

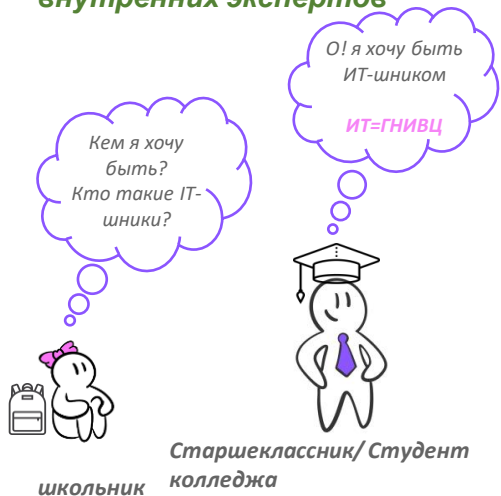
**Подходы к организации
образовательных траекторий развития
сотрудников**



*Директор по персоналу
Хизева Евгения*

До прихода в компанию

Обучение с привлечением внутренних экспертов



Выбор профессии

Обучение с привлечением внутренних экспертов



Выбор работодателя

Центры ДПО + внутренние эксперты (60% на 40%)



Первый опыт работы (стажировка/практика)

После прихода в компанию

Центры ДПО
+внутренние эксперты
(20% на 80%)

- Быстрый карьерный лифт
- Короткое точечное обучение
- Обучение у наставников



Молодые специалисты

Центры ДПО
+внутренние эксперты
(70% на 30%)

- Качественный контент
- Требовательность к наполнению
- (только то, что нужно)
- Адаптивность и применимость



middle/senior
специалисты

Центры ДПО
+внутренние эксперты
(90% на 10%)

- Универсальность курсов
- Большой выбор порядчиков
- Не стандартность преподавания материала
- 80% практики



Руководители

Центры ДПО
+внутренние эксперты
(15% на 85%)

- Учатся через передачу опыта
- Наставничество наоборот (учатся у молодежи)
- Необходимость высокой степени адаптации материала

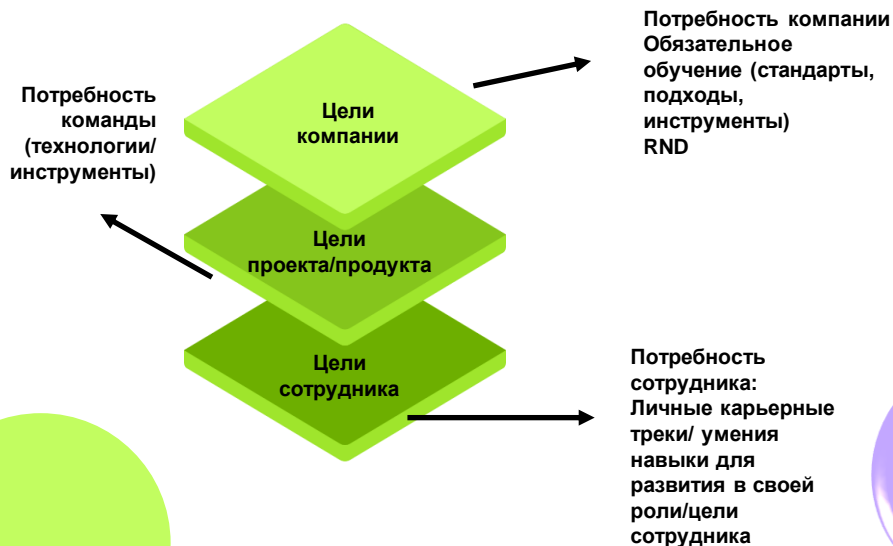


Сотрудники
серебряного возраста



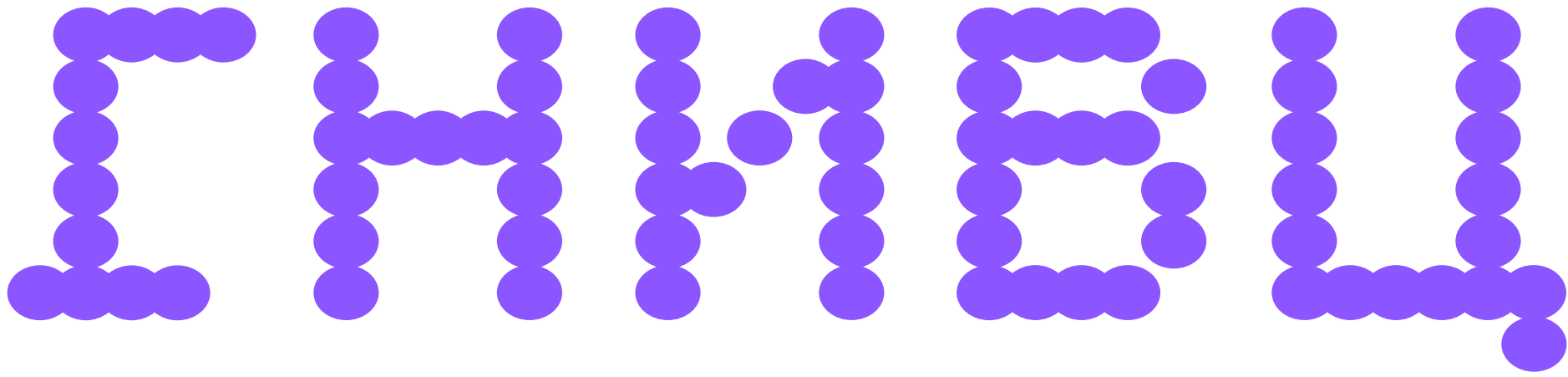
Образовательные треки

Виды образовательных треков



Реализация образовательных треков

Внутренними экспертами	Внешними УЦ	Внешние УЦ + внутренние эксперты
<ul style="list-style-type: none">• Долго• Страдает качество преподнесения материала• Адаптировано под компанию	<ul style="list-style-type: none">• Часто не соответствуют ожиданиям и не учитывают особенности компании• Признанная экспертиза , обогащение опытом• Возможность выбора соотношения цена/качества	<ul style="list-style-type: none">• Самый дорогой вид• Позволяет максимально удовлетворить потребность заказчика• Скорость и профессиональный подход• Необходимость в привлечении внутренних экспертов



СПАСИБО!