

КОРПОРАТИВНЫЕ УНИВЕРСИТЕТЫ

Бюллетень клуба директоров Учебных центров

Корпоративное обучение:
как его сделать эффективным?



январь—февраль 2012



ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР
ТАТЬЯНА БИЛЬСКАЯ

КОРРЕСПОНДЕНТЫ
МАРИЯ ШКОЛА
ЕЛЕНА ЕПРИНЦЕВА
НАТАЛЬЯ ЛОШИЛИНА
ВИКТОР БУЛАВОВ

ДИЗАЙН
ОЛЬГА СЕРЕБРЯКОВА

ВЕРСТКА
НАТАЛЬЯ ДИВИНА

ФОТОГРАФ
АЛЕКСАНДР ВОРОНОВ

КОРРЕКТОР
ЕЛЕНА ЕПРИНЦЕВА

ИЗДАТЕЛЬ
МАРАТ УДОВИЧЕНКО

Тираж 1000 экз.

ПРАВА НА ИЗДАНИЕ ЖУРНАЛА
ПРИНАДЛЕЖАТ ООО «ОБРАЗ»
СВИДЕТЕЛЬСТВО О РЕГИСТРАЦИИ СМИ
ПИ № Ф677-26294 ОТ 23 НОЯБРЯ 2006 ГОДА
www.udovichenko.ru

КОНТАКТЫ РЕДАКЦИИ

E-mail: info@udovichenko.ru
Тел.: +7 (495) 940 6974
www.Corporate-Universities.ru
www.Corporate-Education.ru
www.udovichenko.ru

ОТПЕЧАТАНО
в типографии «САМ ПОДПИСАНИСТ»
+7 (495) 225 5710
г. Москва, Протопоповский пер. дом 6

Редакция не несет ответственности
за содержание рекламных материалов

Мнение редакции может не совпадать
с мнением авторов

Перепечатка материалов,
опубликованных в журнале
«КОРПОРАТИВНЫЕ
УНИВЕРСИТЕТЫ», допускается только
с письменного согласия редакции

ТЕМА НОМЕРА

Достигнуть цели Беньковская Светлана Томскнефть	3
---	---

ПРОВЕРЕНО НА ПРАКТИКЕ

Оценка эффективности обучения в производстве Терещенко Ольга Автодизель	8
---	---

Практические аспекты эффективности корпоративного обучения Стерлигова Марианна ИнгосСтрах	13
---	----

ТЕХНОЛОГИИ И МЕТОДИКИ

Правильное снятие запроса – важный фактор эффективности тренинга Журина Лидия, Галактионова Татьяна BRIDGE: Management Training & Coaching	23
--	----

Эффективность корпоративного обучения: отношение цели к результату Соловьев Игорь BI&R Consulting	28
---	----

ФАБРИКА ИДЕЙ

Ошибки корпоративного обучения: мифы и реальность Сорока Игорь Мебельные Технологии	32
---	----

СОВЕТЫ ЭКСПЕРТОВ

Шаги на пути к эффективности Вельматкина Ирина Тренингово-консалтинговая группа ТРАП	37
--	----

Важность терминологии при анализе (оценке) эффективности Захаренко Геннадий СПбГУСЭ	40
---	----

ПРЕЗЕНТАЦИЯ

Модель 7з для оценки обучения: поворот к экологичности Скрябин Максим Отличный курс	43
---	----

Как за 2 часа обучить сотрудников продажам так, чтобы уровень продаж поднялся на 55%? Шалдыбина Ольга Тренинговая компания «Альфа-центр»	47
---	----

КЛУБНАЯ ЖИЗНЬ

Мероприятия Клуба Директоров Учебных Центров	52
--	----

ЧТО, ГДЕ, КОГДА

Новые мастер-классы проекта EDUCA-BS: о рекрутменте и имидже профессионала	63
Итоги мини-исследования по теме номера	66

ИНФОРМАЦИЯ	67
ПОДПИСКА	68

УВАЖАЕМЫЕ ЧИТАТЕЛИ!



*Важно не количество знаний, а качество их.
Можно знать очень многое, не зная самого нужного.
Лев Толстой*

Перед любой активно и успешно развивающейся компанией по мере её роста возникает потребность в профессиональной подготовке и повышении квалификации сотрудников. Большинство компаний относятся к затратам на обучение персонала как к инвестициям. И в этом случае достаточно логичным является вопрос возврата инвестиций в обучение. Очень часто компания сталкивается с ситуацией, когда сотрудники после посещения тренингов и семинаров дают положительные отзывы, но измеримого в материальном выражении результата компания не наблюдает. Почему?

Знаменитая многоуровневая модель оценки эффективности обучения Дональда Киркпатрика получила широкое распространение и на сегодня является классической. Но точкой отсчета при оценке на любом из уровней будут те цели, которые мы зададим перед процессом обучения. Кроме того, большое влияние на итоговый результат может оказать организация процесса обучения, как показывает автор в статье ключевой рубрики **«Тема номера»**.

Что нам дают краткосрочные обучения персонала? Каким образом можно увидеть практический результат от проводимых обучений? Опыт крупного предприятия в оценке отдачи от вложений в обучение – в статье раздела **«Проверено на практике»**. Автор второй статьи продолжает тему – зачастую инвестиции в обучение не дают того эффекта, на который изначально рассчитывали. Как сделать так, чтобы каждое учебное мероприятие приносило плоды? С чего начать построение эффективной системы обучения?

Эффективность любого тренинга начинается с момента снятия запроса тренером у Клиента. В материале раздела **«Технологии и методики»** рассмотрены ключевые правила, которые позволяют снять запрос так, чтобы спланировать тренинг наиболее эффективно. Здесь же статья с ответами на вопрос: что компания видит в качестве результата корпоративного обучения? Зачастую мы можем относительно точно сформулировать цель корпоративного обучения и вполне уверенно считаем, что это и есть тот самый требуемый результат. Тем не менее, не все так просто...

В последнее время принято много говорить о необходимости системного подхода к обучению сотрудников. И списывать многие неудачи именно на отсутствие системы. И тренинг правильный был, и тренер профессионал, и участники максимум усилий приложили, а что результат не совсем такой – так это система обучения в компании отсутствует. всегда ли это так на самом деле – рассуждает автор статьи в рубрике **«Фабрика идей»**.

На рынок труда вышло новое поколение работников, дети 90-х или поколение «Z». С какими новыми явлениями столкнулись руководители? Что молодые специалисты думают о себе, а работодатели о них? Размышление на тему «учить или лечить» и как сделать это эффективно – в статье рубрики **«Советы экспертов»**. Во второй статье рассматриваются вопросы, связанные с терминологией для повышения эффективности семинаров и тренингов.

В разделе **«Презентация»** с целью изучения системного подхода подробно рассмотрены частности одного процесса обучения на примере крупной федеральной компании с офисами продаж, расположенными по всей стране.

В **«Клубной жизни»** представлен отчет о зимних мастер-классах Клуба Директоров Учебных Центров.

«В разделе **«Что? Где? Когда?»** – новые интересные мастер-классы компании «Образ».

Надо много учиться, чтобы знать хоть немного. (Монтескье) ©

*С уважением,
Татьяна Бильская*