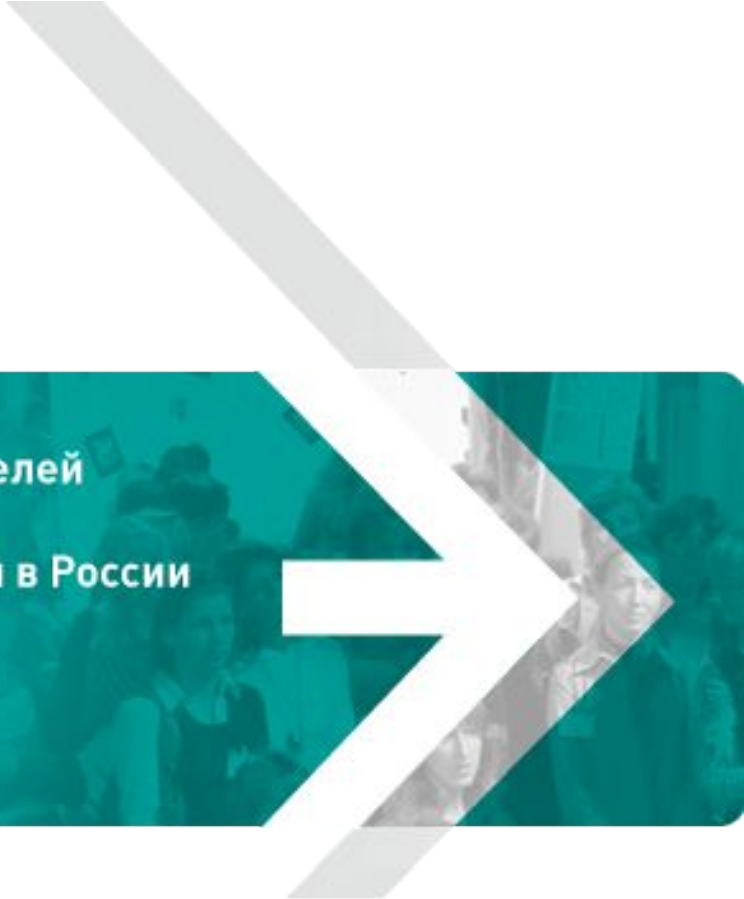


Корпоративные системы обучения в России: взгляд Trainings INDEX

- 
- Бенчмаркинг основных показателей деятельности и эффективности корпоративных систем обучения в России
 - Выбор и награждение самых эффективных систем

Что такое Trainings INDEX?

Бенчмаркинг

- Количественный - сравнение показателей деятельности корпоративных систем обучения (КСО) со средними по рынку, отрасли и с пулом компаний-экспертов
- Качественный – обмен информацией о применяемых подходах и технологиях в обучении, развитии и повышении эффективности персонала, анализ лучших практик



Профессиональная Премия

Выбор и награждение эффективных КСО и отдельных T&D проектов



Мастер-классы

Что такое бенчмаркинг?

- Возможность сравнить свою компанию с другими игроками рынка, как российского, так и мирового
- Возможность узнать о практиках, применяемых в других компаниях
- Возможность улучшить работу корпоративной системы обучения

КУ и КСО: определения

КУ – это **стратегическая инициатива** организации, направленная на использование обучения и развития персонала для реализации стратегии и целей организации

Характеристики **КУ**:

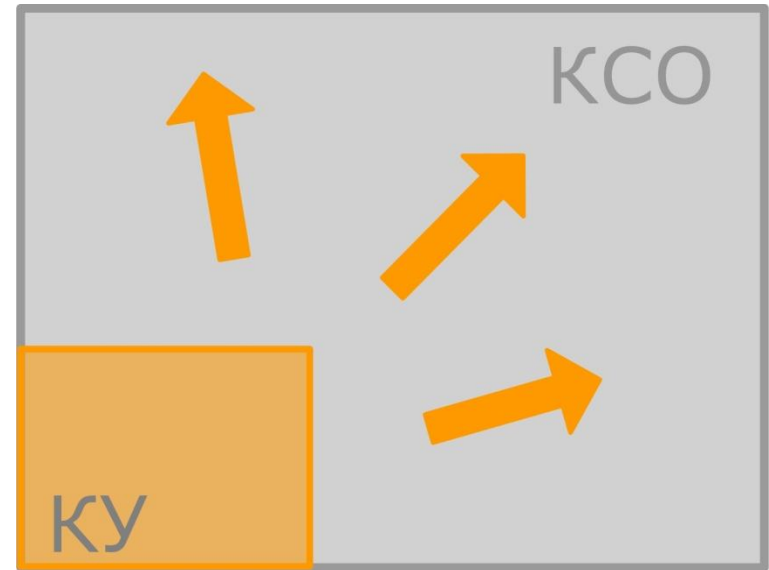
- Способствует реализации стратегии и целей организации
- Служит для поддержки и распространения корпоративных ценностей и культуры организации
- Полностью принадлежит организации и служит для обучения и развития сотрудников данной организации
- Имеет собственный бренд

КУ и КСО: определения

КСО - системная реализация обучения и / или развития персонала в компании: элементы и ресурсы функции обучения и развития взаимосвязаны и взаимодействуют друг с другом.

Отличия КУ от КСО:

- Наличием бренда
- Использованием терминологии, а иногда и модели университетов



Возможные задачи КСО

- Обучение персонала
- Развитие персонала
- Оценка персонала
- Построение и развитие карьеры
- Управление знаниями
- Поддержка и распространение корпоративной культуры
- Организационное развитие
- Управление эффективностью деятельности сотрудников

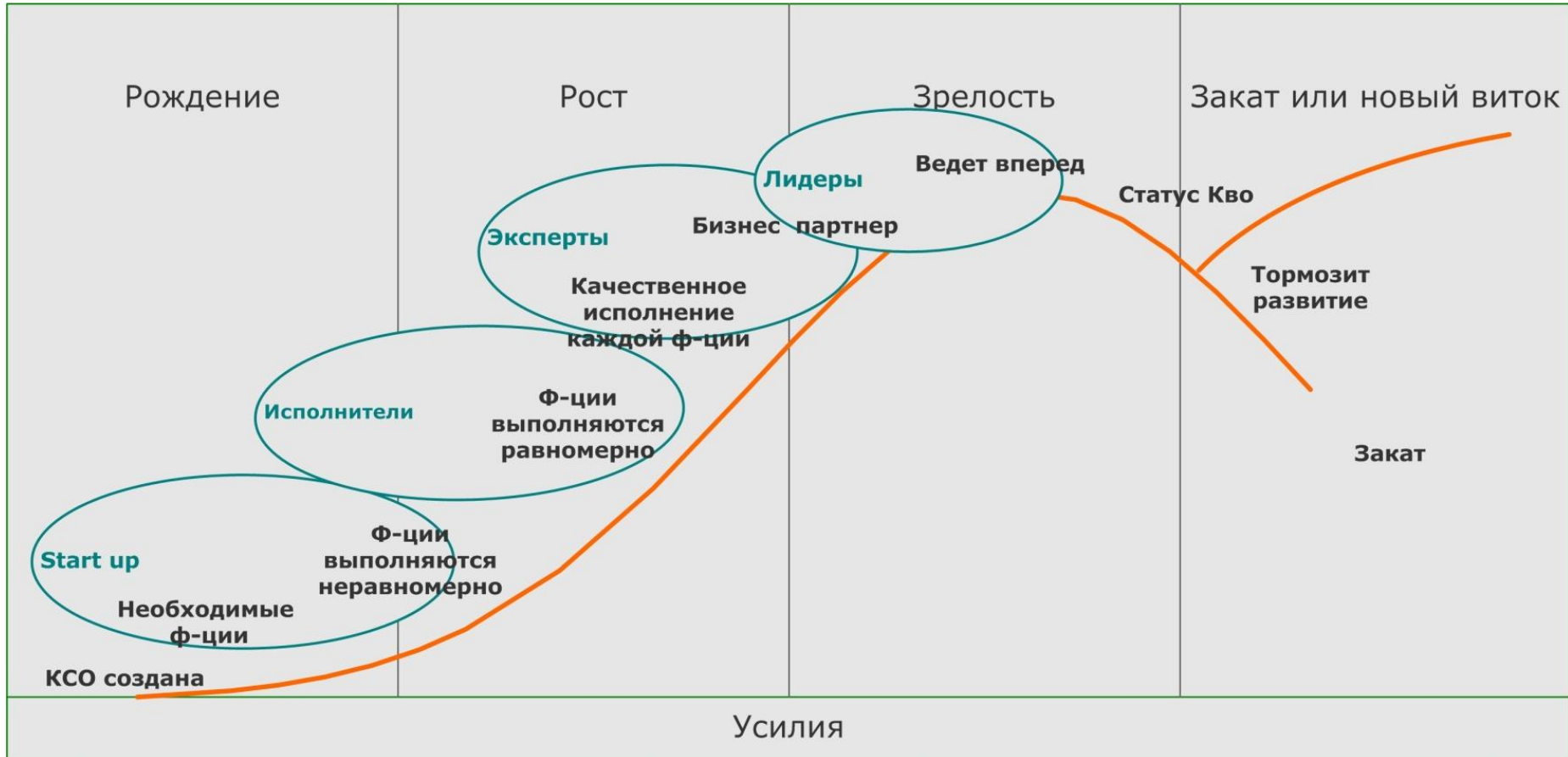
10 функций КСО

Функция	Характеристика функции
Управление структурой КСО	необходимая
Управление провайдерами	необходимая
Управление учебными планами	необходимая
Управление бюджетом	необходимая
Методология обучения и развития персонала	достаточная
Оценка эффективности	достаточная
Логистика обучения	необходимая
Маркетинг	достаточная
Управление системой обучения	достаточная
Развитие персонала	достаточная

Управление каждой функцией подразумевает:

- Определение целей и планирование действий по каждой функции
- Организацию исполнения
- Контроль исполнения функции
- Оценку эффективности функции

Жизненный цикл КСО



Что помогает выйти на новый виток?

- Реализация новой задачи, которая до этого не была в зоне ответственности КСО
- Новая инициатива для бизнеса
- Инновация для рынка
- Выход на открытый рынок

Основные выводы анализа КСО

- Развитие системы КСО не зависит от ее возраста, а только от усилий компании по развитию системы КСО
- Правильный старт системы ведет к ее правильному росту и дальнейшему развитию
- Только когда все функции проходят определенную стадию развития, КСО переходит на новую стадию развития

Факторы успеха КСО

- Связь со стратегией, целями и потребностями компании
- Глубокое понимание бизнеса компании всеми сотрудниками КСО
- Принятие личной ответственности за достижение целей компании
- Поддержка руководства и линейных менеджеров процесса обучения
- Статус обучения и развития в компании

Факторы успеха КСО

- Равномерное и последовательное развитие всех функций КСО
- Скорость реакции, гибкость
- Управление КСО, как бизнесом
- Маркетинг КСО и обучения
- Постоянное самосовершенствование и развитие:
 - Постоянный поиск возможностей
 - Взгляд в будущее

Тенденции 2011

1. Возврат к прежним HR и T&D бюджетам при укреплении стратегии «Не трать лишнего» (не равно «Не трать много»)

С одной стороны:

- обучение совмещено с оценкой, корпоративные конференции с обучением
- максимальное использование внутренних ресурсов
- тщательная работа с бизнес заказом

С другой стороны:

- восстановление объема аутсорсинга в области проведения тренинга
- восстановление цен

Тенденции 2011

2. «Банкротство» программ кадрового резерва: из-за кризиса компании не способны дать резервистам обещанное. Массовый пересмотр концепций программ развития кадрового резерва. Начали делать прогноз численности кадрового резерва
3. Рост спроса на услуги внешних коучей. Восприятие коучинга как универсального инструмента
4. «Перезагрузка» лидерства
5. Медленный, но верный рост объема обучения онлайн
 - Рост популярности вебинаров, как открытых, так и корпоративных
 - Этап «WOW!» сменился этапом привычности. Следующий шаг – работа над эффективностью

Тенденции 2011

6. Рост внимания со стороны T&D к предметным (функциональным) экспертам, к накопленным, но не формализованным знаниям компаний, к мыслям сотрудников.
 - «Вытяжка» и «упаковка» корпоративных знаний и мыслей
 - Связанные тенденции:
 - ✓ рост спроса на фасилитаторов
 - ✓ управление знаниями – функция КСО
7. Обучение в аудитории стало короче по времени
8. Модернизация программ школ тренеров – новые времена требуют от тренеров новых навыков
 - Ведения вебинаров или коротких тренингов, фасилитации
 - «Три в одном» - тренер + коуч + фасилитатор

Спасибо за внимание!

Екатерина Клестова-Надеева
Директор Trainings INDEX
Klestova@amplua.ru
+7 (925) 005 69 74