#### Рост в компании

Что, зачем и как

#### Кто я

- 17 лет стаж в IT
- dev -> teamlead \* 3 -> head of
- процессы, люди, менторство

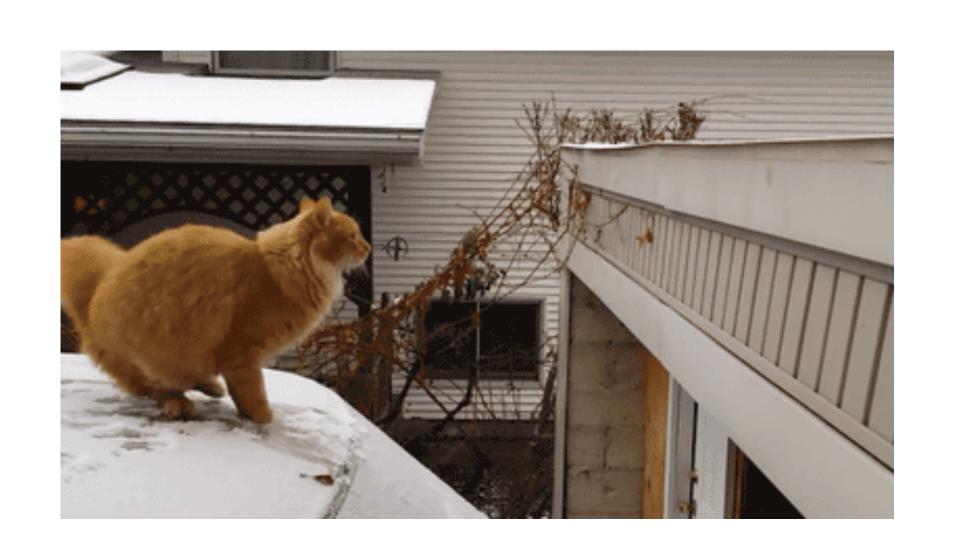
#### POCT

- Из чего состоит
- Чем выгоден человеку и компании
- Как осуществлять
- Инструменты

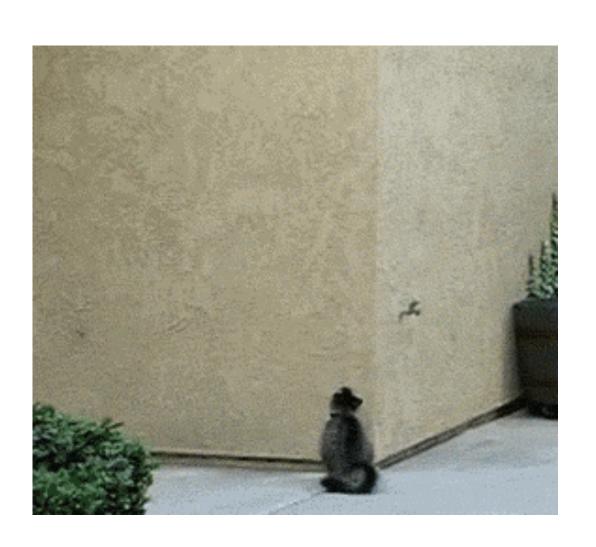
#### Eudaimonia

- "Правильный дух"
- Счастье делать правильно и думать правильно

## Профессионализм



VS.



- Делать правильно быть профи
- Выгода для себя и компании

#### Почему не все профи?

- опыта мало
- мотивации нет

## Мотивация и потребности

- Фундамент основных потребностей
- Пирамида потребностей сверху
- Потребность в росте не имманентна

# Как обеспечить рост?

- "хочу пить" потребность
- "вот бутылка" предмет
- "взять бутылку" мотив

• "есть зона ответственности X" уже может быть мотивом к росту

#### Процесс обеспечения

- Потребности человека и бизнеса
- Цель
- Как цель можно достичь
- Не запугать по пути

## 1. Потребности

- Min базовые потребности
- Мах индивидуальный подход
  - прояснили потребности
  - проверили, как откликается на другие факторы

#### 2. Выставить цель

- Min стандартные истории роста
- Мах индивидуальный подход
  - матрица компетенций и скиллов
  - + ресурсоёмкость развития отдельных скиллов
  - + какие роли / 30 подойдут больше
  - часто человек сам не может понять

#### 3. Показать, как цель можно достичь

- Min план + feedback по степени достижения цели
- Мах тщательный подход
  - ситуационный менеджмент
  - декомпозиция цели на верифицириуемые в плане успешности промежутки

### Не запугать

- Міп не делать ничего
- Мах развивать желание развиваться
  - удовлетворяем нужную потребность

## От теории к практике

- Рост выгода компании и радость человеку
- Теория процесса понятна
- Что же по инструментам и кто их ведет?

# Кто осуществляет?

- Иерархическая структура тимлид
- Горизонтальная структура HR? fellow dev?
- Ответственный must have

# Как осуществляет?

- Снимаем потребности с людей
  - регулярные 1-1, пишем в карточку
- Снимаем потребности с бизнеса
- Ищем перекрещивание
- "Опредмечиваем" потребность и смотрим "отклик"
- Верифицируем достижение целей и подкрепляем

# Карточка

- от потребностей и количества людей
- Контент важнее представления

#### Mark

**Current level**: hired as L3 in Dec 2016, promoted to L4 in Feb 2017 **Plan:** consider promotion to L5 in 2017 winter if no more issues occur **Qualities**:

- Technical knowledge 4.5 (<u>nginx conf issue</u> done in a good way)
- Communication skills 5
- Business and result oriented 4
  - failed to stick to easier plan in stickers (<u>stickers retro</u>)
  - o suggested good separation, delivered emojis quickly (emojis ticket)
- Motivation 3
  - Sometimes loses focus/motivation in long-running projects (<u>rethink retro</u>, <u>unit</u> <u>tests for core retro</u>)
- Informal leadership 5
  - Organised a few great offsite activities, everyone attended

#### **Motivation:**

- Challenge (technical mostly)
- To be accepted as a tech expert

#### Roles:

Architect, teamlead

Goals: (as of Nov 2017)

- Deliver a few big projects on time with good transparency and planning
- Be an efficient deputy for a few times

#### Пример

- Бизнес: нужда в "архитекторе"
- Люди: Марк может им быть
- Потребность: признание, вызов
- Опредмечиваем: проекты, зоны ответственности
- Подкрепляем: похвала, роль, должность, бонус

## Резюмируем

- Понимаем, что нужно бизнесу и людям
- Достигаем целей через грамотную работу с потребностями
- Получаем
  - poct
  - хорошее удержание
  - хорошую мотивацию

#### Спасибо!

- <u>vitaly.sharovatov@gmail.com</u> / @vitalysharovatov
- Ссылки:
  - Карточки сотрудников @highload 2017
  - Подлодка №95 про рост команды