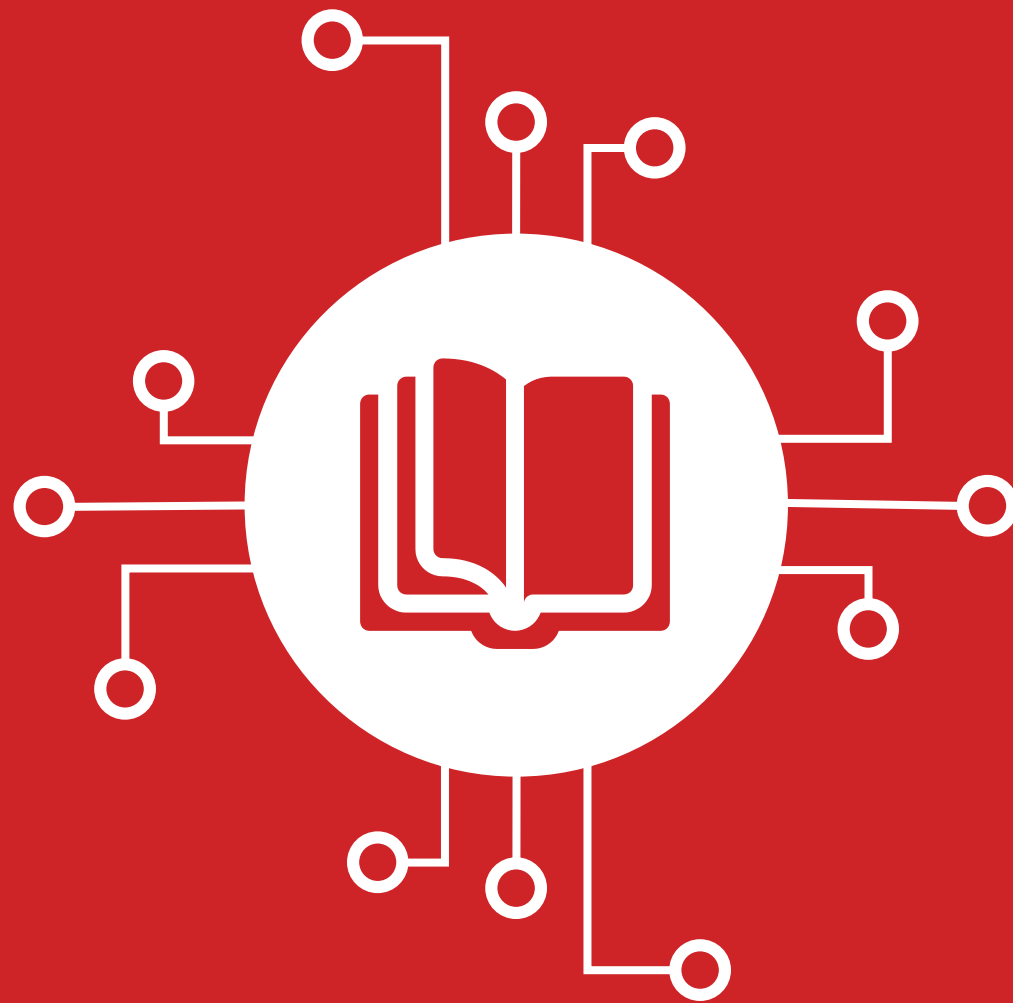


SMART  
EXECUTIVE

# УПРАВЛЕНИЕ ЗНАНИЯМИ

РАЗВИТИЕ НАВЫКОВ  
И КОМПЕТЕНЦИЙ СОТРУДНИКОВ  
ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ  
КОМПАНИИ



# ПРЕДПОСЫЛКИ



## **Потеря научно технического потенциала**

вследствие ухода экспертов и сложности передачи знаний внутри коллектива



## **Отсутствие связи**

между требуемыми для реализации стратегии навыками/компетенциями и реализуемыми программами развития



## **Выгорание сотрудников и отсутствие мотивации**

из-за несоответствия текущих навыков/компетенций занимаемой должности

# РЕШАЕМЫЕ ЗАДАЧИ



## **Обеспечение компании сотрудниками**

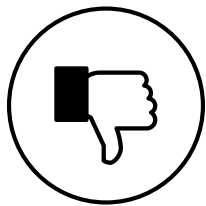
с требуемыми навыками/компетенциями на любом этапе реализации стратегии



## **Создание системного стимула**

к развитию каждого сотрудника

# ОБЩИЙ ПОДХОД



**Избыточный уровень  
навыков/знаний**

демотивация и выгорание



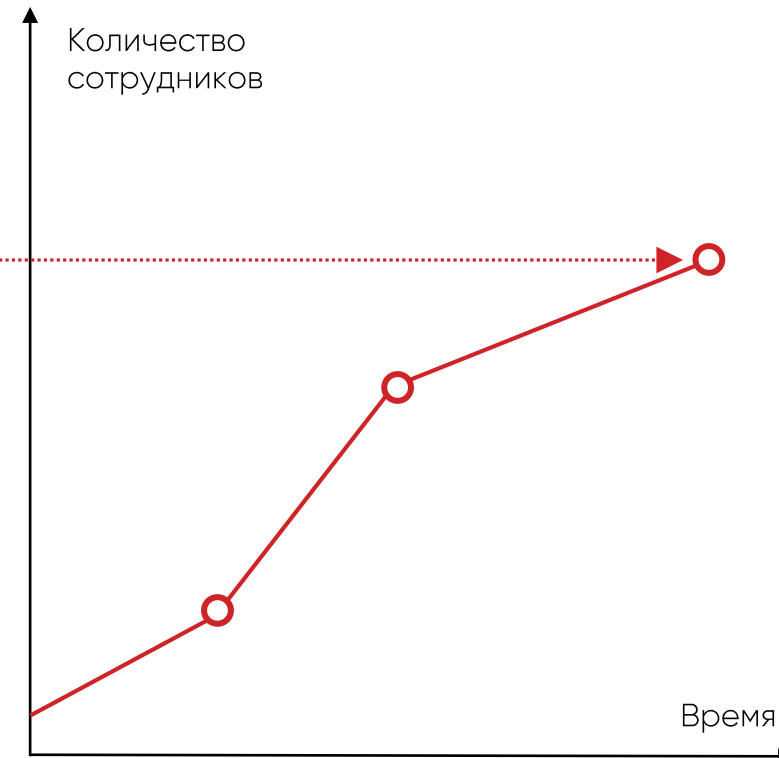
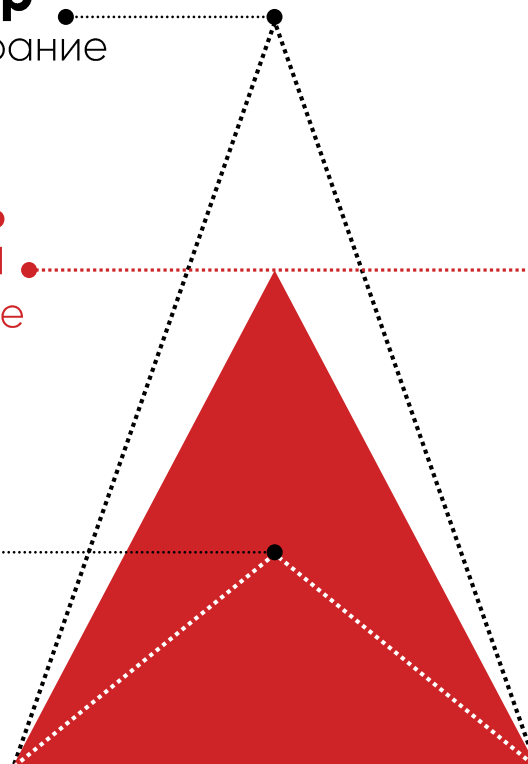
**Нужный уровень  
навыков/знаний**

мотивация и развитие



**Низкий уровень  
навыков/знаний**

Работа не будет  
сделана



# СТРУКТУРА РЕШЕНИЯ



## Текущий профиль сотрудника

информация необходимая  
для определения  
потенциала и траектории  
его дальнейшего развития



## Карьерная лестница

возможность реализации  
потенциала каждого  
сотрудника  
в организации



## Траектория развития

комплекс мероприятий  
представляющая из себя  
индивидуальный план  
развития сотрудника



## Будущий профиль

совокупность целевых  
характеристик  
работника необходимых  
для реализации  
стратегии компании

# ПРОФИЛЬ СОТРУДНИКА



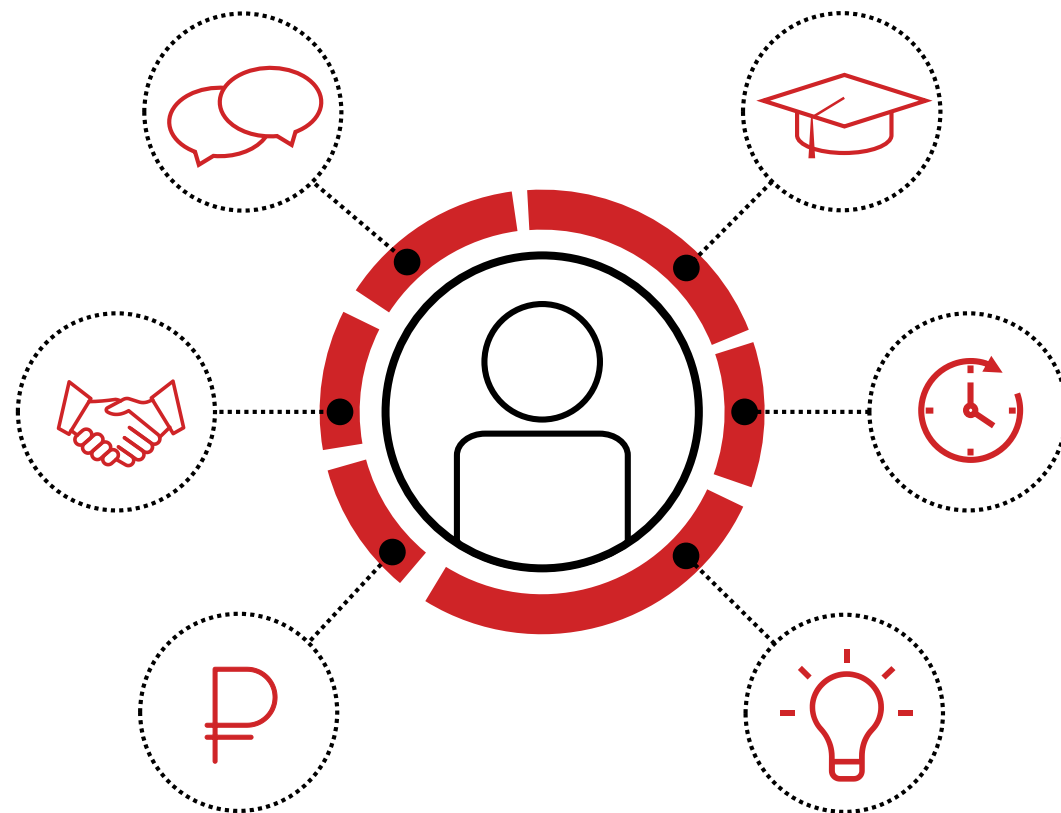
## Формализованная совокупность данных

о типе личности работника,  
хранящаяся в его личном  
профиле



## Результаты измерения личностных характеристик

самопознание и личностный рост,  
карьерный рост и профориентация,  
навыки управления и лидерства,  
навыки решения проблем, навыки  
межличностного взаимодействия,  
степень удовлетворенности  
занимаемой должностью



# КАРЬЕРНАЯ ЛЕСТНИЦА



## Элемент мотивации сотрудника

определяющий необходимость расти  
ВВЕРХ или ПО ГОРИЗОНТАЛИ



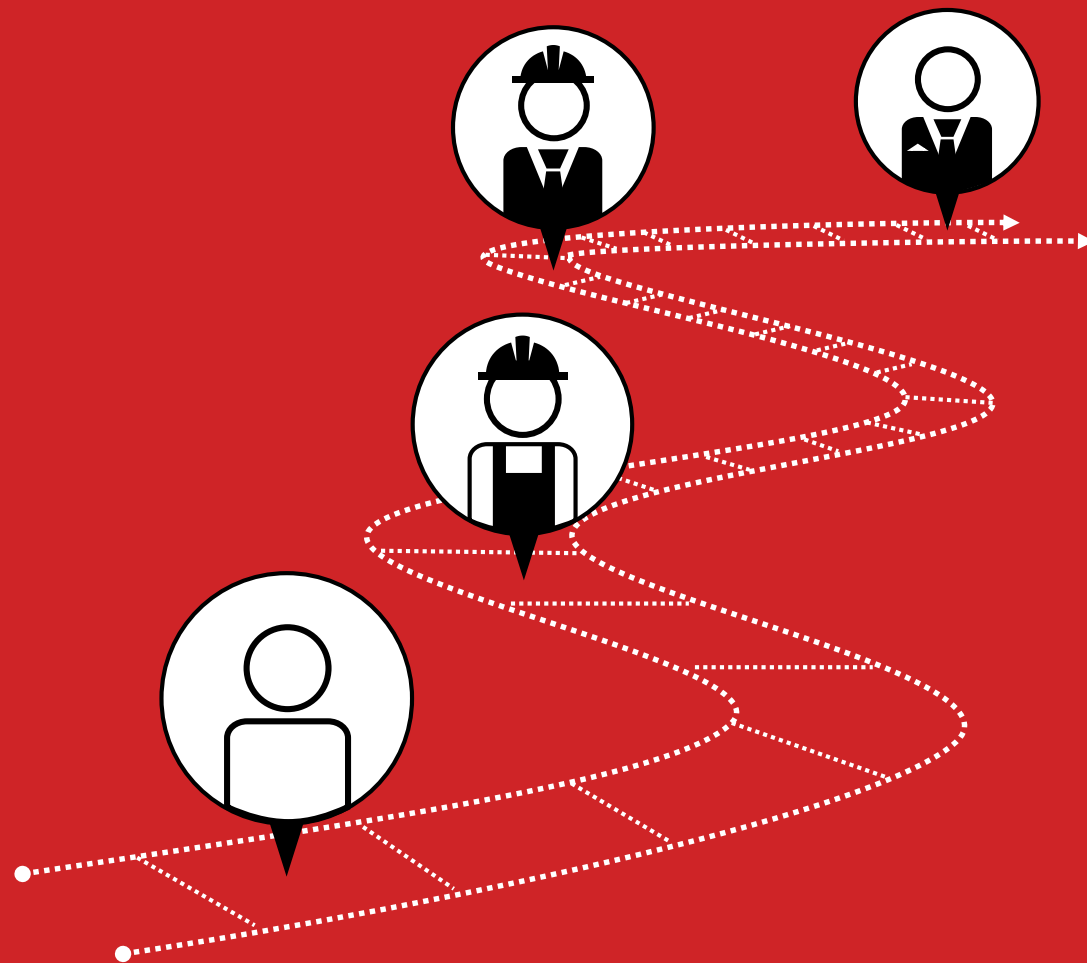
## Формируется индивидуально

исходя из стратегии развития  
компании, персональных  
характеристик, знаний и компетенций

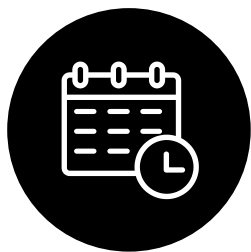


## Прогноз развития сотрудника

в соответствии с текущим набором  
свойств личности и персональных  
характеристик



# ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ТРАЕКТОРИЯ РАЗВИТИЯ



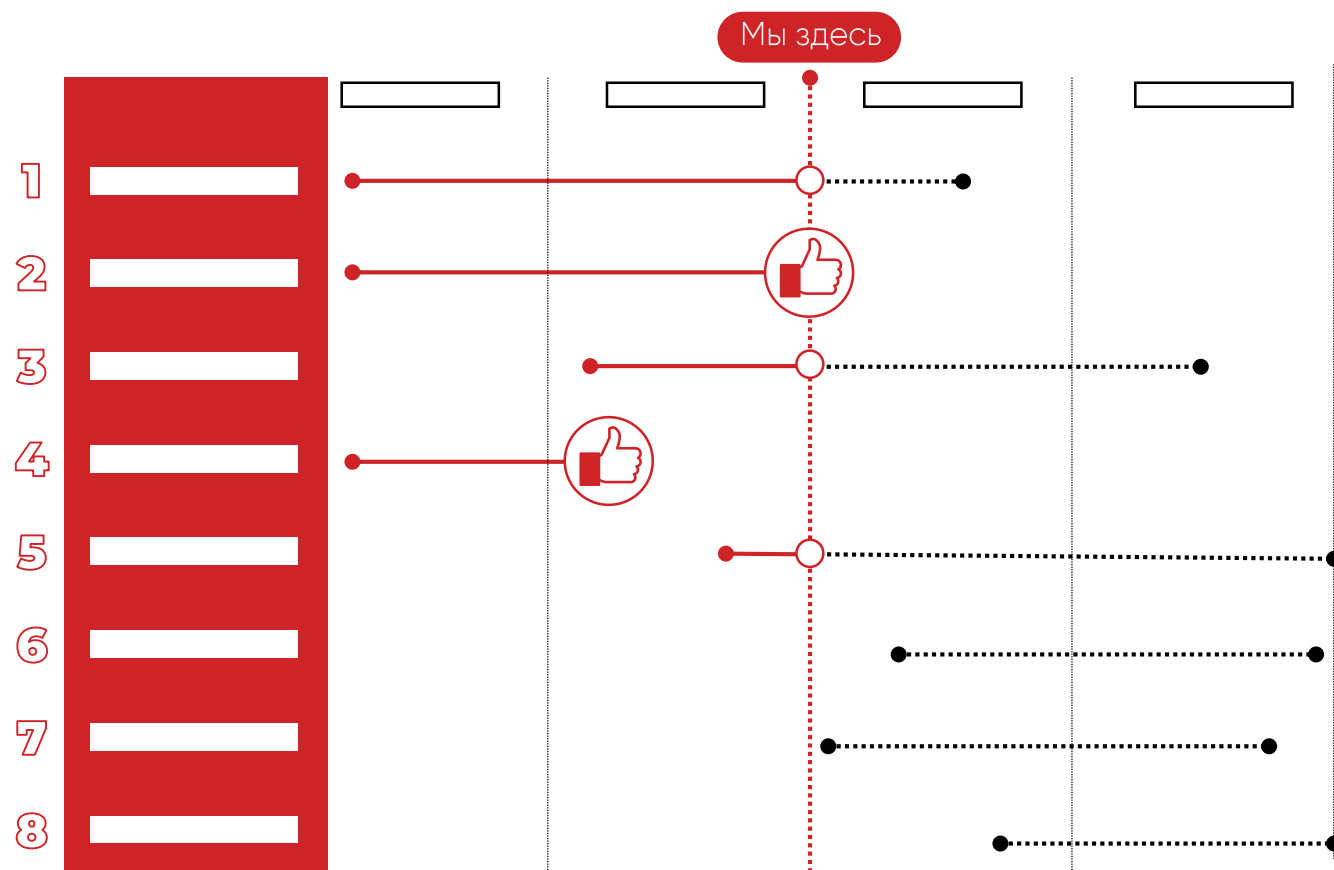
## Индивидуальный план мероприятий

позволяет обеспечить  
достижения  
запланированных



## Методы обучения

самостоятельное обучение,  
занятия, онлайн курсы,  
наставничество





## **Руководитель подразделения**

Проводит диагностику skill-ов, отмечает сильные и слабые стороны, определяет психологическое предпочтение в выполняемой деятельности



## **Тьютор**

Помогает развивать skill-ы, в рамках индивидуального и/или группового обучения, следит за успеваемостью и формирует оценку за пройденное обучение

Заявляет о необходимости проведения подготовки, знает где и с кем в команде может работать сотрудник



## **Психолог**

Помогает сформулировать цели и приоритеты, консультирует по карьерным возможностям и развитию внутри организации, поддерживает интерес к развитию



## **Наставник**



# **ИНТЕРФЕЙСЫ СИСТЕМЫ И ФРОНТ СИСТЕМЫ**