

# Корпоративное обучение нового времени

ВАЖНОЕ В СТАТЬЕ:

1. **Трансформация обучения и динамическое развитие технологических решений.**
2. **Какой формат обучения будет восприниматься лучше всего?**
3. **Повышение качества навыков на протяжении всей жизни.**



**Ирина Блинова,**  
руководитель Академии PwC в Украине,  
assoc. CIPD

**Ирина Блинова** в 1994 году окончила Харьковский государственный экономический университет; в 2001-м — *Thunderbird School of Global Management*. На протяжении многих лет работала в международных компаниях руководителем таких направлений, как контроль финансовой деятельности и координация работы внутреннего аудита. Член профессиональных сообществ *CIPD*, *IIA*, *ICASA*. Автор публикаций в деловой прессе (*mind.ua*, *blog.agrokebety.com*, журнал «Стратегия розвитку»), постоянный спикер на конференциях, касающихся широкого круга тем управления персоналом.

Жизнь меняется — меняемся и мы, учимся новому, растем. Серьезные вызовы глобальной пандемии подтолкнули бизнес оперативно изменить подходы к работе. Компании столкнулись с новыми рисками, в том числе связанными с показателями производительности труда. Изменился и наш опыт — как потребительский, так и профессиональный; сформировались новые привычки и ожидания. **Произошла смена парадигмы в организации труда, существенным образом изменился привычный образ жизни.**



Эти факторы отразились на бизнес-трендах и HR-процессах: всем пришлось быстро адаптироваться к новым сложным способам работы, в основном в пределах дома. **Мы оказались в новой среде.**

В области профессионального обучения и развития персонала мы видим фактор, который определяет ключевые тенденции на 2021 год и следующие несколько лет: это **цифровые трансформации.**

Рассмотрим изменения, ожидаемые в краткосрочном периоде.

## Трансформация и динамическое развитие технологических решений

1

Запрет на коммуникацию лицом к лицу вживую поставил нас перед выбором: начинать обучение в дистанционном формате, либо ставить процесс обучения на паузу. **Академия РИС решила продолжать работу. В течение нескольких дней бизнес-модель Академии перешла в цифровой формат и превратилась в инновационную площадку.** Обучение перешло из очной (офлайн) формы в онлайн с использованием виртуальных инструментов.

① **Растет рынок дистанционного обучения:** многие компании задумались над вопросами инновационного обучения, провайдеры усовершенствовали (или предложили новые) решения для проведения виртуальных классов и удаленного взаимодействия преподавателей и учащихся: *Google, ZOOM, Microsoft teams, WebEx.*

② **Совершенствуются системы управления обучением (LMS — Learning Management System):** появился новый функционал, запустились интересные проекты по удаленной оценке персонала. Согласно данным *HolonIQ* объем инвестиций в образовательные технологии (*EdTech — Educational Technology*) в 2020 году побил все рекорды, а к 2030-му прогнозируется рост глобального рынка *EdTech* до 10 трлн. долл., в том числе благодаря росту спроса на цифровые решения в области образования.

③ **Развиваются корпоративные университеты:** вырос опыт и компетенции в области проведения вебинаров и онлайн-тренингов, разработки дистанционных курсов и методологий онлайн-программ. Стало очевидно, что для эффективного корпоративного обучения требуется соответствующая инфраструктура.

**Дистанционное обучение — главный тренд в профессиональном образовании**



Неграмотными людьми XXI века будут не те, кто не умеет читать и писать, а те, кто не умеет учиться и переучиваться.

Элвин Тоффлер, американский философ, социолог и футуролог, один из авторов концепции постиндустриального общества

## 2

### Изменение портрета обучающегося

Портрет слушателя в цифровом мире характеризуется тремя словами: нетерпеливый, отвлекающийся, подавленный.



- **Нетерпеливый:** большинство из обучающихся во время тренингов не будут смотреть видео продолжительностью более 4 минут.

- **Отвлекающийся:** сотрудники обращаются к своим смартфонам в среднем **девять раз в час**; кроме того, они отвлекаются **каждые пять минут**.

- **Подавленные:** они располагают только **1%** рабочей недели, чтобы сосредоточиться на обучении и развитии.

Хорошая новость — сотрудники хотят учиться и развиваться.

В исследовании PwC возможность учиться и добиваться прогресса была названа поколением «миллениалов» первой причиной в ключевой ценности работодателя.

**74%** сотрудников считают, что повышать квалификацию — это их собственные обязанности, а не обязанность работодателя.

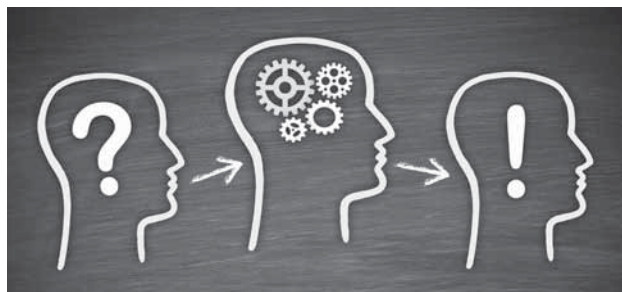
#### ① **Ключевой вопрос: какой формат обучения будет восприниматься лучше всего?**

Все более популярными становятся короткие обучающие форматы.

Важный навык (и сейчас, и в будущем) — уметь быстро учиться. Соответственно, продолжается развитие коротких форматов обучения. При этом важны не только навыки, но и установки мышления для всей организации. Команды, проводящие обучение, должны научиться работать с этими установками и создавать их.

В последнее время наблюдается запрос на короткие курсы **по специализированным темам**. Это новый тренд: гибкое персонализированное обучение под конкретную задачу.

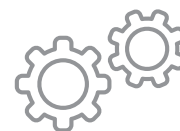
Корпоративное обучение становится все более персонализированным. На смену стандартным базовым курсам приходят персональные продукты, учитывающие потребности работодателя и запросы сотрудника. Люди станут тратить меньше времени на поиск информации, поскольку система будет сама выявлять, что необходимо изучить и как интегрировать новые знания/навыки в рабочий процесс.



Гибридные офисы и комбинированные форматы работы становятся новой реальностью. Знания и навыки нужны здесь и сейчас, и возможность тут же тестировать и внедрять в практику то, что только что узнал — уже новая норма.

Это влияет на подходы к разработке материалов, методик, которые используются для обучения. Будут меняться инструменты и механики обучающих программ, а также способы измерения эффективности обучения.

#### ПРИМЕР



## ② Что позволяет чувствовать себя вовлеченным?

<b>Микрообучение</b> ( <i>microlearning</i> ) и <b>ситуационное обучение</b>	Позволяет точно определять, когда и где развивать свои навыки в соответствии с потребностями бизнеса
<b>Иновационное обучение</b>	Новые методы (геймификация, анимация) не только мотивируют учиться, но также повышают требования сотрудников к опыту обучения
<b>Индивидуальная работа</b>	Работа и консультация с каждым слушателем во время обучения. Менторское сопровождение, вызывающее эмоциональные реакции и мотивацию к дальнейшему обучению
<b>Цифровая грамотность</b>	Автономная жизнь цифрового мира набирает обороты: интернет вещей, самоорганизация сетей создают новую реальность, становятся привычными атрибутами работы и жизни, открывают дополнительные возможности в получении новых знаний, ведении и развитии бизнеса

3

### Обновление тем корпоративного обучения

Предоставление сотрудникам индивидуальных возможностей для обучения и развития способствует непрерывному росту «качества персонала». Тесная работа с руководителями отделов и менеджерами проектов внутри организаций помогает узнавать, какой подход к внутреннему обучению лучше всего подходит для сотрудников.

По данным *LinkedIn*:

- **83%** профессионалов в сфере обучения и развития заявили, что руководители полностью вовлечены в обучение сотрудников;
- **30%** сделали упор на обучение гибким (или «мягким») навыкам (*softs skills*).

Появился ряд программ и направлений для поддержки новой операционной модели и сохранения эффективности при удаленной работе. Фокус сместился к развитию «мягких» и цифровых навыков персонала:

<b>Цифровые навыки</b>	Программы по управлению распределенными командами, обучению инструментам удаленного взаимодействия
<b>Гибкие навыки</b>	Программы по стресс-менеджменту, управлению личной эффективностью при работе на удаленном доступе, <i>well-being</i> (благополучию) и ментальному здоровью

Темы, связанные с эффективным взаимодействием в гибридной среде, будут оставаться актуальными еще долго.

Карантинные ограничения стали источником инноваций и новых решений: тренинги по гибким навыкам (переговоры, коммуникации внутри организации и т. д.), которые раньше проходили очно, сейчас успешно проводятся в онлайн-формате. Опыт Академии в проведении обучения в виртуальном классе показывает, что уровень интерактивности и вовлеченности участников не уступает очному обучению при его качественной организации.

4

### Повышение качества навыков (*upskilling*) на протяжении всей жизни

По оценкам Всемирного экономического форума, к 2025 году **50%** сотрудников необходимо будет перепрофилировать.

В *PwC* **77%** людей из 22 тыс. опрошенных сообщили, что их стремление развиваться и совершенствоваться в профессии, осваивать новые знания и навыки обусловлено желанием повысить свои конкурентные позиции на рынке труда (по данным исследования *PwC Talenttrends 2020*).

Чтобы бизнес оставался конкурентоспособным в ближайшие годы, сотрудники должны адаптироваться к обучению и развитию в новых условиях, а это подход, основанный на обучении на протяжении всей жизни. Даже самый революционный стартап не может выжить без постоянной адаптации к новым тенденциям и инновациям в отрасли. Вследствие чего растет потребность в корпоративном обучении: очень важно сохранить общее поле взаимодействия между сотрудниками, поддерживать и усиливать их компетенции, быть готовыми к новым вызовам.

Нужно поощрять сотрудников искать новые способы улучшать свои навыки — с помощью онлайн-курсов, геймификации, создания команды единомышленников и командных мероприятий. Это поможет людям стать более активными в плане обучения.

**Гибкое и адаптируемое дистанционное обучение помогает сократить разрыв в знаниях между сотрудниками**

Корпоративная программа электронного обучения может быть представлена как «учебное путешествие» от Академии, в котором упор делается на индивидуальные потребности сотрудников.

**ПРИМЕР**

## Заключение

Прошедший год показал, что в центре любых изменений находится человек, его безопасность и благополучие. Мы научились все делать дистанционно: работать, коммуницировать, учиться. Онлайн-обучение становится важной частью обучения персонала, а в целом корпоративное обучение, учитывающее бизнес-цели — мощной поддержкой бизнесу для усиления его конкурентоспособности.

Истории успеха 2020 года вдохновляют нас развивать способность (и готовность!) учиться и переучиваться, адаптироваться и применять знания и опыт в нашем постоянно меняющемся мире.



уп

# КАДРОВИЙ БЛОКНОТ

КАДРОВИК.UA

## ПРАЦЮЙТЕ ІЗ ЗАДОВОЛЕННЯМ!

- Яскраві підказки на теми:
- перевірок документів
- поширених кадрових помилок

КАЛЕНДАР ІЗ НОРМАМИ РОБОЧОГО ЧАСУ.  
КОРИСНІ ІНСТРУМЕНТИ ДЛЯ РОБОТИ

0 (800) 219 977

mediapro

podpiska@mediapro.com.ua

Р