

3 лайфхака для развития менеджеров в IT... и не только!

Яна Даймонд
Strategic HR Quadcode



Чем хочется поделиться с вами

- 01** Стратегия развития менеджмента в нашей компании
- 02** Кто это все делает?
- 03** Какой инструмент взяли для замера изменений
- 04** Как выделили ключевые сферы для развития
- 05** Успешные методы не на бумаге, а на практике. Есть ли секретный компонент?
- 06** С чего начали? Первые шаги и достижения
- 07** Что не получилось и что с этим сделали?
- 08** Чему научились сами, какие выводы сделали

3 лайфхака для развития менеджеров в IT...
и не только!



Об мне

Яна Даймонд
People Partner в QuadCode
Психолог СПбГУ
Коуч ICF
Управленческий опыт более 5 лет
Консультант, партнер, наставник, HR Generalist



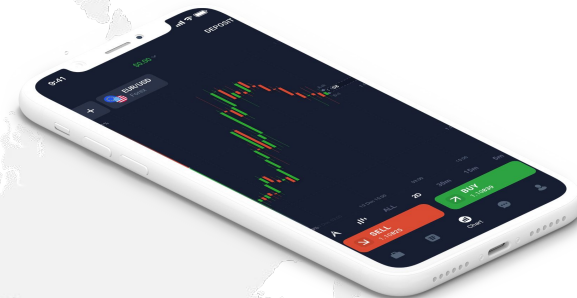
QuadCode

это международная продуктовая IT-компания,
которая разрабатывает софт для торговой и инвестиционной индустрии

>7  лет

218  стран

≈90M  пользователь



Направление People Partners

Основная задача — помогать
компании достигать бизнес-целей
через выстраивание процессов и
коммуникаций в командах и между
командами

Направление People Partners

помогает сотрудникам и компании:

- Поддерживать эффективное функционирование организации
- Учиться видеть многогранность ситуаций и их решений
- Выявлять и минимизировать риски, связанные с нарушениями во взаимодействии
- Выстраивать гармоничные и эффективные отношения
- Выявлять потенциал, развивать таланты

**| 360 как основной инструмент
работы с базовыми компетенциями**

Наш опыт при работе с опросом методом 360



Коммуникация



Планирование и организация



Контроль



Работа в команде и с командой



Делегирование



Ответственность

Пример поведенческих паттернов

Контроль	3.67	-	5	5	4.7
Фиксирует договоренности, определяет критерии успешного результата	3.7	4.1	5	5	4.6
Подстраивает частоту и форму контроля индивидуально под потребности сотрудника	3.7	-	-	5	-
Осуществляет регулярный контроль по текущим задачам и проектам	3.7	-	5	5	4.73

Пример поведенческих паттернов

Делегирование	3.67	4.22	4.33	4.56	4.28
Делегирует как повседневные, так и важные задания и право принимать решения	2.3 ▼	-	2.3 ▼	5	4.05
Распределяет работу, учитывая компетенции сотрудников	5 ▲	4.1	5	4.6	4.5
Проводит обучение по переданной работе, если это необходимо	5 ▲	4.6	5	4.1	4.5
Передав ответственность, поддерживает и оказывает помощь в случае необходимости	2.3 ▼	4.3	5	4.6	4.26

Наш опыт при работе с опросом методом 360

60



менеджеров

626



опросов

60+



встреч 1x1

19 мин



среднее
время
заполнения

313



прошедших
опрос

2



языка

14



обучающих
встреч

| ЛайфХак N°1

**Не секретный секрет: главное - это
регулярно и индивидуально
работать с руководителем.**

Сбор урожая через 8 месяцев

Результат: цифры и обратная связь

«Здорово, что в компании появляются инструменты, которые помогают развиваться. 360 дает опорные точки, по которым можно строить план дальнейшего развития. Как и с любым новым инструментом, **нужно время**, чтобы научиться извлекать из него максимум пользы, поэтому продолжаем пробовать, узнавать новое и действовать!».

«Когда эта инициатива только появилась, ребята из Strategic HR назначили встречу, где рассказали про сам опрос и про цели, которые планируют достигнуть с помощью 360. Описание подхода звучало интересно, но **честно говоря**, на первом этапе **не было понятно, насколько результаты могут быть полезными в отношении меня** и моих компетенций как руководителя. Результаты последнего опроса меня очень удивили. Я была уверена, что мои показатели вырастут, но **не ожидала, что настолько**. Видеть свой прогресс очень приятно — это по-настоящему мотивирует».

4,14* **+0,2** **4,34**

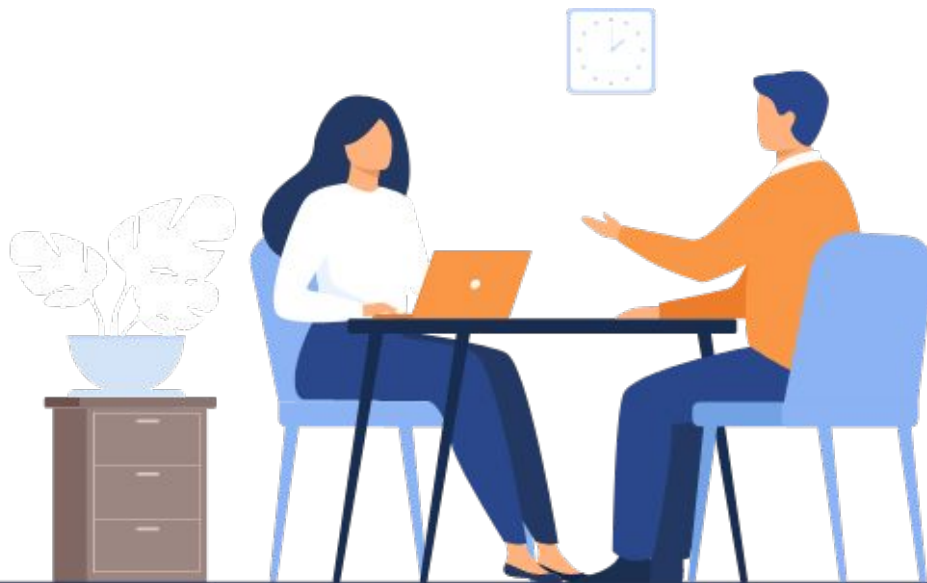
Как пришли к этому?

Встречи 1x1 People Partner'ов с руководителями -
регулярно и ежемесячно



Как пришли к этому?

Встречи 1x1 с руководителями - регулярно и ежемесячно*



ЛайфХак N°2

**| Фокус на главном - решаем
проблему, которую признает и
заказчик, и HR**

Кейс о сотруднике, который не хотел развивать свои дельты и видел всю картину иначе под 180 градусов

Точка А



Позиция “Мне должны” (180 градусов)

Планирование и организация **↑ на 0,34**

И

Делегирование **↑ на 0,20**

Кейс о сотруднике, который не хотел развивать свои дельты и видел всю картину иначе под 180 градусов

Точка В

Фокус “на себя” (360 градусов)

Ответственность **↑ на 0,50**

И

Коммуникация **↑ на 0,34**



Как пришли к этому?

- Говорили о том, что важно для сотрудника,
- слышали его желания и то, о чем он молчит,
- не давили на него, давали пространство для его рассуждений и ответов, а не нашей экспертизе



ЛайфХак N°3

| Через обучение решаем
персональные боли сотрудников

А что действительно важно?

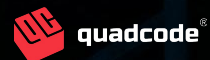
После аналитики полученных данных по результатам опроса мы не стали самостоятельно формировать группы на курсы и принудительно заставлять проходить всех, чьи результаты по конкретной компетенции не достигли “планового” уровня.

А что действительно важно?

Мы решили и здесь пойти с индивидуальным подходом, что позволило нам:

- давать то, что нужно сотруднику - бить в цель
- сэкономить компании деньги, которые ушли бы на неэффективное обучение

3 лайфхака для развития менеджеров в IT...
и не только!



Кейс

Агрессивные переговоры VS

Эмоциональный интеллект

Как пришли к этому?

Внедряли коучинговые вопросы в наши встречи:

- ★ А что на самом деле хочешь?
- ★ Почему это важно?
- ★ А в чем ценность для тебя?
- ★ Каким ты будешь, когда это будет?
- ★ И в чем тогда для тебя будет польза этого обучения?



| А что не получилось?..

Внедрение инструмента ИПР

Часто З60 и ИПР идут парой, как комплекс процедур.

Что мы и сделали:

- создали свой шаблон,
- дали инструкцию,
- дали пример заполнения,
- рассказали о важности

НО...

Что именно не пошло



ОТСУТСТВИЕ
ИНДИВИДУАЛЬН
ОГО ПОДХОДА



ЗОНЫ
ОТВЕТСТВЕННОСТИ
(Я ДОЛЖЕН ИЛИ КО
МНЕ ПРИДУТ И КТО-
ТО ДОЛЖЕН)



НЕПОНИМАНИЕ,
КАК ЭТО ДАСТ
ЭФФЕКТ



ОТРИЦАНИЕ И
НЕЗНАКОМОГО
ИНСТРУМЕНТА



НЕ ХВАТАЛО
ОСОЗНАННОСТИ
ТОГО, ЧТО ЕСТЬ
ЗОНЫ РОСТА

**МЫ ПОНЯЛИ ЭТО НА РАННИХ СТАДИЯХ И РЕШИЛИ ДАТЬ
ВОЗМОЖНОСТЬ ЭТОМУ ИНСТРУМЕНТУ ПОКА ОСТАТЬСЯ В СТОРОНЕ**

3 лайфхака для развития менеджеров в IT...
и не только!



ПОДВОДЯ ИТОГИ

ДЕЛАТЬ ПЕРВЫЙ ШАГ СЕГОДНЯ

ЛЮДИ ВАЖНЕЕ ИНСТРУМЕНТОВ

НАЗНАЧАТЬ ВСТРЕЧИ 1X1 И ГОВОРИТЕ О ГЛАВНОМ

ПАРТНЕРСКИЙ ПОДХОД

3 лайфхака для развития менеджеров в IT...
и не только!



ДАВАЙТЕ ПОГОВОРИМ? ВАШИ ВОПРОСЫ



СПАСИБО

