

# Предложение по ВОЗМОЖНОСТЯМ развития Корпоративного университета

ВІТОВЕ

2025

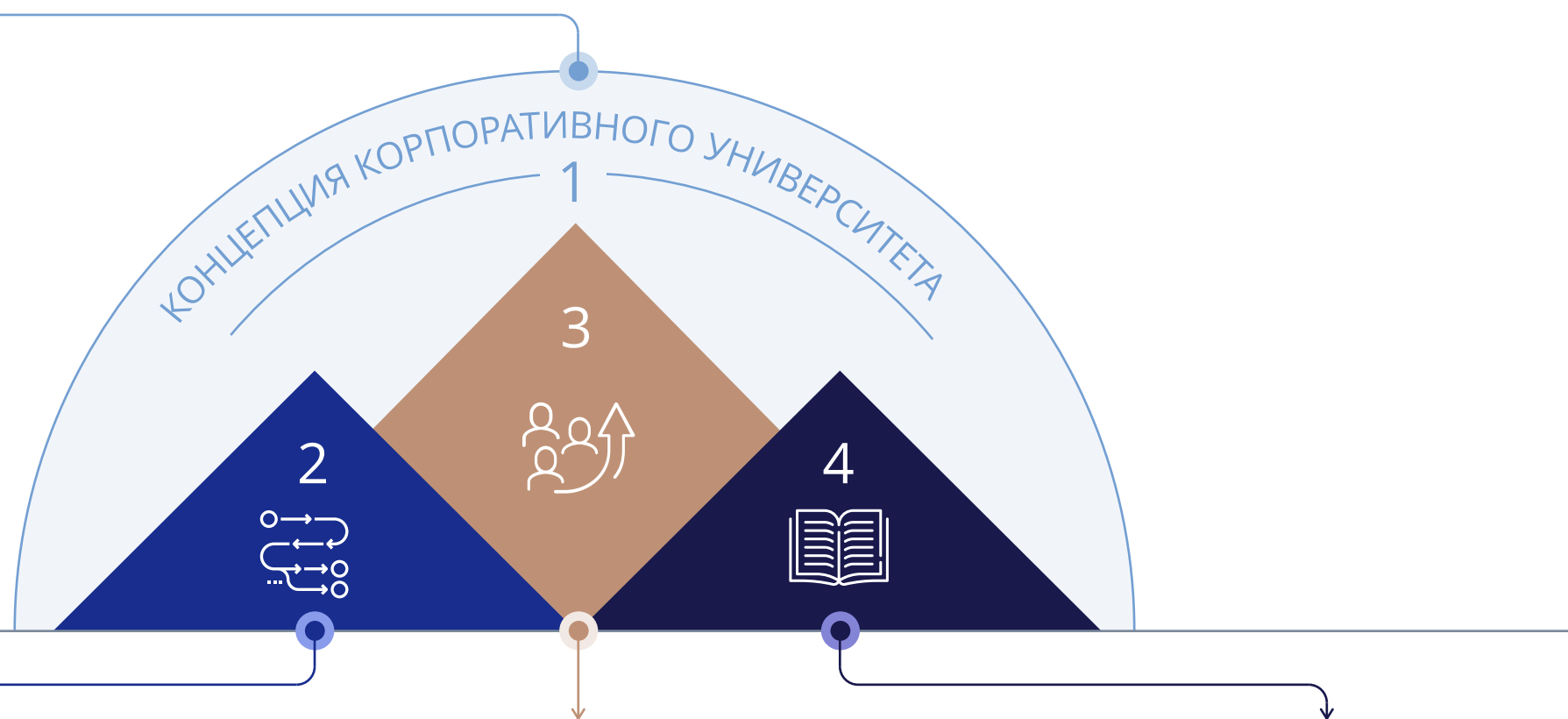


# 4 ключевых направления услуг ВІТОВЕ для Корпоративного университета



## 1 КОНЦЕПЦИЯ КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

- Определение целей задач, ценности
- Выделение ключевых аудиторий и их приоритетов в обучении
- Разработка модели КУ



## 2 СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ

- Формирование реестра процессов, входящих в контур оптимизации
- Определение организационной структуры
- Разработка динамической модели численности

## 3 ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ТРЕНЕРАМИ И ПРЕПОДАВАТЕЛЯМИ

- Разработка инструментов системной работы с преподавателями
- Формирование программ развития и карманных справочников
- Описание процессов работы с преподавателями

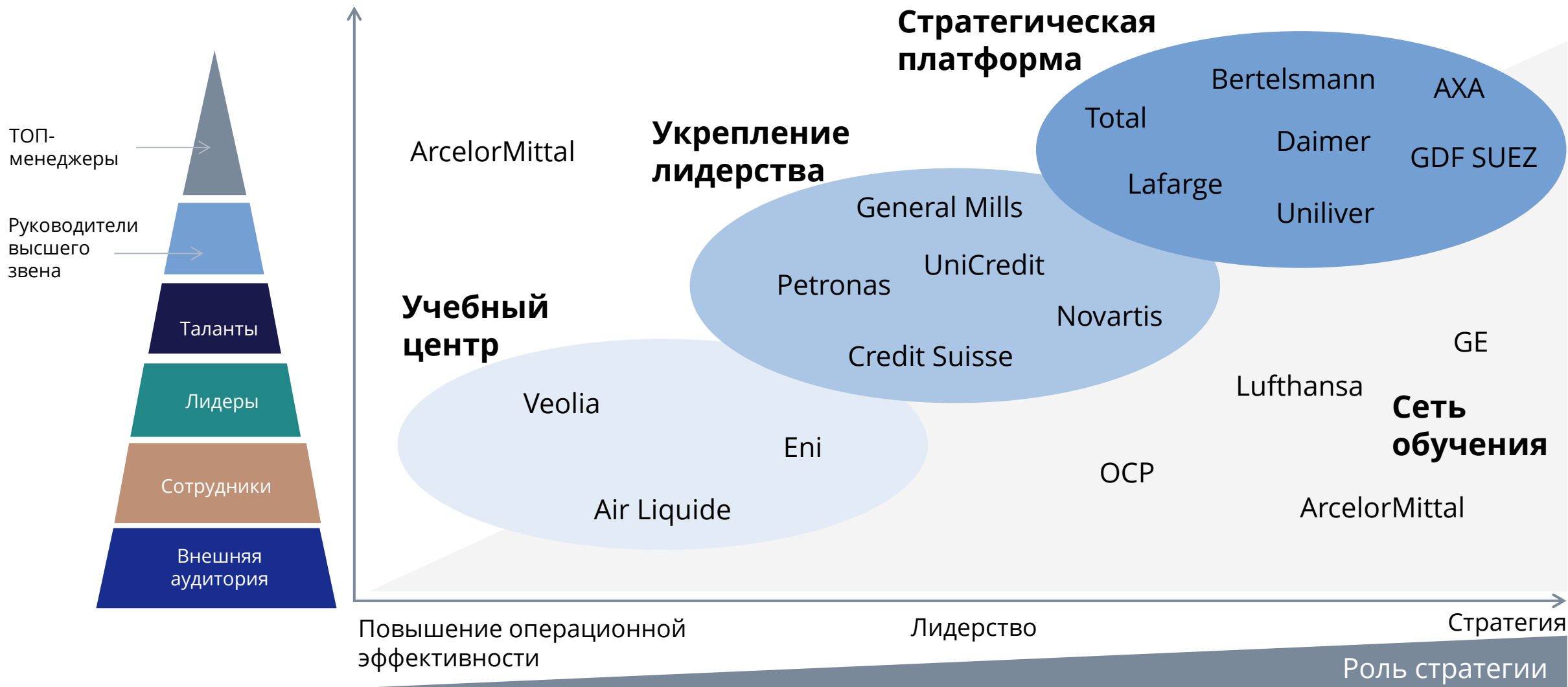
## 4 ПРОГРАММЫ ОБУЧЕНИЯ

- Аудит существующих программ и формирование каталога программ
- Стандартизация и систематизация процессов разработки образовательных программ и учебно-методических материалов
- Формирование инструментов оценки эффективности образовательной программы

# 1 Концепция Корпоративного университета



# Корпоративные университеты значительно различаются по своим ЦА и уровню влияния на стратегию компании\*



## 4 базовые роли корпоративного университета



### ➤ Учебный центр

КУ обеспечивает обучение штатных сотрудников и руководителей компаний. Цель – достичь превосходства в работе и систематизировать основные бизнес-процессы и стандарты. Обеспечение обучения для сотрудников совета директоров является стратегическим отличием.  
Veolia

### ➤ Стратегическая платформа

Эти программы нацелены на высшее руководство, и содержат информацию, непосредственно связанную со стратегией компании. Цель – внедрить учебный процесс в стратегическое развитие компании.  
GDF SUEZ University развивает своих наиболее одаренных сотрудников в качестве внутренних консультантов.

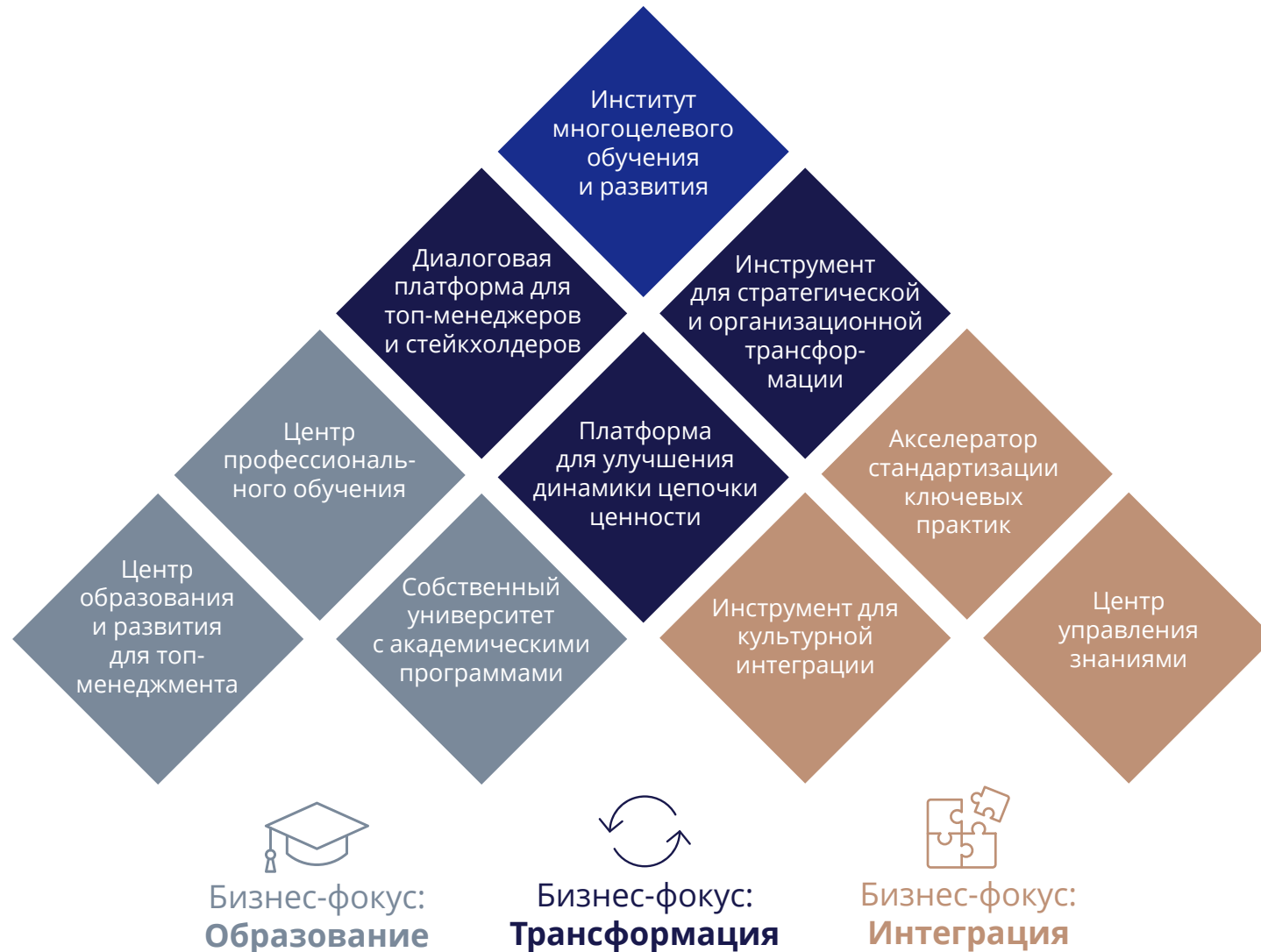
### ➤ Укрепление лидерства

Нацеливание среднего и высшего руководства на развитие корпоративной культуры лидерства. Путем объединения различных групп лидеров в компании, эти программы создают связи, которые соединяют участников еще долго после окончания обучения.  
Petronas Leadership Center (PLC)

### ➤ Обучающая сеть

Создание культуры обучения и постоянных возможностей обучения за пределами класса, которые нацелены на многих руководителей и сотрудников для укрепления функциональных, технических и навыков управления  
ArcelorMittal

# 3 фокуса развития и 10 бизнес-моделей корпоративных университетов\*



\*на основе концепции Roland Deiser

# Классическая модель КУ №1. Методологический центр



## Преимущество создания отдельно выделенной структуры Центра

- Большая скорость реакции на запросы бизнеса
- Разработка единых нормирующих показателей обучающего процесса
- Формирование единой базы знаний
- Система обучения и развития становится гибкой и адаптируется под запросы бизнеса и изменения внешней среды
- Моделирование компетенций и процессов производственного персонала, навыков будущего
- Совершенствование и трансформация производственного процесса
- Оптимизированы операционные затраты на функционирование Системы обучения и развития
- Важность трансформации процессов и развития профессиональных навыков доводится до рабочих
- Создается программа адаптации новых рабочих для работы в Компании
- Трансляция опыта в решении бизнес-задач
- Выдача лицензий и последующая аккредитация партнеров проводится в едином центре

## ЦЕЛЬ

Обучение производственного персонала через отдельно выделенную структуру со своими площадками и частичным обучением у провайдеров



# Классическая Модель КУ №2. Система полного цикла обучения



## КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ



- Разработка моделей профессиональных компетенций
- Разработка инструментов оценки
- Методология для УЦ
- Разработка методологии развивающих действий и программ развития для спец-ов, рук-лей линейного и среднего уровней

- Планирование обучения и развития
- Реализация обучения для спец-ов; рук-ей линейного и среднего уровней по профессиональным и управленческим компетенциям

- Разработка модели управленческих компетенций
- Разработка общекорпоративных компетенций
- Методология обучения управленческим и общекорпоративным компетенциям
- Реализация обучения для ТОП-100

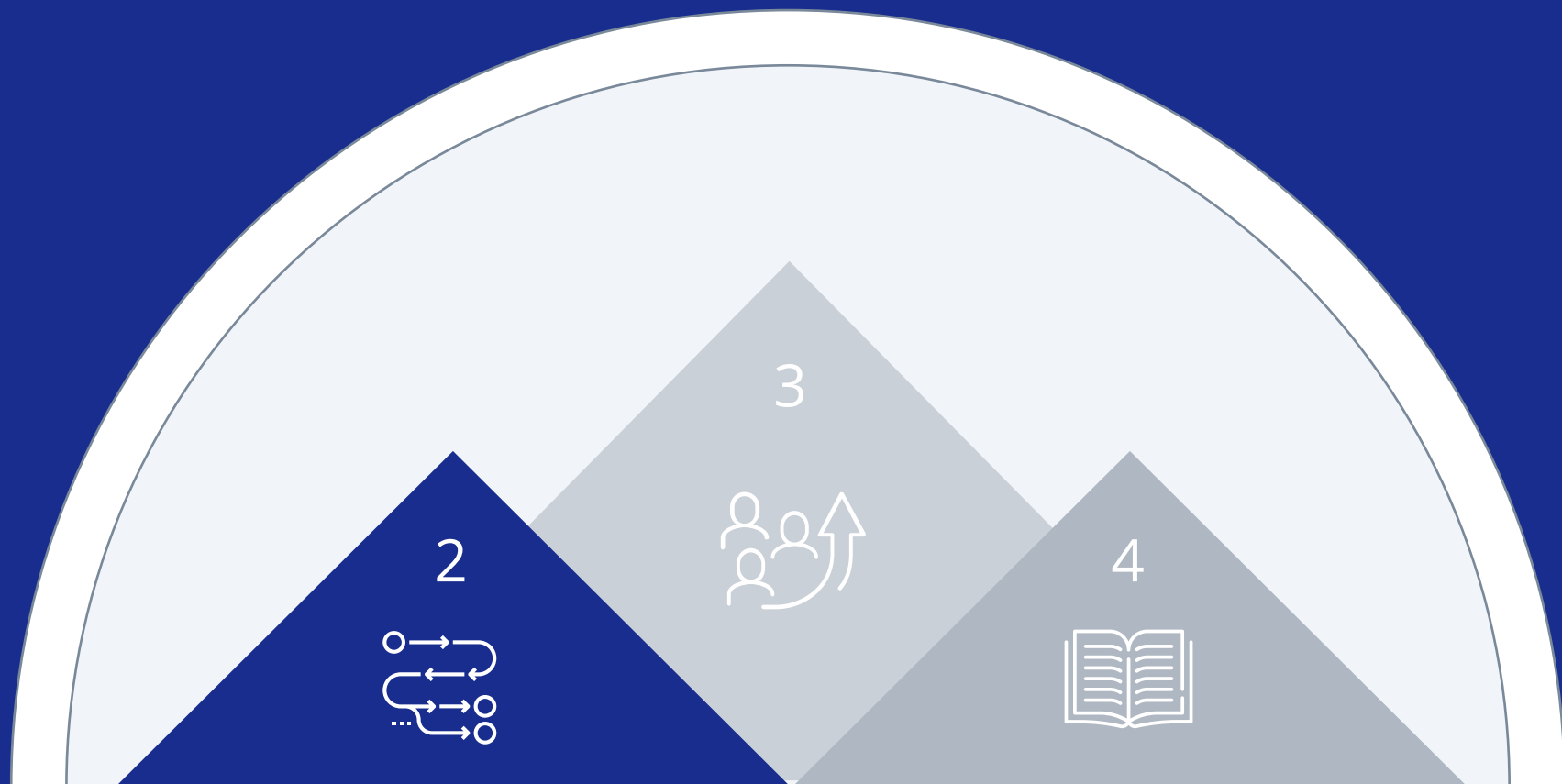
- Обучение сотрудников по заказу производственных площадок
- Реализация обязательного обучения персонала



ОЦО

Административные вопросы

# 2 Система управления



# Система управления Корпоративным университетом

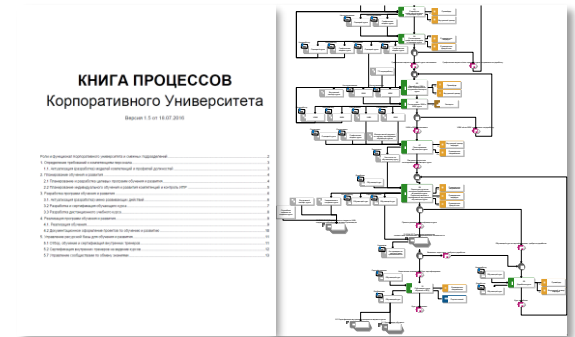
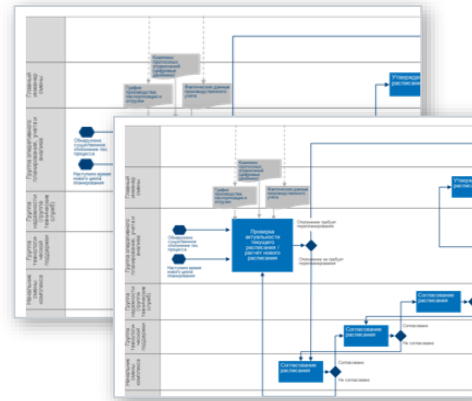




## ЦЕЛЬ

Формирование реестра и описание бизнес-процессов Корпоративного университета

Процессы	
1. Заключение договоров	
1.1. С заказчиками	
1.1.1. С ДО	
1.1.2. С внешними заказчиками	
1.2. С исполнителями	
1.2.1. С внешними УЦ	
1.2.2. С ГПХ	
	1.2.2.1. С сотрудниками
	1.2.2.2. С внешними
1.3. С поставщиками	
1.3.1. Внутренними	
1.3.2. Внешними	
2. Формирование планов обучения	
2.1. Сбор заявок	
2.1.1. От РОКов	
2.1.2. От внешних заказчиков	
2.2. Формирование бюджета	
2.3. Формирование плана обучения	
2.3.1. Общий годовой план	



### Формирование общего реестра процессов

- Перечень процессов и их вложенность
- Владельцы процессов

### Верификация реестра бизнес-процессов

с владельцами процессов и представителями согласующих структур

### Описание бизнес-процессов в выбранной нотации. Порядок работ:

1. Формирование рабочей версии процессов
2. Рабочие сессии и интервью для формирования итоговой архитектуры процессов
3. Финализация описания бизнес-процессов

### Верификация описания бизнес-процессов

с владельцами процессов и представителями согласующих структур

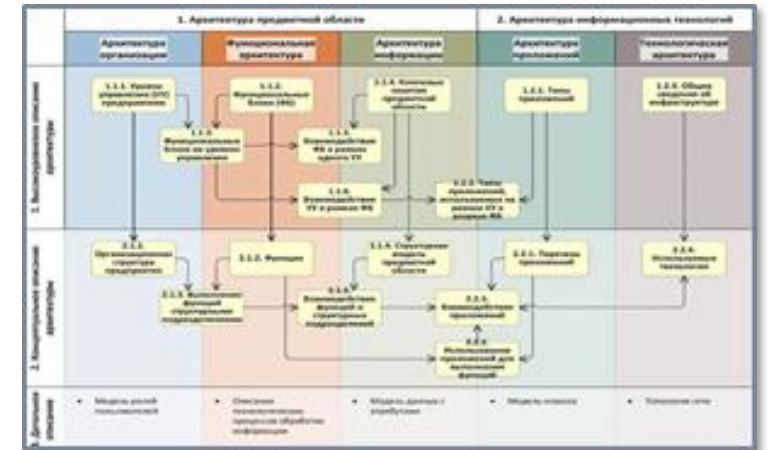
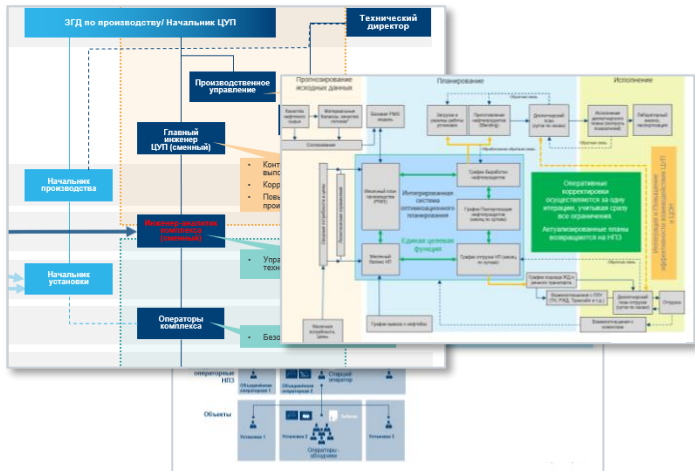
### Формирование Книги Процессов КУ

являющейся регламентирующим документом и содержащей описания всех бизнес-процессов КУ



## ЦЕЛЬ

Определение модели взаимодействия структур Корпоративного университета



**Анализ имеющейся в Компании концепции КУ** (модели взаимодействия, системы управления)

**Формирование зон ответственности** с представителями всех структур, взаимодействующих в рамках проекта:

- в модерационных сессиях,
- в рабочих группах.

**Итерационное согласование** на всех уровнях управления и **итоговая верификация регламентирующего документа**

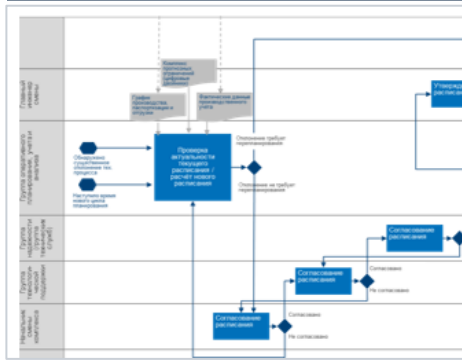
# 03 Формирование организационной структуры



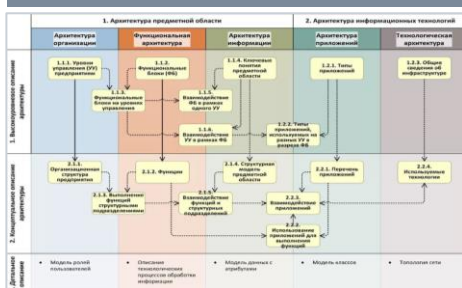
## ЦЕЛЬ

Определение требований к численности, должностным обязанностям и профессиональным компетенциям сотрудников КУ

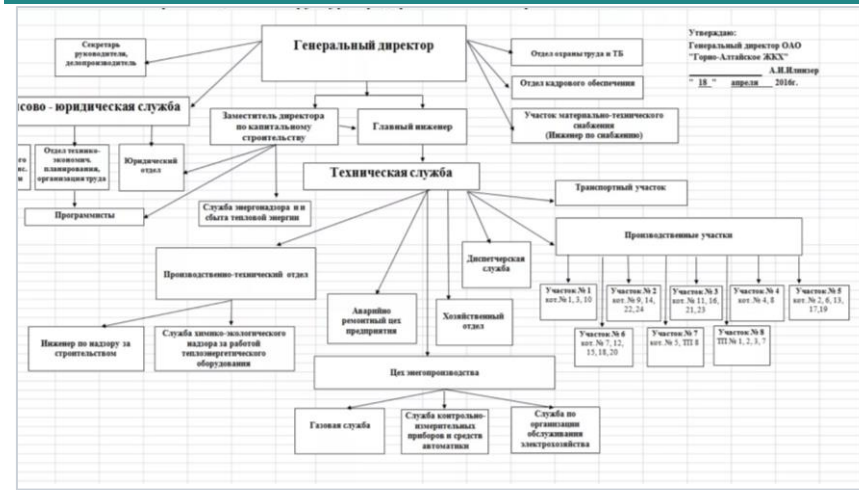
### Процессы



### Функционально-ролевая модель



### Организационная структура



- ➔ Положения о подразделениях
- ➔ Должностные инструкции
- ➔ Сопутствующие нормативно-методические документы



## ЦЕЛЬ

Формирование механизма управления численностью персонала во времени и с учетом возможных изменений

**Декларация временных и трудозатрат участников бизнес-процессов, направленных на достижение результатов бизнес-процессов**

**Формирование матрицы трудоемкости процессов** иллюстрирующей последовательность работ при исполнении процессов, участников исполнения и длительность выполнения отдельных элементов, составляющих бизнес-процессы

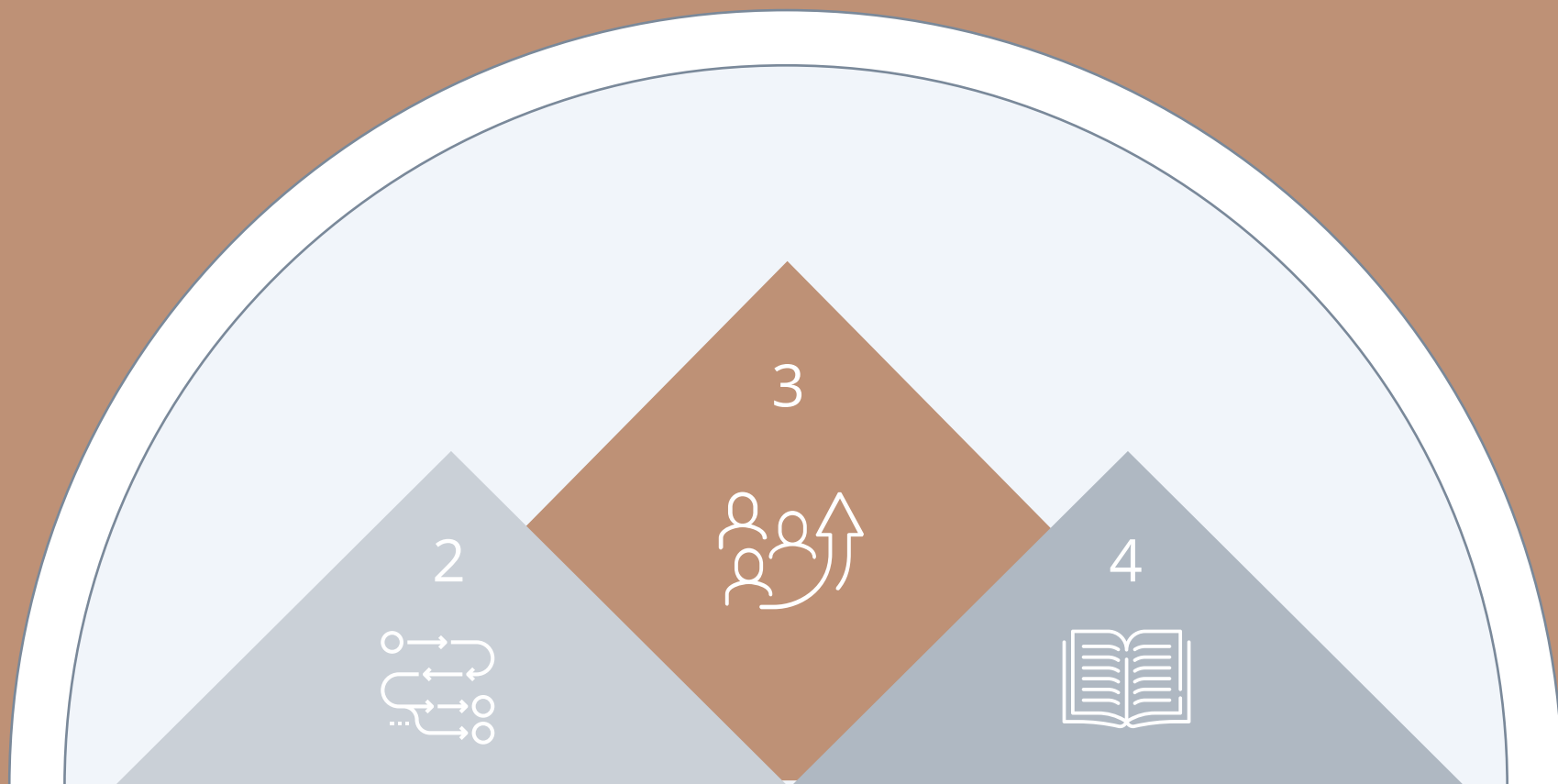
**Выделение драйверов численности -** результатов, на которые затрачивается больше всего усилий. Устанавливаются нормы временных и трудозатрат на операции

**Расчет динамической модели численности персонала** учитывающей сроки выполнения работ и взаимосвязи элементов в системе

**Верификация и корректировка** динамической модели численности персонала

# 3

## Взаимодействие с тренерами и преподавателями



# Основные драйверы повышения качества тренерского корпуса



01

## Разработка инструментов для обеспечения качества тренерского корпуса

- Выделены критерии отбора кандидатов в тренеры
- Сформирована модель компетенций и профили категорий тренеров
- Сформированы требования к тренерам/преподавателям
- Определены инструменты развития компетенций (система обучения тренерского корпуса)
- Разработаны инструменты оценки компетенций

02

## Проектирование, описание и формирование стандарта для цикла процессов внутреннего тренерства

- Описаны процессы внутреннего тренерства
- Разработана процедура передачи программ обучения тренерам
- Сформирована система регулярной оценки тренеров
- Сформировано предложение по изменению системы мотивации в зависимости от количества и качества проведенных часов

03

## Проведение оценки тренеров и разработка программ развития

- Оценка тренерского корпуса
- Сформированы и переданы программы развития

04

## Автоматизация системы

- Автоматизация учета и планирования нагрузки тренерского корпуса
- Автоматизация учета и оценки удовлетворенности слушателей



# 01 Разработка инструментов для обеспечения качества тренерского корпуса

## Руководство по проведению отбора кандидатов в тренеры; Критерии отбора

**ЗАДАНИЕ О СЕБЕ!**

- Определить свои интересы и тему будущего курса для разработки.
- Составить мини-курс в формате видеоролика.
- Составить авторскую презентацию-определение на 2017 год в рамках формата презентации.

**Матр. - оценка:**

Матрица оценки кандидатов в тренеры

Критерий	Матр.1	Матр.2	Матр.3	Матр.4	Матр.5
1. Наличие опыта работы в сфере	1	2	3	4	5
2. Наличие опыта работы в качестве тренера	1	2	3	4	5
3. Наличие опыта работы в качестве менеджера	1	2	3	4	5
4. Наличие опыта работы в качестве специалиста	1	2	3	4	5
5. Наличие опыта работы в качестве администратора	1	2	3	4	5

**Матр.1 - Оценка кандидата в тренеры**

Матр.2 - Оценка кандидата в тренеры

Матр.3 - Оценка кандидата в тренеры

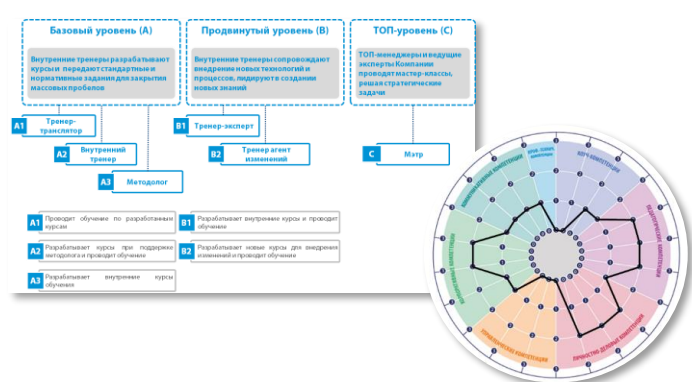
Матр.4 - Оценка кандидата в тренеры

Матр.5 - Оценка кандидата в тренеры

## Профили должностей

- эксперты-производственники
- штатные тренеры
- внешние тренеры

## Модель компетенций



## Методика оценки по компетенциям

**Оценки компетенций тренеров для кандидатов**

Компетенция	Описание компетенции и уровня (1-5)	Комментарий
1. Мотивация	1 - Низкая мотивация к работе	
2. Коммуникация	1 - Низкая коммуникативная способность	
3. Управление группой	1 - Низкая способность управлять группой	
4. Работа с клиентом	1 - Низкая способность работать с клиентом	
5. Работа с информацией	1 - Низкая способность работать с информацией	
6. Работа с документами	1 - Низкая способность работать с документами	
7. Работа с проектами	1 - Низкая способность работать с проектами	
8. Работа с рисками	1 - Низкая способность работать с рисками	

**ОЦЕНКА ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛЕЙ ПО КОМПЕТЕНЦИЯМ**

**ЧТО ЗНАЧАТ ОЦЕНКИ?**

0 - не соответствует требованиям  
0,75 - соответствует требованиям  
0,95 - соответствует требованиям  
1,15 - соответствует требованиям  
1,25 - соответствует требованиям  
1,5 - соответствует требованиям

## Обучающий курс для тренеров

**МОДУЛЬНАЯ ПРОГРАММА ПОДГОТОВКИ ВНУТРЕННИХ ТРЕНЕРОВ**

**«Управление обучением и развитием в группах» (базовое)**

**ТРЕНЕР ДОЛЖЕН ЗНАТЬ**

Содержание	Ссылка на материал
Способности личности обучать в группах	Тема 1. Основы группового обучения
Описание принципов и методов группового обучения	Тема 2. Принципы и методы группового обучения
Описание компетенций и требований к кандидатам в тренеры	Тема 3. Требования к кандидатам в тренеры
Парадигмы тренерства	Тема 4. Парадигмы тренерства
Специфику процесса обучения	Тема 5. Специфика процесса обучения
Символическую интерпретацию Метода процесса обучения	Тема 6. Символическая интерпретация Метода процесса обучения
Систематизацию необходимых коммуникативных навыков	Тема 7. Систематизация необходимых коммуникативных навыков
Управление группой в процессе корпоративного обучения	Тема 8. Управление группой в процессе корпоративного обучения

**Модуль 1: Развитие внутренних интерактивных курсов**

Модуль/название	Основные результаты	Формат
Модуль 1	• Оценка потребности в разработке интерактивных курсов • Формирование навыков: актуализация потребности, определение целей обучения и критериев оценки, разработка структуры курса и сценария курса • Формирование навыков оформления опорной тренерской презентации и рабочей тетради	2-дневный очный тренинг Размер группы - до 12 человек Задание для межмодульной практики по разработке структуры и сценарию внутреннего курса
Модуль 2	• Формирование навыков проведения обучения в интерактивном формате с использованием различных инструментов: малых групп, бизнес-кейсов, групповой дискуссии и обратной связи • Оценка результатов обучения и т.д.	2-дневный очный тренинг Размер группы - до 12 человек Задание для межмодульной практики по полной разработке внутреннего курса и оформлению папки материалов
Модуль 3	• Формирование навыков: установление и развитие устойчивого контакта с группой • Управление групповой динамикой • Представительное взаимодействие с группными участниками	2-дневный очный тренинг Размер группы - до 12 человек Задание для межмодульной практики по подготовке ВК к корпоративной аудитории в формате демонстрации
Модуль 4	• Экспертные комментарии по материалам разработанных внутренних курсов и завершающей корректировки материалов • Проверка готовности тренеров к проведению внутренних курсов по техническим темам	2-дневный очный тренинг с участием корпоративных экспертов Размер группы - по готовности курсов

## 02 Проектирование, описание и формирование стандарта для цикла процессов внутреннего тренерства



1. Проектирование полного цикла процессов обеспечения компании квалифицированным тренерским корпусом от формирования заявки на подготовку тренеров до вознаграждения
2. Проектирование процессы закрепляются в стандарте
3. Использование разных форм мотивации для штатных тренеров и тренеров по ГПХ
4. Модель нормирования: оптимальная загрузка; соотношение времени на подготовку к времени обучения



# 03 Проведение оценки тренеров и разработка программ развития



На основе разработанной модели компетенций тренера проводится оценка штатных тренеров

По результатам Центра оценки формируются аналитические отчеты и рекомендации по развитию тренерского корпуса

В результате формируются программы развития тренеров, соответствующие разработанной модели компетенций, уровням тренеров

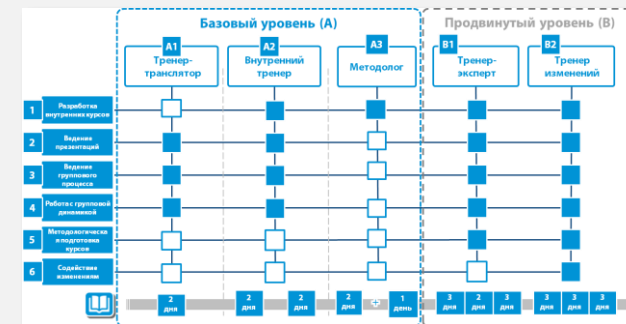
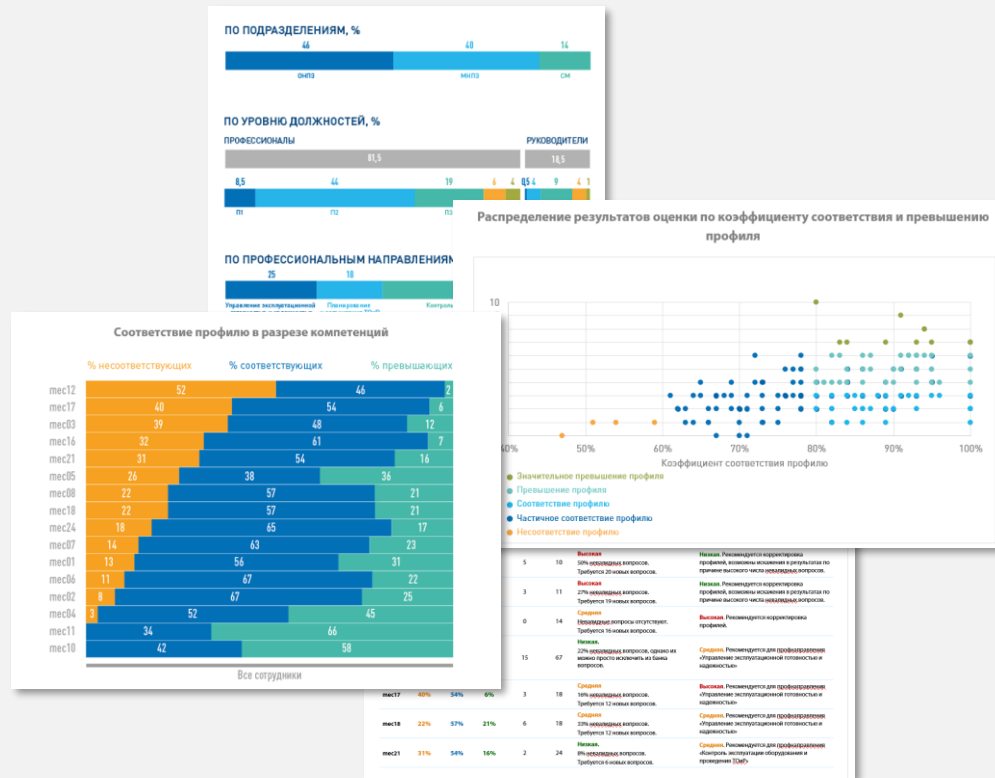
Интервью

Каскад тестов

Решение бизнес-кейсов

Упражнения и деловые игры

Включенное экспертное наблюдение



## 04 Автоматизация системы



### Пример структуры Бизнес-требований к автоматизированному portalу

1. Общие функциональные требования
2. Пользовательские роли
3. Структура разделов
4. Требования к разделу «Каталог программ»
5. Требования к разделу «Оценка обучающего мероприятия»
6. Требования к разделу «Учет и планирование загрузки тренеров»

**Добавление пройденного курса или тренинга**

\* обязательные поля

Год начала\*

Год окончания\*

Название курса/тренинга\*

Название обучающей компании\*

Длительность обучения в часах (целое число)\*

Компетенции, на развитие которых был направлен курс/тренинг\*

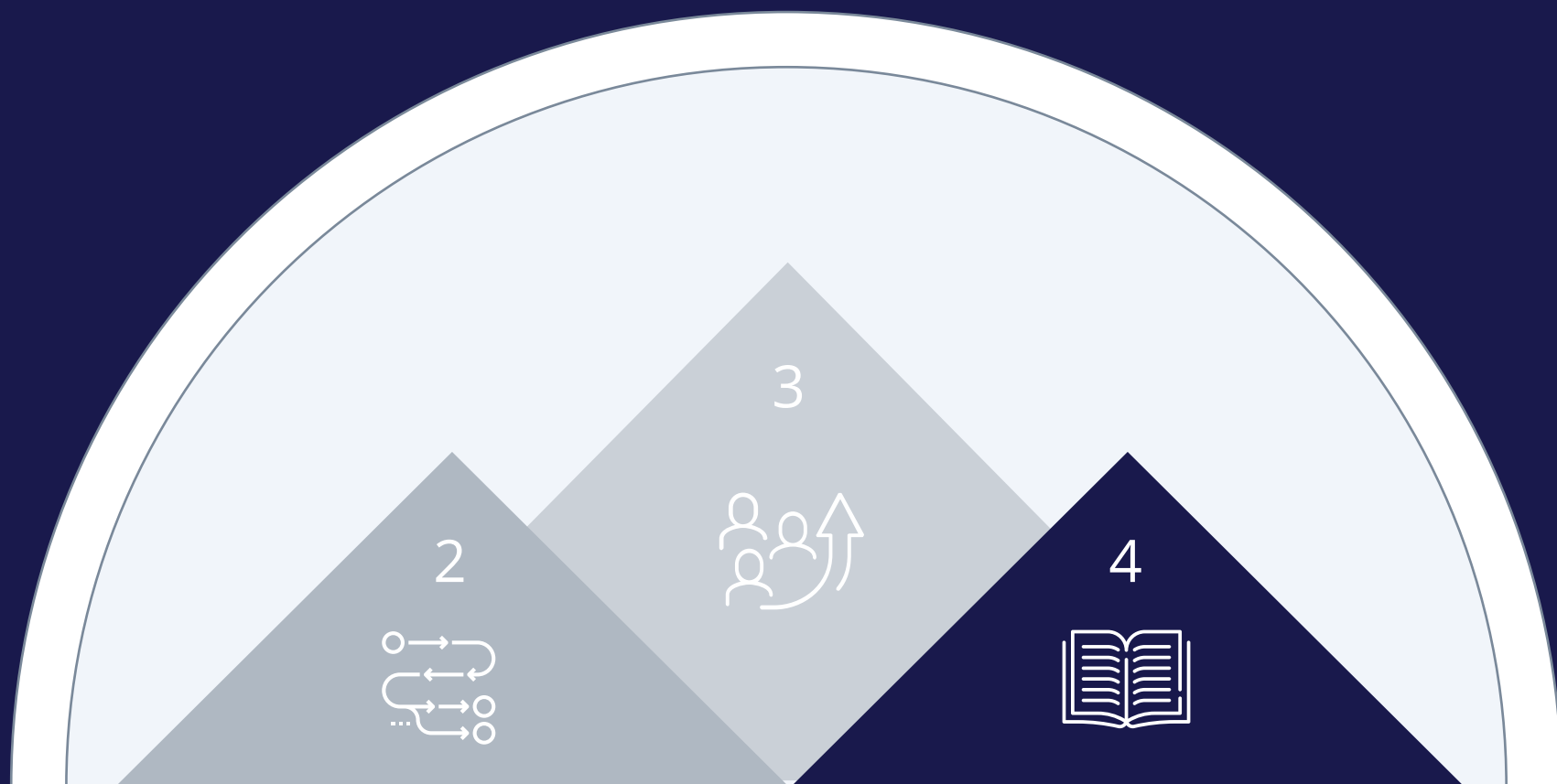
**Мои курсы и тренинги**

В данный раздел вы можете внести все профессиональные, управленческие, личностно-деловые курсы и тренинги, которые были пройдены вами как в периметре компании «Газпром нефть», так и за ее пределами. Не рекомендуется отражать информацию о пройденных курсах обучения, обязательному по законодательству (аттестация по ОТ, ПБ и проч.)

Как спланировать свое обучение?

Начало	Окончание	Название курса	Обучающая компания	Длительность(часов)	Компетенции

# 4 Программы обучения



# Основные драйверы повышения эффективности управления программами обучения



## 01

### Формирование каталога программ

- Создан каталог обучающих программ (единая архитектура и логика каталогизирования, мета-данные)
- Оптимизировано количество обучающих программ
- Выявлены программы, требующие актуализации и разработки
- Выделены программы для альтернативных форм обучения
- Учтена возможность модульного подхода

## 02

### Разработка оценки эффективности программ обучения

- Разработаны единые инструменты оценки эффективности программ обучения
- Выбраны процедуры проведения оценки
- Определен порядок их использования
- Инструменты оценки соотнесены с каталогом программ (чем оценивать программы в зависимости от формы обучения, группы компетенций и т.д.)

## 03

### Проектирование процесса и формирование стандарта на разработку и сертификацию программ обучения

- Сформирован стандарт и описан процесс разработки программ обучения
- Сформирован стандарт разработки Учебно-методических материалов
- Сформировано ТЗ разработчикам с требованиями к разработке новых программ
- Спроектирован процесс сертификации программ обучения (лицензирование не входит)

# 01 Формирование каталога программ



- Аудит программ: устранение дублирующих
- Разработка структуры каталога и мета-данных\*
- Составление перечня программ для разработки новых форматов обучения
- Регламент обновления
- ТЗ автоматизации

- Количество обучающих программ оптимизировано
- Выявлены программы, требующие актуализации и разработки
- Выделены программы для альтернативных форм обучения
- Единый каталог программ обучения, в котором каждая программа обладает набором атрибутов (по форме обучения, продолжительности, функциональному направлению, уровню сложности и т.д.)

Решения по формированию Каталога программ разрабатываются с учетом интеграции с SAP. ТЗ на автоматизацию формируется совместно с сотрудниками/партнерами, отвечающими за автоматизацию.

The collage displays various educational materials: a circular diagram of program categories, a grid of program details, and screenshots of a digital learning portal. The portal includes sections for 'Электронные курсы' (Electronic courses) and 'Содержание раздела' (Section content), listing various courses and their details.

\* Примеры мета-данных: проф. направление/специализация/профессия, уровень сложности программы, модуль, продолжительность, формы обучения, компетенции и др.

# 02 Разработка оценки эффективности программ обучения



4. Оценка эффективности системы обучения

3. Оценка эффективности обучающего мероприятия

2. Оценка компетенций тренера

1. Оценка эффективности программ обучения

## Оценка эффективности программ обучения – одна из составляющих комплексной системы оценки эффективности обучения

**Соответствие программы внутреннему корпоративному стандарту сертификации программ**  
 (баланс теории и практики, соответствие целям и ТЗ; соблюдение требований к оформлению; наличие полного пакета учебно-методических материалов и т.д.)  
**Используется в ходе сертификации новых программ**

**Оценка обратной связи от обучающихся**

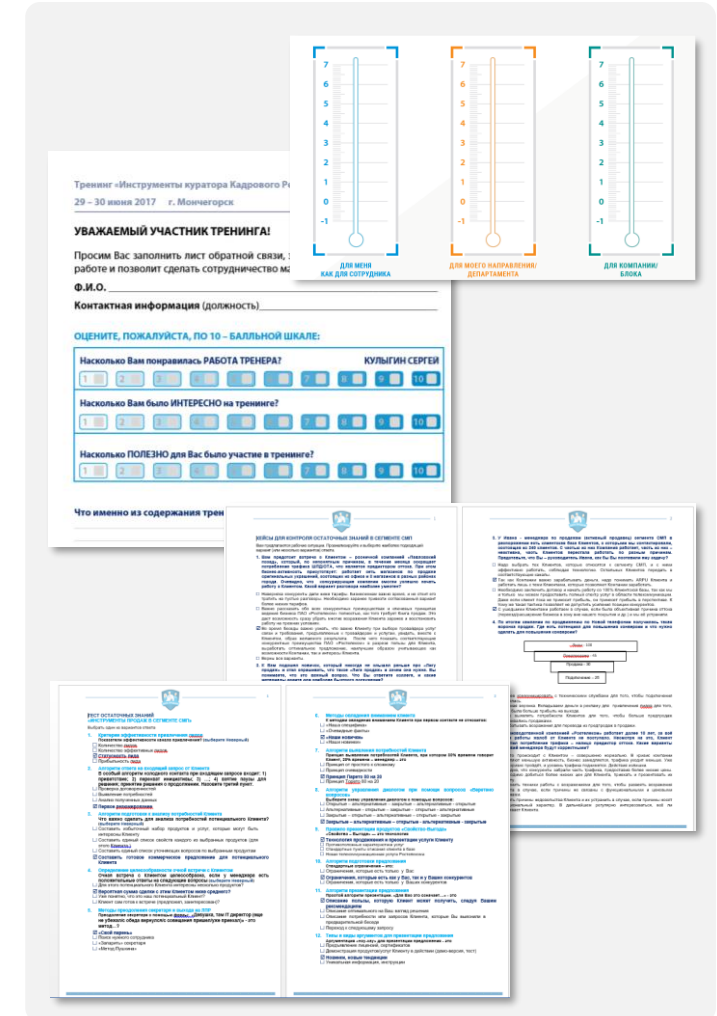
- измерение удовлетворенности содержанием и подачей материала (напр., анкета обратной связи; пользометр; smile sheet)
- оценка полученных знаний
- оценка повышения профессиональной мотивации
- оценка изменения в представлениях (ключевые инсайты, преодоление устойчивых стереотипов мышления)
- оценка степени сплоченности команды

**Используется после проведения обучающей программы**

**Инструменты оценки эффективности программы соотнесены с группами программ в каталоге**

Разработка критериев соответствия программы стандарту  
 Учет разработанных критериев при аудите существующих программ

Разработка / дополнение текущих анкет  
 Разработка требований к инструментам оценки полученных знаний



## 03 Проектирование процесса и формирование стандарта на разработку и сертификацию программ обучения



Процесс разработки программы обучения

- Анализ ТЗ
- Разработка и согласование графической модели и сценария программы
- Разработка микродизайна и упражнений
- ТЗ на разработку программы обучения для разработчиком программ

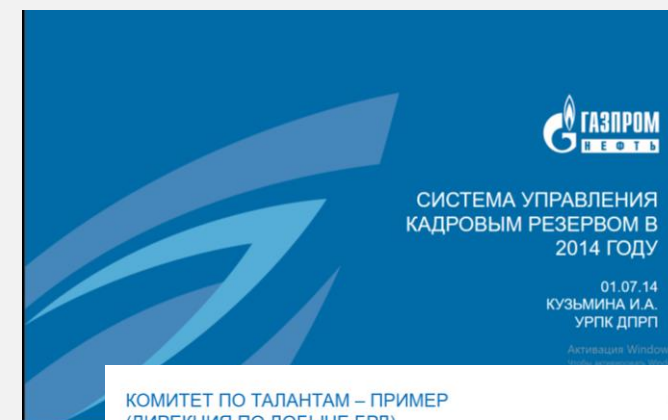
Процесс разработки учебно-методических материалов

- Разработка всех видов УММ согласно перечню обязательных и опциональных для данного вида программы
- Разработка в соответствии с требованиями к УММ (внутреннее соответствие; описание теоретических моделей; непротиворечивость и понятность инструкций; следование корпоративному шаблону при оформлении и т.п.)

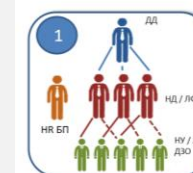
Процесс сертификации внутренней программы

- Проверка на соответствие внутреннему корпоративному стандарту сертификации программ
- Пилотирование курса на группе с экспертом

### Пример Стандарта в PowerPoint



КОМИТЕТ ПО ТАЛАНТАМ – ПРИМЕР  
(ДИРЕКЦИЯ ПО ДОБЫЧЕ БРД)



Утверждающий руководитель – Шульев Ю.В. HR BP – Зуйкова О.Б./ Титиевская А.Н.	
Участники:	Позиции для обсуждения:
НД добычи нефти и газа Шушаков А.А. Всего 35 позиций	<ul style="list-style-type: none"> <li>• НУ добычи нефти и газа (1)</li> <li>• НУ по энергетике (1)</li> <li>• НУ подготовки нефти и газа (1)</li> <li>• НУ эксплуатации трубопроводных систем (1)</li> <li>• НУ центрального диспетчерского управления (1)</li> <li>• Лидеры функции в ДЗО (главные инженеры, НУ, НД) (30)</li> </ul>
НД геологии и разработки Белоглазов А.В. Всего 24 позиции	<ul style="list-style-type: none"> <li>• НУ опер. планирования разработки, проектирования и мониторинга ГТМ (1)</li> <li>• НУ перспективного планирования, анализа базовой добычи и эффективности системы разработки (1)</li> <li>• Лидеры функции в ДЗО (НУ, НО, Главные геолог) (22)</li> </ul>
НД бурения и внутрисвязанных работ Говзич А.Н.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• НУ бурения (1)</li> <li>• НУ внутрисвязанных работ (1)</li> <li>• Руководитель проектного офиса (1)</li> <li>• Лидеры функции в ДЗО (ЗГД, НУ) (11)</li> </ul>
Наблюдатели:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• На усмотрение утверждающего руководителя: НД перспективного развития и капитального строительства Комков А.Г. (КР формируется внутри функции ДМТСиКС)</li> <li>• НР КД</li> </ul>
Всего к обсуждению	73 позиции

**Опыт ВІТОВЕ**



# Опыт компании ВІТОВЕ в построении Корпоративного университета, системы внутреннего тренерства и разработки элементов системы обучения



Построение Корпоративного университета ГПН и ГПН-БЛПС



Разработка профессиональных кластеров БЛПС (разработка моделей компетенций, каталогов программ обучения, меню развивающих действий)



Формирование стандарта внутреннего тренерства и обучение тренерского корпуса



Разработка комплекса учебно-методических материалов для специалистов, проводящих обучение и УММ для обучения по программе «Мастерская наставничества»



Разработка трехуровневого комплекса УММ для специалистов, проводящих обучение и оценку сотрудников по программе «Работа и навыки взаимодействия с клиентами сервисного персонала первой линии»



Разработка трехуровневого комплекса УММ для специалистов, проводящих обучение, и участников программы «Постановка системы наставничества»



Разработка программ обучения внутренних тренеров



Разработка модели Корпоративного университета



Разработка комплекса учебно-методических материалов для специалистов, проводящих обучение



Реконфигурация корпоративного университета компании, построение сквозной системы оценки эффективности

# О компании ВІТОВЕ



Мы специализируемся на консультировании организаций по вопросам операционной эффективности, бизнес-трансформаций, организационного развития, управления персоналом и смешанной архитектуры обучения.

**Входим в число крупнейших компаний отрасли в России.**

➤ **Наш фокус внимания – результативность всех действий**

Используя широкий спектр существующих методик и инструментов, мы находим индивидуальное решение для каждого заказчика.

➤ **Мы любим красивые решения**

Красивые как с точки зрения визуального восприятия, так и с точки зрения методологии решения. Мы знаем, что красота функциональна.

➤ **Мы нацелены на долгосрочное партнерство с клиентами**

Через развитие корпораций мы обеспечиваем поступательное развитие экономики страны. Среди наших клиентов: Газпром, Газпром нефть, Норникель, Евраз, Сибур, Ростелеком, МТС, ЦБ РФ, СберБанк, Промсвязьбанк, Альфа Банк, ВТБ, X5 Retail Group, РБК.

➤ **Наша сильная компетенция – быть интеграторами и архитекторами управленческих систем и подходов**

Большой и уникальный опыт экспертов внутри компании дает возможность реализовывать сложные и масштабные проекты.

**>1600+**

реализованных проектов

**120+**

квалифицированных экспертов

**19**

лет на рынке

**500+**

экспертных статей в блоге компании

## Управление персоналом

- HR-маркетинг
- HR-стратегия
- Управление талантами
- Ролевая архитектура и профилирование
- Карьерное развитие
- Мотивация персонала
- Ценностное предложение работодателя (EVP) и HR-бренд
- Опыт сотрудника

## Развитие людей

- Обучение и развитие персонала
- Бизнес-модерации
- Оценка персонала
- Упаковка образовательных продуктов
- Бизнес-коучинг

## Развитие организации

- Визуальные коммуникации для топов
- Организационный дизайн и численность персонала
- Корпоративная культура и ценности
- Организационная диагностика
- Развитие управленческих команд
- Организационные изменения и коммуникационные стратегии

# Коротко о лучших продуктах ВІТОВЕ

01

**Оценка и развитие лидеров**

02

**HR-функция:**

стратегия, HR-архитектура, HR-процессы, роли

03

**Развитие управленческих команд**

04

**Бизнес-модерации**

05

**HR-маркетинг:**

EVP, HR-бренд, EJM

06

**Упаковка смыслов, визуальный консалтинг**

07

**Управление карьерой:**

карьерные маршруты, атласы, ролевая архитектура

08

**Совокупное поощрение:**

система мотивации, материальное вознаграждение

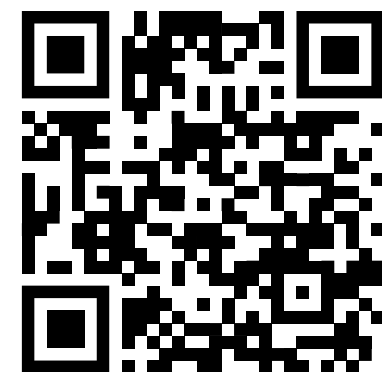
09

**Идеология, ценности, культура**



**Консультант ВІТОВЕ –  
больше,  
чем консультант**

**Клиент ВІТОВЕ –  
больше,  
чем клиент**



Перейти

# Награды ВІТОВЕ — признание отрасли или рынка



## 1 место InterComm 2024

в номинации «ТОЧКА РОСТА».  
За образовательный онлайн-марафон  
«Цифровая энергия»  
для ПАО «Газпром нефть»

## Победитель конкурса

«Лучший HR-бренд»  
по версии #Generation  
в номинации «Адаптация»  
Санкт-Петербургского  
Международного Форума Труда

## Победитель конкурса

VII Региональной премии  
«Серебряный Лучник» — Северо-Запад  
в номинации «Внутрикорпоративные  
коммуникации  
и корпоративные медиа».  
Проект: «Цифровая энергия»



## Диплом победителя

конкурса «Лучшие  
кадровые технологии  
Санкт-Петербурга»

## Дипломанты премии

«Хедлайнеры ESG-принципов».  
Проекты: марафон «Цифровая  
энергия» и «Цифровизация продаж  
в двигателестроительной  
корпорации»

## Награды GlobalCIO

в категории «Лучший  
управленческий проект»  
и номинации «Управление  
маркетингом и продажами»  
в конкурсе «Проект года — 2024».  
Проект: «Цифровизация продаж  
в двигателестроительной  
корпорации»

## Диплом

в номинации «Лучшее  
digital-издание для клиентов».  
Проект: «Экспертный блог ВІТОВЕ  
«Новая эпоха управления»

## Благодарность

за особый вклад  
в развитие инфраструктуры  
и культуры ведения бизнеса  
в Российской Федерации  
TOP-CLASS INTERNATIONAL

## 2 место в конкурсе

«Лучшие кадровые технологии»  
в номинации «Лучшая  
кадровая технология работы  
с персоналом в условиях  
пандемии» за коммуникационную  
кампанию «Управляй стандартами  
и лови дзен»



## Компания ВІТОВЕ включена в рейтинг

Всероссийского рейтинга  
провайдеров услуг  
в сфере управления персоналом  
в категориях:

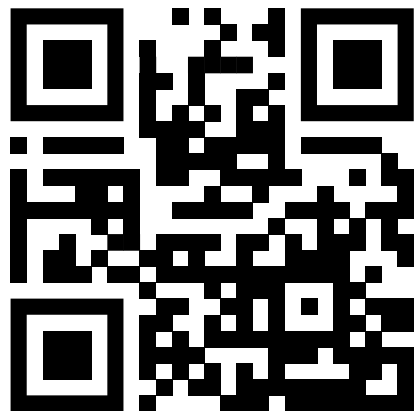
- «HR-консалтинг»
- «Обучение и развитие персонала»

# Оставайтесь на связи!

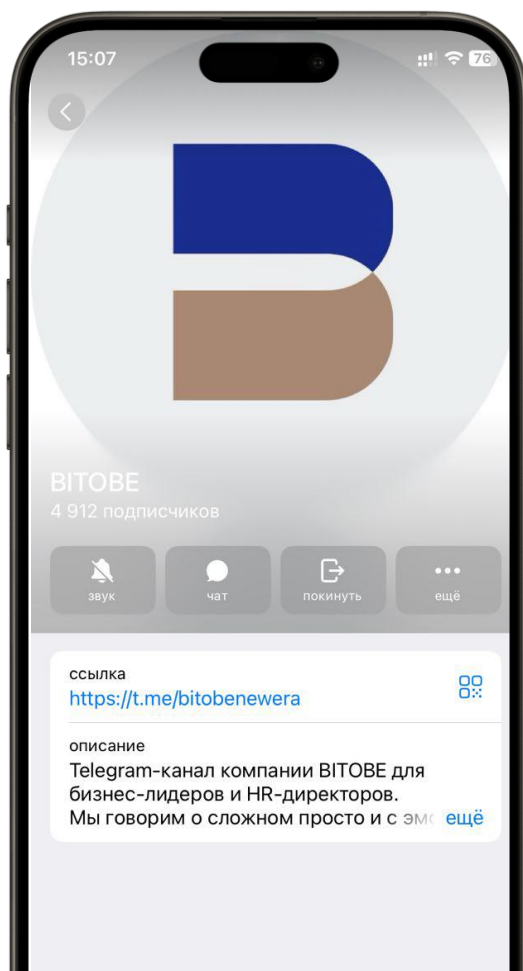


## Telegram-канал BITOBE

Канал для бизнес-лидеров  
о развитии организаций  
и людей в организациях

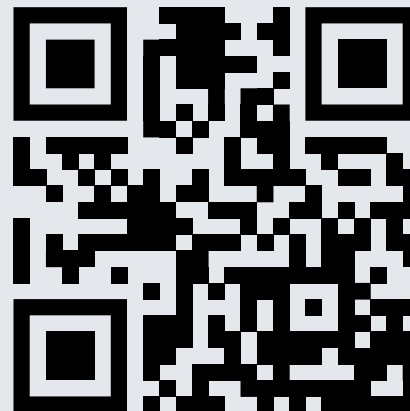


Подписаться



## Блог BITOBE

Блог для бизнес-лидеров  
и HR-директоров



Перейти

