Moscow Business School
Leadership Energy

Система развития, мотивации и наставничества в ИТ

Формат обучения: Очно

Срок обучения: 3 дня

Время проведения: ежедневно с 10:00 до 17:30

Дата начала: 18.02.2026

Выдаваемые документы: Удостоверение о повышении квалификации или Сертификат Moscow Business School

Программа обучения

День 1

Развитие

Принципы построения системы развития в ИТ-компании

- Основные составляющие системы развития
- Уровни системы развития, взаимосвязь
- Модели оценки и грейдирования
- Подходы и модели развития
- Кадровый резерв

Практикумы:

- Кейс «Приоритизация элементов системы, декомпозиция системы на уровни»
- Кейс «Выбор моделей оценки и развития»
- Кейс «Формирование целей и базовых требований для кадрового резерва»

Особенности построения системы развития для разных уровней персонала

- Особенности развития инженеров
- Особенности развития тимлидов и менеджеров проектов
- Особенности развития руководителей

- Особенности развития бэкофисного персонала

Практикум-кейс «Адаптация моделей оценки и развития под разные уровни персонала»

Внедрение системы развития в ИТ-компании

- Выбор реализации
- Основные шаги внедрения системы
- Типичные ошибки

Практикумы:

- Кейс «Построение плана внедрения системы развития и реестра рисков»
- Вопросы и кейсы слушателей: пройденный материал и разбор реальных ситуаций

День 2

Мотивация

Принципы построения системы мотивации в ИТ-компании

- Основные составляющие системы мотивации
- Уровни системы мотивации
- Система мотивации и корпоративная культура
- Подходы и модели мотивации

Практикумы:

- Кейс «Приоритизация элементов системы, декомпозиция системы на уровни»
- Кейс «Выбор модели мотивации с учетом особенностей корпоративной культуры»

Особенности построения системы мотивации для разных уровней персонала

- Особенности мотивации инженеров

- Особенности мотивации тимлидов и менеджеров проектов
- Особенности мотивации руководителей
- Особенности мотивации бэкофисного персонала

Практикум «Адаптация модели мотивации под разные уровни персонала»

Внедрение системы мотивации в ИТ-компании

- Выбор реализации
- Основные шаги внедрения системы
- Типичные ошибки

Практикумы:

- Кейс «Построение плана внедрения системы мотивации и реестра рисков»
- Вопросы и кейсы слушателей: пройденный материал и разбор реальных ситуаций

День 3

Наставничество

Принципы построения системы наставничества в ИТ-компании

- Основные составляющие системы наставничества
- Уровни системы наставничества
- Подходы и модели наставничества
- Связь наставничества, мотивации и развития
- Оценка пользы и стоимости наставничества

Практикумы:

- Приоритизация элементов системы, декомпозиция системы на уровни
- Выбор модели наставничества
- Расчет экономической эффективности внедрения наставничества

Особенности построения системы наставничества для разных уровней персонала

- Особенности наставничества инженеров
- Особенности наставничества тимлидов и менеджеров проектов
- Особенности наставничества руководителей
- Особенности наставничества бэкофисного персонала

Практикум Адаптация модели наставничества под разные уровни персонала«

Внедрение системы наставничества в ИТ-компании

- Выбор реализации
- Основные шаги внедрения системы
- Типичные ошибки

Практикумы:

- Кейс «Построение плана внедрения системы наставничества и реестра рисков»
- Вопросы и кейсы слушателей: пройденный материал и разбор реальных ситуаций