

# Создание системы развития

Пошаговый план от фундамента до оптимизации

## 📅 Этапы внедрения системы развития

### 1 Фундамент

1-2 месяца

#### Неделя 1-2: Стратегическая подготовка

- Определите ключевые компетенции для бизнеса
- Проведите базовую оценку текущих навыков команды
- Согласуйте видение развития с руководством

#### Неделя 3-4: Создание инструментов

- Разработайте шаблоны планов развития
- Создайте структуру регулярных встреч
- Составьте каталог ресурсов для обучения

#### Неделя 5-8: Пилотный запуск

- Выберите 3-5 мотивированных сотрудников
- Создайте их планы развития по формуле 3-2-1
- Начните регулярные встречи и обратную связь

### 2 Расширение

3-6 месяцев

#### Месяц 3-4: Обучение команды

- Проведите тренинг для руководителей по модели СПВ
- Создайте планы развития для всех сотрудников
- Внедрите систему встреч по всей компании

#### Месяц 5-6: Развитие культуры

- Запустите форматы обмена знаниями (митапы, презентации)
- Создайте систему признания достижений
- Начните отслеживание результатов

### 3 Оптимизация

6-12 месяцев

#### Месяц 7-12: Измерение и улучшение

- Внедрите систему отслеживания прогресса
- Свяжите развитие с системой вознаграждения
- Интегрируйте в процессы найма и планирования
- Создайте самоподдерживающуюся систему

## ▣ Адаптация под размер бизнеса

### Микробизнес

1-10 чел.

#### «Семейный» подход

- Личное внимание руководителя
- Неформальные, но регулярные беседы
- Простые планы на листе бумаги
- Обучение через реальные проекты

### Малый бизнес

10-50 чел.

#### «Командный» подход

- Назначенные наставники в отделах
- Формализованные планы и встречи
- Система внутреннего обмена знаниями
- Базовые цифровые инструменты

### Средний бизнес

50+ чел.

#### «Системный» подход

- Специализированные HR-процессы
- Автоматизация рутинных задач
- Продвинутая аналитика результатов
- Интеграция с HR-экосистемой

## ⚠ Типичные ошибки и как их избежать

### ✗ Ошибка 1: «Универсальное решение для всех»

**Проблема:** Одинаковые программы для разных людей

**Решение:** Индивидуальная диагностика и персональные планы

### ✗ Ошибка 2: «Исправление слабостей вместо развития сильных»

**Проблема:** Фокус только на том, что не получается

**Решение:** Начинайте с выявления и усиления талантов

### ✗ Ошибка 3: «Только формальное обучение»

**Проблема:** Игнорирование правила «70-20-10»

**Решение:** Фокус на развитии через опыт и общение

## ➤ Быстрые победы для начала

#### 1 час/неделю

- 30-мин встречи 1-на-1 с ключевыми
- Модель СПВ для обратной связи
- Развивающие вопросы

#### 1 день/месяц

- Простые планы на бумаге
- Внутренние презентации знаний
- Взаимное обучение

#### Есть ресурсы

- Цифровые инструменты
- Внешние менторы/тренеры
- Формализованная программа

☰ Цифровые инструменты по размеру команды

Размер	Документы	Задачи	Обучение	Feedback
1-10 чел.	Google Docs	Trello	YouTube	Google Forms
10-50 чел.	Notion	Asana	Loom	SurveyMonkey
50+ чел.	Confluence	ClickUp	Teachbase	Специализ. HR