

Мировая практика в обучении менеджеров

Современные подходы, формы обучения, плюсы и минусы.
Примеры успешного внедрения инновационных обучающих инструментов.

Сергей Ноздрачев

«Pharma HR-завтрак»

13 декабря 2017

Кого учить?

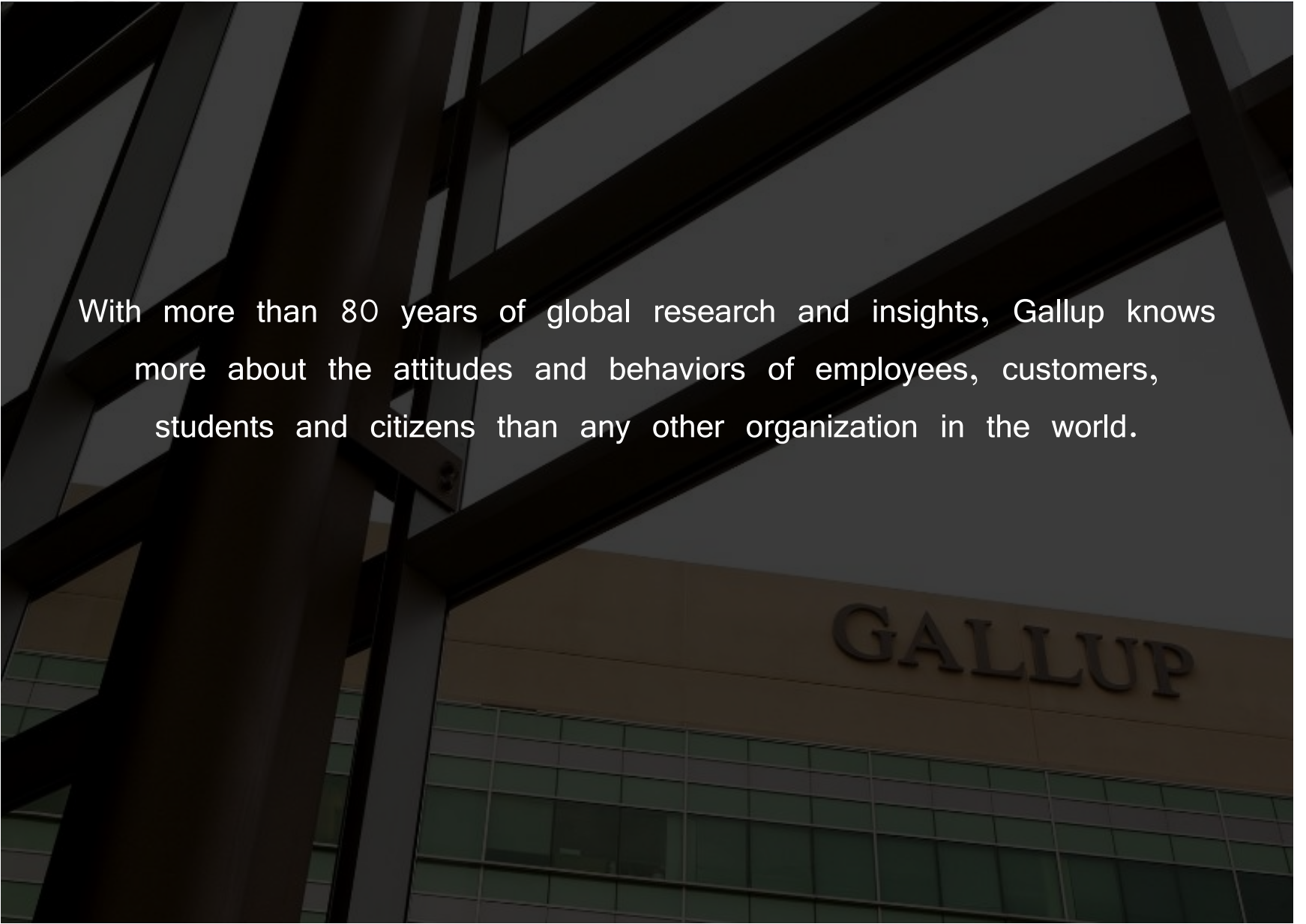
Чему учить?

Как учить?



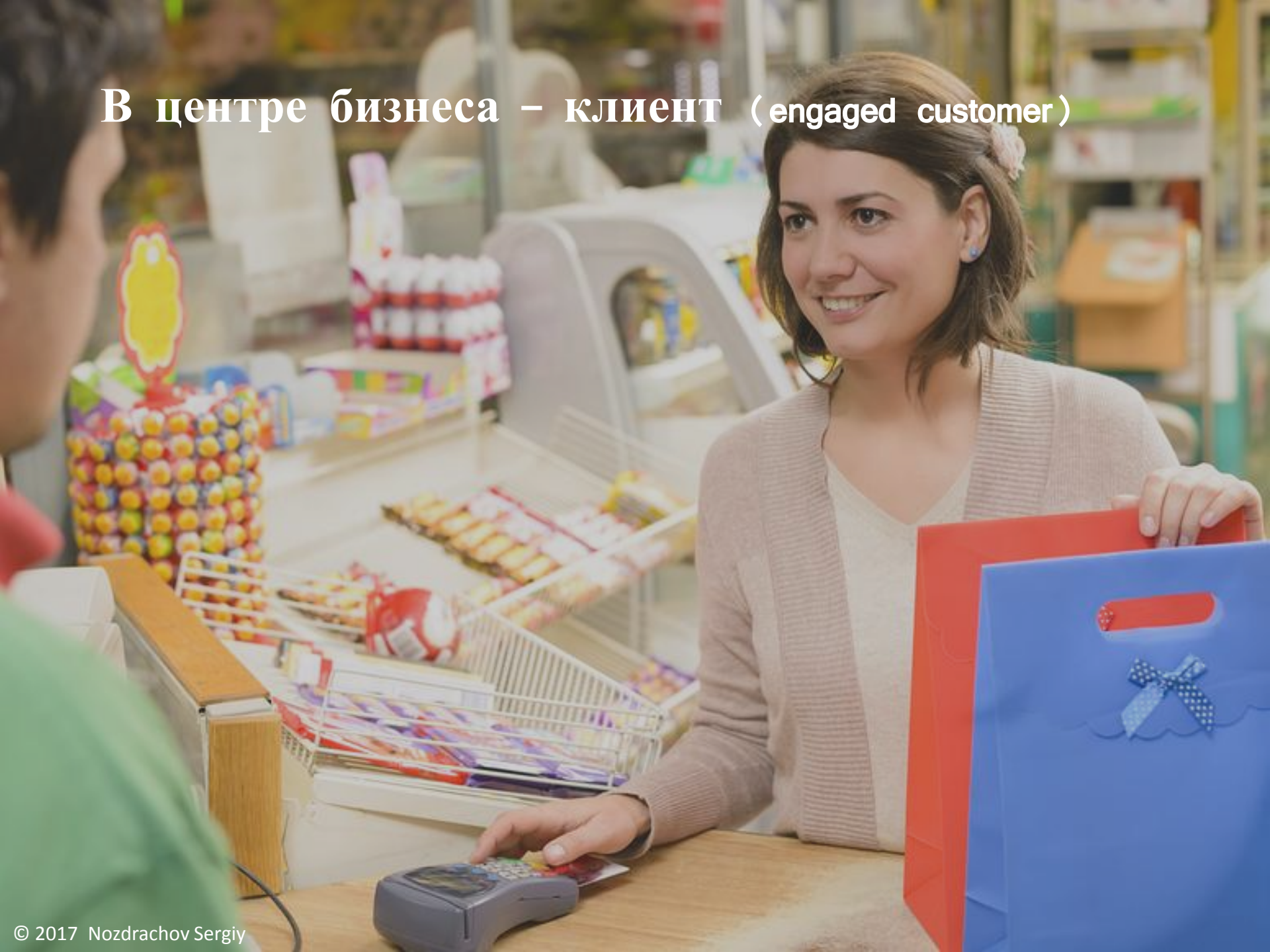
ПАРТНЕРСТВО В БИЗНЕСЕ

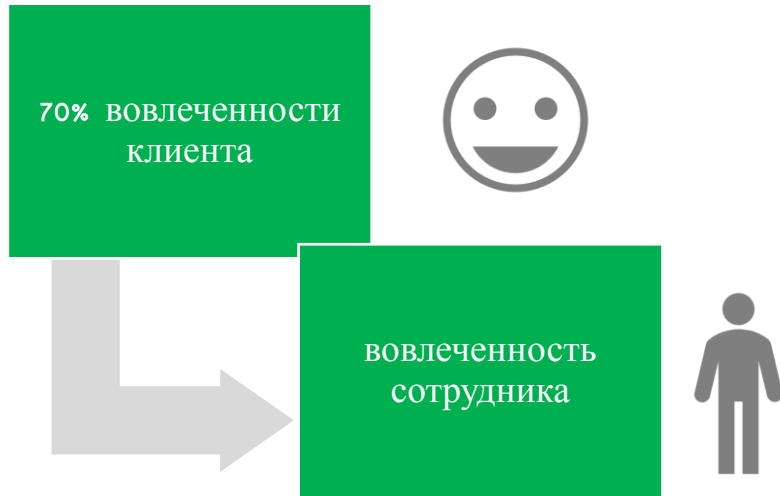


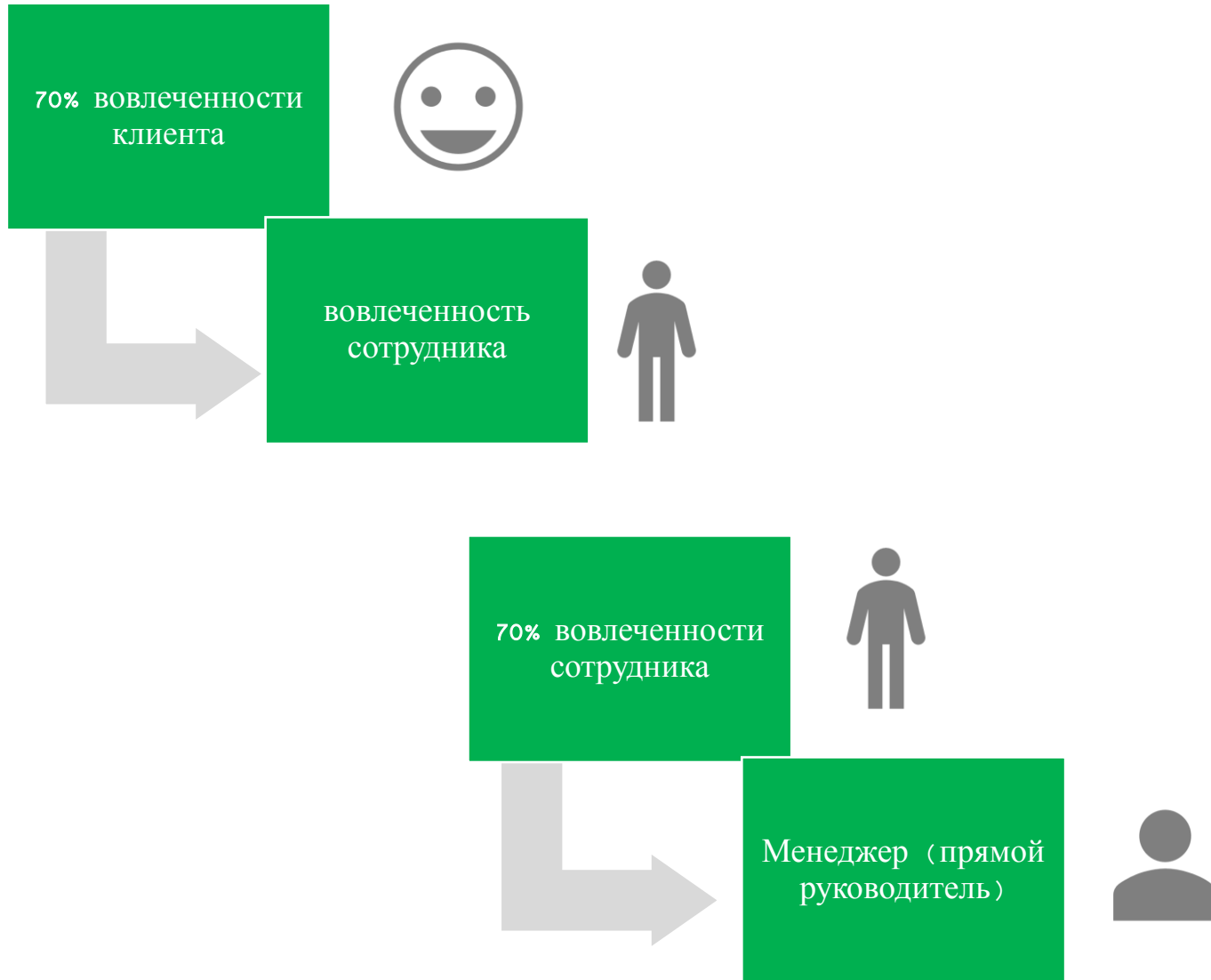


With more than 80 years of global research and insights, Gallup knows more about the attitudes and behaviors of employees, customers, students and citizens than any other organization in the world.

В центре бизнеса – клиент (engaged customer)







Изменение ожиданий сотрудников





VS



E-LEARNING



Дешево

Доступно

Не отнимает много времени



E-LEARNING



Дешево

Доступно

Не отнимает много времени



Отсутствие вовлеченности



HarvardX and MITx open online courses (edX)



7-8%

студентов заканчивают
курс



FACE-TO-FACE



Максимальная вовлеченность



FACE-TO-FACE



Максимальная вовлеченность



Дорого

Требует много времени





10%

**информации
остается в памяти
через 1 месяц после
обучения**

Программная экосистема

FORMAL
DEVELOPMENT

1

COURSE INTRO
&
THE ART OF SETTING
GOALS

2 HOURS

2

10-MINUTE
COACHING

90 MIN

3

GROWING
OUR PEOPLE

90 MIN

4

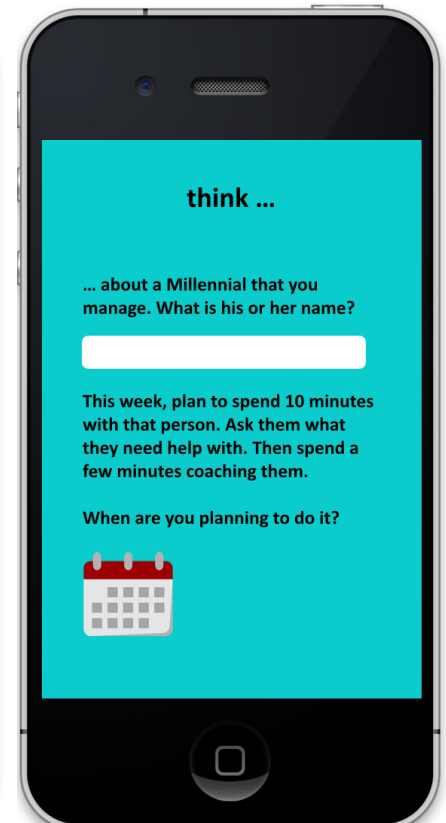
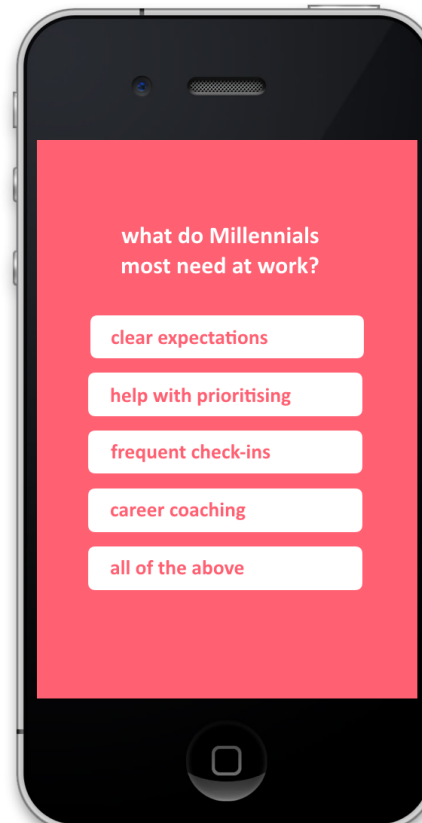
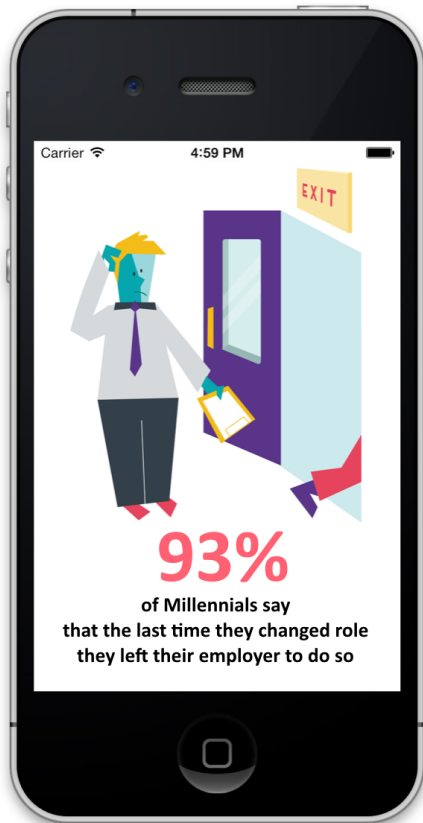
GIVING POWERFUL
FEEDBACK

90 MIN

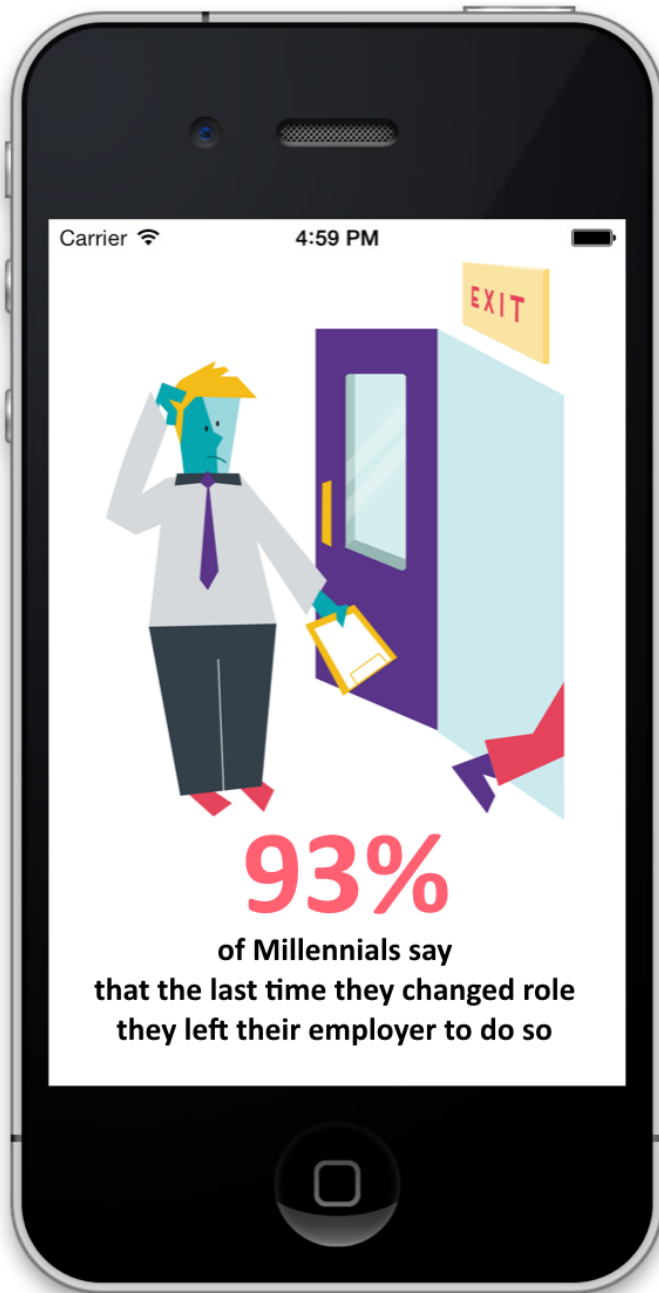
PERFORMANCE
SUPPORT

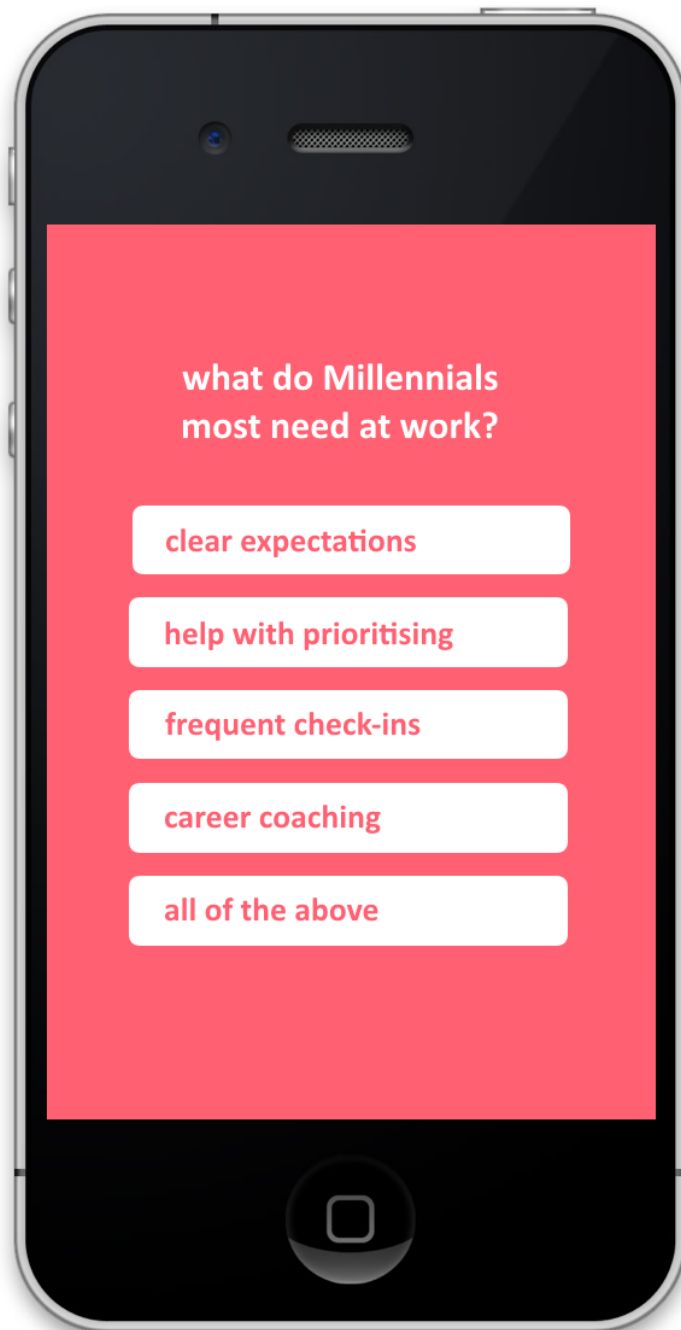


MICRO-LEARNING VIA APP









**what do Millennials
most need at work?**

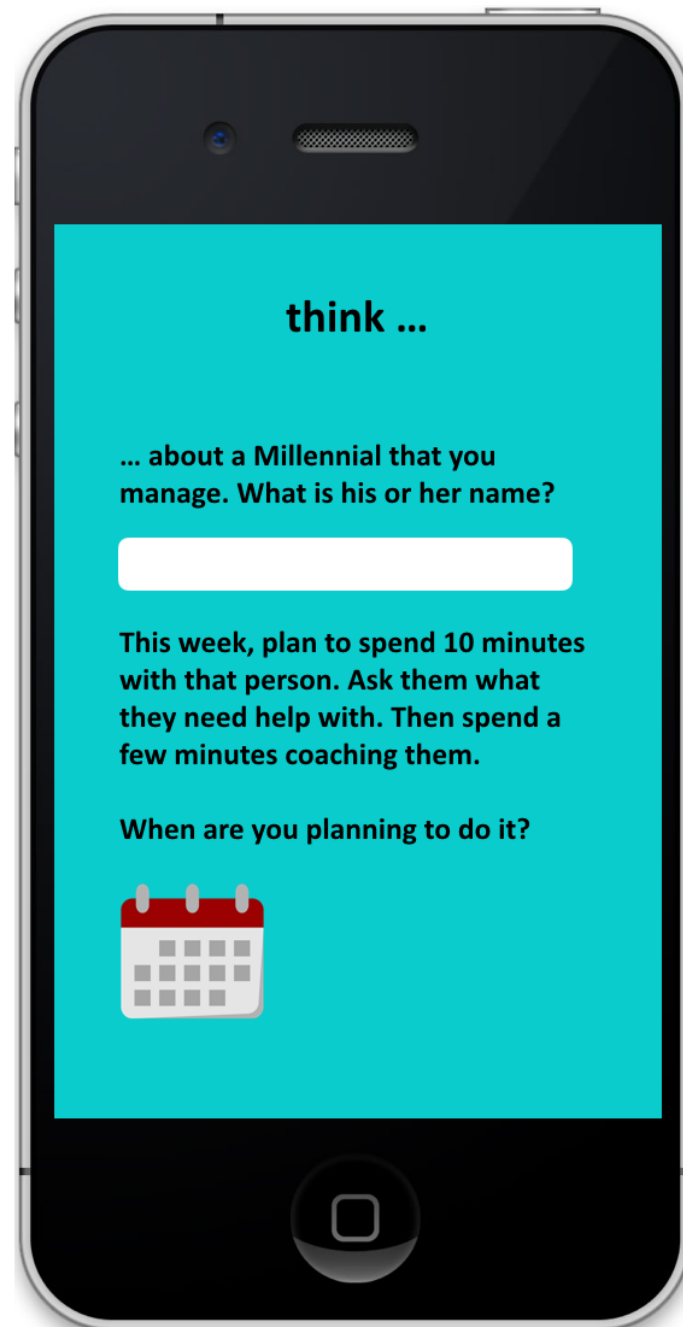
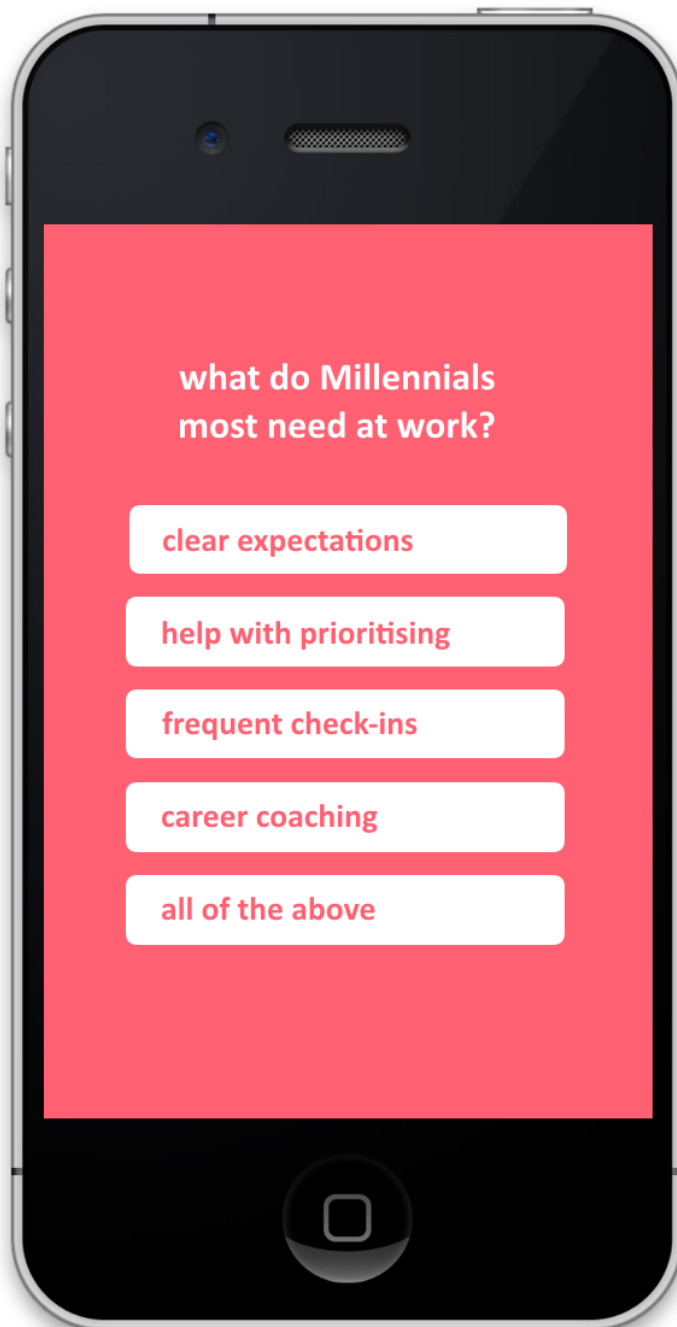
clear expectations

help with prioritising

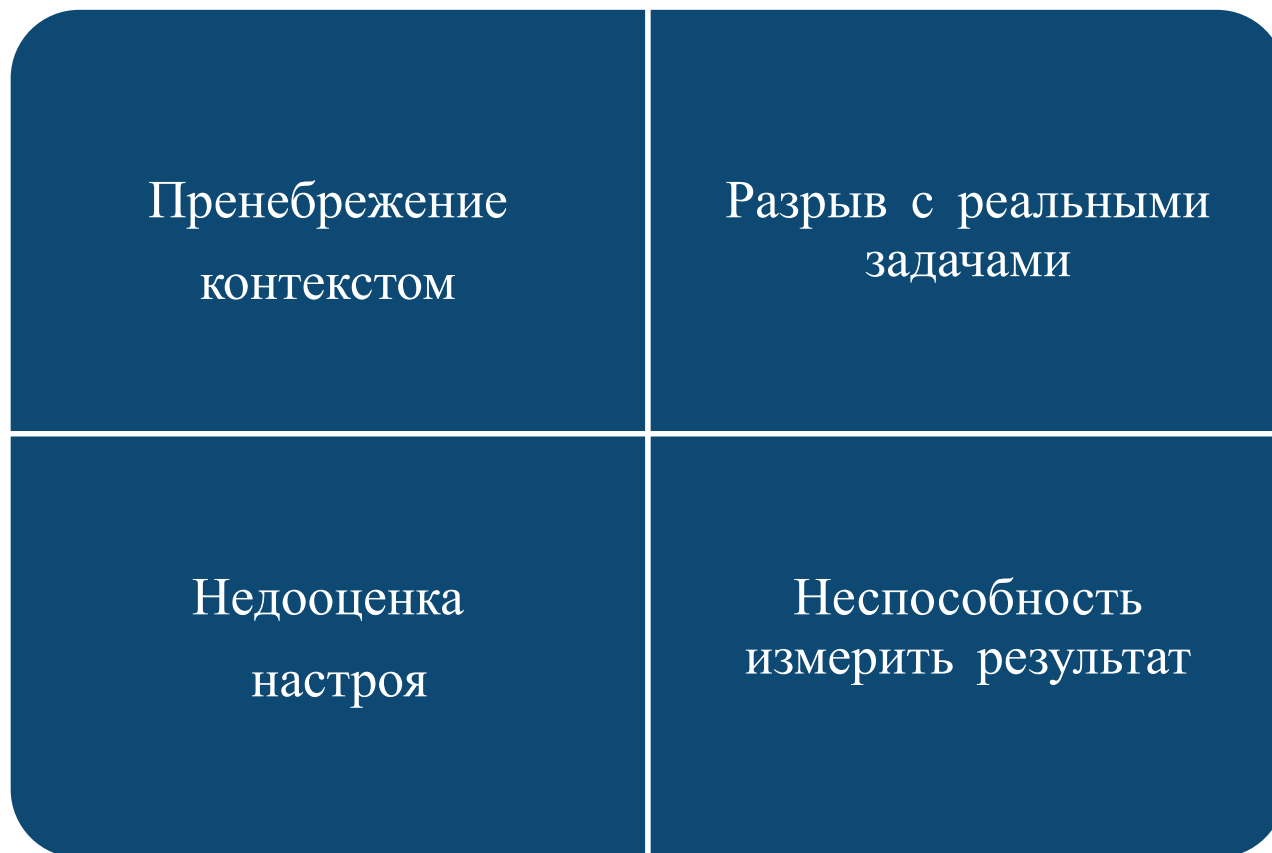
frequent check-ins

career coaching

all of the above



Что мешает успеху программ развития?



McKinsey&Company



УДОВЛЕТВОРЕННЫЕ



ВОВЛЕЧЕННЫЕ



УДОВЛЕТВОРЕННЫЕ

Могут быть или не быть
продуктивными

Вкладывают свое время в
работу, но не обязательно
энергию

Отношение к работе:
«Подождем – увидим.»



ВОВЛЕЧЕННЫЕ



УДОВЛЕТВОРЕННЫЕ

Могут быть или не быть продуктивными

Вкладывают свое время в работу, но не обязательно энергию

Отношение к работе:
«Подождем – увидим.»



ВОВЛЕЧЕННЫЕ

Работают с запалом и энергией

Их показатели на постоянно высоком уровне

Являются драйверами инноваций и двигают организацию вперед

Q12 – 12 потребностей сотрудников

1

Я знаю, что от меня ожидается на работе

2

У меня есть все необходимые материалы и оборудование, чтобы хорошо выполнять свою работу

3

На работе, я **каждый день** имею возможность делать то, что **делаю лучше всего**

4

За прошедшие 7 дней, я получил признание или поощрение за хорошо сделанную работу

5

Мой руководитель или кто-то другой на работе, заботится обо мне, как личности

6

На работе есть кто-то, способствующий моему развитию

7

Мне кажется, мое мнение учитывается в работе

8

Цели и миссия компании дают мне чувство важности моей работы

9

Мои коллеги настроены качественно выполнять свою работу

10

У меня есть **близкий друг** на работе

11

За последние 6 месяцев, со мной обсуждали мой прогресс на работе

12

За прошедший год, у меня была возможность обучаться и развиваться на работе

HR as a STAR

IxCxE MODEL

Лучшие HR-менеджеры:

Влияют на лидеров

Понимают потребности
клиентов

Эксперты в вовлеченности



www.facebook.com/sergiy.nozdrachov

nozdrachov@gmail.com