

Эффективность электронного обучения

Митричев Сергей, Руководитель группы развития технических дисциплин

ТНК-ВР

Май 2011

ТНК-ВР



История внедрения и текущее состояние в ТНК-ВР



- ТНК-ВР является **третьей по величине нефтяной компанией России** и входит в десятку крупнейших частных нефтяных компаний в мире по объемам добычи нефти. Добывающие активы компании расположены, в основном, в Западной Сибири, Восточной Сибири и Волго-Уральском регионе. В компании работают более 50 000 человек, из которых более **20 000 работников** имеют персональный компьютер и корпоративную сеть на рабочем месте.
- Начало внедрения электронного обучения – конец 2009 года, по результатам тендера поставщиком LMS была выбрана компания **Вебсофт** с решением **WebTutor**, внедрением руководило корпоративное Управление кадров.
- **1 сентября 2010** Портал был запущен в промышленную эксплуатацию. Отдельной группы поддержки Портала не выделено, функциональная поддержка осуществляется в рамках текущей работы департамента обучения и развития.
- Размещено и доступно сотрудникам либо для самоназначения, либо для подачи заявки **34 дистанционных курсов** (из них 7 апробируются)
 - Прошли обучение в дистанционной форме более 1700 сотрудников
- Прошли тестирование по компетенциям более 100 сотрудников (включая рабочих через РУЦ)
 - Размещено 8 тестов для специалистов и более 40 тестов для рабочих, в разработке около 20 тестов
- Загружено более 130 единиц информационных материалов (презентации, документы, таблицы), ведутся 10 форумов

Основные функции Портала знаний

ТНК-ВР



Внутренние тренеры-эксперты

Тестирование персонала и оценка по компетенциям (РСС, рабочие)



Компетенции ТНК-ВР



Общение экспертов, профессионалов



Наработанный материал, курсы

Дистанционное обучение, Он-лайн (виртуальный класс) и офф-лайн (РСС из офиса, рабочие через уч. центры)



Корпоративная сеть



Митричев Сергей Игоревич
 Незавершенных: [курсов-13](#), [тестов-4](#)
 Личный кабинет
[RU](#) | [ENG](#) [Карта сайта](#)

[Поиск знаний](#)

[Обучение](#)

[Оценка](#)

[Моя профессия](#)

[Личный кабинет](#)

[Администрирование](#)

[Помощь](#)

[Обратная связь](#)

- в разделе ["Поиск знаний"](#) можно найти структурированные по дисциплинам информационные материалы и ссылки на внешние ресурсы;
- в разделе ["Обучение"](#) доступны корпоративные курсы дистанционного обучения, а также внутренние курсы и эксперты компании;
- в разделе ["Оценка"](#) Вы можете найти общедоступные инструменты оценки и пройти оценку по компетенциям;
- в разделе ["Личный кабинет"](#) (также отображается в верхнем правом углу) доступна статистика обучаемого по всем текущим и архивным электронным курсам.



[Я здесь впервые..](#)

Мои оценочные процедуры

Название

[Оценки компетенций по метрологии - тестируем на Лене](#)

Текущая статистика

Электронный курс

Баллы Дата начала Дата завершения Действие

Электронный курс	Баллы	Дата начала	Дата завершения	Действие
TM202 Основы управления временем	4	16.11.2010	-	<input type="button" value="Продолжить"/>
drA201 Контроль скважины	0	06.12.2010	-	<input type="button" value="Продолжить"/>
wiA210 Ремонтно-изоляционные работы	0	06.12.2010	-	<input type="button" value="Продолжить"/>
rmA201 Основы разработки пласта	0	31.12.2010	-	<input type="button" value="Продолжить"/>
geoA201 Геология горных пород и коллекторов	0	31.12.2010	-	<input type="button" value="Продолжить"/>
SM207 Управление стрессом	0	21.02.2011	-	<input type="button" value="Продолжить"/>

Другие внутренние сайты:

[Портал "Навигатор"](#)

[Журнал "Новатор"](#)

[Среда совместной работы](#)

[Самообслуживание сотрудников в системе SAP](#)

[Online словарь](#)

Ключевые факторы эффективности процесса е-обучения



- **Кастомизация решения** под принятые в компании технологии обучения и развития, знакомые термины
 - Пользователь должен плавно перейти от очных тренингов и участию в научных конференциях к дистанционному обучению и форумам на портале
- Безупречная работа портала и **простота в использовании** («нулевое время освоения»)
 - Больше половины пользователей, зашедших из интереса на портал, не продолжают свою работу при наличии неочевидных путей доступа к информации
- **Поэтапное вовлечение** целевых аудиторий с подготовкой базового контента именно для них
 - Как минимум, должно быть что-то интересное именно этой аудитории (курс, материалы, пробный тест, форум)
 - Привлечение новой группы пользователей – под конкретную задачу (информационный повод)
- Первая продажа решения – **кадровым службам**
 - Кадровики должны пользоваться информацией о результатах обучения и оценки персонала, ощутить полезность решения – тогда они будут пропагандировать. Обратный эффект – если они против, то это будет транслироваться руководителям

Ключевые факторы эффективности самого е-обучения



- Простота включения в программу обучения и **быстрота доступа** к серверу
 - Ссылка на email, доступность сервера во всех регионах, достаточные каналы связи, 1-2 клика чтобы начать – и нет раздражения пользователей
- Четкое нацеливание курсов – **«без воды»**
 - Обязательно отображение описания курса до входа в него, точная формулировка темы обучения, отзывы от пользователей Компании. Лучше меньше курсов, но на актуальные темы
 - Корпоративные программы обучения и матрицы по компетенциям – источник «правильных» тематик курсов
- **Не более 1 часа** обучения на модуль (или даже на курс)
 - Люди проходят обучение в рабочее время, и понимание ценности обучения для достижения производственных результатов
- Больше **инфографики**, меньше текстовых слайдов
 - Люди избалованы современной графической средой, привыкли к сжатому представлению информации, чувствительны к точности формулировок, читают «по диагонали», вечный «цейтнот»

Что дальше?



- Ищем бизнес-аналитиков для взаимодействия с разработчиками и **доведения до ума нашего Портала** по параметрам:
 - Надежность
 - Простота и юзабилити
 - Настройка кастомизаций под ТНК-ВР
- **Фокусируем** дистанционное обучение
 - Привязываем курсы к компетенциям, интегрируем в процесс формирования ИПР, выпускаем обзоры курсов и рекомендации по применению е-курсов в развитии персонала
 - Определяем целевые группы и разрабатываем контент для их актуальных нужд (чтобы затем подтянуть к ним и более общие тематики)
- Работаем с руководителями бизнеса (внутренними заказчиками)
 - Продаем идею, получаем их пожелания, ведем проекты разработки е-курсов и тестов для них. Вовлекаем их в эту сферу, обеспечиваем их поддержку «сверху-вниз»