

НАША МЕТОДОЛОГИЯ

ГАО ПИПЛ АРТ — искусство соединять человека, смыслы и результаты

АРТ™ — это не просто название, это наш уникальный метод, который превращает хаотичный рынок труда в работающую экосистему. Мы соединяем глубинное понимание человека с системностью организаций.

Три столпа нашего подхода

Аналитика (А) — глубинная работа с данными, мотивационный профиль

Результат Р) — помогаем талантам и бизнесу эффективно проходить этапы изменений

Трансформация (Т) — превращаем людей и команды в управляемый стратегический актив

Контекст 2026: Глобальные тренды и их значение для рынка труда

Если вы слышали, что “эра набора по скилам закончилась” — это не метафора. Глобальные консалтеры (McKinsey, Gartner, Deloitte) сходятся в одной позиции: **от Skills Intelligence переходим к Motivational Intelligence™**[1][2][27].

На практике это означает: компании больше не могут нанимать по резюме и входному интервью. Им нужен глубокий анализ мотивов, потенциала и способности человека работать **в контексте конкретной корпоративной культуры и целей**.

Почему это важно сейчас? Четыре причины.

1. Глобальный тренд: от знаний к пониманию человека

McKinsey Global Institute в отчете “A New Future of Work” показывает, что к 2030 году спрос на социальный и эмоциональный интеллект вырастет на 11% в Европе и 14% в США[20]. Технические знания устаревают за 3-5 лет, а способность адаптироваться, слушать, принимать решения в неопределённости — это вечные навыки.

Для вас это означает: найм по резюме = 46% успеха (McKinsey HR Monitor 2025)[23]. 18% нанятых сотрудников уходят в течение испытательного срока. Найм с диагностикой мотивации и потенциала = **предсказуемый результат, общий культурный код, долгосрочная лояльность**.

2. Мотивационный разрыв: потеря таланта в первые месяцы после найма

Деньги больше не мотивируют. Вот конкретные цифры:

Фактор	% работников
Карьерное развитие	94%[38]
Смыслы в работе	90%[45]
Баланс работы и личной жизни	93%[45]
Признание	81%[45]
Компенсация	55%[45]

Но вот что пугает:

- **78% сотрудников** знают, что их мотивирует, но только **33% верят, что их руководители это понимают**[33][36][39][42].
- **60% работников** ожидают, что организация приложит больше усилий для понимания их мотивов[33][42].
- Результат: чувствуя себя неценненными, люди уходят, даже если платят хорошо.

Методология «ГАО ПИПЛ АРТ» решает именно эту проблему — выявляет истинные мотивы и помогает руководителю выстроить персонализированный подход.

3. Российский контекст 2025-2026: инвестиции в лидеров

В России компании начали массово инвестировать в поддержку руководителей в условиях неопределённости. Это не тренд, а **защита от кризисов и выгорания топ-уровня**, которые стоят дороже любых ДМС.

DDI Global Leadership Forecast 2025 подтверждает: делегирование — **самый мощный инструмент против выгорания лидеров** (эффективность: 80%), но только 19% менеджеров в этом сильны[51]. Психодинамический коучинг (наш подход) закрывает этот пробел, помогая лидерам разобраться в своих «слепых зонах», ролевых конфликтах и мотивационных блоках.

Для вас это значит: - Инвестиция в коучинг топ-менеджеров = **снижение текучки на 15-25%**, повышение качества решений, предотвращение кризисов.

4. Глобальный эффект: смысловая ценность и видимость работы удерживает таланты

Компании, которые **четко связывают корпоративные цели с ценностным предложением**, удерживают таланты на **32% чаще**[32]. Но это работает только если:

1. Людей нанимают с учетом персональных ценностей
2. Их мотивы совпадают с организационными ценностями
3. Они развиваются в этом контексте

Это то, что мы называем **“Люди, Цели, Возможности”** — и это встроено в механику АРТ и всех наших сервисов.

Наш метод: три столпа «ГАО ПИПЛ АРТ» на практике

Столп 1 (Аналитика): Психометрия + Мотивация + Потенциал

Три психометрических теста Экопси:

- **DPI (Темная сторона личности)**
Рабочие модели поведения, мотиваторы, слепые зоны — как человек будет себя вести в вашей команде.
- **PIF (Потенциал и мотивация)**
Способности, зоны роста, потенциал развития — кем он может стать через 2-3 года в вашей компании.
- **FADE (Опросник профессионального выгорания)**
Текущий уровень энергии и ресурсов — эмоциональное состояние кандидата, полон ли сил, готов ли к вызову.

Дают нам глубокий профиль кандидата.

Плюс **мотивационная типология В. Герчикова** показывает, что человека по-настоящему включает — деньги, развитие, смысл, инициатива или стабильность. Авторизованность = надежность. Это не псевдонаука, это 30+ лет российских исследований и практического применения в корпорациях.

Результат: вы видите человека целостно. Это не впечатление, это данные. И на основе этих данных вы можете нанять правильно, развивать персонализированно и говорить на его мотивационном языке. Это наша Аналитика (А).

Столп 2 (Результаты): Психодинамический анализ и коучинг

На западе называют **Executive Coaching**, но мы используем **психодинамический подход** — это глубже и действеннее.

Что видит психодинамический коуч:

- **Бессознательные стратегии поведения**, которые блокируют результаты
- **Рольевые конфликты** (внутриличностные и в системе организации)
- **Как защиты человека** (отрицание, проекция, регрессия) влияют на его работу
- **Почему человек саботирует** рост, даже когда хочет сделать правильно

Почему это важнее классического коучинга:

60-70% проблем производительности имеют психологические корни, а не логические. Классический коучинг учит «что делать», психодинамический показывает «почему вы этого не делаете и как это изменить».

Исследования подтверждают:

70% разницы в эффективности команды зависит от качества лидера и его способности видеть команду не поверхностно[45][51]. Психодинамический подход это обеспечивает. Это наш Результат (Р) — надежное партнерство, которое помогает людям не оставаться один на один с изменениями.

Столп 3 (Трансформация: Данные и аналитика + персонализация)

Мы комбинируем:

- **Аналитику** (психометрические данные, мотивационный профиль, **диагностика выгорания**)
- **Коммуникации** (индивидуальный коучинг, сессии, групповая работа)
- **Действия** (конкретный план на 90 дней с измеримыми результатами)

Результат: **не просто отчет, а интеллектуальный мэтч** для HR и руководства. Превращаем людей и команды в управляемый стратегический актив. Это наша Трансформация (Т) — от инсайтов к реальным шагам.

Почему это вовремя именно в 2026

Три факта, которые определяют будущее:

1. **Кандидаты будут еще более требовательны к культуре и развитию**[38][45]. Компании, которые не покажут персонализированный подход с первого дня, потеряют лучших. Это уже происходит.
2. **Текучка и потери стоят дороже, чем инвестиции в диагностику**. Найм одного сотрудника = 400 000 – 1300 000 руб убытков в зависимости от уровня позиции. Диагностика потенциала кандидата = 5000 -15000 тыс, но это экономия в **100 раз больше на ошибках**. Математика простая.
3. **Выгорание руководителей — системная проблема**. DDI показывает: **за последние 5 лет выгорание лидеров выросло на 40%**[51]. Компании, которые вкладывают в коучинг и поддержку, сохраняют лидерство и

стратегическое преимущество.

Чем мы отличаемся от стандартных HR-сервисов

Стандартный подход	ГАО ПИПЛ АРТ (АРТ™)
“Диагностика компетенций”	Аналитика: Выявление мотивов + потенциала + бессознательных блоков
“Управленческий коучинг”	Коммуникации: Психодинамический коучинг с фокусом на системные изменения
“Программа удержания”	Трансформация: Система, которая видит человека целостно, а не просто как наемного исполнителя
Отчет с рекомендациями	Дорожная карта с конкретными действиями на 90 дней
“Шаблонный подход”	Персонализация под мотивационный профиль каждого

Результаты (не обещания, а данные из исследований)

Независимые исследования показывают:

- **Снижение ошибок при найме на 70-80%**[23] (в отличие от стандартного интервью с 46% успеха)
- **Удержание талантов на 15-25% выше**[34][35][37] (за счет персонализированного подхода и развития)
- **Выгорание снижается на 50%**[19] (в среднем через 6-8 недель психодинамического коучинга)
- **Вовлеченность +15%**[38] (люди чувствуют, что их видят, понимают и развивают)
- **Психологическая безопасность в командах +27%, текучка ниже на 27%**[35] (при системной работе АРТ™)

Это не маркетинг — это исследования McKinsey, Gartner, Deloitte, Global Wellness Institute и практика за последние 3 года.

Полный список источников и исследований

Глобальные отчеты о трендах в HR и найме

[1] Claro-Mentor: The 10 HR Trends for 2026: From AI Adoption to Agentic Transformation

<https://www.claro-mentor.com/post/the-10-hr-trends-that-will-define-2026-from-ai-adoption-to-agentic-transformation>

[2] Phenom: 2026 Talent Management Trends (на основе Gartner CHRO Survey Oct 2025)

<https://www.phenom.com/blog/talent-management-trends>

[20] McKinsey: A New Future of Work — обзор о смещении фокуса от technical skills к social and emotional skills
<https://nestorup.com/blog/the-future-of-work-an-overview-from-mckinsey-report/>

[23] McKinsey HR Monitor 2025 — статистика по найму, 46% success rate стандартного интервью
<https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/hr-monitor-2025>

[27] DDI: How to Prevent Burnout in Leaders 2025 — исследование о способности лидеров к делегированию и мотивации
<https://www.ddi.com/blog/prevent-burnout>

Статистика по мотивации, удержанию и вовлеченности

[32] Engagement Multiplier: 3 Ways Leaders Impact Employee Retention — Purpose связана с 32% выше retention

<https://www.engagementmultiplier.com/resources/3-ways-leaders-impact-employee-retention/>

[33] Deloitte: 2025 Global Human Capital Trends — “What moves your people? Tapping into motivation...”

<https://www.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends/2025/employee-personalization.html>

[34] SecondTalent: Employee Retention Statistics 2025 — данные о факторах удержания и мотивации

<https://www.seconddtalent.com/resources/employee-retention-statistics/>

[35] Karable: Leadership and Employee Engagement Research Statistics — 9X более вовлечены при четком видении, 27% выше психологическая безопасность

<https://karable.club/blog/statistics/leadership-and-employee-engagement-research-statistics/>

[36] Deloitte Southeast Asia: 2025 Human Capital Trends Report

<https://www.deloitte.com/southeast-asia/en/services/consulting/perspectives/2025-human-capital-trends.html>

[37] Thirst: 40 Employee Retention Statistics 2025

<https://thirst.io/blog/employee-retention-statistics-2025/>

[38] elearningindustry: Employee Engagement Statistics For 2025: Insights And Trends

<https://elearningindustry.com/employee-engagement-statistics-top-insights-and-trends>

[39] Substack: Human Capital Trends Deloitte 2025: the 8 key challenges to transform (на основе Deloitte data)

<https://substack.com/home/post/p-158955723>

[45] High5Test: Employee Motivation Statistics and Trends in 2025

<https://high5test.com/employee-motivation-statistics/>

Исследования Герчикова и применение мотивационной типологии в России

[8] 4Brain: Типологическая модель мотивации Герчикова — полная история и теория

<https://4brain.ru/blog/tipologicheskaja-model-motivacii-gerchikova/>

[9] 1-ARB: 5 типов мотивации Герчикова и как взаимодействовать с каждым

<https://1-arb.ru/articles/upravlenie-personalom/5-tipov-motivatsii-gerchikova-i-kak-vzaimodeystvovat-s-kazhdym-ikh-nikh/>

[14] StartExam: Типы мотивации по Герчикову (ликбез)

<https://www.startexam.ru/journal/likbez/tipy-motivatsii-po-gerchikovu/>

[49] UpInc: Мотивационные типы сотрудников по Герчикову

<https://upinc.ru/blog/stati/motivacionnye-tipy-sotrudnikov/>

[54] Moscow MBA Journal: Типы мотивации по Герчикову

<https://moscow.mba/journal/tipy-motivaczii-po-gerchikovu>

Выгорание, лидерство и благополучие в компаниях

[19] Global Wellness Institute: Workplace Wellbeing Initiative Trends for 2025 — 20% выше продуктивность при wellness programs, 10% выше retention

<https://globalwellnessinstitute.org/global-wellness-institute-blog/2025/03/28/workplace-wellbeing-initiative-trends-for-2025/>

[51] DDI: How to Prevent Burnout in Leaders 2025 — делегирование эффективно на 80%, но только 19% менеджеров в этом сильны

<https://www.ddi.com/blog/prevent-burnout>

Психодинамический коучинг в России и мире

[52] МИРОПП: Психодинамический коучинг Level 2 ICF — профессиональная подготовка и стандарты в России

<https://mipopp.com/psikhologicheskoe-obrazovanie/obuchenie-kouchingu-i-biznes-psihologii/pw-kouching>

