

Контроль системы развития

Оценка качества работы с талантами



Чек-лист подготовки к развивающей беседе

Для руководителя (перед встречей)

Мин. 5/7 пунктов

- ☐ Просмотрел план развития сотрудника
- ☐ Подготовил примеры прогресса и достижений
- ☐ Определил точки для корректирующей обратной связи (по модели СПВ)
- ☐ Подумал над новыми возможностями и задачами для сотрудника
- ☐ Запланировал время без прерываний (45-60 минут)
- ☐ Подготовил вопросы для обсуждения мотивации
- ☐ Сформулировал усиливающую обратную связь (минимум 2 примера)



Чек-лист ведения развивающей беседы

Во время встречи (45-60 минут)

100 баллов

| Начало беседы (10 минут)

- ☐ Начал с позитивного признания достижений 10 баллов
- ☐ Создал комфортную атмосферу для открытого диалога 5 баллов

| Основная часть (30 минут)

- ☐ Обсудил прогресс по каждой цели развития 15 баллов
- ☐ Выяснил препятствия и потребности в поддержке 15 баллов
- ☐ Дал конструктивную обратную связь по модели СПВ 15 баллов
- ☐ Обсудил применение правила 70-20-10 10 баллов

| Завершение (5-10 минут)

- ☐ Скорректировал планы при необходимости 10 баллов
- ☐ Запланировал конкретные следующие шаги 10 баллов
- ☐ Назначил дату следующей встречи 10 баллов

Интерпретация результата

85-100

Отлично

65-84

Хорошо

<65

Требуется улучшения

Первые 30 дней

- ☐ Проведена диагностика потребностей
- ☐ Созданы шаблоны планов развития
- ☐ Обучены руководители базовым принципам
- ☐ Запущен пилот с 3-5 сотрудниками

Первые 90 дней

- ☐ Масштабировано на всех сотрудников
- ☐ Внедрена система регулярных встреч
- ☐ Создан каталог ресурсов для обучения
- ☐ Начато отслеживание показателей

Первый год

- ☐ Развитие интегрировано в процессы
- ☐ Создана культура обмена знаниями
- ☐ Внедрена система измерения
- ☐ Связано с планированием карьеры



Чек-лист оценки потенциала сотрудника

Матрица потенциала (1-10 баллов по каждому критерию)

Макс. 60 баллов

- ☐ **Обучаемость:** как быстро усваивает новое и применяет на практике ___/10
- ☐ **Мотивация к росту:** насколько активно ищет возможности развития ___/10
- ☐ **Инициативность:** как часто предлагает идеи и берёт на себя ответственность ___/10
- ☐ **Адаптивность:** насколько легко приспосабливается к изменениям ___/10
- ☐ **Влияние на команду:** как вдохновляет и поддерживает коллег ___/10
- ☐ **Стрессоустойчивость:** эффективность в сложных ситуациях ___/10

Интерпретация потенциала

50-60

Высокий — приоритет для развития

35-49

Средний — стандартная программа

20-34


Фокус на текущую эффективность


⚠ Быстрая проверка: работает ли ваша система развития?


- ☐ Каждый сотрудник знает свой план развития?
- ☐ Регулярные встречи 1-на-1 проводятся по графику?
- ☐ Обратная связь даётся по модели СПВ?
- ☐ Правило 70-20-10 применяется на практике?
- ☐ Прогресс измеряется и обсуждается?

Итоговая оценка системы развития

___ / 100 баллов

 <50 — требует срочных
улучшений

 50-75 — работает, но есть
резервы

 75+ — система
эффективна

Глава 11: От адаптации к развитию

«Успех зависит от людей: нанимай и расти» | Михаил Михайлов