классные?

- помогаем разработчикам писать чистый и безопасный код;
- поддерживаем стандарты безопасной разработки;
- имеем множество интеграций со средами разработки и CI/CD.




О компании

PVS-Studio – статический анализатор для C, C++, C#, Java, JS и Go.

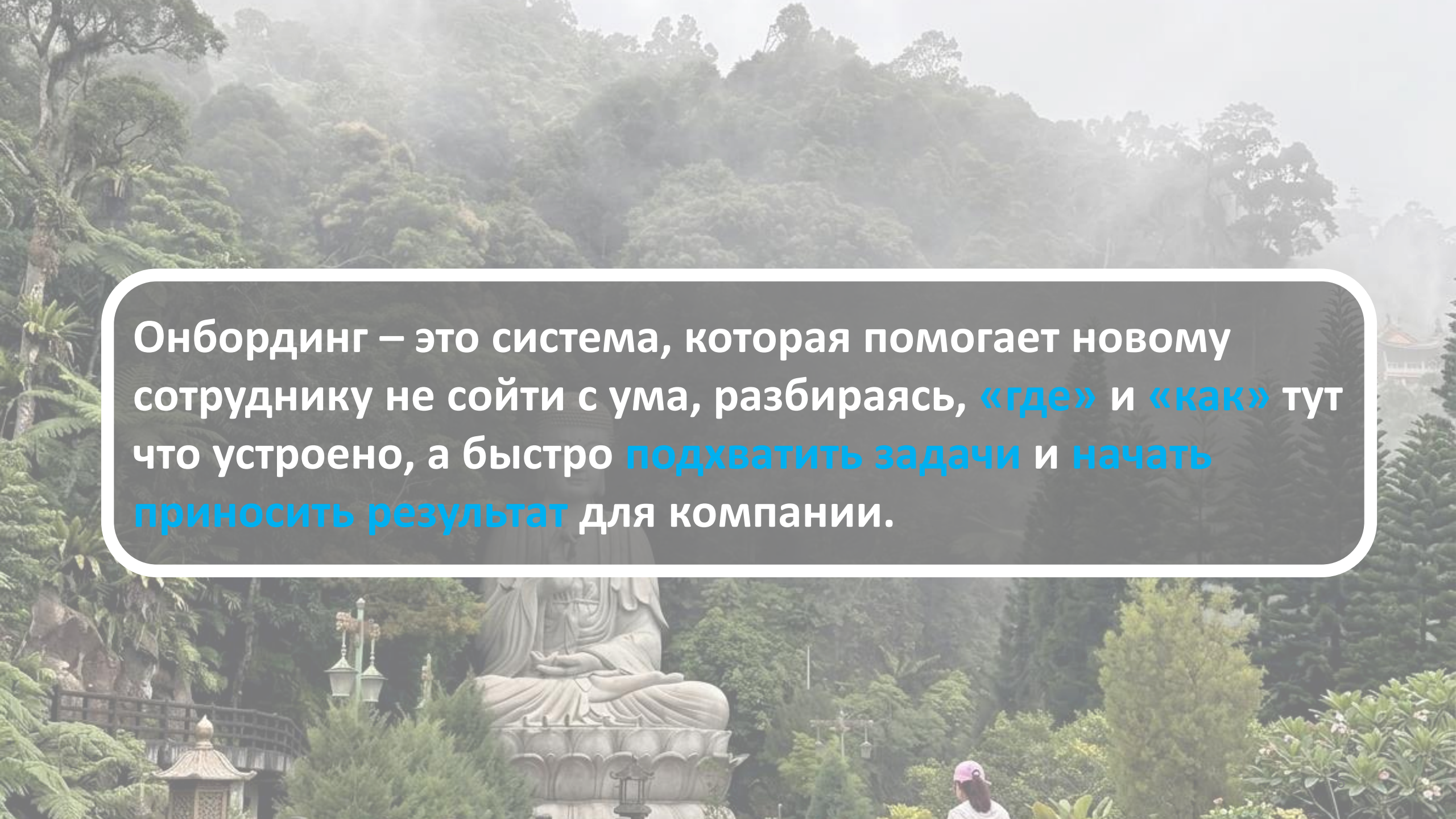
Почему мы классные?

- помогаем разработчикам писать чистый и безопасный код;
- поддерживаем стандарты безопасной разработки;
- имеем множество интеграций со средами разработки и CI/CD.

Попробовать нас

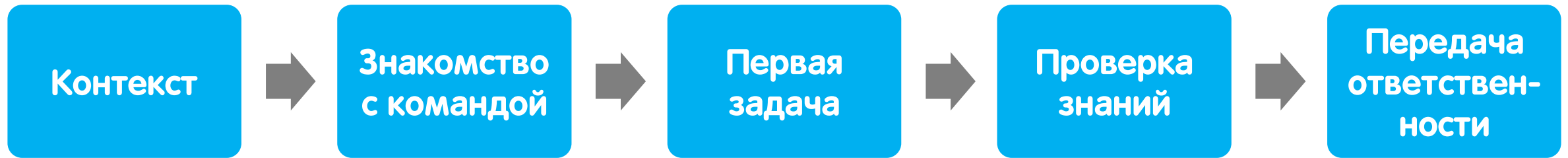


Что такое онбординг?

A scenic view of a lush green forest with a large stone Buddha statue in the foreground and a traditional Chinese building in the distance. The text is overlaid on a semi-transparent dark grey box with rounded corners.

Онбординг – это система, которая помогает новому сотруднику не сойти с ума, разбираясь, **«где»** и **«как»** тут что устроено, а быстро **подхватить задачи** и **начать приносить результат** для компании.

Из чего состоит ?



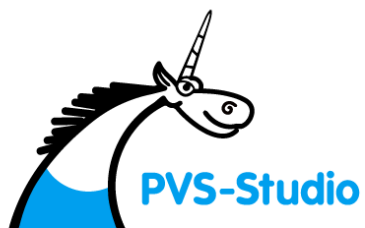
Этап 1. Контекст

этап, на котором новичку объясняют, чего **компания от него ждёт**, и **плавно вводят** в рабочие процессы.



Что входит?

- Знакомство с продуктом – что и для кого делает компания.
- Разбор роли – четкая зона ответственности, ожидания, цели отдела.



Погружение в компанию

- Методичка по продукту.
- Документация.
- Доступ к базе знаний.
- Рассылка новичка.
- Тесты – не для галочки.
- Задача агрегатор на ИС.

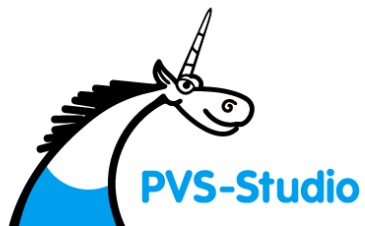


КЕЙС: «Слишком много информации»

Проблема

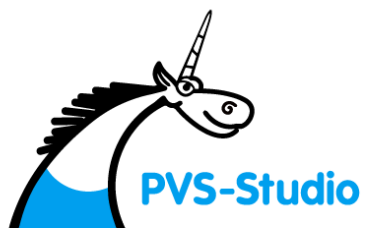
Первые дни для новичка – большой стресс.

- Много новых знакомств.
- Информация вперемешку.
- Новичок часть информации запоминает, а часть нет.
- Страшно ошибиться и упустить что-то важное.



Что сделали?

- Запустили опрос для прошедших онбординг, проанализировали, чего не хватает, дополнили.
- Убрали лишнее (чтобы не запутаться).
- Улучшили тестовую часть.



Рассылка новичка

Письма	Когда высылаем	Содержание
1. Пребординг	За 2-3 дня до выхода	Уточнение времени, адреса, списка документов и того, что ждёт сотрудника в первый день.
2. Адаптация	В день выхода	Краткие заметки: к кому и по каким вопросам обращаться, план на ИС.
3. Инструменты и тесты	На 2-ой день	Список инструментов, которые мы используем в работе. Правила безопасности. Тесты по работе с инструментами, по безопасности и на знание продукта.
4. Миссия и ценности	На 3-ий день	Миссия, ценности и корпоративные правила.
5. Прохождение испытательного срока	В конце ИС	Поздравление, передача доступов к бенефитам, советы на будущее.



Добро пожаловать в команду PVS-Studio!

В этом письме мы постараемся кратко и понятно рассказать, как будет строиться твоя адаптация в первые 3 месяца, чтобы ты быстро влился в процессы и команду.

Адаптация – это время взаимного знакомства, ты узнаёшь нас, а мы – тебя. Конечно, за 3 месяца невозможно охватить всё, но мы поможем тебе уверенно стартовать, понять ключевые задачи и погрузиться в культуру компании.

Наша цель – раскрыть твой потенциал, а мы, в свою очередь, покажем, что PVS-Studio – это отличное место для твоего карьерного роста и развития.

Кто все эти люди?

В первые дни тебя будут окружать много незнакомых людей, и чтобы всех запомнить потребуется время. Некоторые из них находятся не в России, но ты всегда можешь увидеть их в Zoom на общих созвонах.

Но вот некоторые люди и отделы, с которыми ты будешь взаимодействовать чаще всего:



Твой руководитель – поможет с задачами, карьерными целями и развитием в компании.



Ментор – ответит на все вопросы, поделится опытом и поможет быстрее освоиться в рабочих процессах.



HR – поможет тебе на всех этапах адаптации. Если у тебя появятся любые вопросы, идеи, проблемы или же просто интересная история, то это к ним.



Бухгалтерия – поможет тебе с оформлением документов, вопросами по зарплате, отпускам и больничным. Но ответы на многие вопросы ты можешь найти [тут](#).



Отдел IT – решит любые вопросы.



Привет, тест

Чтобы тебе было проще ориентироваться в процессах, мы подготовили небольшой гайд по основным рабочим инструментам.

Все нужные приложения уже должны быть установлены на твоём компьютере. Если вдруг чего-то нет, смело пиши системному администратору.

Инструменты, которые мы используем

Для общения



Яндекс.Мессенджер

Это наш корпоративный мессенджер для быстрых вопросов и оперативных обсуждений. Вся жизнь команды именно там. Подробнее про работу с мессенджером можешь прочитать в [Knowledge Base](#).



Яндекс.Почта

Для длительных переписок мы используем Яндекс.Почту. Можешь пользоваться браузерной версией или настроить почтовый клиент, например Mozilla Thunderbird или Outlook, как тебе удобнее. Чтобы лучше понимать наши стандарты работы с почтой, обязательно посмотри [это видео](#) и прочитай короткую инструкцию в [Knowledge Base](#).

Для работы с файлами и документами



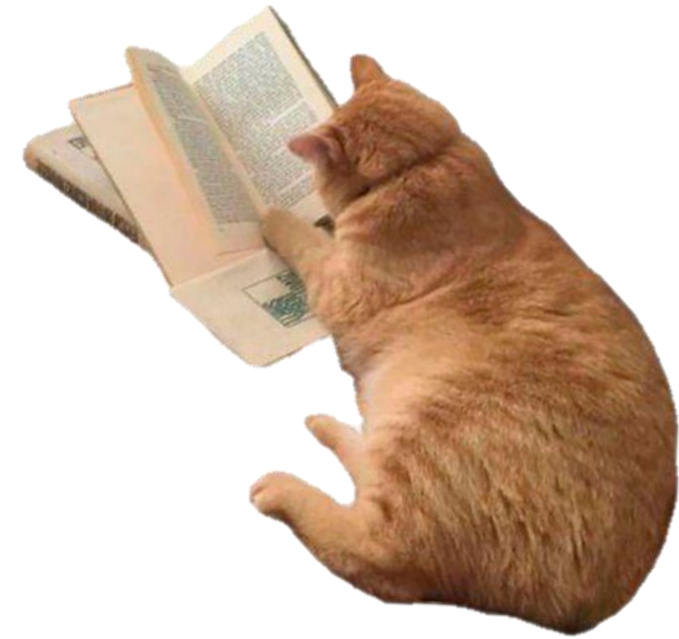
Яндекс.Диск

Это "облако", где мы храним все документы, макеты, картинки и прочие файлы. Например, если тебе нужна какая-то картинка с единорогом, переходи по [ссылке](#). У нас есть подробная инструкция работы с сервисами Яндекса.

Почему рассылка?

- Экономит время HR и новичка.
- Все полезные материалы для адаптации в одном месте.
- Красиво выглядит, можно оформить в корпоративном стиле.

Результат: минус суета, плюс осознанное погружение. Сотрудник может всё спокойно прочитать и освоить.



Этап 2. Знакомство с командой

A photograph of three men in business attire walking on a paved path. The man in the foreground is walking away from the camera, looking back over his shoulder. Behind him, two other men are walking in the same direction, with their hands raised as if they are being guided or supported. The background is a bright, open landscape with green grass and a clear sky.

этап, на котором нужно познакомить новичка со всеми
нужными ему людьми.

Что входит?

- Знакомство с наставником и тимлидом.
- Знакомство с теми, кто будет ему активно помогать в первое время работы.
- Если у него будет наставник из команды, то это повысит эффективность онбординга.
- Приглашение на мероприятия.



Мероприятие «Выезд новичков»

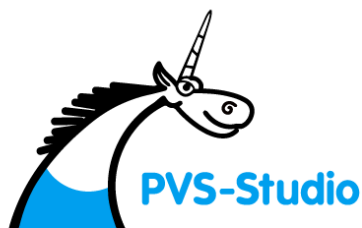


КЕЙС: «Спасите, непонятно, к кому идти»

Проблема

А к кому идти? Плохо познакомили, не объяснили роли.

- Тимлида стыдно дергать.
- Наставник занят.
- К HR-у не пойду.
- Молчу и туплю уже 2 дня.
- Фидбэк от всех по чуть-чуть – итога нет.

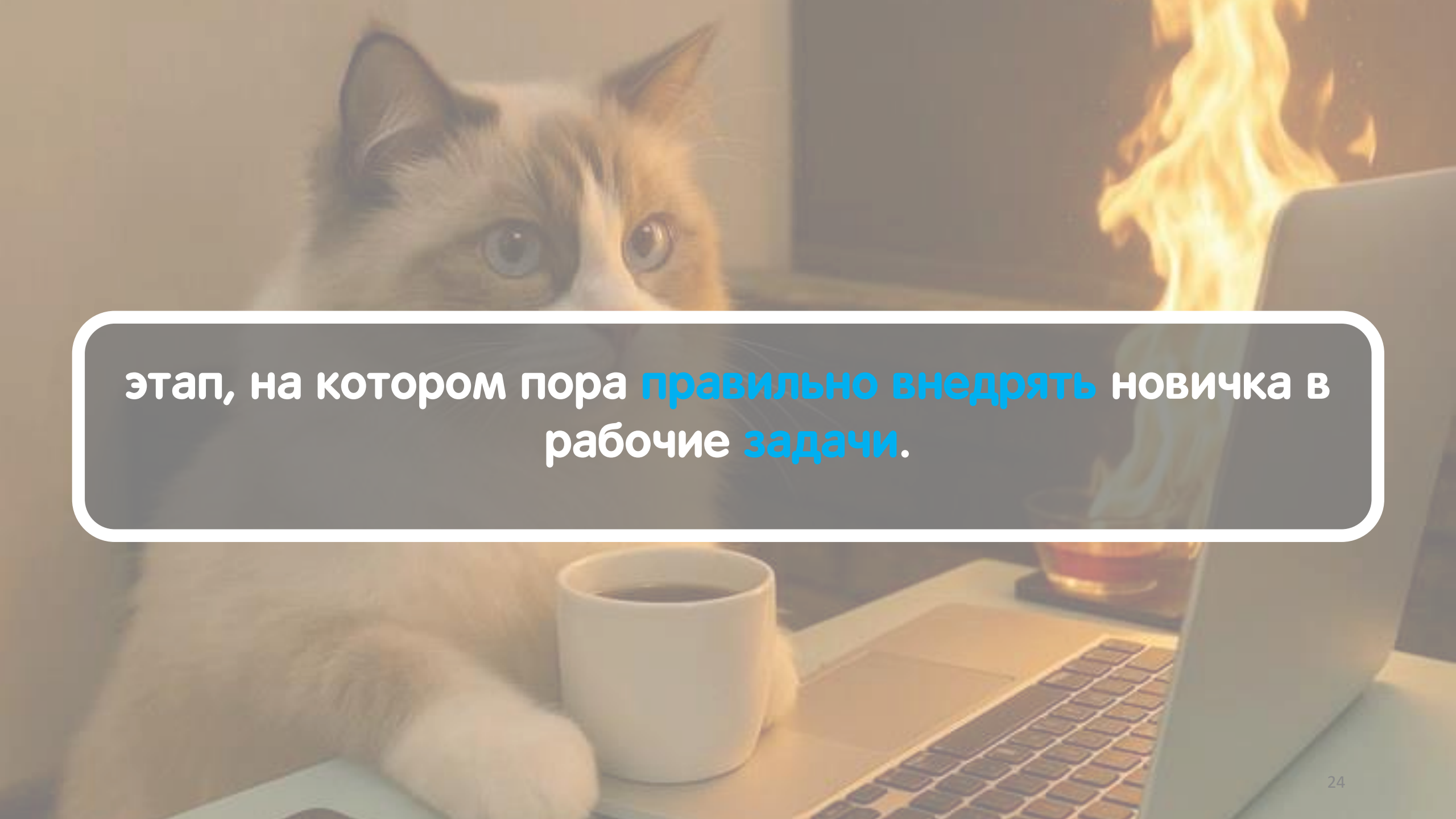


Что сделали?

- Чётко прописали роли: тимлид отвечает за стратегию, цели, приоритеты, а наставник — за ежедневную помощь, ответы на вопросы, код-ревью.
- Ввели обязательный 1-to-1 через неделю после старта.
- Сделали шпаргалку для наставника и тимлида по зонам ответственности.



Этап 3. Первая задача

A photograph of a cat sitting at a desk with a laptop, a cup of coffee, and a glass of whiskey. The laptop screen shows flames, suggesting a fire. The cat is looking towards the camera.

этап, на котором пора **правильно внедрять** новичка в
рабочие **задачи**.

Что важно?

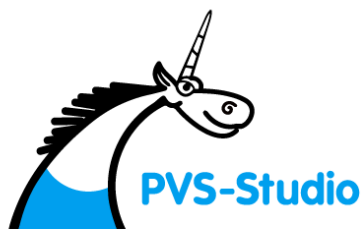
- Не давай сложные задачи по спасению мира и компании.
- Задача – где быстрый результат.
- Давай задачи, которые затрагивают смежные отделы — чтобы новичок поработал с разными людьми и глубже погрузился в процессы.



КЕЙС: «Я лучше знаю»

Проблема.

- Опытный сотрудник пытался внедрять свои процессы, спорил с ОС от тимлида, не понимал: «Почему тут так? У меня было по-другому!», — создавал хаос в команде.
- Это ломало систему, адаптация затягивалась...



Что сделали?

- Сказать: «Сначала разберись, потом предлагай!».



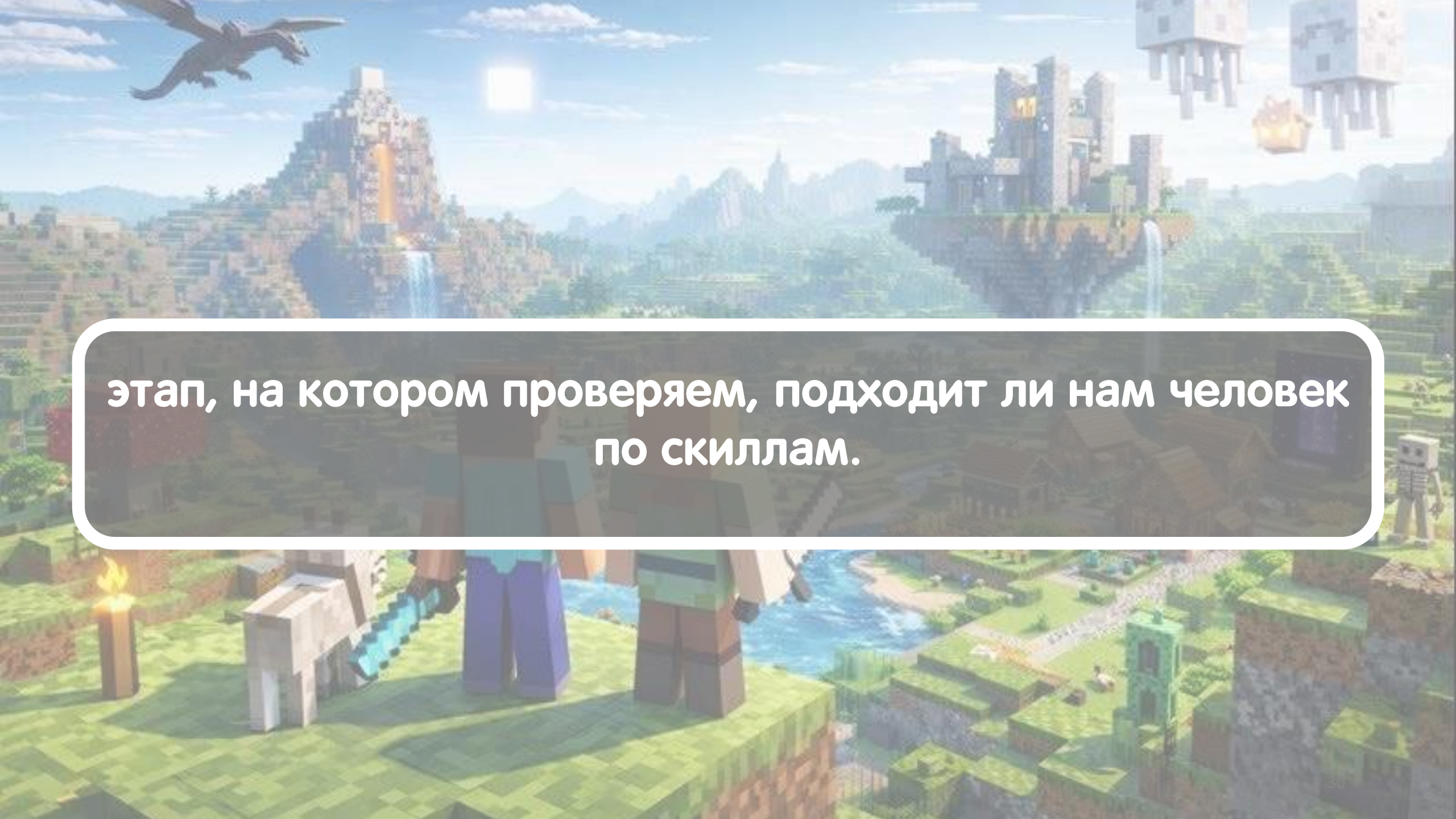
Что сделали?

- ~~Сказать: «Сначала разберись, потом предлагай!».~~
- Объяснили, почему мы так делаем (часть объяснения добавили в рассылку новичка).
- Ввели правило «предлагай, а не меняй».
- Более частые 1-to-1 с HR-ом, тимлидом и наставником.

Результат: снизилось сопротивление, сеньор не воюет, а пытается улучшить процессы.



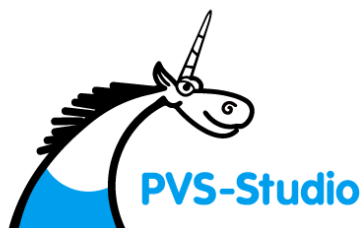
Этап 4. Проверка знаний



этап, на котором проверяем, подходит ли нам человек по скиллам.

Что важно?

- Давай те задачи, которые проверят нужные навыки.
- Оценивай прогресс по задачам не общими словами, а с примерами: что удалось, что стоит улучшить.
- Если новичок «буксует», не тяни – выясни причину.



КЕЙС: «А он не знал?»

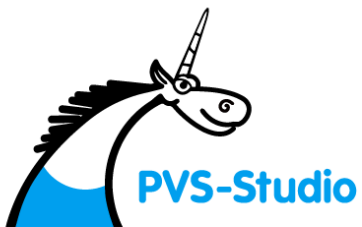
Проблема

- Наставник и тимлид живут в иллюзии, что новичок все усвоил.
- Пробелы вылезают не сразу.
- «Ну он мидл, он должен это уметь делать». А не факт.
- Итог – наставник делает задачи за новичка.




Что сделали?

- Пинговали оставлять больше комментариев к задачам.
- Объяснили, что нужно делать больше контрольных точек.
- Если нашли пробел – сразу фиксируем, не ждём.
- Фиксируем смыслы после постановки задачи (что понятно, что непонятно).



Этап 5. Передача ОТВЕТСТВЕННОСТИ

A scene from Star Wars: Episode II - Attack of the Clones showing Yoda and Anakin Skywalker sitting on the forest floor. Yoda is on the left, looking towards Anakin on the right. The background is a dense forest with trees and foliage.

**Многие думают так: «Вот дал задачи — и свободен».
Но нет. Великая мудрость в этом скрыта.**

Что важно?

- Не сгружай на новичка весь объём задач сразу.
- Придерживайся правила: «Расскажи → Покажи → Дай сделать».
- Запрашивай ОС от новичка на процессы и т.п.
- Обращай внимание на то, как он преодолевает трудности сам.



КЕЙС: «А всё, теперь сам»

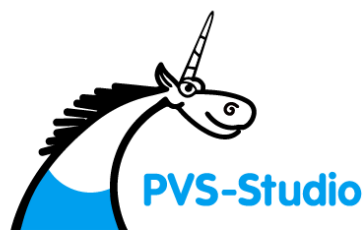
Проблема

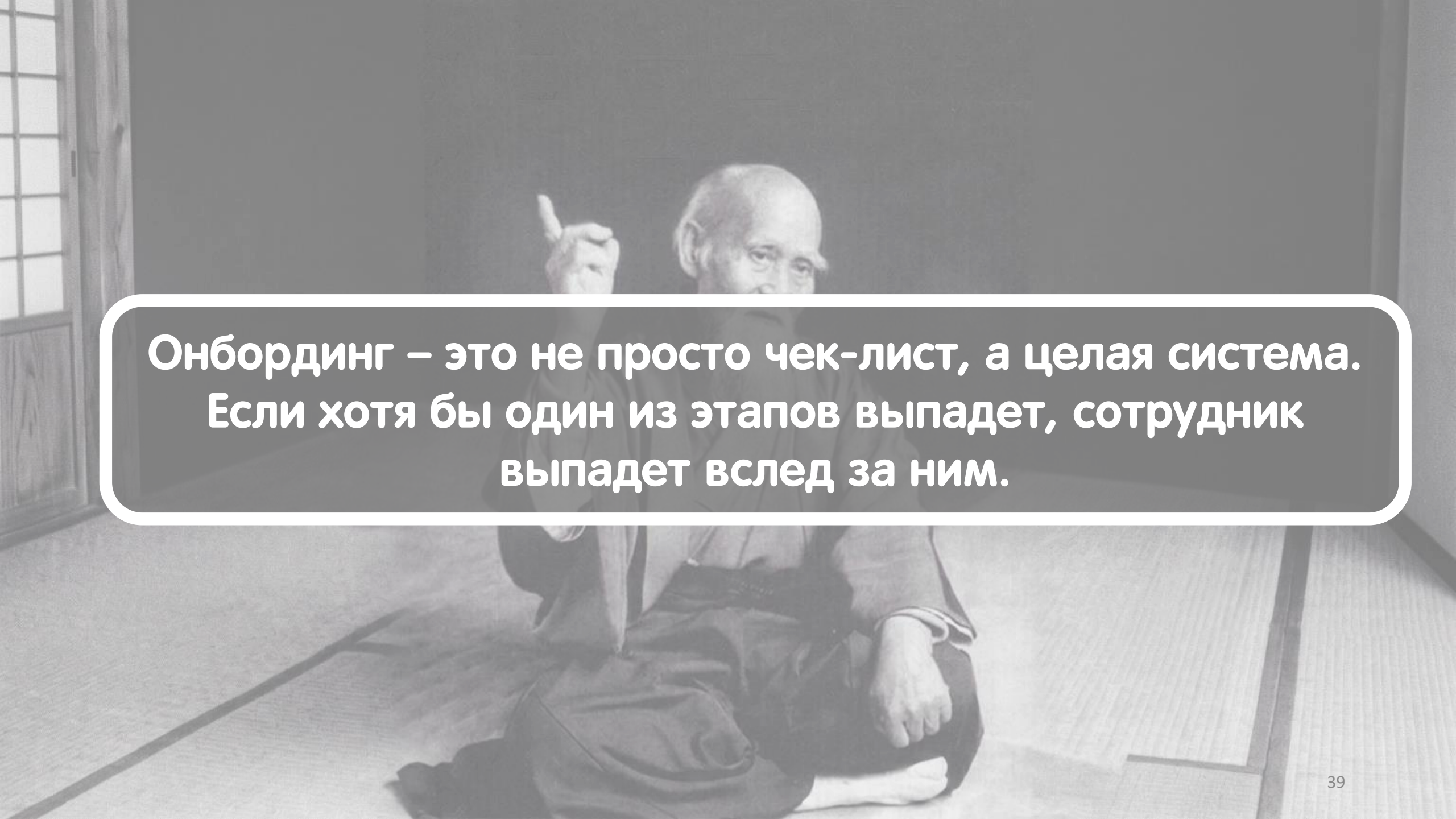
- Первые два месяца была опека и контроль.
- После прохождения ИС ответственность передали слишком быстро и бросили сотрудника один на один с задачами.
- Оставался на работе после окончания рабочего дня.
- В итоге у сотрудника случился стресс и потеря уверенности в себе как в специалисте. Человек уволился.



Что сделали?

- Стали проводить 1-to-1 чаще.
- Придерживаемся правила: «Расскажи → Покажи → Дай сделать». Если даже человек говорит: «Я сам!»
- Следили, чтобы сотрудник соблюдал work life balance.





**Онбординг – это не просто чек-лист, а целая система.
Если хотя бы один из этапов выпадет, сотрудник
выпадет вслед за ним.**

Наш блог



Спасибо за внимание!

E-mail: melnikova@viva64.com

Telegram: [@Katerin_meln](https://www.instagram.com/Katerin_meln)

pvs-studio.ru