



Минтруд
России



ВСЕРОССИЙСКАЯ
НЕДЕЛЯ
ОХРАНЫ
ТРУДА



РАБОТА
РОССИИ



Учить по-новому: Тренды корпоративного обучения



Ирина Котусенко

Директор Северо-Центрального региона
HeadHunter

Руководитель отдела по работе с
государственными организациями

Ирина Котусенко

Директор Северо-Центрального региона
HeadHunter

Руководитель отдела по работе с государственными организациями

- Работала в крупной телекоммуникационной компании на позиции Руководителя отдела по работе с ключевыми клиентами
- Руководила региональной сетью офисов в кадровом холдинге
- Была учредителем собственного бизнеса
- С 2018 года занимает позиции Директора по Северо-Центральному региону и Руководителя отдела по работе с государственными компаниями в HeadHunter
- Обладает профессиональной экспертизой в сфере рекрутмента
- Спикер ключевых отраслевых и бизнес-мероприятий Северо-Центрального региона
- Руководитель проекта - лауреата премии «Импульс добра» 2023 за вклад в развитие социального предпринимательства в России.

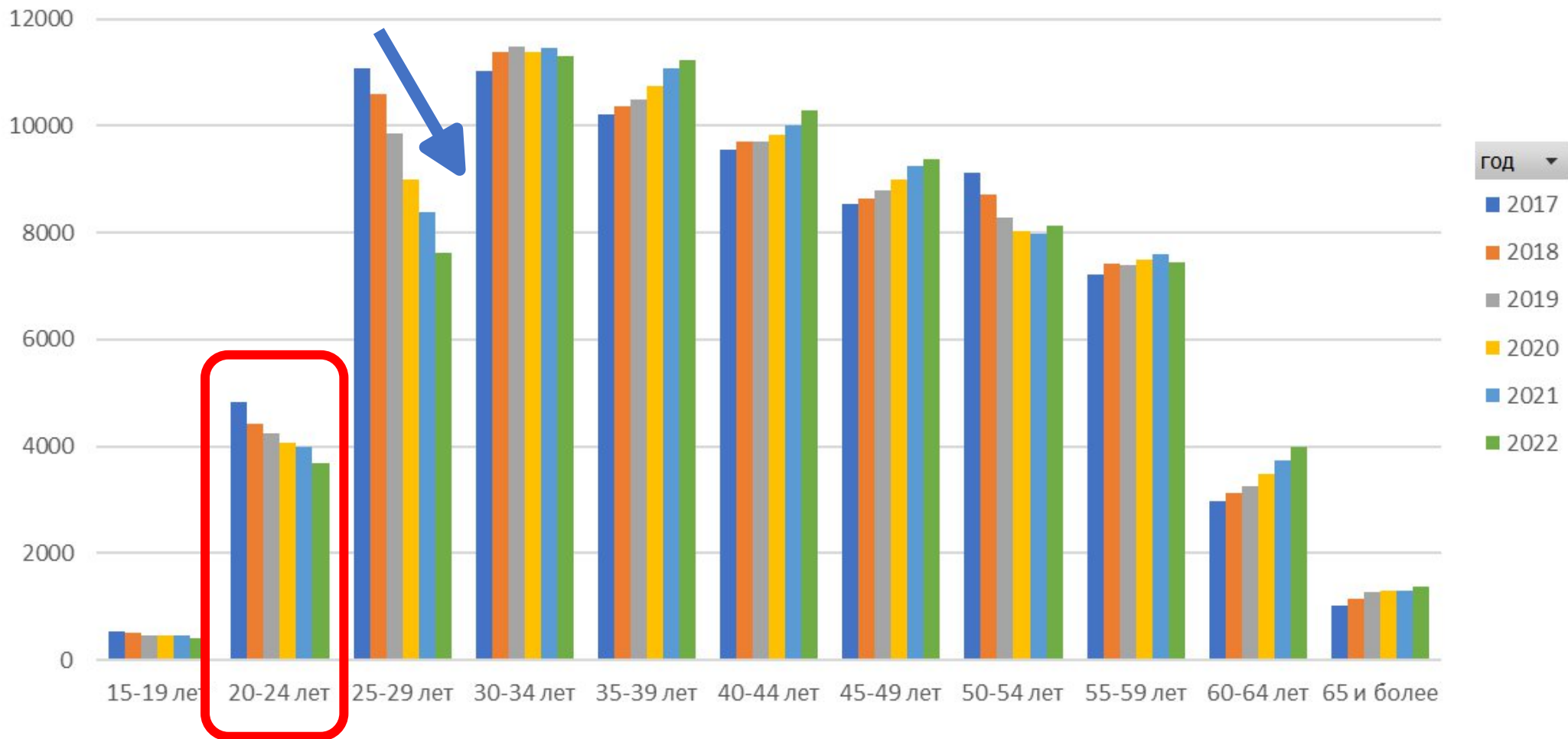


Дефицит человеческих ресурсов – фундаментальная проблема рынка труда России на годы

- Количество людей, которые хотят и могут работать, на рынке труда России уменьшается (демография, релокация и мобилизация).
- Спрос на людей (особенно на массовый линейный персонал, рабочие, курьеры, водители, контактные центры) – не снижается. Спрос в основном концентрируется в максимально продуктивных возрастах.



Демография. Численность рабочей силы по возрастным группам. Максимальные сокращения в группах 20-24 года и 25-29 лет, тыс. чел.



Реалии 2023 – наём без предубеждений

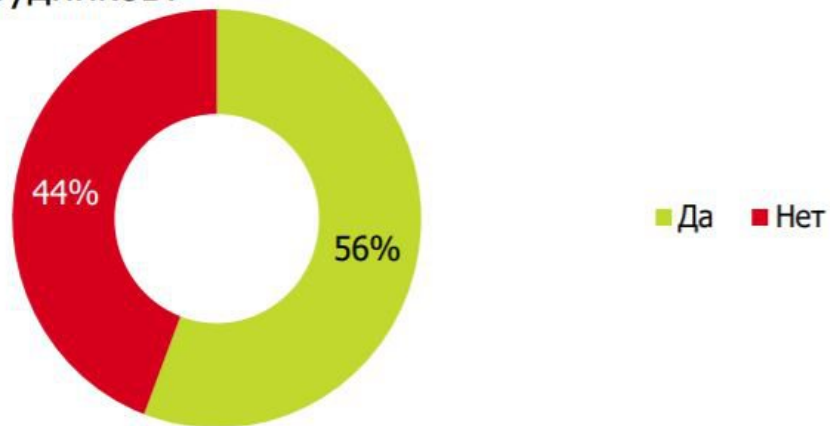


- ✓ • Анализировать рынок труда и конкурентов, предлагать лучшие условия
- ✓ • Отбирать кандидатов по квалификации и навыкам, других ограничений быть не должно
- ✓ • Расширить привычный возрастной диапазон: приглашать кандидатов 45+
- ✓ • Снизить требования к опыту, доучивать на рабочем месте
- ✓ • Внедрить форматы частичной занятости, гибкого графика, удаленку
- ✓ • Сфокусироваться на эффективности, оцифровывать, настраивать / оптимизировать процессы
- ✓ • Обучать нанимающих менеджеров процессам подбора, адаптации, мотивации, управления персоналом

Для кандидатов всё большее значение имеют не только высокая заработная:

- миссия компании
- корпоративная культура
- возможности **развития**

Есть ли в компании, в которой вы работаете, система обучения сотрудников?



В корпоративном обучении за последние годы произошли значительные изменения:

Что изменилось?

- форматы
- ключевые направления
- темы обучения

Чем вызваны эти изменения:



Стремительная
цифровизация
всех сфер жизни



Развитие
технологий



Демография и
пандемия



Тренды корпоративного обучения

Переподготовка персонала (reskilling)

- ✓ **Всё труднее становится найти на рынке специалистов с нужным уровнем профессиональной подготовки.** Внешний наём не решает проблем кадрового дефицита предприятий. Это происходит из-за общей демографической ситуации в мире (тренд на старение населения) и постоянно растущих требований к квалификации работников.
- ✓ **Переобучение:** более других нуждается производственный персонал. Во-первых, это связано с увеличением темпов автоматизации и цифровизации производств, во-вторых, с изменением форматов работы. Автоматизация не означает, что людей полностью заменяют машины, но функционал сотрудников меняется — нужны специалисты, обслуживающие и понимающие современную технику.
- ✓ **Появление новых профессий.** Индустрия 4.0 трансформирует рынок и формирует высокий спрос на навыки, связанные с цифровизацией и информационными технологиями. По данным отчета Всемирного экономического форума, к 2025 году роботизация создаст 97 млн рабочих мест и многие из них будут связаны с новыми профессиями в области работы с данными и информационными технологиями.

Развитие дистанционного формата



- Рост показателей по обучению в онлайн с 2020 года до **33,5%** (расчет по данным Минобрнауки).
- Основная задача сейчас — это повышать эффективность онлайн-программ обучения с помощью внедрения новых инструментов и регулярного мониторинга качества усвоения контента.
- При планировании дистанционного обучения важно учитывать баланс активностей, правильно распределять время на образовательные блоки и практические задания.



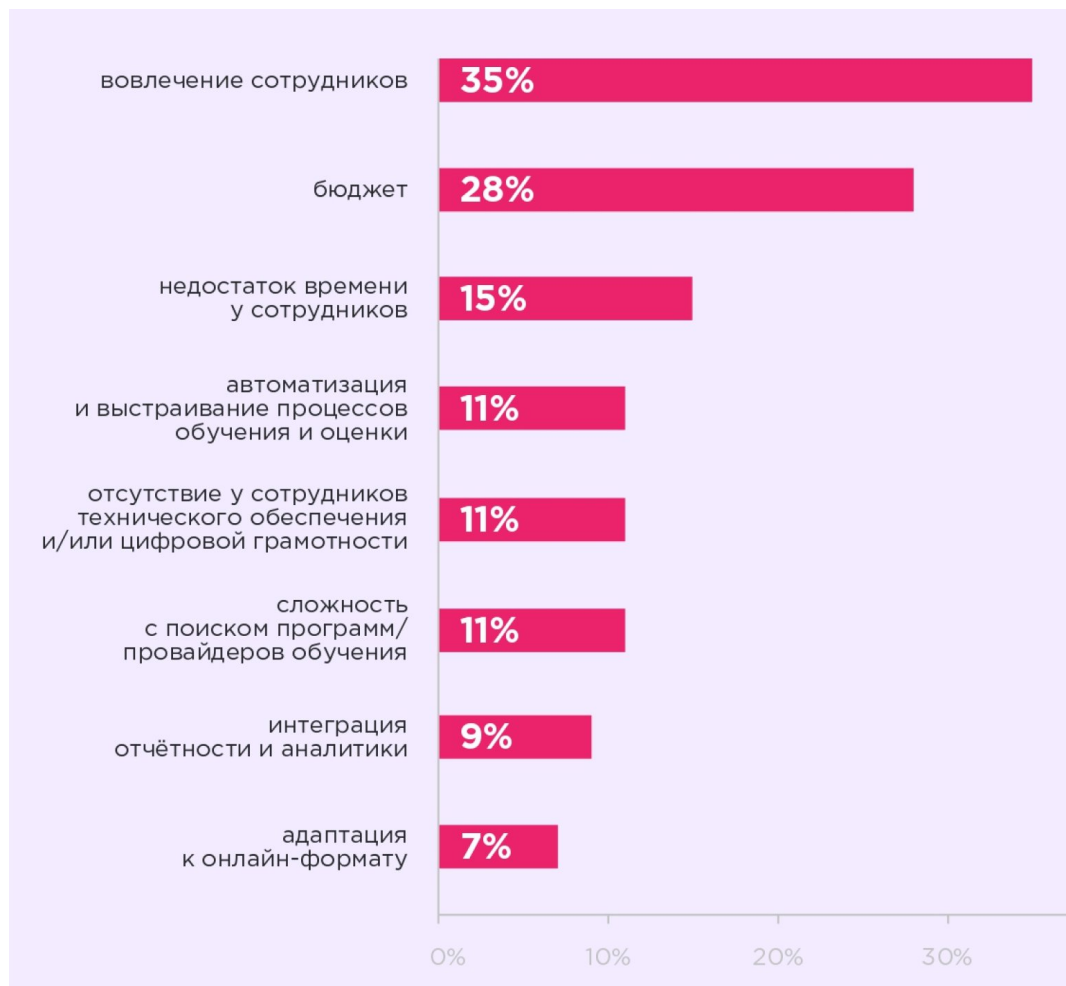
В приоритете мягкие и цифровые навыки

- Умения, связанные с **кросс-функциональным взаимодействием, управлением изменениями, работой в команде, стрессоустойчивостью и др.** Бизнес по-прежнему ориентирован на привлечение и удержание работников с развитыми лидерскими, социальными и когнитивными навыками.
- При этом **мягкие навыки освоить сложнее**, чем профессиональные, ведь в процессе обучения человек должен изменить привычный, а значит, комфортный ему способ поведения.
- В то же время **современный мир требует от специалиста практически любой сферы и должности как минимум базовых цифровых навыков и знаний**: компьютерной грамотности, умения работать с различными цифровыми устройствами, файлами, интернетом, онлайн-сервисами, приложениями, собирать, структурировать, хранить и защищать данные.

Но не все так просто...



Существует несколько основных проблем корпоративного обучения: прежде всего, они связаны с вовлечением, ресурсом (речь как о деньгах, так и о времени), автоматизацией.



Как заинтересовать?



Вовлечение

Такая проблема возникает в основном с рядовыми сотрудниками и наиболее заметна она в сегментах среднего и крупного бизнеса.



Стоит отметить, что об этой проблеме говорят многие эксперты — так, вовлечение [назвали](#) одним из ключевых вызовов для T&D на международной конференции EdCrunch Glocal в декабре 2021 года. Тогда предложили два решения. Первое — дать сотрудникам возможность уделить обучению время без необходимости «делить» его с работой. Второе — создавать программы, которые позволяют учиться с удовольствием.

Исследователи утверждают, что именно так и поступали в российских компаниях.

С одной стороны, там налаживали коммуникацию с сотрудниками и стремились выделить для них отдельное время на обучение.

С другой — пробовали увлекательные форматы, такие как тренажёры, симуляторы, курсы с геймификацией и так далее.

Роль обучения – помогать эффективности компании

- 1 Удержание сотрудников: хороший спец — на вес золота, важно развитие людей, включённых в контекст компании
 - подборки курсов или возможность пройти внешние курсы за счёт работодателя (для офиса), обучение на руководителя (для ритейла)
- 2 Повышение эффективности работы – лучше финансовые результаты и имидж компании
 - оценка 360, вовлечённости, отслеживание kpi, тестирования по бизнес-процессам // тренинги по определённым компетенциям, по бизнес-процессам, по продукции, сертификация по технике, онбординг-обучение, прокачка скиллов руководителей для эффективности команд
- 3 Решение конкретных задач бизнеса
 - для всех — кастомные программы под определённые запросы (например, упали продажи - прокачали сейлзовый скилл)

Интерес к рескиллу **не обнаружен.**

Отдельно — обязательное обучение (например, пожаробезопасность).





Видение

**Идеальная система
обучения – отсутствие
выделенной функции
T&D: сотрудники делятся
знаниями между собой
или имеют доступ
к нужному контенту**

Привлечение подрядчика на обучение

- Обновление провайдеров происходит не часто
- Триггер пригласить кого-то извне — отсутствия экспертизы / времени закрыть запрос своими силами, кастомность запроса (отсутствие масштаба, чтобы внутренняя разработка стала экономически выгодной)
 - Knowledge sharing — опция поиска тренера внутри компании
- В большинстве случаев подрядчик подбирается из уже наработанного пула контрагентов
 - Если подходящего исполнителя в своей базе не нашлось, обращаются к нетворку — *важны референсы от доверительных источников*
 - В последнюю очередь обращаются к свободному поиску
 - Опция для ритейлера — обучать сотрудников силами поставщиков
- Критерии выбора:
 - «Химия» с аудиторией
 - Качество контента (аллергия к инфоцыганщине и волшебным курсам по профессии в стиле skillbox)
 - Ценник
 - Кастомизация программы — базовое требование, возможность помочь на месте с решением проблемы — горячо приветствуется
- Решение о выборе подрядчика — совместное T&D и внутреннего заказчика



Идея

**Раз поиск провайдера
так похож на рекрут
сотрудников.**

**Может, использовать
механику hh для
подбора тренеров?**

Edstein

HR-система для управления
обучением, оценкой
и адаптацией



Edstein

это HR-система для управления обучением, оценкой и адаптацией персонала крупных компаний и корпораций с функционалом индивидуальных рекомендаций сотрудникам курсов и тренингов для развития.

С 2017 года на рынке HR-систем.

С 2022 года Edstein стал частью HR-экосистемы hh.ru и входит в состав HCM-системы Skillaz.



О нас

Edstein

HR-система для управления обучением и оценкой персонала крупных компаний и корпораций с функционалом индивидуальных рекомендаций сотрудникам курсов и тренингов для развития.

С 2022г Edstein стал частью экосистемы **hh.ru:**



6 +

лет на рынке СНГ и России

50 +

специалистов трудится над платформой

150 +

готовых курсов

145 тыс +

пользователей на платформе

Наши продукты

☐ **✓ Задача** До 15 сен >
Установить свою фотографию в профиле

☐ **@ Файл** PDF, 14 мб
Глоссарий с терминами

☐ **🔗 Ссылка** <https://www.edstein.ru>
Официальный сайт компании

☐ **🗉 Опрос** 14 вопросов >
Пройдите опрос о вашем первом дне

Адаптация



Охрана труда и техника безопасности

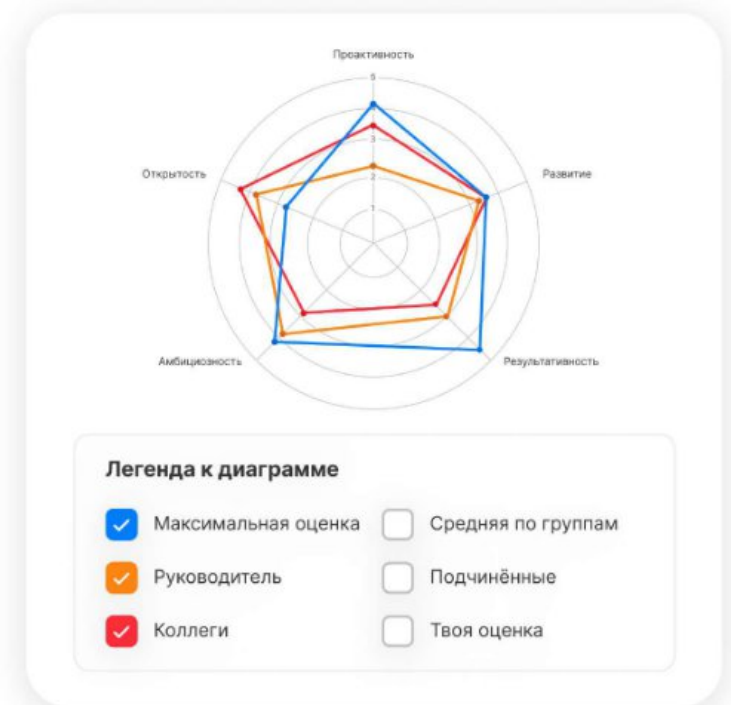
Комплекс методов, разработанных и направленных на охрану здоровья и безопасность сотрудников...

🎓 Онлайн-курс ⭐ 3.2

3 из 5

Продолжить [✕ Убрать](#)

Управление обучением



Оценка сотрудников

edstein



Спасибо!