

# **Практика дистанционного обучения персонала: тактика успеха и преодоление трудностей**

---

**в компаниях и государственных ведомствах СНГ**

## Компания «Виртуальные технологии в образовании»



С 1997 г. наш коллектив разрабатывает программные продукты:

- ✦ Система дистанционного обучения (СДО) «Прометей» (включая средства создания электронных курсов и тестов)
- ✦ Система автоматизированной оценки и развития персонала «Прометей – Центр Компетенций» (оценка 360 градусов)
- ✦ Электронные курсы

# Система дистанционного обучения «Прометей»

Свыше 180 корпораций и крупных компаний,  
государственных организаций, ведущих вузов,  
учебных центров:



- ✦ Россия
- ✦ Украина
- ✦ Казахстан
- ✦ Беларусь  
и другие  
страны СНГ

## В числе наших клиентов

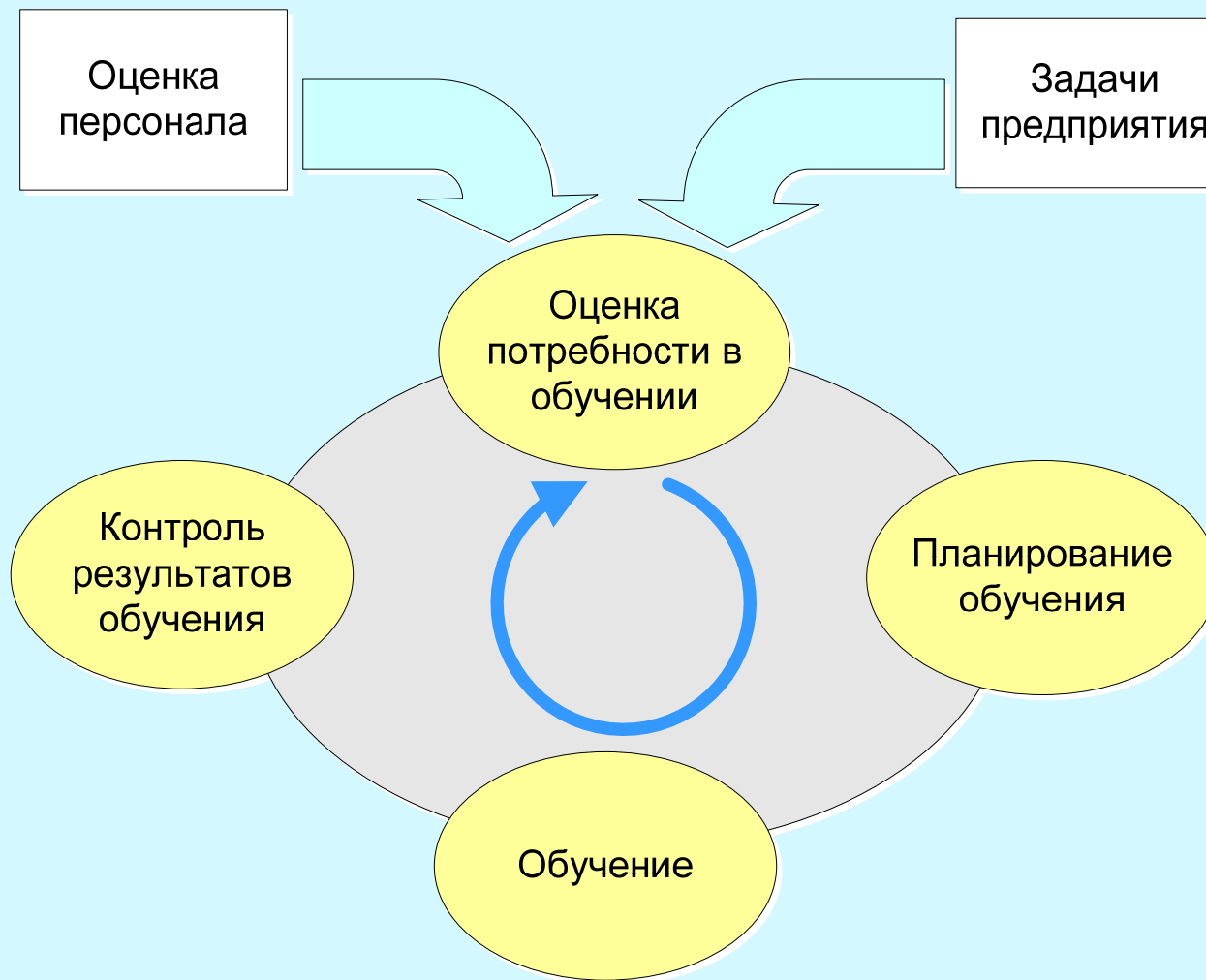
### КОРПОРАТИВНЫЕ ЗАКАЗЧИКИ (ЧАСТНЫЕ И ГОСУДАРСТВЕННЫЕ)

- ✦ Центральная избирательная комиссия РФ
- ✦ Судебный департамент при Верховном суде РФ
- ✦ Федеральная служба государственной статистики РФ (Росстат)
- ✦ «Российский Алюминий, Объединенная компания» (Русал)
- ✦ РАО «ЕЭС России»
- ✦ «ЛУКОЙЛ»
- ✦ «Ингосстрах»
- ✦ «WRIGLEY»
- ✦ «ИМПЭКСБАНК»
- ✦ «ЦВ ПРОТЕК»
- ✦ «ПриватБанк» (Украина)
- ✦ «Казкоммерцбанк» (Казахстан)
- ✦ «Киевстар Дж.Эс.Эм» (Украина)
- ✦ Группа компаний «АВТОМИР»
- ✦ И МНОГИЕ ДРУГИЕ

## Почему компании переходят на ДО и оценку с помощью автоматизированных программных средств?

- ✦ Выбор: меньший бюджет - прежний объем или прежний бюджет - больший объем
- ✦ Оптимальное средство организации непрерывного обучения территориально распределенных сотрудников
- ✦ Широкие возможности развивать внутреннее обучение, в то же время сочетая его с внешним
- ✦ Гибкость
- ✦ Избежание отрыва от производства и командировок
- ✦ Уменьшение и рациональное распределение нагрузки на преподавателей и HR-менеджеров

# Этапы оценки и обучения



# Мотивация персонала

- ✦ Сотрудники
  - материальные методы («кнут» и «пряник»)
  - «Золотой кадровый резерв»
  - наставничество
  - сертификаты
  - свободное развитие
  - выделение рабочего времени
- ✦ Внутренние преподаватели
  - гибкий график
  - отсутствие командировок
  - быстрое обновление учебного материала
- ✦ Менеджеры по обучению
  - все преимущества автоматизированного решения с базой данных, позволяющей получать информацию и производить все действия в режиме реального времени (удобство)

# Электронные учебные материалы

- ✦ Разработка
- ✦ Покупка
- ✦ Сочетание разработки и покупки у разных производителей как наиболее эффективное направление для развития контента

Необходима выработка общих требований к электронным учебным материалам компании (как по содержанию, так и по техническим параметрам, в т.ч. объему)



## Аспекты внедрения СДО

- ✦ Временные рамки
- ✦ Работы по адаптации ПО согласно требованиям компании
- ✦ Интеграция с информационными ресурсами компании

Выводы:

- Плановность внедрения, понимание, «что делать и с чего начать» - все это приводит к уменьшению сроков полномасштабного внедрения СДО;
- Работы по адаптации должны быть обоснованы; оптимально проводить их после изучения всех возможностей используемого ПО
- Интеграция повышает эффективность

## Почему в ряде случаев внедрение СДО «буксует»?

Основная причина – «человеческий фактор»

- ❖ Менеджерам, заинтересованным во внедрении, не удастся привлечь на свою сторону сотрудников.
- ❖ Пассивное («попробуем, если будет время...») и активное («или мы с моей работой, или СДО») сопротивление сотрудников.
- ❖ Скептическое отношение, а иногда и прямое противодействие со стороны коллег и руководства. Необходимо тщательно разъяснять не только выгоды, но и функциональные возможности СДО, а также работать над объединением СДО с другими формами обучения в единую образовательную среду компании.

## Вторая причина неудач

Изначально неверный подход к процедуре выбора СДО

- ✦ Менеджеры компании, отвечающие за внедрение СДО, формирует развернутые требования к функционалу и платформе СДО (нередко в виде технического задания), не учитывая существующие на рынке системы
- ✦ Требования утверждаются руководством и приобретают силу «закона»
- ✦ Только после этого исследуется рынок СДО. Выясняется, что требования не соответствуют ни одной из имеющихся на рынке СДО, но поставленные задачи можно решить с помощью других функциональных средств существующих СДО.
- ✦ Менеджеры не могут отступить с утвержденных позиций. Мучительная и долгая процедура нового поиска. Адаптация за большие средства. Ожидание выделения этих средств, временные затраты на ожидание.

**ВЫВОД: Сначала анализ рынка, и только затем утверждение требований!**

# Основные факторы успеха при внедрении СДО

- ✦ Команда с лидером-идеологом
- ✦ Заинтересованность и понимание со стороны высшего руководства
- ✦ Мотивация сотрудников
- ✦ Дружеское взаимодействие HR, УЦ и IT
- ✦ Разумные график и процедура внедрения, поэтапность
- ✦ Продуманная адаптация СДО согласно задачам компании
- ✦ Организация смешанного обучения
- ✦ Документированный и утвержденный порядок дистанционного обучения
- ✦ **Выбор системы, оптимально соответствующей стратегическим задачам компании в области образования**

## Развитие СДО после окончания этапа внедрения


### ***Второй этап в процессе успешного использования корпоративной СДО – развитие системы***

- ✦ Организация непрерывной «обратной связи», контакт с производителем СДО. Наиболее эффективна совместная работа по развитию программного обеспечения
- ✦ Дальнейшая адаптация системы на основании требований, рожденных опытом эксплуатации и изменением задач по обучению персонала, а также новой ИТ-ситуацией
- ✦ Учет пожеланий и опыта заказчиков при разработке производителем новых версий ПО
- ✦ Уменьшение сроков работ по адаптации ПО

**С удовольствием отвечу  
на Ваши вопросы!**

**Георгий Рубенович Саатчян**

**Заместитель директора компании  
«Виртуальные технологии в образовании»**

 **+7(495)739-48-54**

 **grs@prometeus.ru**

 **www.prometeus.ru**