

Создайте систему развития

Пошаговая инструкция на 30 дней



«Создайте систему развития за 30 дней»

Постройте работающую систему раскрытия потенциала для вашей команды



4 недели на создание + 1-2 часа/неделю на поддержание

ШАГ 1: Диагностика талантов

1

Выберите 3-5 ключевых сотрудников для пилота

1 неделя

Проведите диагностическую беседу с каждым (45 минут):

Блок «Мотивация и интересы»

- Что в работе нравится больше всего? Что даёт энергию?
- Какие задачи выполняете с удовольствием?
- О каких аспектах работы можете говорить часами?

Блок «Сильные стороны»

- Какие задачи получаются лучше всего?
- За что вас чаще всего благодарят коллеги?
- В чём вы можете стать экспертом для компании?

Блок «Видение будущего»

- Как видите себя через 1-2 года?
- Какие новые навыки хотели бы освоить?
- Какие рабочие задачи могли бы добавить?



Карта талантов сотрудника

СОТРУДНИК:

ДОЛЖНОСТЬ:

СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ:

1. Главный талант:

2. Второй по
важности:

3. Третий по
важности:

МОТИВАТОРЫ:

1. Что вдохновляет: _____

2. Что даёт энергию: _____

ЗОНЫ РОСТА:

1. Навык для развития: _____

2. Новые возможности: _____

ШАГ 2: Создание индивидуальных планов

2 Создайте план по формуле «3-2-1»

1 неделя

Формула «3-2-1» для плана развития

3

цели на квартал

2

способа развития

1

метрика прогресса

3 цели на квартал:

- 1 цель на усиление сильной стороны
- 1 цель на освоение нового навыка
- 1 цель на расширение зоны ответственности

2 способа развития:

- Основной — через рабочие задачи (70%)
- Дополнительный — через обучение или общение (30%)

ШАГ 3: Настройка системы обратной связи

3 Создайте календарь встреч

1 неделя

Периодичность	Время	Фокус
Еженедельно	15 мин	Чек-ины по планам развития
Ежемесячно	45 мин	Развивающие беседы
Ежеквартально	1-2 часа	Полная оценка и корректировка планов

Модель СПВ для обратной связи:

Ситуация — когда и где произошло

Поведение — что конкретно делал сотрудник

Влияние — какой эффект это произвело

ШАГ 4: Запуск по правилу «70-20-10»

4 Структурируйте развитие по каналам

1 неделя

70% — ОПЫТ

Через рабочие задачи

- Новые проекты с повышенной ответственностью
- Ротация задач для расширения навыков
- Делегирование сложных вопросов
- Участие в принятии решений

20% — ОБЩЕНИЕ

Социальное обучение

- Менторство от коллег/руководителя
- Профессиональные сообщества
- Внутренние презентации
- Кросс-функциональные команды

10% — ОБУЧЕНИЕ

Формальное обучение

- Онлайн-курсы
- Вебинары
- Конференции
- Книги

Проверка готовности системы

- ☐ Карты талантов созданы для ключевых сотрудников?
- ☐ Индивидуальные планы развития написаны и согласованы?
- ☐ График встреч обратной связи внесён в календарь?
- ☐ Банк возможностей развития создан и доступен?
- ☐ Первые задачи по планам уже назначены?