

ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ВСТРЕЧИ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Симуткин Д. В., студент

Белорусский национальный технический университет

Минск, Республика Беларусь

Научный руководитель: канд. экон. наук, доцент Монтик О. Н.

Аннотация. В работе рассматривается формат индивидуальных встреч «Достижения – Трудности – Предложения» как инструмент повышения эффективности управления персоналом. Показано, как регулярная структурированная обратная связь улучшает коммуникации, мотивацию и результаты команды, а также раскрываются особенности восприятия формата молодыми сотрудниками.

Современные организации все чаще осознают, что эффективность бизнеса напрямую зависит не только от профессиональных компетенций сотрудников, но и от качества внутренней коммуникации. В условиях высокой скорости изменений, типичной для современного рынка, особенно важно поддерживать регулярную обратную связь между руководителем и командой.

Одним из действенных инструментов подобной коммуникации является формат индивидуальных встреч «ДТП» (Достижения, Трудности, Предложения). Несмотря на необычное сокращение, данный метод представляет собой мощный управленческий инструмент, направленный на развитие открытых отношений между руководителем и подчиненным.

Метод «ДТП» заключается в регулярных индивидуальных встречах руководителя с каждым сотрудником, на которых обсуждаются три ключевых блока:

1. Достижения – результаты, которых сотрудник достиг за прошедший период, выполнение планов, личные успехи.
2. Трудности – сложности, с которыми он столкнулся, ресурсы, которые необходимы для их преодоления.
3. Предложения – идеи по улучшению рабочих процессов, оптимизации задач, развитию команды или компании в целом.

Такая структура позволяет руководителю не просто контролировать результаты, но и глубже понимать мотивацию и потребности сотрудника, а также вовремя замечать проблемы, которые могут повлиять на эффективность.

Встречи проводятся, как правило, раз в неделю или раз в две недели, продолжительностью 45–60 минут. Результаты фиксируются в кратком протоколе, который помогает отслеживать прогресс и договоренности.

Пример применения формата «ДТП». Рассмотрим условную ситуацию, характерную для современных компаний. Руководитель отдела маркетинга в средней по размеру организации решил внедрить практику регулярных индивидуальных встреч с подчиненными по системе «ДТП». До этого взаимодействие в отделе ограничивалось ежемесячными отчетами и короткими совещаниями, на которых не всегда удавалось подробно обсудить личный вклад каждого сотрудника.

После внедрения нового формата ситуация изменилась. На еженедельных встречах каждый сотрудник рассказывал о достижениях (например, успешный запуск рекламной кампании, рост трафика на сайт, улучшение качества визуальных материалов), обозначал трудности (недостаток аналитических инструментов, высокая нагрузка, задержки согласований) и предлагал решения (введение системы приоритетов, распределение задач по уровням сложности, обучение работе с новыми платформами).

Через три месяца после начала практики руководитель отметил ряд позитивных изменений:

- 1) снизилось количество недопониманий и конфликтов внутри отдела;
- 2) улучшилась скорость выполнения задач;
- 3) сотрудники стали чаще проявлять инициативу, предлагая новые идеи и подходы к работе.

Кроме того, сама атмосфера общения стала более открытой: сотрудники стали чувствовать, что их мнение действительно учитывается, а руководство готово помогать в решении проблем.

Таким образом, практика «ДТП» показала, что даже при минимальных временных затратах она способна существенно повысить уровень вовлеченности и ответственности в команде.

Отношение молодежи к формату индивидуальных встреч. Однако важно учитывать, что восприятие индивидуальных встреч может различаться в зависимости от возраста и профессионального опыта сотрудников. Представители молодого поколения (поколение Z и младшие миллениалы) часто воспринимают подобные встречи иначе, чем более опытные коллеги.

Проведенные наблюдения и внутренние опросы в ряде компаний показывают, что часть молодых специалистов склонна считать такие встречи формальностью или потерей времени. Основные причины этого – высокая динамика работы, стремление к независимости и предпочтение более гибких, неформальных способов коммуникации (чат, голосовые сообщения, короткие стендапы).

Однако углубленный анализ показывает, что дело не в самом формате, а в том, как он реализуется. Если встреча проходит в атмосфере равенства и доверия, где сотрудник чувствует себя услышанным, то молодые специалисты начинают воспринимать «ДТП» как возможность для роста и самореализации.

Чтобы адаптировать формат под особенности новой рабочей культуры, целесообразно:

- 1) проводить короткие, но частые встречи (20–30 минут раз в неделю);
- 2) использовать визуальные и цифровые инструменты (онлайн-доски, трекеры, общие чаты);
- 3) включать в повестку не только рабочие задачи, но и обсуждение личных целей и профессионального развития.

Таким образом, практика «ДТП» может быть эффективно интегрирована даже в команды, состоящие преимущественно из молодых специалистов, если ее проводить в современной, гибкой и партнерской форме.

Формат «ДТП» (Достижения, Трудности, Предложения) представляет собой универсальный инструмент управления персоналом, направленный на повышение эффективности, развитие корпоративной культуры и улучшение коммуникации между руководителем и сотрудниками.

Таким образом, практика «ДТП» может стать не просто инструментом контроля, а эффективным элементом корпоративной культуры, способствующим устойчивому росту, вовлеченности и развитию команды.

Список использованных источников

1. Вовлеченность персонала как инструмент повышения эффективности организации //КиберЛенинка – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vovlechenost-personala-kak-instrument-povysheniya-effektivnosti-organizatsii/viewer> (дата обращения: 04.04.2025).