

# Цінність досвіду vs посада

## Тренд №4

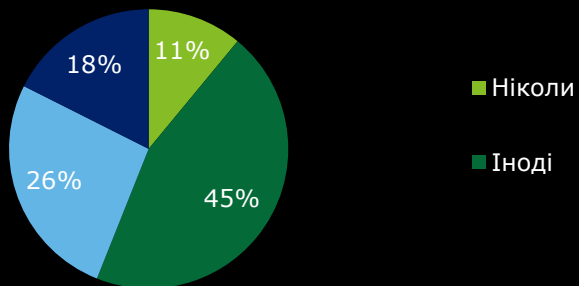


**Нові шляхи розвитку та зростання**  
Для організацій та бізнес-лідерів сформовано новий імператив: вивчати, розуміти, розробляти та впроваджувати різноманітні рішення для підтримки кар'єри 21-го століття. Лише зорієнтованість на досвід, нові кар'єрні моделі, інструменти для аналітики даних, дозволять компаніям розвивати, зберігати та залучати якісні таланти в потрібний час.

**82%** респондентів з України вважають даний тренд важливим

**43%** учасників опитування повідомляють, що їх компанії готові слідувати даній тенденції

**Як часто працівники компанії працюють над проектами чи завданнями поза межами їх бізнес-функції або їхнього призначеного менеджера?**



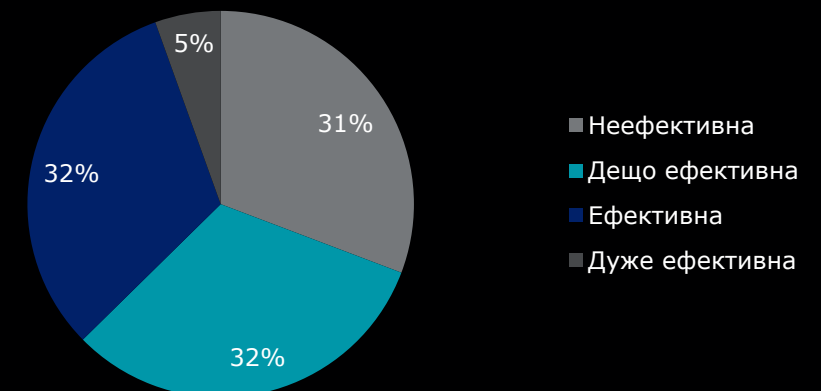
**37%** респондентів вважають, що кар'єрні шляхи залежать від потреб організації, досвіду працівника та наявних можливостей

При цьому **27%** вважають, що кар'єрні шляхи базуються як на організаційних потребах, так і на інтересах працівників, а обов'язки / ролі можуть змінюватися або чергуватися

У **18%** українських респондентів кар'єрні можливості є більш гнучкими та можуть бути адаптовані працівником та організацією для задоволення потреб

Натомість **6%** опитаних вважають, що їх кар'єрні шляхи, як правило, розвиваються через організаційну ієрархію

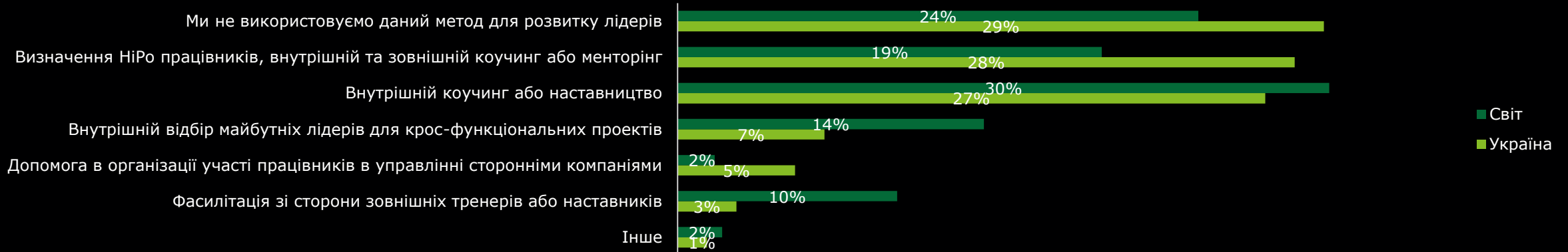
**Рівень ефективності організації по відношенню до можливостей управління власною кар'єрою**



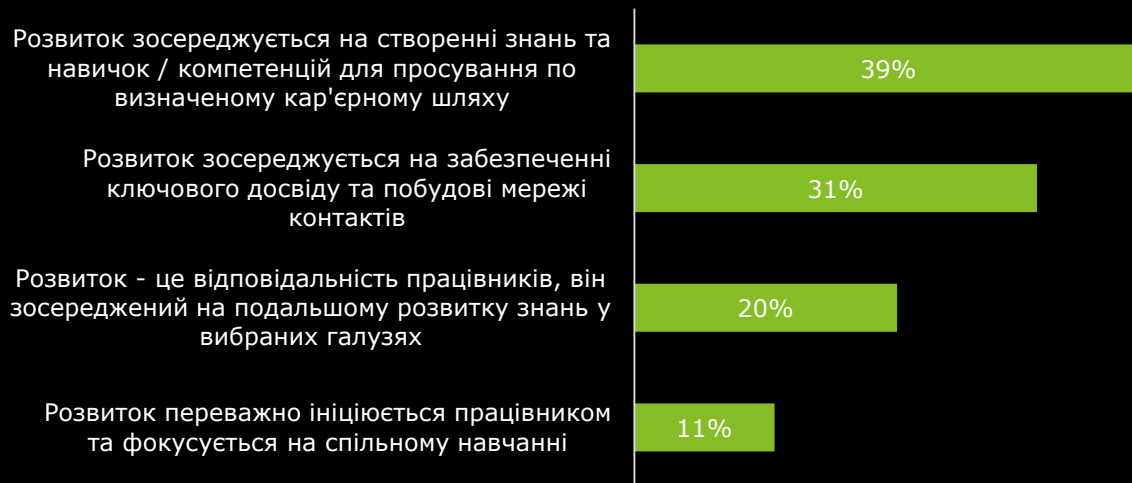
# Цінність досвіду vs посада

## Тренд №4

Способи, які організація використовує з досвіду міжнародного спілкування для формування цільового досвіду/взаємодії під час виховання теперішніх та майбутніх лідерів



Опис програм розвитку працівників



Опис структури найефективнішого каналу підбору талантів

