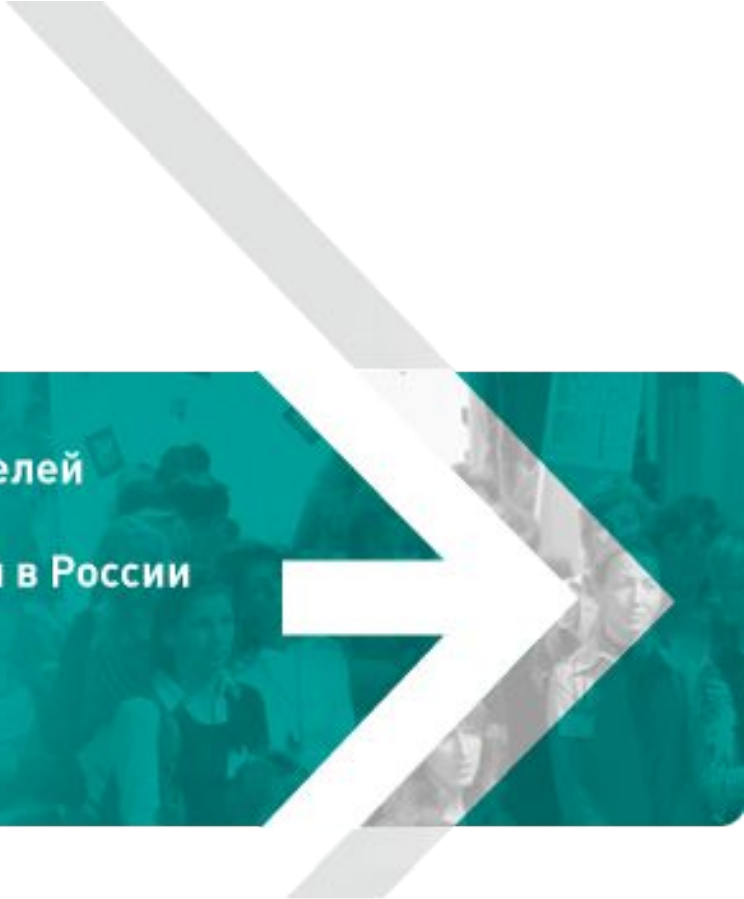


Корпоративные системы обучения в России:

взгляд Trainings INDEX
2011 год

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

Что такое Trainings INDEX?

Это единственное комплексное исследование систем корпоративного обучения и развития (СКО) в России и Украине. Состоит из:

Бенчмаркинг

- *Количественный* - сравнение показателей деятельности систем корпоративного обучения (СКО) со средними по рынку, отраслям и с пулом компаний-экспертов
- *Качественный* – сравнение применяемых подходов и технологий в обучении, развитии и повышении эффективности персонала, анализ лучших практик

Профессиональная Премия

Выбор и награждение эффективных СКО и отдельных T&D проектов



Мастер-классы победителей Премии и экспертов рынка

Аналитический отчет Trainings INDEX 2011

- описание тенденций в корпоративном обучении 2011 года
- данные по ключевым показателям эффективности СКО — более 30
- сегментация данных по отраслям
- примеры эффективных решений от компаний пула бенчмаркинга — около 100
- описание основных функций СКО
- комментарии ведущих тренинговых и консалтинговых компаний

Задачи СКО

1. Обучение персонала
2. Развитие персонала
3. Оценка персонала
4. Построение и развитие карьеры
5. Управление знаниями
6. Внедрение целевой корпоративной культуры
7. Организационное развитие
8. Управление эффективностью деятельности сотрудников

Trainings INDEX 2011 показал: российские СКО решают как минимум 3, как максимум – все перечисленные задачи

10 функций СКО

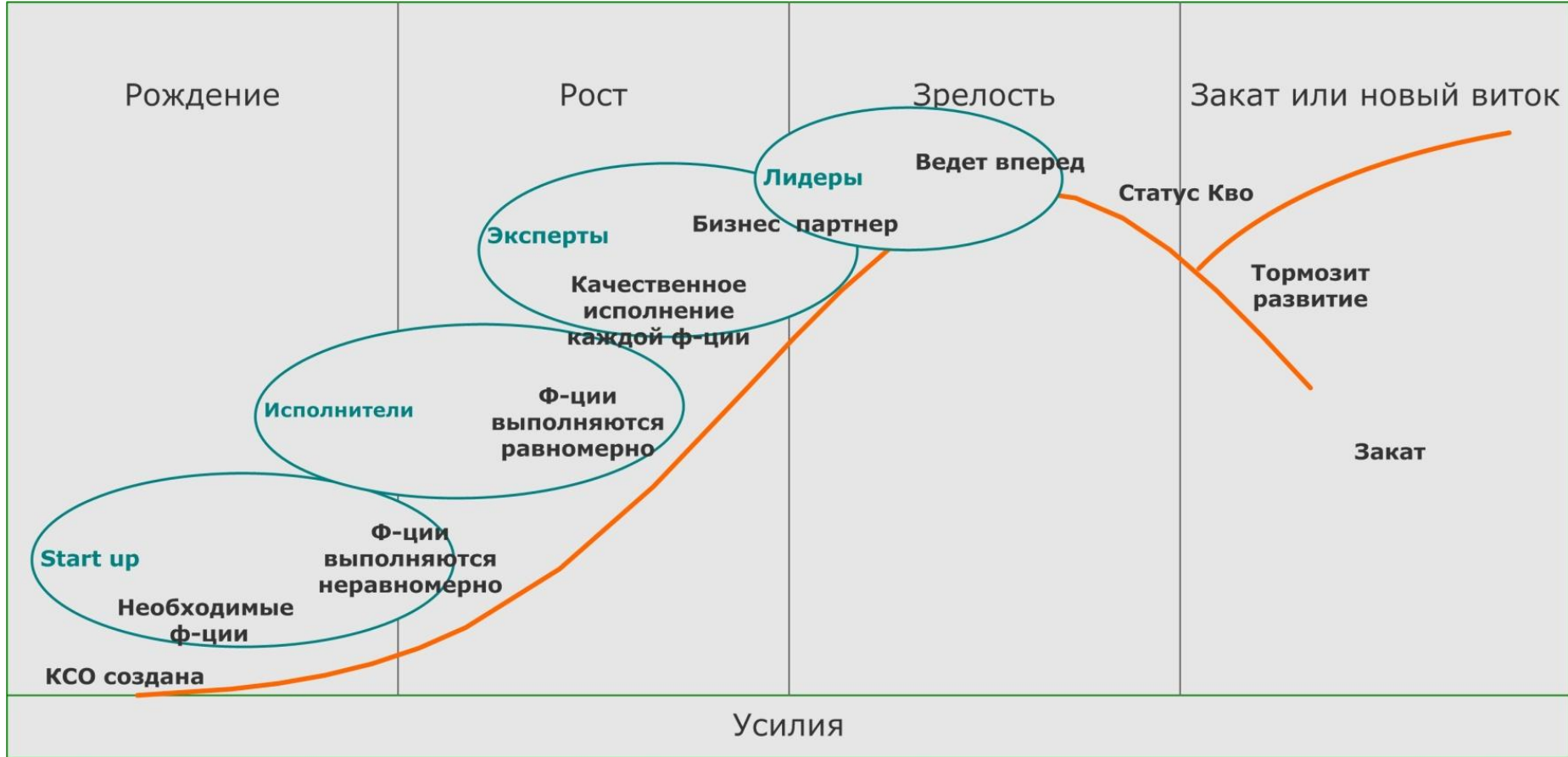
Для успешного решения задач СКО выполняет функции:

Функция	Характеристика функции
Управление структурой СКО	необходимая
Управление провайдерами	необходимая
Управление учебными планами	необходимая
Управление бюджетом	необходимая
Развитие методологии обучения персонала	достаточная
Повышение эффективности обучения	достаточная
Логистика обучения	необходимая
Маркетинг обучения	достаточная
Управление системой обучения	достаточная

Управление каждой функцией:

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

Жизненный цикл СКО



Что помогает выйти на новый виток развития СКО?

- Присоединение новой функции СКО, реализация задач, которые не были в зоне ответственности СКО
- Новая инициатива в области обучения и развития персонала для бизнеса
- Инновация в обучении и развитии для рынка
- Выход на открытый рынок с услугами в области обучения персонала

Основные выводы анализа СКО

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

Факторы успеха СКО

1. Связь со стратегией, целями и потребностями компании
2. Понимание бизнеса компании всеми сотрудниками СКО
3. Принятие ответственности структуры СКО за достижение целей компании
4. Поддержка руководства и линейных менеджеров процесса обучения
5. Равномерное и последовательное развитие всех функций СКО
6. Скорость реакции, гибкость
7. Управление СКО как бизнесом
8. Маркетинг СКО и обучения
9. Постоянное самосовершенствование и развитие:
 - Постоянный поиск возможностей
 - Взгляд в будущее

Тренды корпоративного обучения в России 2011

1. Рост удельного веса численности структуры, отвечающей за обучение в компании

45,5% российских компаний планируют на треть увеличить численность штата своего корпоративного центра обучения

Тренды корпоративного обучения в России 2011

2. Развитие проектного подхода в управлении СКО

Программы обучения становятся все более комплексными, а их реализация, от уточнения потребностей до оценки эффективности, приравнивается к крупным корпоративным проектам, иногда — стратегического значения.

Тренды корпоративного обучения в России 2011

3. Рост цен на услуги внешних поставщиков услуг по обучению и развитию персонала

Стоимость одного дня корпоративного тренинга увеличилась на 53%, а стоимость одного часа коучинга выросла на 43%.

Тренды корпоративного обучения в России 2011

4. Рост объема обучения

Например, на обучение линейных менеджеров в 2008 г. уходило 35 часов в год, в 2009 — 25 часов, а в 2010 — 40 часов. Что касается количества обученных сотрудников, то в 2008 году их было 63% от общего числа работников компании, а в 2010 — 57%.

Тренды корпоративного обучения в России 2011

5. Размораживание бюджетов на обучение

В 2010 году рост расходов на обучение составил 73%, а объем закупаемых услуг и цены почти достигли докризисного уровня. Рынок продолжит рост, но главным образом за счет внутреннего обучения и более дешевых e-курсов. Корпорации, которые в кризис отнеслись к внутренней подготовке сотрудников системно и продуманно, теперь могут увеличить объем обучения, но сэкономить до 30%.

Тренды корпоративного обучения в России 2011

6. Рост внимания к повышению эффективности обучения

Компании отмечают рост запросов от бизнеса на подтверждение эффективности вложений в обучение и развитие. Нет сомнений, что инвестировать в людей нужно, есть желание увидеть, как работают инвестиции на благо компании.

Тренды корпоративного обучения в России 2011

7. Увеличение использования электронного обучения и LMS

Бюджет российских компаний на дистанционное обучение составил в 2010 году 5,4% в общем обучающем бюджете. Эта цифра вырастет в 2011 году.



Обладатели отчета Trainings INDEX 2011 получают возможность

Сравнить СКО своей организации с другими
Отследить тенденции в обучении
Определите адекватные целевые значения KPI своей системы обучения и каждого сотрудника центра корпоративного обучения
Иметь доступ к информации для стратегических решений и повышения эффективности своей СКО

Отчет Trainings INDEX 2011 в продаже с 01 июня 2011

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