

ЛАБОРАТОРИЯ
ГУМАНИТАРНЫЕ
ТЕХНОЛОГИИ



Развитие персонала

Гайд ноябрьской
Лаборатории Развития HT Lab



Ноябрьская Лаборатория Развития HT Lab
**Лаборатория
развития HT Lab**

весь ноябрь



Поделиться

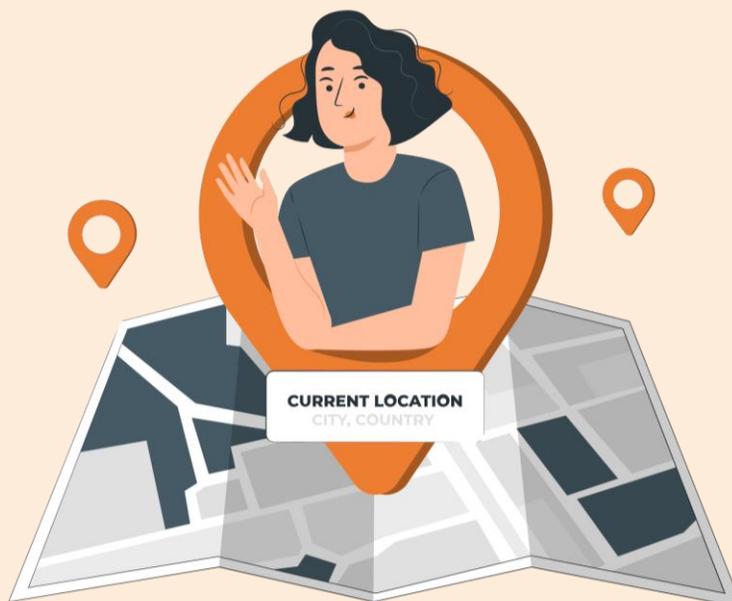


Посмотреть на  YouTube

Навигация

Нажмите на строчку для перехода в раздел

| | |
|--|----|
| Развитие команд | 3 |
| Карьерные треки | 4 |
| Индивидуальные планы развития | 7 |
| Индивидуальные коуч-сессии | 11 |
| Разные взгляды на развитие персонала | 12 |
| Карьерные диалоги | 13 |
| Об NT Lab | 16 |



Развитие команд в стиле Джаз

Темы:

- ◆ Инсайты и кейсы о методах развития команд от топ-экспертов;
- ◆ Трек методов развития на разных этапах команды;
- ◆ Знакомство с комплексной технологией NT Lab: Джаз-Коучинг;
- ◆ Мнения HR-экспертов из разных областей.

[Смотреть](#)

Карьерные треки

[← Назад](#)

Тест «LeaderCase». Кадровый резерв: треки развития

Темы:

- ◆ Преимущества кейсового подхода в оценке потенциала к управленческой деятельности;
- ◆ Достаточно ли высокого потенциала хорошему руководителю и почему мотивацию также важно оценивать, как и потенциал;
- ◆ Матрица решений и инструменты развития сотрудников в выстраивании карьерных треков;
- ◆ Возможности и ограничения теста «LeaderCase» при формировании кадрового резерва.

[Смотреть](#)

Александр Горбачёв о карьерных маршрутах и потенциале сотрудников

Темы:

- ◆ Как с помощью инструментов оценки и развития эффективно выстраивать карьерные треки сотрудников?
- ◆ Как определить, каких сотрудников и чему обучать, какие инструменты развития использовать?
- ◆ Как сотрудник может встроиться в корпоративную среду компании?

Смотреть

Индивидуальные планы развития

[← Назад](#)

ИПР сотрудников и внедрение групповых программ обучения

Вебинар 1: «Индивидуальные планы развития сотрудников на основе комплексной оценки»

Важность комплексной тестовой оценки персонала в построении ИПР; тонкости работы с результатами и определение вектора развития сотрудника внутри компании; ценность обратной связи, как источника саморазвития и мотивации персонала.

[Смотреть](#)

Вебинар 2: «Внедрение групповых программ обучения в бизнес-процессы компании»

Особенности предоставления обратной связи руководителю о возможностях развития сотрудника; ИПР сотрудников в соответствии с возможностями компании и потребностями бизнеса; формирование групповых программ обучения персонала.

[Смотреть](#)



Альтернатива ИПР: когда нет возможности создавать полноценные программы развития

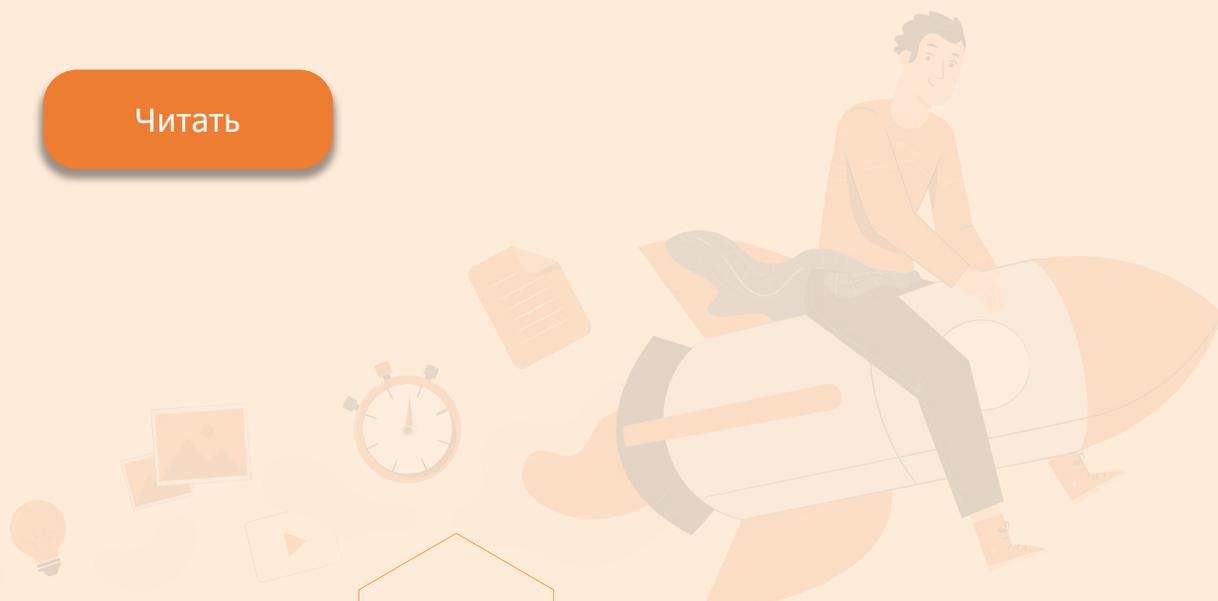
Кейс развивающейся IT-компании со штатом в 200 сотрудников. В HR-отделе всего 4 специалиста, которые занимаются сразу всем: кадровый учёт, подбор, адаптация, мотивация и удержание персонала.

У компании физически не было возможности создавать полноценные ИПР, несмотря на высокий спрос сотрудников на развитие.

Руководители бизнеса обратились к нам с задачей: подобрать гибкий и лёгкий аналог ИПР, который компенсировал бы отсутствие системы обучения и развития без больших вложений средств и ресурсов HR.

В кейсе мы подробно разбираем этапы решения задачи и показываем пример рекомендаций по самостоятельному развитию и обучению сотрудников.

Читать



Как подтолкнуть сотрудников к развитию

Кейс авиакомпании. Из-за специфики компании HR-службе затруднительно формировать индивидуальные программы развития сотрудников, хотя запрос на обучение у персонала высокий. Этот запрос удовлетворяется точечными событиями и организацией регулярных тренингов.

HR-специалисты искали инструмент, который позволит сотрудникам самостоятельно, в удобное время и быстром формате, получить информацию о своих сильных сторонах и зонах роста.

Инициатива должна была показать сотрудникам пути личного и профессионального развития, сделать программы обучения более адресными и повысить привлекательность HR-бренда.

Читать



Коучинг: демо-сессии с клиентами

Демо-сессия — это записанный вариант обычной коуч-сессии, который позволяет увидеть весь процесс изнутри. На встрече коуч помогает человеку найти решение с помощью уточняющих вопросов, активирует его профессиональный потенциал и фокусирует внимание на ключевых вещах.

Вот примеры трёх таких встреч:

- ◆ Демо-сессия [Александра Горбачёва](#)
Тема: как рассказать о своём проекте так, чтобы услышали.

[Смотреть](#)

- ◆ Демо-сессия [Галины Бобряковой](#)
Тема: как справиться с сомнениями при запуске нового проекта.

[Смотреть](#)

- ◆ Демо-сессия [Екатерины Воскресенской](#)
Тема: как действовать в конфликтных ситуациях.

[Смотреть](#)

Разные взгляды на развитие персонала

Авторский подкаст «Всё относительно» с Анной Михмель, где встречаются представители двух разных мнений на одну HR-тему.

Тема выпуска:

Два взгляда на развитие персонала — гуманистический и бизнесовый подходы: в чём их отличие и возможно ли найти баланс между ними.

[Смотреть](#)

Карьерные диалоги

[← Назад](#)

Карьерный диалог: правила и этапы

Карьерный диалог — это

- Уровень удовлетворённости
- Желания, стремления, ка
- Совпадение целей компа
- Возможности развития в
- Зоны роста и варианты р

Для чего нужен карьерный диалог

- Удержание
- Мотивация
- Повышение лояльности
- Построение маршрутов развития и к

Кто проводит карьерный диалог

- Непосредственный руководитель
- HR-специалист
- Психолог

Краткая схема проведения карьерного диалога
На базе теста «Топ-Юнит»

```

        graph LR
            A[Цели встречи] --> B[Состояние сотрудника]
            B --> C[Условия работы и стрессоры]
            
```

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, печенюшки. 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.

Скачать



Тест «Топ-Юнит»: база карьерного диалога и индивидуального плана развития

Темы:

- ◆ Зоны ближайшего развития и «слепые» зоны сотрудника, — куда смотреть руководителю и на что именно ставить;
- ◆ Рекомендации по средним зонам, как их интерпретировать, если все значения невыраженные;
- ◆ Карьерный диалог без мук для руководителя: советы по взаимодействию, условия работы и стрессоры;
- ◆ Возможности теста «Топ-Юнит» как инструмента самопознания и саморазвития.

Смотреть



О компании

HT Lab — российский разработчик инструментов оценки персонала

Предлагаем готовые психологические тесты

для оценки сотрудников: тесты мотивации, интеллекта, личности, выгорания, лидерского потенциала, компетенций

Самостоятельно проводим оценку сотрудников:

интервью по компетенциям, Тест-Ассесмент, индивидуальный и групповой коучинг

Обучаем разработке корпоративных тестов, проводим обучающие семинары и мастер-классы для HR

Проектируем ИПР, модели компетенций и профили должностей

Разрабатываем оценочные инструменты под заказ

Проводим аналитику HR-данных в компании заказчика

С 1990 года помогаем компаниям в поиске **лучших решений** в оценке персонала

На сайт



Контакты



127018, г. Москва, Сущёвский Вал, дом 16, строение 3



+7 (495) 669-67-19



ht-lab.ru



info@ht-lab.ru



<https://t.me/htlab1>



vk.com/htlaboratory

Заказать консультацию

