

# **Рост в компании**

Что, зачем и как

# Кто я

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

# Рост

- 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
- Max — индивидуальный подход
- прояснили потребности
- проверили, как откликается на другие факторы

# 2. Выставить цель

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

# 3. Показать, как цель можно достичь

- Min — план + feedback по степени достижения цели
- Max — тщательный подход
- ситуационный менеджмент
- декомпозиция цели на верифицируемые в плане успешности промежутки

# Не запугать

- Min — не делать ничего
- Max — 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 ([nginx conf issue](#) done in a good way)
- Communication skills — 5
- Business and result oriented — 4
  - failed to stick to easier plan in stickers ([stickers retro](#))
  - suggested good separation, delivered emojis quickly ([emojis ticket](#))
- Motivation — 3
  - Sometimes loses focus/motivation in long-running projects ([rethink retro](#), [unit tests for core retro](#))
- 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
  - рост
  - хорошее удержание
  - хорошую мотивацию

# Спасибо!

- [vitaly.sharovatov@gmail.com](mailto:vitaly.sharovatov@gmail.com) / @vitalysharovatov
- Ссылки:
  - [Карточки сотрудников @highload 2017](#)
  - [Подводка №95 про рост команды](#)