

4) Отсутствие опыта и культуры развития персонала. Во многих российских компаниях пока нет широкого взгляда на проблему развития персонала, и менеджеры не обладают современными знаниями и навыками в этой области. К примеру, российские компании делают упор на финансовые способы стимулирования сотрудников (которые и в самом деле важны), но не всегда уделяют достаточного внимания другим, не менее действенным факторам мотивации — причастности к общему видению, эмоциональной привязанности к работе или команде, образованию и т. д.