

# База программы – реальные КРІ резервистов

Для создания  
программы нам  
необходимо

- Выявить общие группы/категории задач, для которых нужны определенные знания, умения, навыки (ЗУН).
- По опыту (для примера) задачи ТОП-менеджера определяются умениями
  - Управлять собой
  - Управлять процессами
  - Управлять другими/ командами
  - Управлять окружением (навыки влияния)
- И знаниями в области
  - Финансов
  - Систем и системного мышления
  - Понимания бизнеса Компании
  - Производства и производственных систем, как парадигмы для дальнейшего инжиниринга/реинжиниринга процессов
  - Маркетинга, продаж, клиентского сервиса
  - Презентации и публичных выступлений

# Цели программы развития руководителей



**TnD Association**

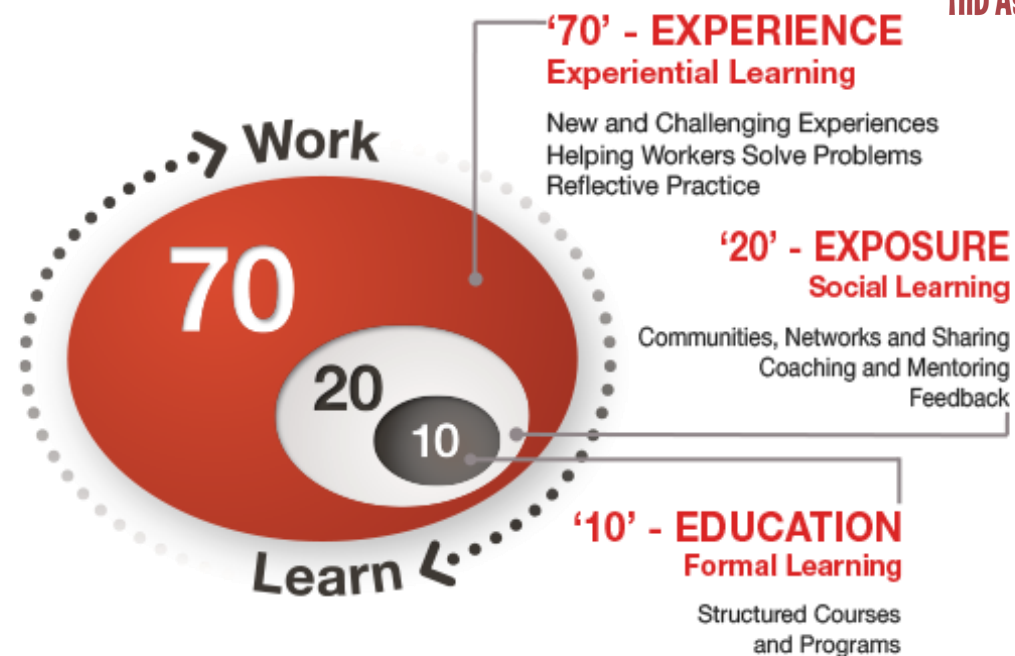
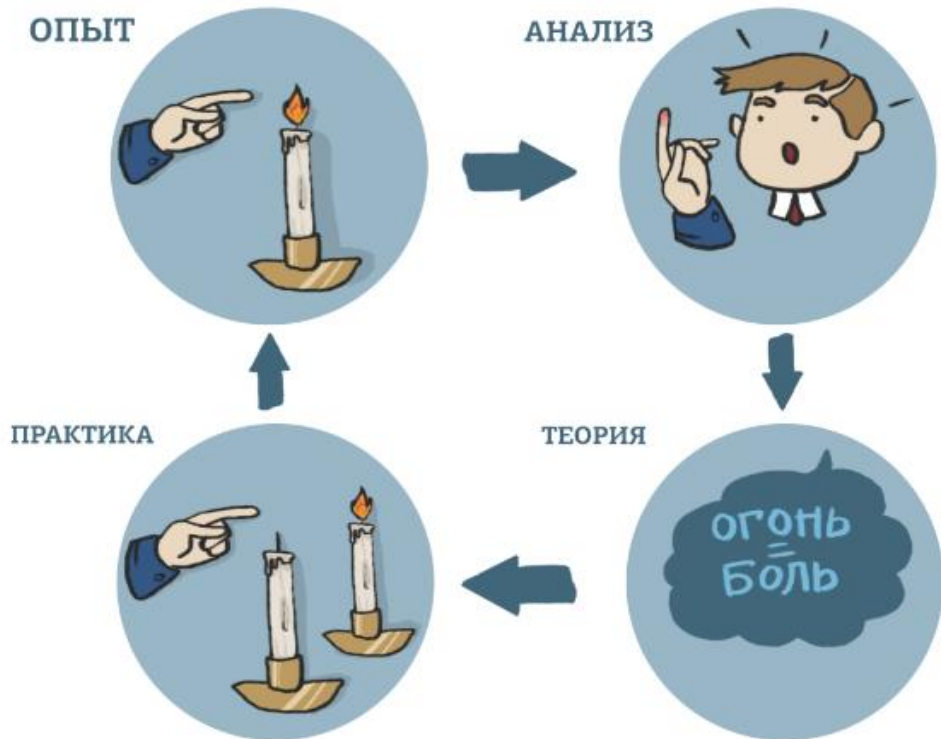
## На уровне Компании

- Реализация стратегии непрерывной экспансии и роста N Банка
- Выполнение всех поставленных целей и задач, достижение результатов
- Получение сильной линейки ТОП-руководителей, отсеив слабых
- Точечное финансирование необходимых форматов обучения и развития, реально помогающих бизнесу, а не «всеобуч»

## На уровне резервистов

- Выполнение руководителями поставленных KPI
- Развитие через личную реализацию амбициозных целей и задач
- Побуждение резервистов к саморазвитию и внедрение философии непрерывного обучения
- Персонализированное обучение и развитие под задачу

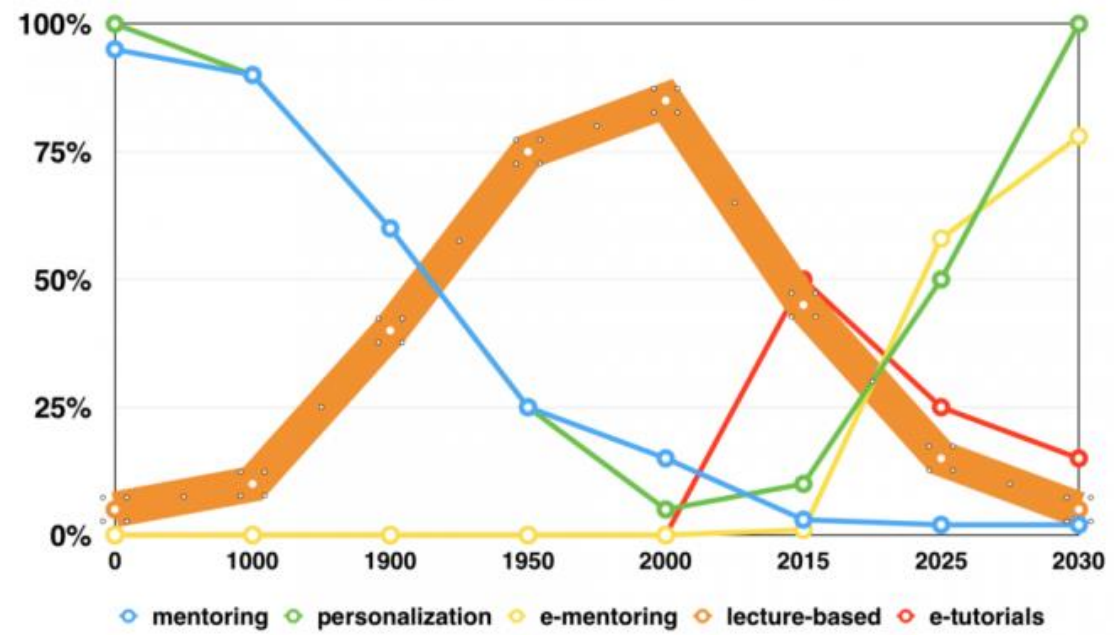




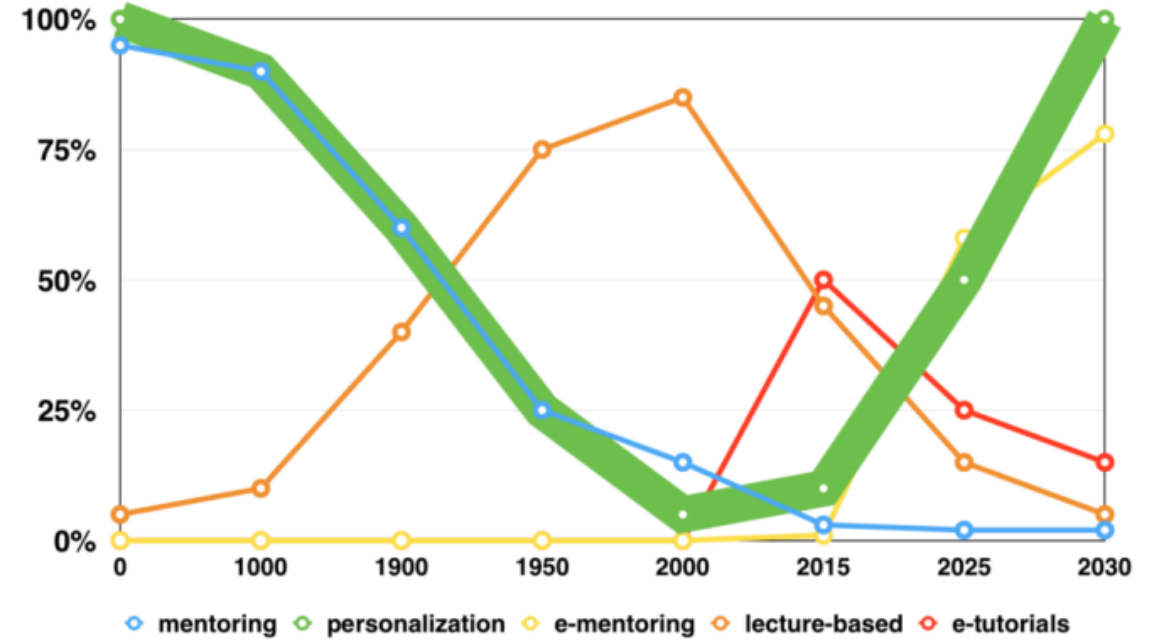
# Методическая база программы



### How does the model of scaling in education change throughout history?



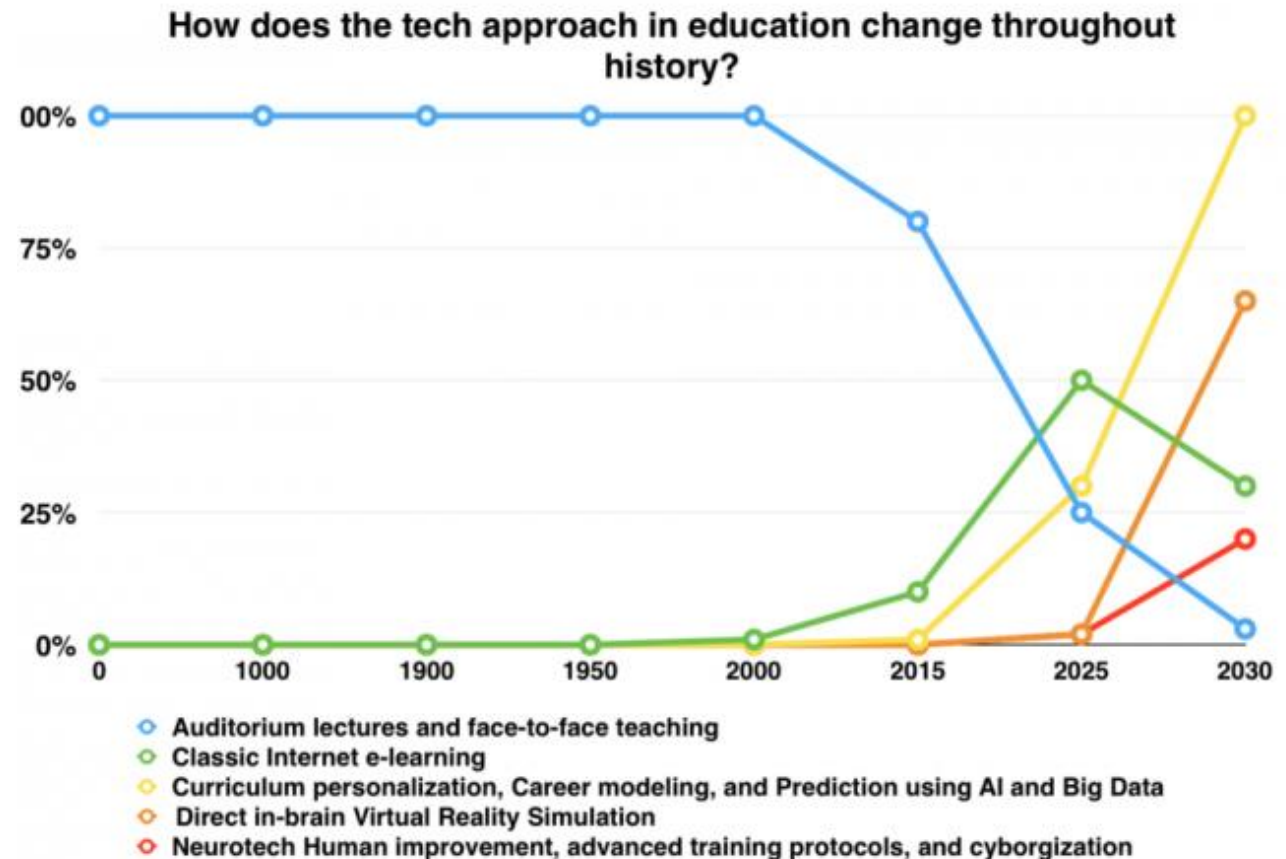
### How does the model of scaling in education change throughout history?



Лекционный подход угасает – будущее за персонализацией

# Эти тренды демонстрируют технологии, которые обеспечат прорыв в образовании будущего. Две из них мы будем использовать уже сегодня.

- масштабируемый, доступный, дистанционный, полноценный **менторинг** для каждого;
- моделирование и прогнозирование **индивидуальной учебной траектории (инд.план развития)**, которая становится синонимом карьеры — по сути моделирование судьбы...
- advanced training protocols (тренинговые протоколы), основанные на нейропластичности, способные изменять топологию нейронной сети мозга и, тем самым, кардинально увеличивать скорость и глубину обучения.



01

Анализ КРІ

02

Выявить общие группы/категории задач

03

Соотнести задачи с требуемыми знаниями/ умениями/ навыками

01

Группируем участников по факту одинакового запроса.  
- В зависимости от сути запроса (недостающих ЗУН) и количества людей, подбираем формат.\*

02

Формируем **ИПР (Инд. план развития)**  
- Развивающие мероприятия, позволяющие поэтапно и качественно выполнить КРІ  
- ЗУН, которые не вошли в п.01 или требуют инд. настройки

**\*Пример:** для группы 5 чел по личной эффективности нужен групповой коучинг, а для гр. 16 чел по маркетингу нужен мастер-класс с экспертом + вебинар или скайп-консультации

01

Ментор-эксперт\*\*

02

Коуч\*\*

\*\*Для некоторых резервистов это будет один и тот же человек, для других – разные. Нужны стартовые экспресс-интервью



TnD Association

Дизайн программы

3 ступени

# Рейтинг

Коучинг



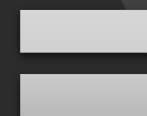
Динамика  
в групп. и  
инд.  
занятиях



Реализация  
ИПР



Оценка  
руководите  
лем/  
результаты  
KPI



Сводный  
рейтинг и  
корректиро  
вка  
программы



**TnD Association**



Выводимые компетенции / навыки	Ожидаемый результат					
Компетенция: Лидерство (для примера)	Результат года 1, по которому мы поймем, что цель достигнута					
	Результат года 2, по которому мы поймем, что цель достигнута					
	Результат года 3, по которому мы поймем, что цель достигнута					
Способы развития	Мероприятия по развитию	Чья поддержка потребуется?	Сроки реализации и завершения	Отметка о результате (заполняется наставником)	Отметка о результате (заполняется коучем)	Средняя оценка освоения ИПР
Развитие на рабочем месте	Что мне делать на рабочем месте, чтобы достичь результат года 1	ФИО	срок и индикатор			
	Что мне делать на рабочем месте, чтобы достичь результат года 2	ФИО	срок и индикатор			
	Что мне делать на рабочем месте, чтобы достичь результат года 3	ФИО	срок и индикатор			
Развитие через других	Как другие люди (коллеги, семья, руководитель, наставник) могут мне помочь достичь результата 1	ФИО	срок и индикатор			
	Как другие люди (коллеги, семья, руководитель, наставник) могут мне помочь достичь результата 2	ФИО	срок и индикатор			
	Как другие люди (коллеги, семья, руководитель, наставник) могут мне помочь достичь результата 3	ФИО	срок и индикатор			
Развитие через обучение (литература)	<b>Литература:</b>	<b>Кто посоветовал:</b>	<b>Результат прочтения, %:</b>	<b>Результат прочтения, %:</b>	<b>Результат, %:</b>	<b>Результат, %:</b>
	1. «Стратегии, которые работают. Подход BCG», Карл Штерн	ФИО	0%	0%	0%	0%
	2. «Стратегия голубого океана», Ким Чан, Рене Моборн	ФИО	0%	0%	0%	0%
	4. «Эффективное производство в России? Да!», С. Колесников, И.Алтушулер, Т.Бертова	ФИО	100%	0%	0%	0%
	5. «BOSS: бесподобный или бесполезный», Р. Иммельман	ФИО	100%	0%	0%	0%
	6. «Одноминутный менеджер», К.Бланшар, С.Джонсон	ФИО	100%	0%	0%	0%
	8. «7 навыков высокоэффективных людей», С.Кови	ФИО	12,60%	0%	0%	0%
	9. «Восьмой навык» С.Кови	ФИО	10%	0%	0%	0%
	10. «Опять совещание?!» Д.Перл	ФИО	25%	0%	0%	0%
	11. «Никогда не ешьте в одиночку» Кейт Ферраци	ФИО	40,70%	0%	0%	0%
	12. «Универсальный язык DISC»	ФИО	50%	0%	0%	0%

1

Геймификация и  
рейтинги

2

Визуальное  
сопровождение  
этапов работ  
участников

3

Онлайн обучение,  
используя  
внутрикорпоративн  
ые возможности и  
бесплатные  
платформы

4

Персонализация  
развития

Дополнительные возможности  
программы

# Благодарим за интерес к нашей компании

---

Ассоциация независимых экспертов в области обучения и развития

TnDassociation

- Наталья Пахаева
- N.Pakhaeva@tndassociation.com
- +7 925 007 91 88
- www.tndassociation.com



**TnD Association**

**WE ARE NOT  
A TEAM  
BECAUSE WE  
WORK TOGETHER.  
WE ARE  
*a team because  
WE RESPECT,  
trust, and care  
for each other.***

...

*@ValaAfshar*