

# Карьерный диалог: правила и этапы



Карьерный диалог — это разговор с сотрудником про:

- Уровень удовлетворённости работой
- Желания, стремления, карьерные мечты
- Совпадение целей компании с целями сотрудника
- Возможности развития внутри компании
- Зоны роста и варианты работы над ними

Для чего нужен карьерный диалог:

- Удержание
- Мотивация
- Повышение лояльности
- Построение маршрутов развития и карьерных треков



Кто проводит?

- Непосредственный руководитель
- HR-специалист
- Психолог/оценщик со стороны

Краткая схема проведения карьерного диалога

На базе теста [«Топ-Юнит»](#)



# Карьерный диалог: правила и этапы



## Проведите объективную оценку сотрудника

Лучший способ — протестировать сотрудника. Например, методика [«Топ-Юнит»](#) позволяет выявить сильные стороны, зоны роста, оптимальные условия для работы, стрессоры. Сам сотрудник получает сразу рекомендации по развитию, а руководитель — советы по взаимодействию с сотрудником.



## Назначьте встречу руководителя с сотрудником

Заложите на беседу 1,5 часа. Приготовьте результаты теста «Топ-Юнит».



## Расположите сотрудника к беседе и объясните цели встречи

Предложите кофе, чай, печенье. Обеспечьте удобное и уединённое место для беседы. Расскажите цели встречи, ваши ожидания. Спросите об ожиданиях самого сотрудника. Начните беседу с простых вопросов: «Как дела? Как себя чувствуешь на работе?»



## Начните с обсуждения условий работы

Возьмите результаты теста «Топ-Юнит» и обсудите раздел «Оптимальные условия работы и стрессоры». Спросите у сотрудника: «Что из оптимальных условий уже есть, а чего не хватает? Какие присутствуют стрессоры?». Подумайте совместно, как можно устранить стрессоры, а желаемые условия добавить.



## Спросите сотрудника о его целях, карьерных мечтах

Есть ли у него желание развиваться в должности? Какие ставит себе цели? Чего мечтает достичь через какое-то время? Если его стремления совпадают с целями и возможностями компании, переходите к следующему шагу. Если нет — попробуйте найти компромисс или отложите разговор.



## Обсудите сильные стороны и зоны роста сотрудника

Начните с сильных сторон. Похвалите сотрудника, отметьте те стороны, которые вы цените больше всего. Обсудите, все ли сильные стороны он применяет в работе? Есть ли нереализованный потенциал и где его можно применить? Далее обсудите зоны роста. С чем согласен сотрудник? Дайте мягкую обратную связь по тем зонам, которые вы замечаете в работе. Например: «Я вижу, что в работе у тебя, действительно, иногда это проявляется. Что думаешь? Может стоит поработать над этой стороной?»



## Перейдите к определению маршрута развития

Вы можете взять рекомендации по развитию из отчёта для респондента теста «Топ-Юнит» и наметить план развития сотрудника. Включите в него книги, видео, темы тренингов, которые нужно пройти сотруднику. Дополните план мероприятиями, которые может предоставить компания.



## Завершите встречу

Поблагодарите сотрудника. Дайте ему возможность задать вопросы, сказать то, что он ещё не успел. В финале расскажите о дальнейших шагах и направьте ему на почту фоллоу-ап вашей встречи.