

Tatiana Krasnova, Head of Training & Development

Association of European Businesses meeting, Moscow Feb 10th 2010

Myths, beliefs and realities

Beliefs	Myths	Realities
<ul style="list-style-type: none"> -Chances to grow -Performance standards -Career opportunities -Loyalty 	<ul style="list-style-type: none"> -Behavior change -Satisfaction -We are responsible -Education is enough 	<ul style="list-style-type: none"> -Higher turnover -Quick "wins" -Tomorrow leaders shortage -Consultants vs. leaders -Missed business opportunities

Issues:

- Huge investments, different tools and techniques
- External recruitment
- Shortened employee life cycle
- Corporate culture not strong enough

How to make our beliefs reality:

- Beyond education
- Push and pull strategy
- Targeted tools and clear benchmarks
- Split of responsibilities



Employment Value Proposition (EVP) – the set of attributes that the labor market and employees perceive as the value they gain through employment in organization

Attract, Select, **Develop**, Advance

Key points:

- Competencies per management level
- Kirkpatrick based, complex solution
- Superior involvement, split of responsibilities
- Internal expertise
- Developmental coaching

Unified Learning Platform:

- Accessible, interactive and user friendly
- Set of tools per competency
- Aligned to learning styles
- Internal communication and PR

Results 2010:

- 75% of middle management did self assessment and had boss discussion
- Competencies inventory pan bank done
- Tools aligned with the needs (on-line, in-class)
- Coaching sessions provided by request
- Discipline and feedback



Split of responsibilities and tools overview

Equal opportunities, shared responsibility, target group involvement

School of Leadership – plan, act, observe, reflect

A. Do your planning

- Access the platform
- Do self-assessment
- Have boss discussion
- **Make changes** and set priorities
- Send results to T&D expert

B. Take your learning

- Receive feedback from T&D
- Receive **developmental coaching** (if needed)
- Define what works best for you
- Make your schedule
- Make schedule **working**

C. Receive support and help

- Provide **feedback** to your boss
- Ask for **feedback** from your team members
- Give feedback to T&D expert
- Receive additional support and hints
- Participate in follow up sessions

D. Evaluate your results and think what is next

- Do self-assessment
- **Observe changes** & discuss them with the boss
- Ask for additional coaching from T&D expert if needed
- **Think on improvements** – what else would work best for you
- Link to performance management



Школа Лидерства

“Образование - это не подготовка к жизни, это и есть жизнь.”
Джон Девей

Группа Райффайзен
Райффайзен в России
Карьера в Райффайзенбанке
Работа в команде
Советы и подсказки

Если вы руководитель:
Высшего звена (B, B-1)
Среднего звена (B-2)
Начального уровня

Уважаемые коллеги!
Мы рады приветствовать вас в стенах Школы Лидерства. Каждый сотрудник нашего банка вне зависимости от должности и города, где он работает, сможет получить на нашем портале информацию и советы, которые помогут:
- получить необходимую информацию о Банке и принципах построения карьеры
- изучить компетенции Группы Райффайзен Интернациональ
- почерпнуть полезную и разностороннюю информацию и повысить уровень своей личной эффективности.

Отдельный раздел Школы Лидерства посвящен руководителям разного уровня для развития лидерских качеств и управленческих навыков. Обращаем Ваше внимание, что для руководителей среднего и высшего звена инструменты, представленные в Школе Лидерства, являются неотъемлемой частью Процесса Управления Эффективностью.

Прежде чем приступить к изучению инструментов, предлагаемых в стенах Школы Лидерства, пожалуйста, ознакомьтесь со Школьным Гидом.

Обращаем Ваше внимание, что в раздел для руководителей высшего звена доступ ограничен.

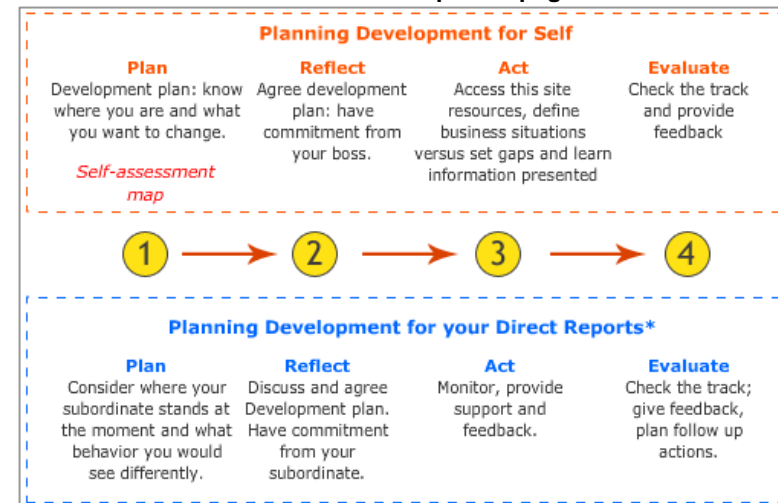
Желаем приятного путешествия в мир управления, лидерства и развития личностных качеств.

Райффайзен BANK

Конфиденциальность / Команда создателей / Контакты / Центр обучения

Центр обучения

School of Leadership front page



Manager interface, 4 steps to follow

1. On-going learning
2. Superior involvement
3. Targeted coaching and feedback



Employment Value Proposition (EVP) – the set of attributes that the labor market and employees perceive as the value they gain through employment in organization