8 (495) 698-63-64
8 (800) 234-55-22
seminar@finkont.ru
www.finkont.ru

Построение устойчивых команд в IT: системное развитие, наставничество и мотивация ключевых специалистов

Курс представляет собой комплексную программу по построению эффективной системы развития, наставничества и мотивации в IT-компаниях. Он направлен на удержание ключевых специалистов, снижение текучести, ускорение адаптации новичков и рост эффективности команд.

Дата проведения: 16 - 19 марта 2027 с 10:00 до 17:30

Артикул: MC30748

Вид обучения: Курс повышения квалификации

Формат обучения: Онлайн-трансляция

Срок обучения: 4 дня

Продолжительность обучения: 32часа

Стоимость участия: 56 000 руб.

Для участников предусмотрено: Методический материал.

Документ по окончании обучения: Слушатели, успешно прошедшие итоговую аттестацию по программе обучения, получают Удостоверение о повышении квалификации в объеме 32 часов.

Для кого предназначен

Руководителей IT-отделов и проектов, HR-директоров, HR-специалистов в IT-сфере и менеджеров по развитию персонала, Team Lead'ов, старших разработчиков и менеджеров продуктов, владельцев IT-бизнеса; специалистов, отвечающих за карьерное развитие сотрудников.

Особенности программы

Ключевые проблемы, которые решает курс:

- Высокая текучесть и потеря ключевых специалистов из-за отсутствия карьерных перспектив и мотивации.
- Неясные карьерные треки и субъективность при повышениях и оплате труда.
- Медленная адаптация новичков и потеря знаний при уходе сотрудников.
- Отсутствие системного подхода к развитию, наставничеству и мотивации.
- Снижение эффективности и вовлечённости, ухудшение качества работы и атмосферы в команде.

Ключевые модели и инструменты:

- **Матрица 9-Box** для сегментации сотрудников.
- **Модель 70-20-10** для баланса развития.
- **Калькулятор грейдов** для объективной оценки позиций.
- **Индивидуальные планы развития (ИПР).**
- **Система кадрового резерва.**
- **Инструменты оценки компетенций.**
- **RAMP-модель:**-Relatedness, Autonomy, Mastery, Purpose.
- **Мотивационный пирог:**-баланс материального и нематериального.
- **Профили мотивации**-для разных IT-ролей.
- **Инструменты диагностики-**текущего уровня мотивации.
- **Готовые шаблоны**-системы KPI и бонусов.

Формат: 70% практики, 30% теории - разбор реальных кейсов.

Материалы: рабочие тетради, шаблоны документов, чек-листы.

Результат обучения

Вы научитесь разрабатывать и внедрять системы, которые обеспечивают прозрачность карьерного роста, развитие лидерских компетенций, формирование кадрового резерва и устойчивую мотивацию персонала. Особое внимание уделяется специфике IT-отрасли — от инженерных ролей до руководителей и бэкофисного персонала.
Результаты после прохождения курса:

- Создадите целостную систему развития персонала для вашей IT-компании.
- Внедрите прозрачные карьерные треки и систему грейдов.
- Освоите методы объективной оценки потенциала сотрудников.
- Получите инструменты развития для разных ролей и уровней: от инженеров до руководителей.
- Сократите время адаптации новичков на 30–50% за счёт эффективного наставничества.
- Научитесь мотивировать наставников и измерять их вклад.
- Построите систему мотивации, которая работает — для всех поколений и категорий сотрудников.
- Получите готовые шаблоны, чек-листы, гайды и планы развития для запуска изменений.
- Снизите текучесть ключевых специалистов на 25–40% за счёт системного подхода.
- Повысите вовлечённость и эффективность команды на 30–50%.

Это мероприятие можно заказать в корпоративном формате (обучение сотрудников одной компании).

Отдельные семинары в рамках курса

- Система развития в ИТ: от инженера до руководителя
- Система мотивации в ИТ: как создавать энергию для достижений
- Наставничество в ИТ: от адаптации до развития лидеров

Участие возможно отдельно в каждом семинаре.

Программа обучения

ДЕНЬ 1, 2

Система развития в ИТ: от инженера до руководителя.

Модуль 1: Основы системы развития в IT.

Цели и выгоды внедрения системы развития.

Ключевые компоненты системы: карьерные треки, грейды, оценка, инструменты развития.

Связь системы развития с бизнес-стратегией.

Модуль 2: Карьерные треки и грейдинг.

Двойная карьерная лестница: Manager Track vs Individual Contributor Track.

Разработка системы грейдов: уровни сложности и ответственности.

Калькулятор грейдов: объективная оценка позиций.

Привязка грейдов к оплате труда.

Модуль 3: Оценка и диагностика потенциала.

Performance Review vs Potential Review.

Матрица 9-Box: сегментация сотрудников по потенциалу и результативности.

Инструменты оценки: 360°, ассессмент-центры, тестирование.

Индивидуальные планы развития (ИПР).

Модуль 4: Модели и инструменты развития.

Модель 70-20-10: практика, обучение у других, формальное обучение.

Инструменты развития для разных категорий сотрудников.

Корпоративные программы: фабрика идей, кадровый резерв.

Центры оценки и работы с талантами.

Модуль 5: Особенности развития разных ролей.

Инженеры:-путь экспертизы и технического мастерства.

Тимлиды и менеджеры проектов:-гибридные компетенции.

Руководители:-стратегическое мышление и лидерство.

Бэкофис-персонал:-эффективность и кросс-функциональность.

Модуль 6: Внедрение и измерение эффективности.

Дорожная карта внедрения системы развития.

Метрики успеха и ROI системы.

Типичные ошибки и как их избежать.

Интеграция с другими HR-процессами.

ДЕНЬ 3

Наставничество в ИТ: от адаптации до развития лидеров.

Модуль 1: Основы системы наставничества.

Цели и выгоды внедрения наставничества.

Ключевые элементы системы: люди, процессы, инструменты.

Расчет ROI и оценка эффективности.

Модуль 2: Уровни и модели наставничества.

3 уровня системы: онбординг, развитие, лидерство.

Классическое, групповое, перекрестное наставничество.

Модель "Расскажи - Покажи - Сделай".

Модуль 3: Мотивация наставников.

Материальные и нематериальные стимулы.

Обучение наставников: педагогика и коммуникации.

Поддержка со стороны руководства.

Модуль 4: Особенности для разных ролей в IT.

Наставничество для инженеров: парное программирование, код-ревью.

Развитие тимлидов и менеджеров проектов.

Наставничество руководителей и бэкофисного персонала.

Модуль 5: Внедрение и избегание ошибок.

Типичные ошибки при внедрении системы.

Пошаговый план запуска программы.

Инструменты контроля и обратной связи.

ДЕНЬ 4

Система мотивации в ИТ: как создавать энергию для достижений.

Модуль 1: Основы мотивации в IT.

Цена демотивации и выгоды эффективной системы.

Иерархия потребностей IT-специалиста.

Мифы и реальность о мотивации: что работает на самом деле.

Модуль 2: 5 ключевых принципов построения системы.

Справедливость и прозрачность.

Баланс материального и нематериального.

Индивидуальный подход к разным специалистам.

Своевременность поощрений.

Связь с бизнес-результатами.

Модуль 3: «Мотивационный пирог» - три слоя системы.

Базовый слой (40-50%):-Материальная мотивация.

Средний слой (30-40%):-Социальная мотивация.

Верхний слой (20-30%):-Профессиональная мотивация.

Модуль 4: Три уровня системы мотивации.

Индивидуальная мотивация.

Командная мотивация.

Организационная мотивация.

Модуль 5: Современные модели мотивации.

Теория самодетерминации (Автономия, Компетентность, Связи).

RAMP-модель для 21 века.

SCRUM-мотивация для agile-команд.

Модуль 6: Мотивационные профили разных ролей.

Инженеры и разработчики.

Тимлиды и менеджеры проектов.

Руководители направлений.

Бэкофис-персонал.

Преподаватели

ШИШКИНА Ирина Сергеевна

Эксперт-практик в-области процессного и-проектного управления, HR-бизнес-партнер, разработчик интеллектуальных продуктов. Преподаватель MBA. Executive коуч. Автор книг. Консультант по внедрению проектного управления на производствах и ИТ. Преподаватель в бизнес-школах (Москва, Санкт-Петербург).

17 лет управленческого опыта, больше 100 реализованных консалтинговых проектов.

Клиенты: Veropharm, НИПИГАЗ, KETS, Сибур, Новартис, Юникредит, Татнефть, Лента, Фосагро, Kinross, Bostik, Biomerieux, Boyteks, Ингосстрах, Nordgold, ТАСС, Алроса, Сибинфософт, Русал, Сбербанк, Электромашина, Газпром, Index, Ferrari, Rem &-Coil, Ozon, Акрихин, Вертолеты России, Концерн Калашников, Алмаз-Антей, РЖД, Банк России, Valenta, Schneider и-другие.

Автор системы оценки персонала на базе матрицы компетенций по 18 специальностям – ASSESSMENT MATRIX (Матрица компетенций).

Спикер конференций по темам: agile в управлении проектами и процессами, внедрение геймификации в управление и оценку персонала поколения Y, управление проектами (жесткие и гибкие методологии), взаимодействие с поколениями X,Y,Z, обучение и развитие персонала, эмоциональный интеллект, управление потенциалом руководителя.

Автор 1 млн зн. для: «Коммерческий директор», Executive.ru, hr-tv.ru, hr-portal.ru, blog.zarplata.ru, uprav.ru, rjob.ru, hrm.ru, dp.ru; Радио baltika.fm; 1tv.ru; печатное издание «Управление сбытом» и пр.

Автор книг: «Осознаться в толпе: марафон по ценностям», «9 с половиной недель в черепной коробке. Развитие профессиональных компетенций», «Self-management в кризис». «HR-хаки: управление, оценка, развитие» и др.

Автор подходов управления командами – «КСУМ: корпоративная система управления мышлением»; 4Apa-Matrix; классификация корпоративного скепсиса.

ПРЕПОДАВАТЕЛЬ

Автор системы оценки персонала на базе матрицы компетенций по 18 специальностям – ASSESSMENT MATRIX (Матрица компетенций).
Спикер конференций по темам: agile в управлении проектами и процессами, внедрение геймификации в управление и оценку персонала поколения Y, управление проектами (жесткие и гибкие методологии), взаимодействие с поколениями X,Y,Z, обучение и развитие персонала, эмоциональный интеллект, управление потенциалом руководителя.
Автор 1 млн зн. для: «Коммерческий директор», Executive.ru, hr-tv.ru, hr-portal.ru, blog.zarplata.ru, uprav.ru, rjob.ru, hrm.ru, dp.ru; Радио baltika.fm; 1tv.ru; печатное издание «Управление сбытом» и пр.
Автор книг: «Осознаться в толпе: марафон по ценностям», «9 с половиной недель в черепной коробке. Развитие профессиональных компетенций», «Self-management в кризис». «HR-хаки: управление, оценка, развитие» и др.
Автор подходов управления командами – «КСУМ: корпоративная система управления мышлением»; 4Apa-Matrix; классификация корпоративного скепсиса.