



## Etapy wdrażania Strategii Zarządzania Talentami Wiedzy

### Etap I

#### Przygotowanie firmy do wdrożenia Strategii

Przygotowanie kadry menedżerskiej / właścicieli do proponowanych zmian. Kluczową kwestią jest pogłębienie świadomości, o tym jak istotnym społecznie problemem jest utrzymywanie aktywności osób powyżej 50 roku życia, w tym przede wszystkim kobiet z niskimi kwalifikacjami. Konieczność korzystania z rozwiązań zarządzania wiekiem i wiedzą w kontekście starzejącego się społeczeństwa.

### Etap II

#### Selekcja Talentów Wiedzy

Ocena i selekcja metodą empowerment pracowników przez ich bezpośrednich przełożonych, prowadząca do wyłonienia pracownic 50+, posiadających cechy idealnego sprzedawcy oraz predyspozycje do przyjęcia roli trenera wewnętrznego.

### Etap III

#### Przygotowanie Talentów Wiedzy do pełnienia roli w organizacji

Szkolenia na stanowisku pracy oparte na technice **empowermentu**, czyli procesu wzmocnienia pracowników. Szkolenia mają na celu uświadomienie swojego potencjału pracownikom niższego szczebla, zachęcenie do zaangażowania się w rozwój organizacji oraz wzrost samooceny i zniwelowanie obaw związanych z pełnieniem nowej funkcji w organizacji. Charakter działań oparty jest na relacji personalnej: jeden na jeden, co pozwala szkolącemu na zwiększenie skuteczności treningu **Talentów Wiedzy**.

Program szkoleń obejmuje również zagadnienia związane ze skutecznymi metodami przekazywania wiedzy i umiejętności osobom dorosłym oraz zagadnienia doskonalące kompetencje specjalistyczne (np. sprzedażowe Talentów Wiedzy).

## Etap IV

### Przejęcie przez Talenty Wiedzy roli trenerów/mentorów wewnątrz organizacji

Zmiana dotychczasowych zadań **Talentów Wiedzy** na stanowisku pracy, nie tylko z punktu formalnego ale i motywacyjnego. Zadania trenerów wewnętrznych mogą zastąpić część dotychczas pełnionych obowiązków lub też mogą być dodatkowymi zadaniami.

**Talenty Wiedzy** realizują swoje nowe zadania - przekazują wiedzę i doświadczenie:

- nowo przyjętym pracownikom,
- stażystom, praktykantom,
- sukcesorom,
- pozostałym pracownikom poprzez doszkalanie  
budując i rozwijając kapitał ludzki w organizacji.