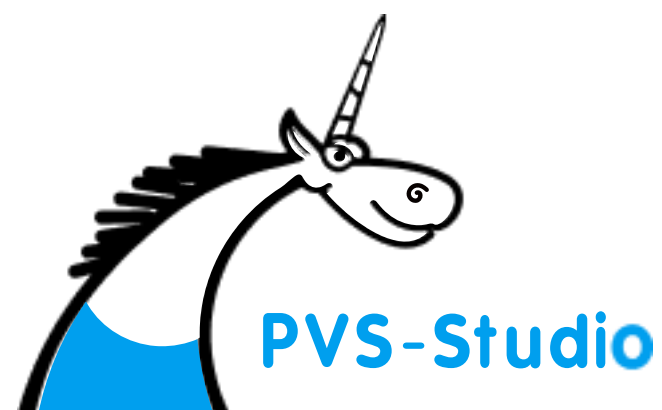






Level Up для тимлида:

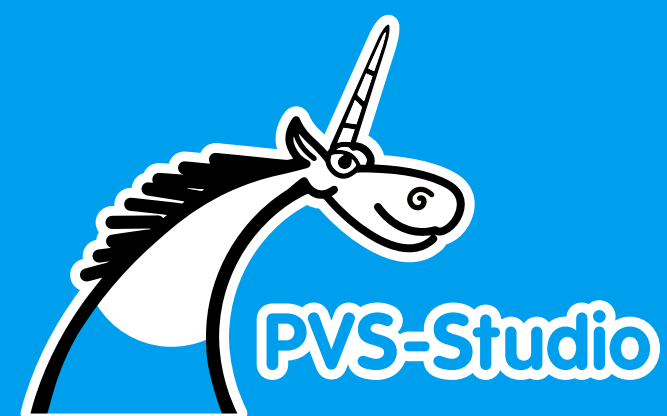
как провести эффективный 1-to-1



Юлия Лантратова
Manager of Staff Development



Формат вебинара



Привет, я Юля

Развиваю и обучаю в PVS-Studio

- Почти 4 года эйчарю и обучаю
- Создаю и провожу тренинги для сотрудников
- Провела прям МНОГО 1-to-1
- Обучила наших тимлидов эффективно проводить 1-to-1



PVS-Studio

- 17 лет создаём продукт, который делает код чистым и безопасным
- Наш стэк: C, C++, C# и Java
- Помогаем тимлидам делать команду более эффективной
- Помогаем настраивать и ускорять процессы

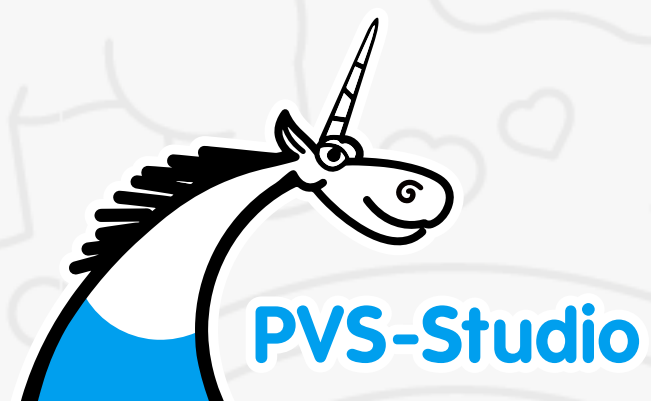




Возможности PVS-Studio



Статья об опыте Eltex



О команде

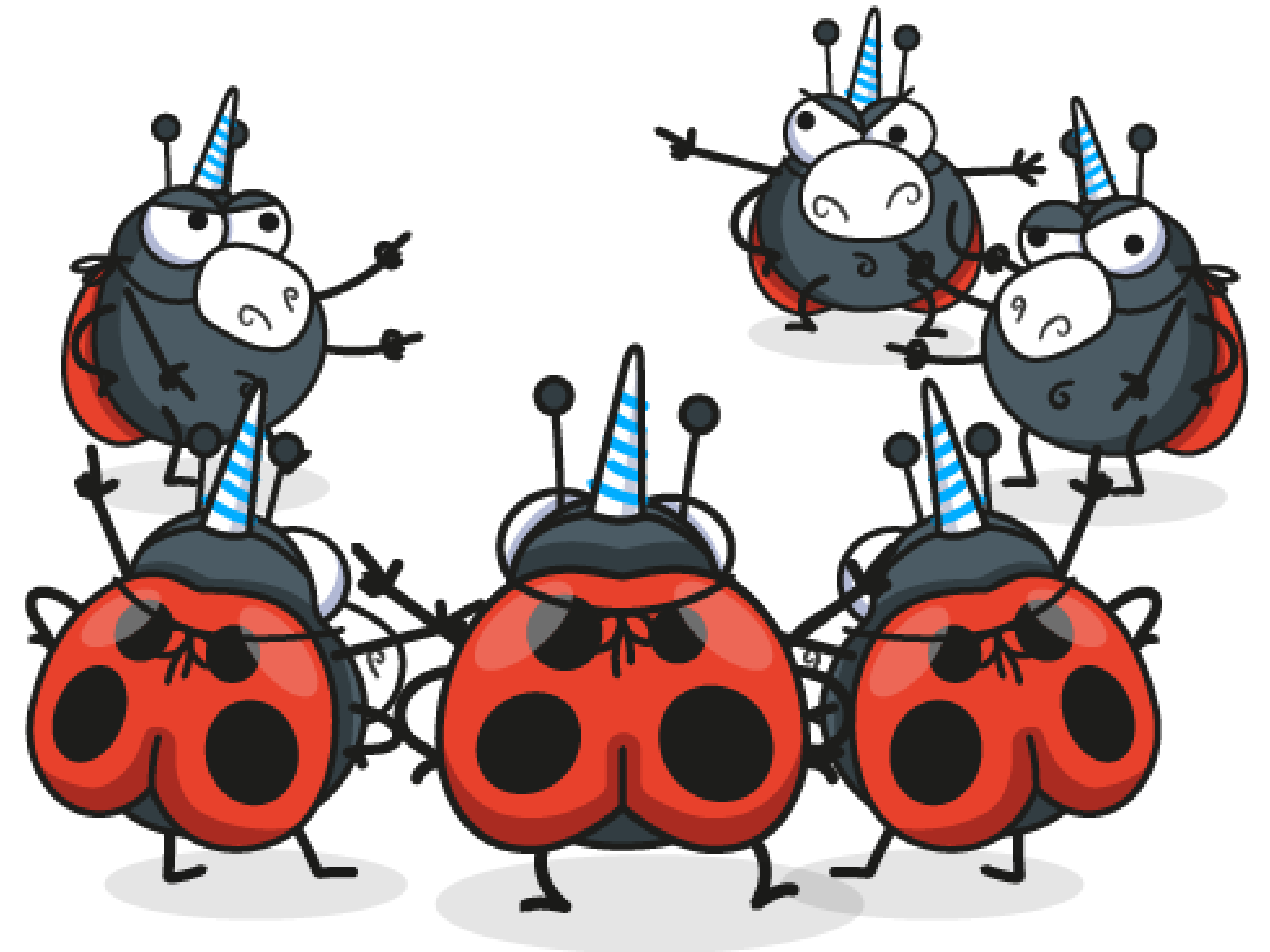
7

- С 2022 года команда начала стремительно расти
- На данный момент в компании работает 69 человек
- Сформировано 11 команд



С чем мы столкнулись:

- Команда росла, появлялись новички тимлиды
- С 2020 года начали внедрять 1-to-1, чтобы наладить коммуникацию
- Улучшили процесс ведения встреч
- Провели обучение для лидов



Общая информация



1-to-1 — это инструмент, позволяющий

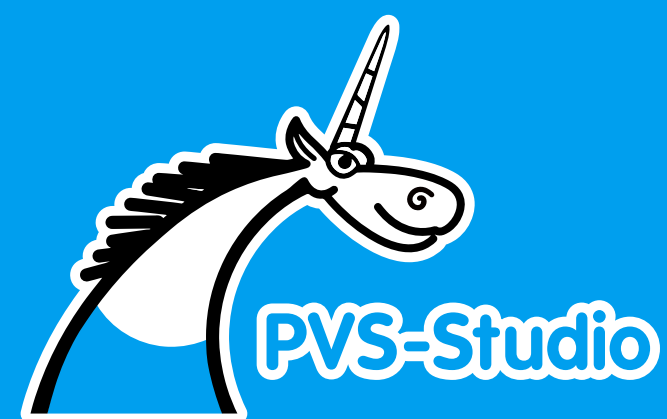
- определить состояние сотрудника, сформулировать, что нужно для его улучшения;
- синхронизировать видение лида и сотрудника по текущим задачам, целям, изменениям в компании;
- выявить/предупредить трудности, договориться о помощи;
- пройтись по планам и целям сотрудника, обсудить его дальнейшее развитие в компании.



- «Это контроль»
 - ну да, а что?
- «Это разговор ни о чём»
 - это инструмент, у которого должна быть цель.
- «Если всё ок, зачем встречаться?»
 - чтобы убедиться, что всё ок.



Проведение встречи



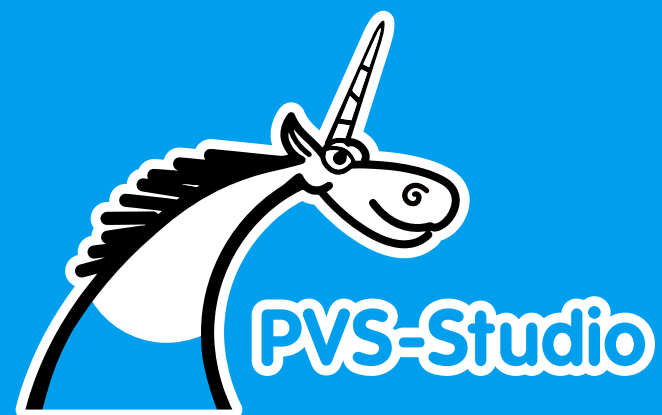
Алгоритм проведения встречи

13

- Настройка и первичная диагностика
- Оценка прошедшего периода
- Шаг в будущее
- Мотивация
- Договоренности



Настройка и первичная диагностика

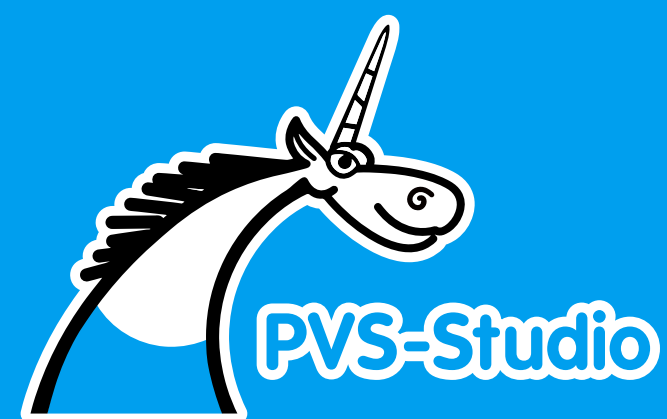


Цель: переключение от рабочих задач, понимание состояния человека — насколько он готов обсуждать те или иные вопросы, корректировка тем для общения.

1. **Small Talk** — обсудить интересы человека, настроение, самочувствие, события (отпуск, выходные, поездки, ремонты...).
2. Озвучить формат встречи (подробно/кратко).



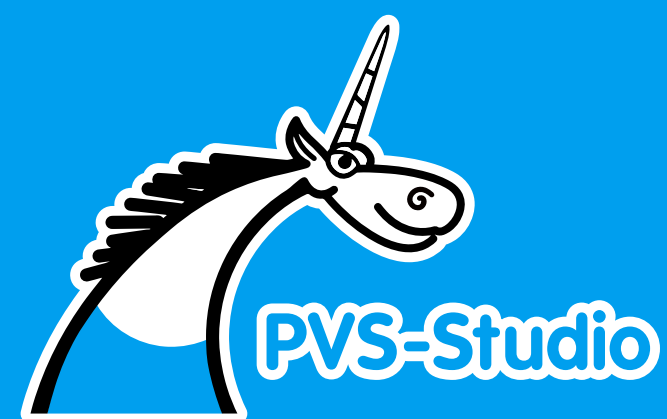
Оценка прошедшего периода



- **Цель:** синхронизироваться в понимании важности задач; проговорить изменения в компании, их цели; определить, чего не хватило; закрепить договоренностями.
- 1. Чек по предыдущим договоренностям на этот период
- 2. Обсуждение по задачам, сделанным за этот период
- 3. Обсуждение новостей в компании/целей компании/результатов
- 4. Обсуждение взаимодействия с коллективом (внутри отдела, вне отдела)
- 5. Обсуждение оснащения (рабочее место, ПО и пр.)
- 6. ОС руководителю



Шаг в будущее



Цель: связать цели сотрудника с целями компании, отслеживать шаги достижения.

1. Требуются ли изменения в работе/процессах и т.д.
2. Связать личные цели сотрудника с задачами
3. Обсудить развитие (курсы, обучения и т.д) и как это будет полезно в работе





Мотивация

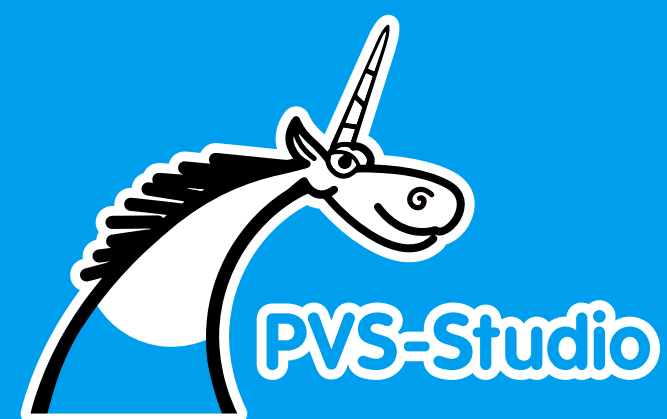


Цель: замотивировать сотрудника, повысить вовлеченность.

1. Положительная ОС
2. Дать сотруднику понять, что вы в него верите



Договорённости



Цель этапа: зафиксировать договорённости.

1. Устная фиксация в конце встречи.
2. Письменная фиксация после встречи (в течение 1 дня).



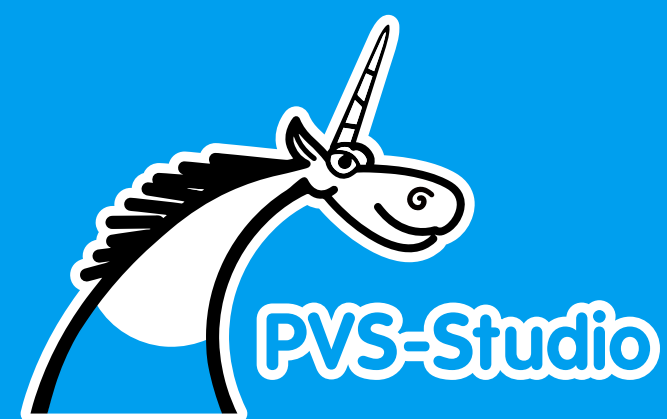
Типичные трудности тимлидов и как их решать



Сотрудника сложно
разговорить



Я не доволен работой
сотрудника, но не знаю,
как до него это донести,
чтобы не обидеть





- Создаем безопасную атмосферу общения.
- На все вопросы, которые задаем, мы заранее готовы ответить:
 - задачи сотрудника,
 - с кем и с каким успехом взаимодействовал,
 - из-за чего он периодически бомбит,
 - что происходило по прошлым договоренностям,
 - новости компании, которые хотим обсудить.
- Не все этапы нужны каждый раз.
- Встречу завершаем всегда на позитивной ноте.
- Все договоренности не просто выписываем, а выполняем.

- 1-to-1 — основа здоровой командной культуры.
- Это не «тратим время», а «предвидим конфликты и риски».
- Улучшаем взаимодействие, развитие, мотивацию.
- Маленькие регулярные вложения → большие долгосрочные результаты.



Остались вопросы

