

...самолет девелопмент

Методология

На основании предварительного запроса

Исследование лучших практик и бенчмарков

Отчет BCG «Россия 2025: От кадров к талантам»

Bersin by Deloitte «Meet the modern learner»

McKinsey «**Where machines could replace humans—and where they can't (yet)**»

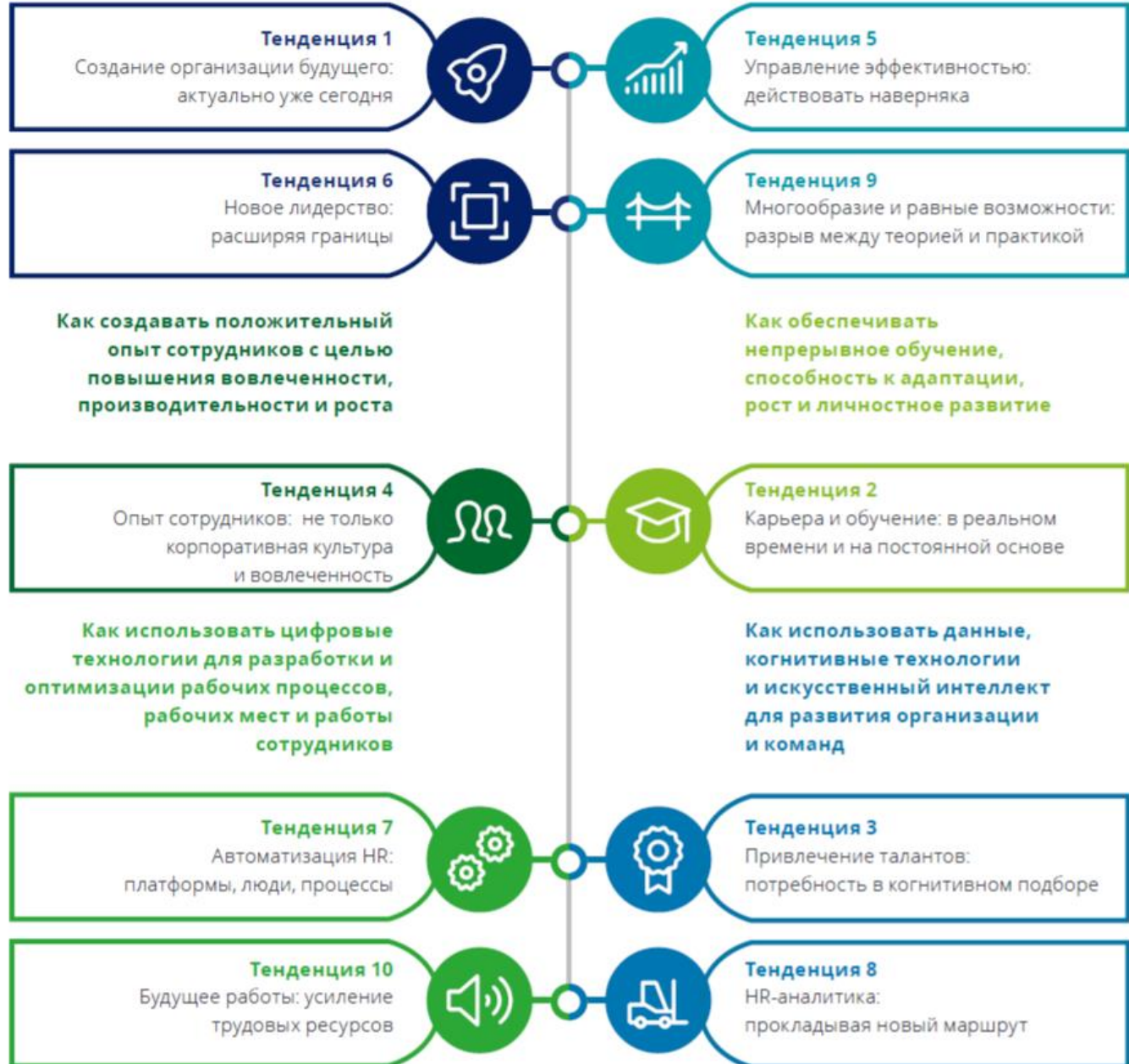
Deloitte отчет «Международные тенденции в сфере управления персоналом»

Корпоративный университет Сбербанка. Обучение цифровым навыкам: глобальные вызовы и передовые практики. Аналитический отчет

Исследование
Deloitte:
«Международные
тенденции в
сфере управления
персоналом»,
2018

Как реконструировать
организацию и ее руководство
с учетом будущих задач

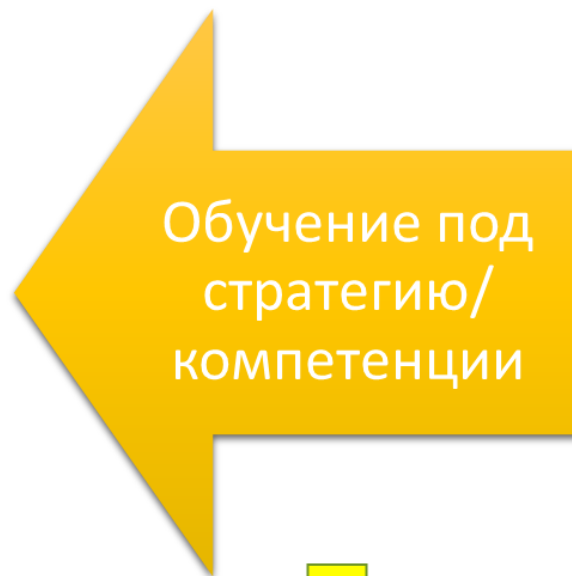
Как выстроить новую систему
управления, повышая потенциал
и вовлеченность команд



Современные подходы к построению долгосрочных программ

- Мы будем использовать по факту оба подхода:
 - Обучение под стратегию в глобальном плане при планировании программы
 - Гибкая доработка и адаптация контента под каждого участника, используя индивидуальные карьерные траектории и персонализированное обучение (если будут наши ИПРы и коучинг), а также при детальной разработке модулей под конкретную группу

Waterfall
От обсуждения до запуска **3-6 мес**



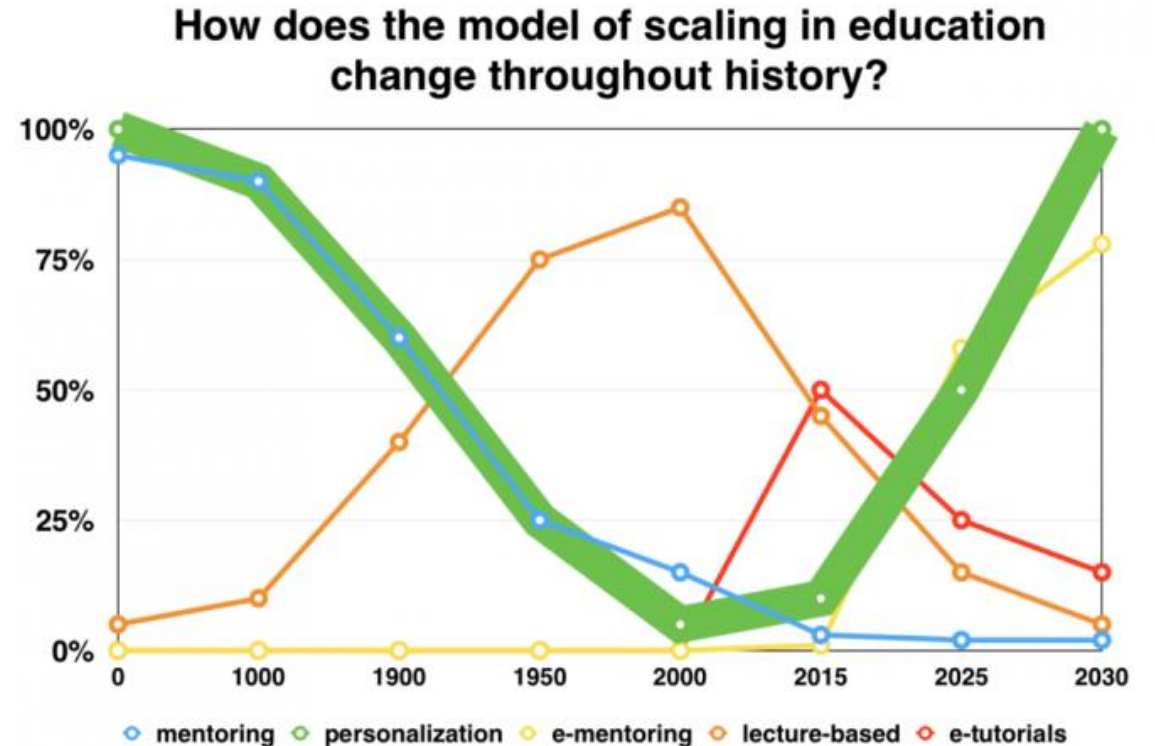
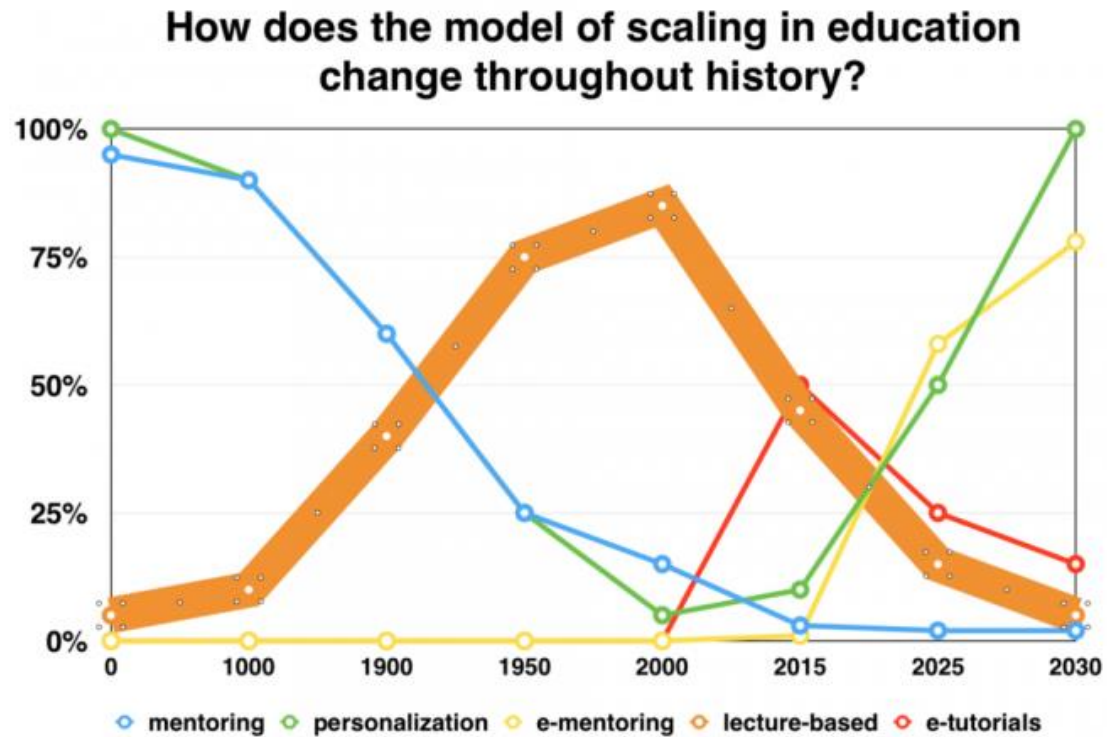
Нужна карта компетенций и стратегия

Agile
От обсуждения до запуска **0,5-2 мес**



Нужны задачи, под которые мы людей готовим, KPI задач и точки разрывов

Лекционный подход угасает – будущее за персонализацией и электронным наставничеством



Оценка
эффективности
обучения по
модели
Киркпатрика-
Филлипса



Уровень	Программа инд. Развития (обычный тренинг)	Целевая программа (долгосрочный тренинг, модуль)	Программа внедрения изменений
Реакция	Необходимо	Необходимо	Необходимо
Обучение	Необходимо	Необходимо	Очень желательно
Поведение	Очень желательно	Очень желательно	Необходимо
Результаты	Трудно. Нужно понять – стоит ли?	Очень желательно	Необходимо
ROI	Трудно. Нужно понять – стоит ли?	Очень трудно, но полезно	Очень трудно, но полезно

Что будем мерить?

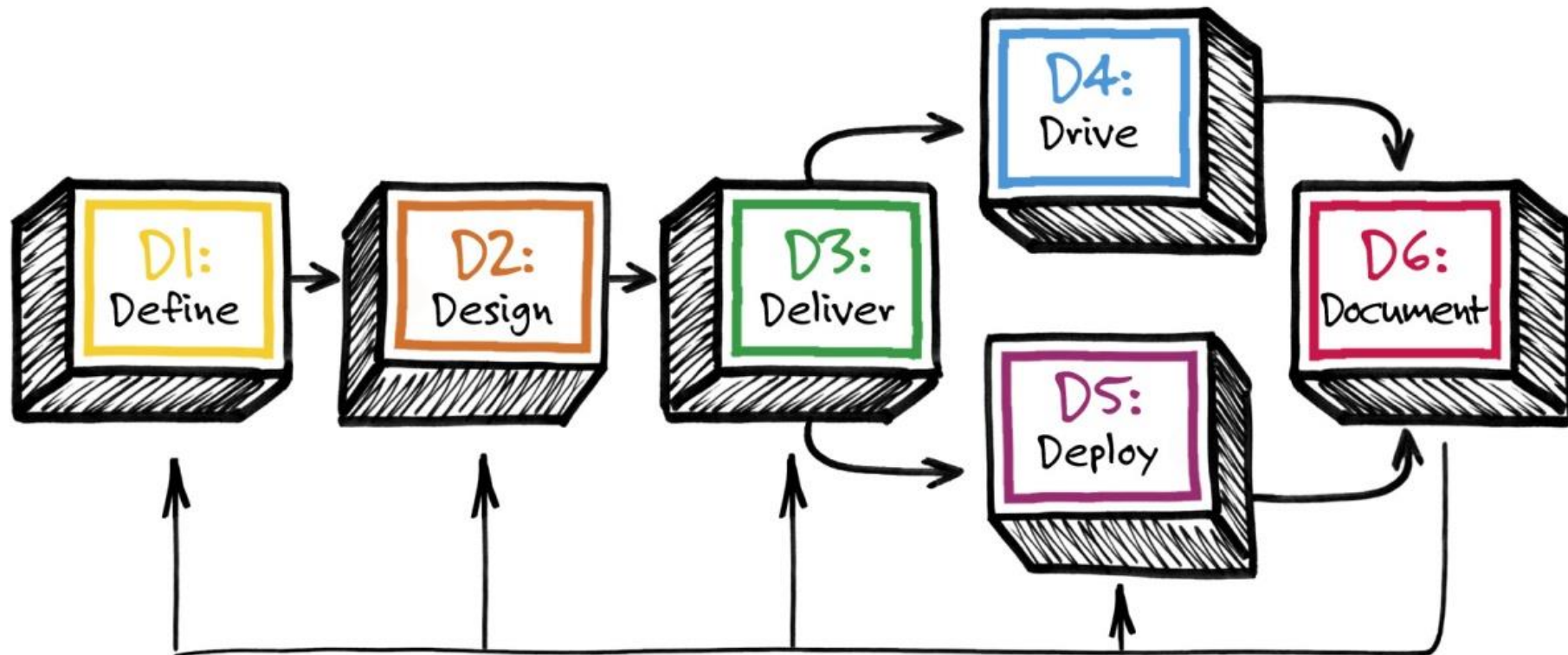
Акценты программы: персонализация и смешанное обучение



- В программе предполагается выстраивание индивидуальной траектории развития каждого резервиста*
- Это позволит получить максимальный эффект, используя инструменты внутренней мотивации
- Люди с внутренней мотивацией достигают на 13,3% более высоких показателей в применении полученных в обучении ЗУН недели люди с внешней мотивацией
- Формальное обучение начинает подключаться только через полгода после индивидуальной работы и предполагает в первую очередь практическое и проектное обучение

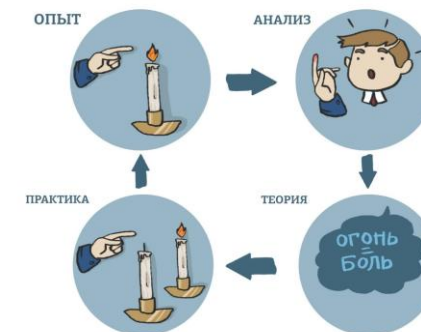
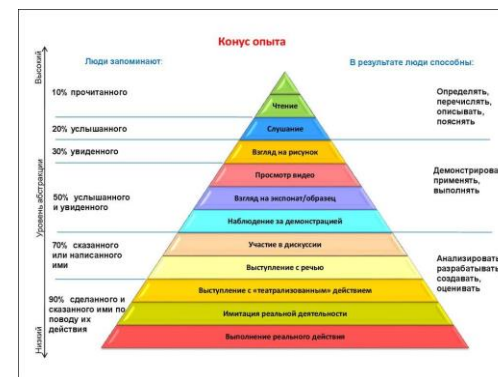
*Если будут реализованы наши ИПРы и коучинг

Мы будем использовать подход The 6Ds[®] (ATD) при дизайне программы развития «Самолет Девелопмент»



Дополнительный Методический инструментарий

- Конус Эдгара Дейла
- Цикл Колба
- Принцип 70-20-10
- Наставничество и Индивидуальные планы развития по авторской методике А.Бухариной*
- Принцип «Лидеры учат лидеров» и передача внутренней экспертизы



* Основы методики изложены в опубликованных научных трудах:

1. А.Бухарина. Индивидуальные планы развития в технологии и практике наставничества в организациях// Социальная психология и общество, 2018
2. А.Бухарина «Как составить работающий индивидуальный план развития. Узнайте 6 типичных ошибок и не допускайте их»// Директор по персоналу, 2018
3. К.Благидзе, А.Бухарина, С.Дусенко «Построение стратегических программ развития личности как главный инструмент обучения управленцев в эпоху цифровой экономики»// Человеческий капитал, 2018

Благодарим за
внимание

Константин Благидзе

Тел. +7 925 007 90 70

Web: www.tndassociation.com

E-mail: K.Blagicze@tndassociation.com



TnD Association

Алина Бухарина

Тел. +7 925 007 90 63

Web: www.tndassociation.com

E-mail: A.Bukharina@tndassociation.com