

ОКСАНА МОЗІЛЬ HRD MEEET ПОШТА

РОЗВИТОК ТАЛАНТІВ: СТРАТЕГІЧНИЙ ПОГЛЯД HRD

ЧОМУ КОМПАНІЇ РОЗВИВАЮТЬ ПЕРСОНАЛ

Стратегічна необхідність для росту та виживання бізнесу:

Адаптація до змін:
команда швидко
реагує на нові
виклики та технології.

Утримання талантів:
розвиток мотивує
співробітників
залишатися в
компанії.

Підвищення
ефективності:
кваліфіковані люди
працюють швидше та
якісніше.

Підготовка до
майбутніх ролей:
створюємо резерв на
ключові позиції.

Формування корпоративної
культури: навчання і наставництво
зміцнюють цінності та стандарти.

Конкурентні переваги:
висококваліфікована команда
прискорює інновації та підвищує
репутацію.

ОКСАНА МОЗІЛЬ
HRD MEEST ПОШТА

КОРОТКО: РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ = РОЗВИТОК КОМПАНІЇ

ЧОМУ ЦЕ СТРАТЕГІЧНО?

- Втрата ключових талантів = втрата конкурентної переваги
- Таланти = капітал компанії
- Інвестиції в розвиток = зменшення плинності та підвищення

Роль HRD і керівників



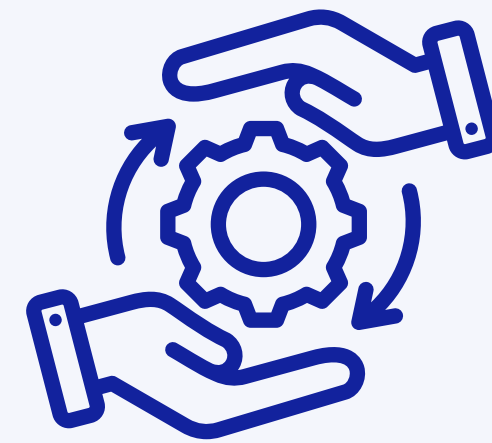
HRD:

архітектор системи
розвитку



КЕРІВНИКИ:

наставники,
щоденна підтримка



СПІВПРАЦЯ =

стратегічне
управління
талантами

ЩО ПОТРІБНО КЕРІВНИКУ ДЛЯ РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКІВ

РОЗУМІННЯ БІЗНЕСУ ТА РОЛЕЙ

- Стратегія компанії
- Обов'язки та ключові компетенції позицій
- Навички для майбутніх ролей

НАСТАВНИЦТВО ТА КОУЧИНГ

- Конструктивний зворотний зв'язок
- Активне слухання та питання, що відкривають потенціал
- Підтримка розвитку, а не командування

МОТИВАЦІЯ ТА ПІДТРИМКА

- Ресурси для навчання
- Показати цінність розвитку для кар'єри
- Стимулювати бажання зростати

ОЦІНКА ТА ДІАГНОСТИКА

- KPI, QA, поведінкові компетенції
- 360° feedback
- Виявлення слабких сторін і потенціалу

ПЛАНУВАННЯ РОЗВИТКУ

- Індивідуальні плани розвитку
- Ротації, проекти, навчання
- Баланс потреб компанії та амбіцій співробітника

КОНТРОЛЬ І ОЦІНКА ПРОГРЕСУ

- Відстеження результатів після розвитку
- Регулярні рев'ю та зворотний зв'язок
- Коригування планів при необхідності

СУТЬ: КЕРІВНИК = МЕНТОР + ОЦІНЮВАЧ + СТРАТЕГ РОЗВИТКУ КОМАНДИ

КОГО МОЖНА РОЗВИВАТИ В КОМПАНІЇ

1 Таланти / High Potentials
• Має великий потенціал для ключових ролей
• Інструменти: наставництво, стратегічні проекти, кар'єрні траєкторії

3 Співробітники з потенціалом, але низькою мотивацією
• Є здібності, але не проявляють ініціативу
• Інструменти: коучинг, менторство, мотиваційні завдання

5 Ключові експерти
• Високоспеціалізовані, без амбіцій керівництва
• Інструменти: поглиблення експертності, сертифікації, складні проекти

2 Виконавці / Core Performers
• Стабільно забезпечують ефективність бізнесу
• Інструменти: навчання процесам, підвищення професійних компетенцій, ротації

4 Новачки / Молоді спеціалісти
• Мають мало досвіду
• Інструменти: onboarding, базові тренінги, малі проекти

ПРАВИЛО: РОЗВИВАТИ ВСІХ, У КОГО Є ПОТЕНЦІАЛ І ХТО ВАЖЛИВИЙ ДЛЯ БІЗНЕСУ, НЕ ЗАБУВАЮЧИ ПРО БАЗОВИХ ВИКОНАВЦІВ.

ЯК ВИЗНАЧИТИ, КОГО РОЗВИВАТИ СЕРЕД “ОПЕРАЦІЙНИКІВ” ДЛЯ HR-ІНСТРУМЕНТАРІЮ:

<u>ФОНОВИЙ МОНІТОРІНГ</u>	<u>ЩО ДИВИТИСЯ</u>	<u>ІНСТРУМЕНТИ / ТЕХНІКИ</u>
РЕЗУЛЬТАТИ РОБОТИ	КРІ, SLA, КІЛЬКІСТЬ ПОМИЛОК, ШВИДКІСТЬ І ТОЧНІСТЬ ВИКОНАННЯ ЗАВДАНЬ	КРІ-АНАЛІЗ, ТАЙМ-ТРЕКІНГ, КОНТРОЛЬ ЯКОСТІ (QA)
ПОВЕДІНКА НА РОБОТІ	ІНІЦІАТИВНІСТЬ, КОМУНІКАЦІЯ, ЗДАТНІСТЬ ВИРІШУВАТИ НЕСТАНДАРТНІ СИТУАЦІЇ, ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ	JOB SHADOWING, CHECKLIST ПОВЕДІНКОВИХ КОМПЕТЕНЦІЙ, 360° FEEDBACK
БАЖАННЯ РОЗВИВАТИСЯ	ІНТЕРЕС ДО НАВЧАННЯ, ГОТОВНІСТЬ БРАТИ НОВІ ЗАВДАННЯ, АМБІЦІЇ	ОПИТУВАННЯ / АНКЕТИ РОЗВИТКУ, ONE-ON-ONE БЕСІДИ
КОМПЕТЕНЦІЇ ТА ЗНАННЯ	ТЕХНІЧНІ ТА ПРОФЕСІЙНІ НАВИЧКИ, SOFT SKILLS	ПРАКТИЧНІ ТЕСТИ / КЕЙСИ, СИМУЛЯЦІЇ РОБОЧИХ ПРОЦЕСІВ, ТЕСТУВАННЯ НА SOFT SKILLS
ПРОГРЕС У РОЗВИТКУ	ПОКРАЩЕННЯ ПОКАЗНИКІВ ПІСЛЯ НАВЧАННЯ, АДАПТАЦІЯ ДО НОВИХ ЗАВДАНЬ	ПОРІВНЯННЯ КРІ ДО І ПІСЛЯ ТРЕНІНГУ, ОЦІНКА МЕНТОРОМ/КЕРІВНИКОМ, ПЕРІОДИЧНІ РЕВ'Ю

ТРЕБА ПОЄДНУВАТИ ДАНІ + СПОСТЕРЕЖЕННЯ + ГОТОВНІСТЬ СПІВРОБІТНИКА. ТІЛЬКИ ТАК МОЖНА ВИЗНАЧИТИ, ХТО ДІЙСНО ПОТРЕБУЄ РОЗВИТКУ І В ЯКИХ НАПРЯМАХ.

- **Upskilling / reskilling** (українською – «підвищення та оновлення компетенцій»).
- **Розширення** професійного профілю.
- **Трансформація** навичок відповідно до потреб бізнесу.
- **Адаптація** компетенцій до нових викликів.
- Професійна **переорієнтація** та розвиток.
- Нове **позиціонування** знань і навичок.
- **Оновлення** кваліфікаційного портфеля.
- **Формування** мультифункціональності персоналу.

“МИ ІНВЕСТУЄМО
В АДАПТАЦІЮ ТА
ОНОВЛЕННЯ
КОМПЕТЕНЦІЙ
КОМАНДИ, ЩОБ
ЗАБЕЗПЕЧИТИ
ЇХНЮ
ЗАТРЕБУВАНІСТЬ
У НОВИХ УМОВАХ
РИНКУ.”

Deloitte 2025

- **66%** керівників: нові співробітники не готові через брак досвіду
- **73%** компаній: потрібно перевизначити роль менеджера
- Менеджери витрачають лише **13%** часу на розвиток людей
- **74%:** пріоритетними є людські навички

ВИСНОВОК: КОМПАНІЯМ ПОТРІБНІ СИСТЕМНІ
ПРОГРАМИ РОЗВИТКУ І ПІДТРИМКИ МЕНЕДЖЕРІВ



Gartner 2024

- **41%** компаній: нестача ключових навичок
- **62%:** ризики через нечіткість майбутніх компетенцій
- Гнучкі компанії **+60%** готовності до змін
- Орієнтація на актуальні навички = **у 5 разів більше** результатів

ВИСНОВОК: БУДУВАТИ СТРАТЕГІЮ НА ПОТОЧНИХ НАВИЧКАХ І АДАПТИВНОСТІ

Keevee 2025

- **+25%** утримання
- **+33%** продуктивність
- **+20%** залученість
- **-30%** плинність
- **-25%** час на заміщення ролей
- **+30%** ефективність новачків

ВИСНОВОК: СИСТЕМНИЙ
РОЗВИТОК ТАЛАНТІВ ЗНАЧНО
ПІДВИЩУЄ ПРОДУКТИВНІСТЬ
І RETENTION

Wifitalents 2025

- Компанії з розвитком талантів **в 4.2 рази частіше** перевершують конкурентів
- **94%** співробітників залишаються довше, якщо інвестувати в їх кар'єру
- ROI навчання може сягати **353%**

ВИСНОВОК: L&D НАПРЯМУ
ВПЛИВАЄ НА БІЗНЕСОВІ
РЕЗУЛЬТАТИ



- **69%** компаній мають розрив у ключових компетенціях
- **<8%** впевнені у своїй стратегії розвитку талантів
- Внутрішні платформи: **+9%** продуктивність, **-7%** HR-витрат

ВИСНОВОК: ПОТРІБНІ ЦИФРОВІ
ІНСТРУМЕНТИ І HR-АНАЛІТИКА

КАР'ЄРНІ ТРАЄКТОРІЇ

Вертикальні

(керівні ролі)

Горизонтальні

(експертні треки)

Ротаційні

(суміжні напрямки, проєкти)

Висновок:

ГНУЧКІ ТРАЄКТОРІЇ ЗНИЖУЮТЬ
РИЗИКИ КАДРОВИХ РОЗРИВІВ

Практичні дії

- 1:1 зустрічі з фокусом на розвиток
- Кар'єрні карти для ключових позицій
- Внутрішнє менторство
- KPI: ROI навчання, retention, employee engagement, NPS

ВИСНОВОК: РОЗВИТОК ТАЛАНТІВ = СТРАТЕГІЯ
БІЗНЕСУ, А НЕ ПРОСТО HR-ПРОЄКТ



“ - КЛЮЧ ДО ДОВГОСТРОКОВОГО
УСПІХУ — ЦЕ НЕ ШВИДКІ РІШЕННЯ,
А СТРАТЕГІЧНИЙ РОЗВИТОК
ТАЛАНТІВ.”

ОКСАНА МОЗІЛЬ
HRD MEEST ПОШТА