

СЕКРЕТЫ КОРПОРАЦИИ

АЛГОРИТМ проведения взрывной адаптации нового сотрудника за 2 дня

Герман Юн

основатель программы "СЕКРЕТЫ КОРПОРАЦИИ"

2004-2026 ГОД



ГЕРМАН ЮН

основатель программы "СЕКРЕТЫ КОРПОРАЦИИ"

**700+
млн ₽**

Помог заработать
дополнительной
прибыли клиентам

35 лет

Весь опыт посвящен
реальному бизнесу и
реорганизациям
компаний

**16
отраслей**

Работал с командами до
2000 сотрудников и
компаниями до 5 млрд

Почему «адаптировать» не значит «тянуть резину»

Вы наняли нового менеджера. Он пришёл в понедельник, подписал бумаги, получил папку с инструкциями — и... исчез. Три дня не слышно. Через неделю — всё ещё вопросов больше, чем результатов. Через месяц — прощайтесь.

Знакомо?

Каждый раз, когда вы берёте нового человека в команду, вы делаете ставку. На результат. На усиление. На то, что он возьмёт на себя часть нагрузки, разгрузит вас, и, наконец, процесс пойдёт быстрее.

Но чаще всего вместо этого вы получаете... тишину. Ни ценности. Ни пользы. Ни движения. И уж точно — не облегчение.

Пока новенький бродит по коридорам, изучает инструкции, спрашивает по мелочам у «ближайшего к нему» сотрудника, вы продолжаете делать его работу — и платите ему за это.

А теперь — сухая математика

Вы нанимаете сотрудника с окладом 50 000 рублей. С налогами — 75 000. За три месяца испытательного срока — 225 000.

$$\begin{array}{c} \text{👤} \\ 225\,000\text{₽} \end{array} \rightarrow \begin{array}{ccccc} \text{👤} & \text{👤} & \text{👤} & \text{👤} & \text{👤} \\ \text{👤} & \text{👤} & \text{👤} & \text{👤} & \text{👤} \\ \text{👤} & \text{👤} & \text{👤} & \text{👤} & \text{👤} \\ \text{👤} & \text{👤} & \text{👤} & \text{👤} & \text{👤} \\ \text{👤} & \text{👤} & \text{👤} & \text{👤} & \text{👤} \end{array} + \begin{array}{c} 500\,000\text{₽} \\ \text{Подбор и оформление} \end{array}$$

4 500 000₽

В компании со штатом 100 человек и ежегодной текучкой 20% – это минимум 20 новых сотрудников в год. Только на оклады — 4,5 млн рублей. Плюс подбор, собеседования, оформление, увольнение — ещё 500 000 минимум.

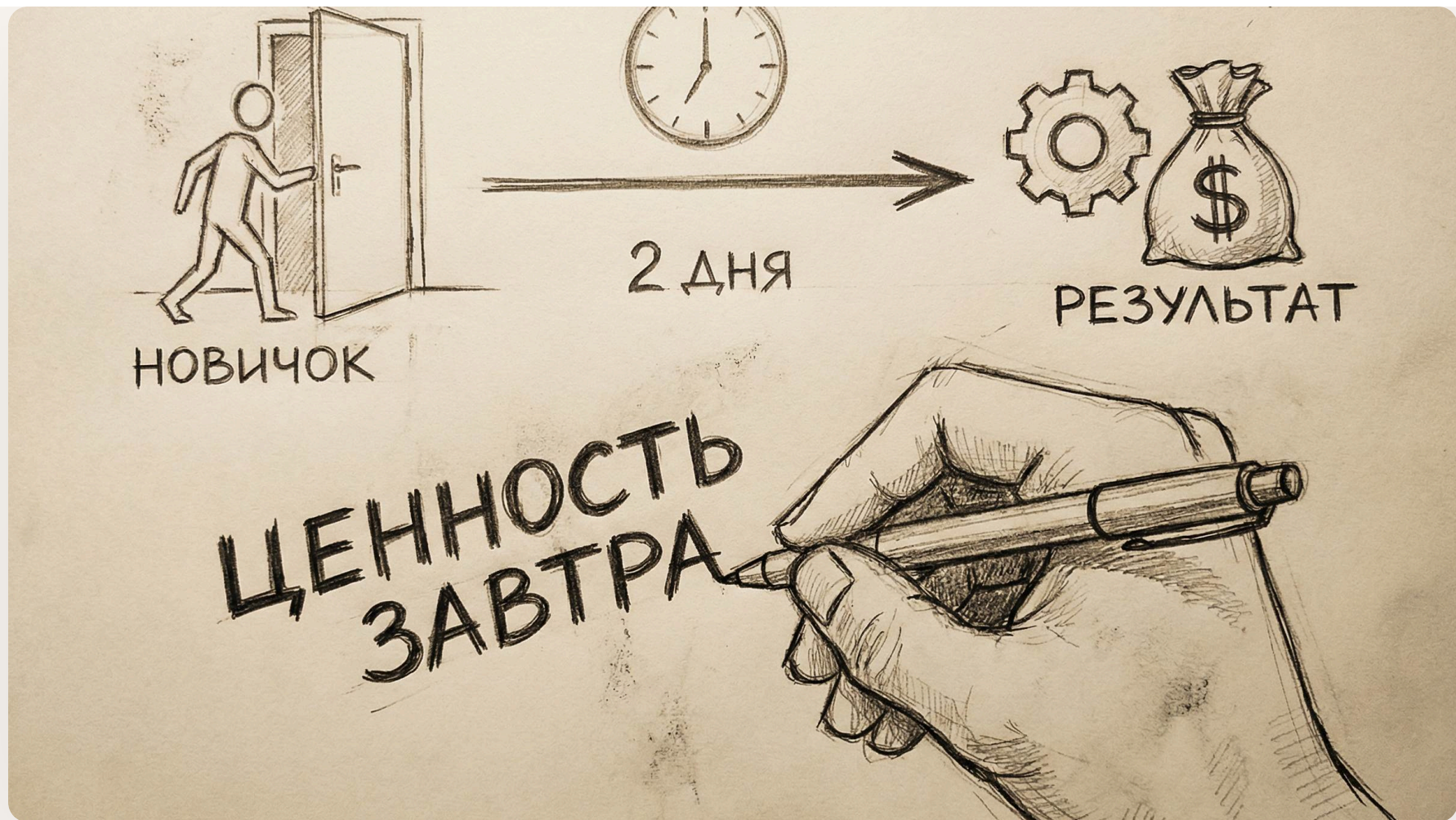
Итого: 5 миллионов рублей в год.

И это — без гарантий. Гарантий, что вы не ошиблись. Что человек «впишется». Что он останется и будет полезен.

Если вы быстро закрываете вакансии, а сотрудники работают долго — терпимо. Но если вы берёте — и увольняете после трёх месяцев, а потом снова берёте и снова увольняете — вы не адаптируете. **Вы сжигаете деньги.**

Это как платить 225 000 рублей за человека, который греет стул и гадает, когда к нему кто-то подойдёт. Сжигать? Или всё-таки вкладывать?

**Принцип: ценность от
«новенького» — на второй день. Не
через месяц**



Вы берёте сотрудника не для эксперимента. И не ради галочки в системе. Вы берёте его ради результата. Желательно уже завтра.

Если он не способен справиться с базовыми задачами за 48 часов — лучше узнать это сразу. Не через месяц. Не через три.

Подготовка: низкий старт

Перед наймом — не «знакомство», а операция с чёткой целью и жёстким фильтром.

Что подготовить до найма:

1

Сформулировать задачи

Зачем вам человек? Какие 3–5 ключевых задач он должен решать?

2

Определить навыки

Что нужно уметь, чтобы выполнять эти задачи?

3

Разработать задания

Каждому навыку — конкретное тестовое задание.

4

Построить воронку подбора

Резюме → Телефонный скрининг (внимание на речь, реакцию) → Живой диалог →
Практическое собеседование

Нанимаешь продавца — пусть продаёт. Прямо на собеседовании.

Кадровика? Пусть попробует нанять тебя.

Логиста? Пусть анализирует реальные цепочки.





Руководителя? Пусть покажет, как решает конфликт и расставляет приоритеты.

Ваша задача — отсев. Корректный, но безжалостный.





Вы не обязаны нравиться. Вы обязаны выбрать того, кто будет работать.

ДЕНЬ 1: отформатировать и включить

Утро

-  **Знакомство:** представьте новичка команде лично. Покажите рабочее место, офис, где что находится.
-  **Документы:** оформление, подписание трудового договора, инструктаж по безопасности.
-  **Доступы:** выдайте логины, пароли, ключи, пропуска. Всё должно работать с первой минуты.
-  **Ожидания:** проговорите, чего вы ждёте от первого дня. Чётко. Без воды.

День

-  **Планирование:** как составлять план на день, когда сдавать отчёт, как проходить планёрку.
-  **Структура:** кто руководитель, куда с вопросами. Два телефона: руководителя и HR.
-  **Задачи на завтра:** точный график, список клиентов, скрипты, материалы
-  **Как выполнять:** показываете, объясняете, заставляете повторить трижды. До полного понимания.

Вечер

К концу первого дня вы должны быть уверены:

С 9:00 следующего дня «новенький» способен приносить реальную ценность.

Не учиться, не наблюдать — а работать.

ДЕНЬ 2: тренировка на живом клиенте

Утро

8:50 — сотрудник на месте. Он знает: пробки — не оправдание. Дисциплина — не обсуждается.

9:00 — утренняя планёрка. Стандартизированная, короткая, по делу.

История Ивана

Иван Петров — новенький. Его первая планёрка.

"15 минут. Все по делу. Все с распечатанными планами. Шеф — точен, спокоен, ни одной лишней фразы. Иван подумал: „Лихо!“"

9:15 — Иван на рабочем месте. Начинается реальная работа. 10 звонков. Руководитель рядом. Слушает. Комментирует. Разбирает каждый диалог:

- голос / темп / паузы
- структура скрипта
- отработка возражений

Иван нервничает. Пот течёт. Внутренний голос шепчет: «Оставьте меня! Я сам справлюсь! Не мешайте!» Но на 9-м звонке — щелчок.

"Его начало „нести". Он перестал читать скрипт. Начал слышать клиента. Продавать. Улыбаться. Шутить. Работать по-настоящему."

Он впервые ощутил, что его учат делать дело, а не выживать в бюрократии. Это не магия. Это управляемый, повторяемый результат. При одном условии — вы не остались в стороне.

ДЕНЬ 3, 4

Всё — пошло. Иван уже работает. Не «практикуется», не «вникает» — **работает**. Он:

- ✓ знает, что делать
- ✓ понимает, что такое дисциплина
- ✓ ориентируется в структуре
- ✓ начинает приносить пользу

А вы – видите результат. И чувствуете: всё сработало.

Чек-лист руководителя: проверка на включённость

- ☒ Вы лично участвуете в отборе

- ☒ Готовитесь к первому дню заранее
- ☒ Меняете свой график под новичка
- ☒ Выделяете минимум 4 часа на адаптацию
- ☒ Обучаете лично, шаг за шагом
- ☒ Следите за прогрессом каждый день
- ☒ К пятнице принимаете решение: оставлять или нет
- ☒ Новенький приносит измеримый результат к концу недели

Если на всё — «да» — у вас будет не просто команда. У вас будет результативная система запуска людей в дело.

СТРАТЕГИЧЕСКАЯ ДИАГНОСТИКА

Стратегическая диагностика с командой Германа Юна

Разберём ваш бизнес, найдём узкие места и точки роста — и дадим конкретный план действий.

 [Оставить заявку](#)

 Команда Германа свяжется с вами и согласует время

Результат начинается с вас

Наставничество – это не доброта. Это управленческая зрелость. Вы не «вдохновляете» – вы настраиваете. Точно. Плотно. Системно.

Если вы думаете, что сотрудник «сам поймёт» – вы теряете деньги, время и команду.

Если вы включились с первого дня — вы выигрываете. Ваша энергия в первые 48 часов — это не потеря сил. Это инвестиция в годовой результат отдела.

Вот что даёт взрывная адаптация:

Новенький включается в работу с первого дня и приносит результат уже на второй.
Задайте темп сами — и команда подхватит.

Сильная и системная команда — это основа любого успешного бизнеса.



Желаю успехов и роста в вашем деле!

Герман Юн

Основатель "Секреты Корпораций"