

От адаптации к развитию

Как раскрыть потенциал сотрудников

Главный вызов: «Невидимый потолок развития»

70% сотрудников чувствуют, что их потенциал используется не полностью. Энтузиазм угасает, продуктивность на плато.

70%

чувствуют нереализованность

65%

уходят из-за «нет роста»

89%

молодых — рост критичен

7 ключевых принципов развития талантов

1 Процесс, не событие

Система, а не тренинги

2 Индивид. планы

Персонализация

3 Обратная связь

Модель СПВ

4 70-20-10

Структура обучения

5 Сильные стороны

Фокус на талантах

6 Измерение

Метрики прогресса

7 Под размер

Адаптация системы

Цикл демотивации без развития

3-6 мес

Энтузиазм

6-12 мес

Освоение

1-2 года

Плато

2+ года

Уход

Правило 70-20-10

70%

Опыт

20%

Общение

10%

Курсы

Мышление компании: фиксированное vs развивающее

Фиксированное мышление

«Нанимаем готовых»

«Ошибки = некомпетентность»

«Критика = оценка»

«Мотивируют деньги»

Развивающее мышление

«Нанимаем потенциал и развиваем»

«Ошибки = обучение»

«Критика = путь к росту»

«Мотивирует развитие»

Правильный подход к развитию

Индивидуальные планы

Регулярная обратная связь СПВ

Правило 70-20-10

Преимущества малого бизнеса в развитии

**Гибкость**

Быстрые программы

**Широта опыта**

Разные роли



Видимость
Вклад виден


Связи
Менторство