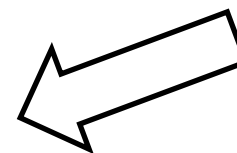


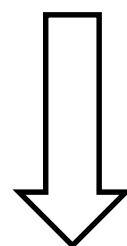
"Развитие персонала? Оно вам надо?" 😊

Докладчик:

Михаил Заборов

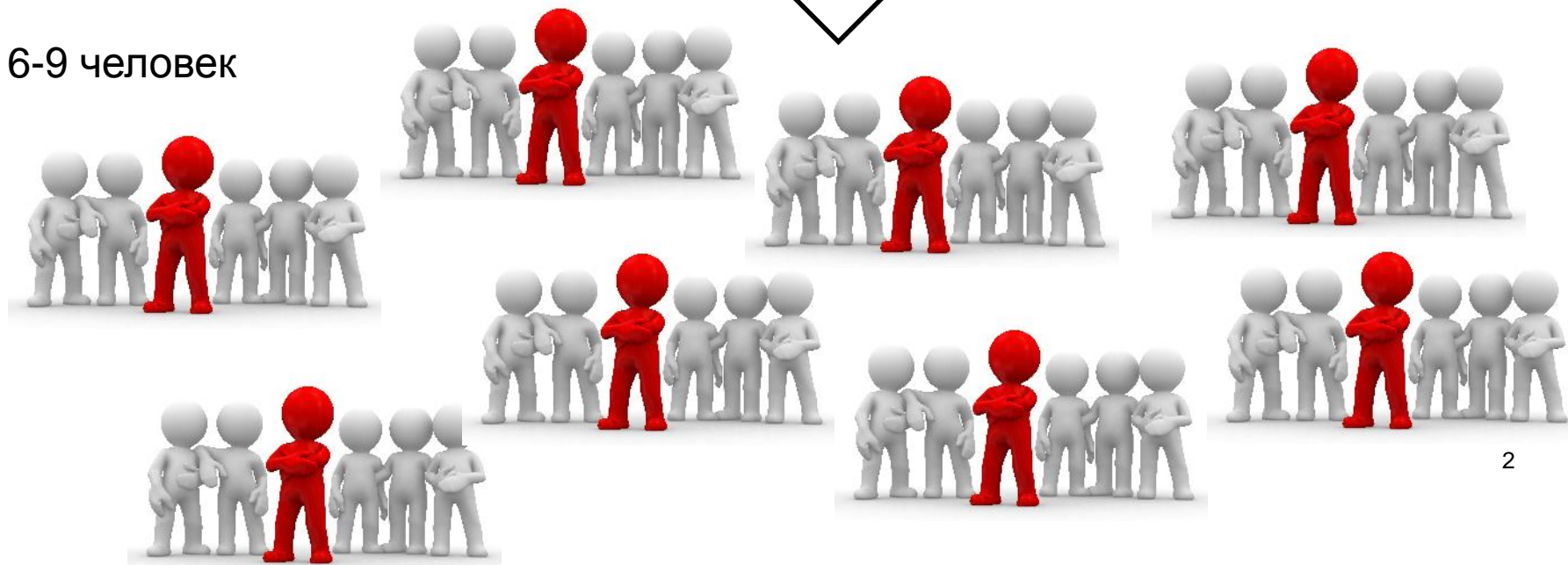


Направление «Торговые сети»



9 команд

6-9 человек



Организационное проектирование

Участие в Маркетинге и прямых
продажах

Крупноблочное архитектурное
проектирование

Управление взаимоотношениями с
заказчиком

Управление бюджетами и крупными
потоками работ

Управление персоналом

Участие в процессах организации
разработки и модернизации технологий

Откуда вообще берутся **идеи**
растить человека?

Боимся, что человек **затухнет**
Будет **низкая производительность**
и человек **уйдет**



ХОТИМ добиться от человека
принципиального **расширения**
поля **деятельности**

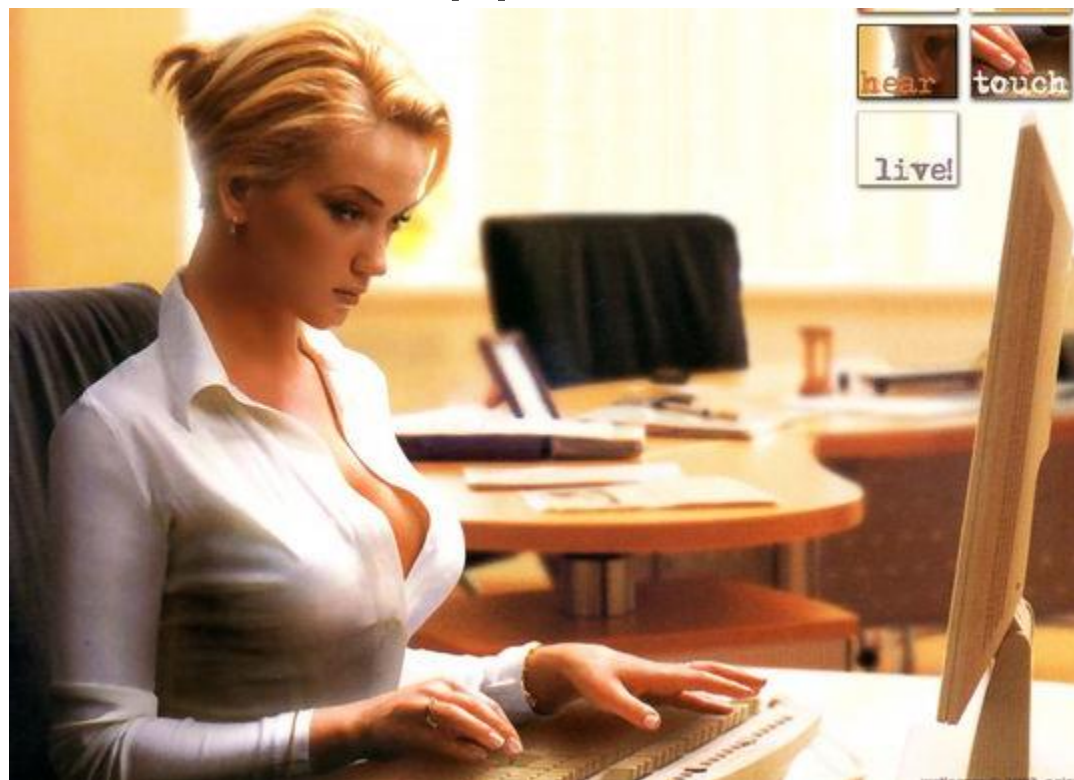


Истории **из** нашей **жизни**



История #1:

Нина, давай ты сходишь на тренинг



История #2:

Оксана, мы будем растить из
тебя аналитика



История #3:

Петя, что-то мы тебя давно не развивали



Выученные уроки



«Игра» в развитие – **необратимый** процесс



«Игра» в развитие – процесс с высокой **неопределенностью**

Хочет ли сотрудник на самом деле?

Способен ли?

Появятся ли у вас возможности обеспечить необходимые **условия**?

Правильно ли вы друг-друга **поняли**?



Неоправданные **ожидания** – большое **зло**



! Даже если вы ничего не обещали

Формальные цели и критерии – Зло



Навязанное развитие – зло



К развитию быстро **привыкают**

Замкнутый круг

Развитие воспринимается как
само собой разумеющееся



Вы не всемогущи. Есть **ограничения**:

Потребности **заказчика**

Потребности компании



Когда **не нужно** растить ?



Сотруднику **это не надо**

Сотрудник **не знает**, надо это ему или нет, а компании это не нужно

Сотрудник **«не против»** позаниматься развитием



Вы плохо представляете, **зачем это все?**

Компании это **не нужно**

Результат **сомнителен**



А что **взамен** развития?

Не давать затухать:

CUSTIS®

Тимбилдинг, **комфортное** место, плюшки

Fun в работе

Конференции/ тренинги

Командировки в **другие проекты**

Горизонтальная **ротация**



Может просто нужна свежая кровь?



Когда же **нужно** растить ?



! Список не исчерпывающий

Квалификационный рост:

Разряды

Прозрачная **оценка**

Боевые Задачи

Быстрая **обратная связь**



Борьба с дефектами:

CUSTIS®

Прямо **заявить** дефект

Договориться с сотрудником, что он есть

Получить **осознанное желание** исправить дефект



Хочется принципиального

CUSTIS®

расширения поля деятельности



Развивать существующих или брать
НОВЫХ?



Если вы все-таки **решились**
развивать сотрудника:

Много времени и **усилий**

Личный **контакт**

Авторитет

Эмпатия

Искренняя **заинтересованность**

Доверие



Идеальный вариант – вы фиксируете
достижения



И незаметно подталкиваете человека

Быстрые **мелкие шаги** по
улучшению вместо долгосрочных
целей



Результат развития меряется только
через **реальную деятельность**



Не надо баловать сотрудников. Они
от этого портятся



Активность от сотрудника должна
быть обязательно

Выделить **время**



Создать **условия**



Спасибо Кэп!

Вектора потребностей компании и желаний сотрудника

CUSTIS®

Сонаправлены:

все хорошо, можно
найти **компромисс**

Не сонаправлены

Заставить

работает в короткую

Продать

Очень сложно. Нужно
разложить новый вектор
в системе ценностей
сотрудника



Проще всего растить таких, **как ты** (по образу и подобию)

можно **встать на место** сотрудника и придумать, что бы ты делал на его месте



А если **не таких**?

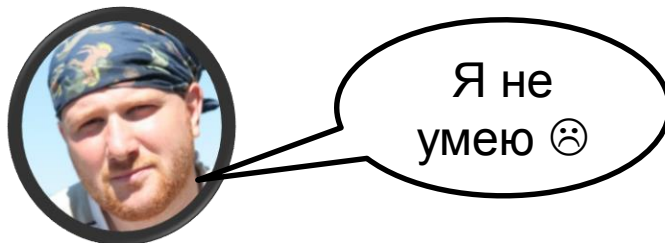
Сотрудник **лучше вас** знает, что ему нужно

Четко **формулировать** цели и ожидания

Не мешать

Создавать условия

Отмечать достижения



Спасибо !

