

ТРЕНДЫ И БЕНЧМАРК В ОБУЧЕНИИ ИТ/ЦТ: КОРПОРАТИВНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ

2023-2024

Подходы к корпоративному обучению меняются вместе с общими тенденциями в мире. Одним из триггеров стала пандемия Covid-19, которая повлекла изменение форматов и образовательных сценариев обучения сотрудников. Такие вызовы затронули не только обучение, но и профессиональную переподготовку в связи с появлением новых требований на рынке.

Корпоративное обучение решает разные задачи — от развития компетенций на текущем месте работы до перехода на совершенно новую позицию. В «Газпром нефти» оно является частью бизнес-процессов и меняется в соответствии с изменениями требований бизнеса, отрасли и образования в целом.

Важнейший аспект в корпоративном образовании – это развитие у сотрудников разного уровня необходимых компетенций, связанных с работой с импортнезависимыми продуктами, которое требует разных подходов к обучению пользователей и ИТ – специалистов.

Документ подготовлен командой факультета ИТ Корпоративного университета «Газпром нефти» и представляет собой обзор тенденций в корпоративном обучении.

1



ТРЕНДЫ В ОБРАЗОВАНИИ И ПРОГНОЗ РАЗВИТИЯ

ОБУЧЕНИЕ НАВЫКАМ МЕЖЛИЧНОСТНОГО ОБЩЕНИЯ: ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВУ, ПУБЛИЧНЫМ ВЫСТУПЛЕНИЯМ И ЛИДЕРСТВУ

Согласно отчету [Future of Jobs](#), некоторые из наиболее важных навыков на рабочем месте включают критическое мышление, решение проблем, управление людьми и творчество.

Работодатели хотят видеть новых профессионалов, которые понимают, как принимать трудные решения, и демонстрируют свои лидерские способности.

В докладе Всемирного экономического форума «Будущее рабочих мест» говорится, что к 2025 году комплексное решение проблем, критическое мышление, креативность, управление людьми и эмоциональный интеллект станут самыми важными навыками, необходимыми на рабочем месте.

ИЗМЕНЕНИЕ СПОСОБА ДОНЕСЕНИЯ ИНФОРМАЦИИ УЧАСТНИКАМ ОБУЧЕНИЯ

С ростом доступности информации, когда слушатели без труда могут сами прочитать необходимую информацию, лекционный формат становится все менее актуальным. Задача преподавателя заключается в том, чтобы помочь понять информацию, используя методы дискуссии, командную работу, фокус на развитии и применении необходимых навыков.

СНИЖЕНИЕ КОНЦЕНТРАЦИИ ВНИМАНИЯ: ТЕНДЕНЦИЯ НАНООБУЧЕНИЯ

В результате исследования, проведенного Microsoft, было выявлено, что продолжительность концентрации внимания уменьшилась на невероятные 4 секунды (с 12 секунд до 8). Такое падение произошло в промежутке с 2000 г. (рассвет мобильной революции) до 2015 г. Падение в значительной степени было связано с изменением природы технологий. Это изменение тенденций внимания также оказывает огромное влияние на то, каким образом будет строиться обучение, чтобы удерживать внимание учащихся. При формировании дизайна курса необходимо учитывать важность таких элементов, как сильное повествование, наличие визуальных эффектов, а также применение принципов нанообучения.

ТЕНДЕНЦИЯ К ОБУЧЕНИЮ НА ПРОТЯЖЕНИИ ВСЕЙ ЖИЗНИ

Стремительный технологический прогресс обуславливает изменения в подходах к выполнению работы. Профессионалы, которые хотят оставаться конкурентоспособными в своей среде, должны будут постоянно переквалифицироваться. Динамично меняющаяся среда диктует подход, согласно которому образование, полученное для реализации профессиональной карьеры, не является достаточным для дальнейшего развития. Таким образом, перед компаниями возникает вызов формировать программы переподготовки сотрудников, показывать возможности карьерного развития внутри компании, следить за трендами и формировать актуальный контент.

ПРОГНОЗ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПОДХОДОВ НА 2023-2025

ПРОФЕССОР ШКОЛЫ ОБРАЗОВАНИЯ RMIT ТРИШ МАКЛАФЛИН ВЫДЕЛЯЕТ ТРИ КЛЮЧЕВЫХ СПОСОБА ИЗМЕНЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ В БЛИЖАЙШЕМ БУДУЩЕМ. НА НАШ ВЗГЛЯД, ПОДОБНЫЕ ТРЕНДЫ ИМЕЮТ ОТРАЖЕНИЕ И В КОРПОРАТИВНОМ ОБРАЗОВАНИИ

3

КЛЮЧЕВЫХ СПОСОБА
ИЗМЕНЕНИЯ
ОБРАЗОВАНИЯСВЯЗЬ, СОТРУДНИЧЕСТВО
И СОВМЕСТНОЕ ТВОРЧЕСТВО

«Опыт, который позволяет всем учащимся сотрудничать, общаться и работать в команде, часто формируется за стенами классной комнаты. Мы должны способствовать этому опыту в контексте, и наши классы должны отражать это», - говорит Маклафлин.

Занятия будут созданы таким образом, чтобы обеспечить сотрудничество в учебных проектах между отдельными лицами, большими или малыми группами.

ОБУЧЕНИЕ В ЛЮБОМ МЕСТЕ
И В ЛЮБОЕ ВРЕМЯ

Технологии больше не являются мотивирующим фактором, когда дело доходит до обучения - они необходимы. Это то, что необходимо включить в будущее образование, чтобы учащиеся обладали навыками, необходимыми для того, чтобы справиться с миром, зависящим от технологий.

ПОДХОДЫ, ПОЗВОЛЯЮЩИЕ
ОРИЕНТИРОВАТЬСЯ НА УЧАЩЕГОСЯ

Подход «единая модель преподавания и обучения подходит всем» устарел и не имеет места в повестке дня будущего образования. Преподаватели станут фасилитаторами обучения, учащиеся будут лучше контролировать свой собственный образовательный путь.

ПРОГНОЗ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПОДХОДОВ НА 2023-2025

ТРЕНД

1

РОСТ ПОТРЕБНОСТИ В ЛЮДЯХ, СПОСОБНЫХ УЧАСТВОВАТЬ В РЕШЕНИИ ГЛОБАЛЬНЫХ ПРОБЛЕМ

Эксперты, принимавшие участие в исследовании, пришли к тому, что основными компетенциями для людей, которые в будущем станут катализаторами социальных изменений, являются:

- Способность к решению проблем, в том числе коллективными усилиями.
- Способность выстраивать коммуникацию, в том числе с представителями других социальных групп, культур, национальностей.
- Инициативность.

Эти компетенции необходимы для формирования базовых навыков в поисках решений для новых вызовов.

ТРЕНД

2

ИЗМЕНЕНИЕ НАБОРА КЛЮЧЕВЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ НАВЫКОВ

Цифровизация с каждым витком все сильнее меняет рынок труда, увеличивая потребность в специалистах с развитыми цифровыми навыками.

Задача обучения — показать, что расширение возможных горизонтов для последующего обучения не повод для паники, а возможность для обучающихся найти собственный образовательный курс и выбрать основные компетенции.

ТРЕНД

3

ПЕРЕХОД К КУЛЬТУРЕ НЕПРЕРЫВНОГО ОБУЧЕНИЯ

По мере увеличения продолжительности жизни и ускорения социальных изменений, идея обучения на протяжении всей жизни набирает обороты.

Одновременно появляется больше инструментов для непрерывного обучения, повышения квалификации и продвижения по карьерной лестнице.

ПРОГНОЗ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПОДХОДОВ НА 2023-2025

ТРЕНД

4

**ДИЗАЙН
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
СРЕДЫ**

Сегодня просветителям доступны различные цифровые инструменты, с помощью которых можно обогатить образовательную среду и придать ей новый облик.

Образовательные пространства уже давно вышли за пределы школы, университета или курсов. Сегодня это и онлайн-платформы, и соцсети, на просторах которых можно встретить короткие обучающие видео. Но это пока лишь начало.

ТРЕНД

5

**ПЕРСОНАЛИЗАЦИЯ
ОБУЧЕНИЯ**

Применение цифровых технологий делает возможной и персонализацию обучения. В рамках этого тренда каждый обучающийся может самостоятельно строить свою образовательную траекторию.

Основываясь на своих приоритетах, возможностях и уже имеющихся знаниях и навыках.

Google провела обширное исследование — [Future of Education](#) — и обозначила новые актуальные тренды в обучении на 2023 год

БУДУЩЕЕ ОБРАЗОВАНИЯ**ПЕРСОНАЛИЗАЦИЯ ОБУЧЕНИЯ**

Адаптация к потребностям

ДИЗАЙН ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ

Поддержка интереса и вовлечение участников на протяжении всей программы

РАСШИРЕНИЕ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ С ПОМОЩЬЮ ДАННЫХ

Улучшение образовательного процесса благодаря широкому доступу к данным и аналитике результатов обучающихся, реализуемой с помощью ИИ и адаптивных технологии

ИЗМЕНЕНИЕ ПОДХОДОВ К АССЕССМЕНТУ

Проверка знаний «микро-порциями» — лучший контроль процесса изучения и полезного обучения процесса

ИЗМЕНЕНИЕ НАБОРА КЛЮЧЕВЫХ ДЛЯ РАБОТЫ НАВЫКОВ

Развитие навыков в соответствии с обновлением и появлением новых технологий

ИЗМЕНЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ

Переход к цифровой инфраструктуре

ТРЕНДЫ В ОБУЧЕНИИ И РАЗВИТИИ, L&D

ПЕРСПЕКТИВЫ МАССОВОГО РАСПРОСТРАНЕНИЯ ТЕХНОЛОГИЙ НА РЫНКЕ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ



на западном рынке



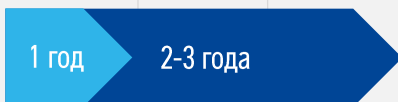
в России

года 2024 2025 2026 2027 2028 2029 2030 2031 2032 2033

АКЦЕНТ НА ЗДОРОВЬЕ И БЛАГОПОЛУЧИИ



РАЗНООБРАЗИЕ И ИНКЛЮЗИВНОСТЬ



ГОЛОС СОТРУДНИКА



ОБУЧЕНИЕ В ТЕЧЕНИЕ ВСЕЙ ЖИЗНИ, LXP



ТАКСОНОМИЯ НАВЫКОВ



Skillbox Media - [6 самых перспективных технологий для корпоративного обучения](#)

ОБРАЗОВАНИЕ НА ПРОТЯЖЕНИИ ВСЕЙ ЖИЗНИ, LXP

БЫСТРО МЕНЯЮЩИЙСЯ ЛАНДШАФТ СОВРЕМЕННОГО РАБОЧЕГО МЕСТА ТРЕБУЕТ, ЧТОБЫ ОРГАНИЗАЦИИ АДАПТИРОВАЛИ СВОИ СТРАТЕГИИ ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ (L&D) И ОСТАВАЛИСЬ КОНКУРЕНТОСПОСОБНЫМИ

ПРЕИМУЩЕСТВА



ВЫВОДЫ НА ОСНОВЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТРЕНДОВ

ВЫВОД

1

ОБРАЗОВАНИЕ ПЕРЕСТАЕТ БЫТЬ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ ИСКЛЮЧИТЕЛЬНО ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ИЛИ СОЗДАТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО КОНТЕНТА

Обучающийся также принимает активное участие в создании, изменении и распространении контента. Преподаватель становится не столько источником знаний, сколько ментором и навигатором, который позволяет обучающимся выстроить свое обучение с максимальной эффективностью.

ВЫВОД

2

ФОРМАТЫ ОБУЧЕНИЯ СТАНОВЯТСЯ МОБИЛЬНЫМИ, ДОСТУПНЫМИ

Учитывают интересы учащегося и всячески вовлекают его в образовательный процесс.

Преобладает развитие технологических тенденций и применение инструментов искусственного интеллекта.

Существует тенденция к коротким форматам в виду нехватки времени на обучение, а также изменению продолжительности концентрации внимания.

ВЫВОД

3

СРЕДИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ФОРМАТОВ НА ПЕРВОЕ МЕСТО В МИРЕ ВЫХОДИТ ОНЛАЙН-ОБУЧЕНИЕ

Задают тенденцию гиганты — Amazon, Walmart, Google.

Обучение имеет непрерывный характер, большое внимание уделяется дизайну образовательной среды, образовательные программы имеют фокус не только на хард-навыках, но и на развитие софтов.

Большое внимание уделяется развитию цифровых компетенций.

2

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ



МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ ФОРМИРОВАНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕШЕНИЙ

СМЕШАННОЕ ОБУЧЕНИЕ В КОМПАНИЯХ

90-100%

времени

**11%**

организаций

10-29%

времени

**39%**

организаций



СОЦИАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ В КОМПАНИЯХ

10-29%

времени

**28%**

организаций



ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ ИЛИ ОБУЧЕНИЕ СОБЛЮДЕНИЮ НОРМАТИВНЫХ ТРЕБОВАНИЙ (В ОСНОВНОМ) ОНЛАЙН

93%

частично онлайн

56%**+6% к 2022 году**
только онлайн

ОНЛАЙН-ОБУЧЕНИЕ В КОМПАНИЯХ

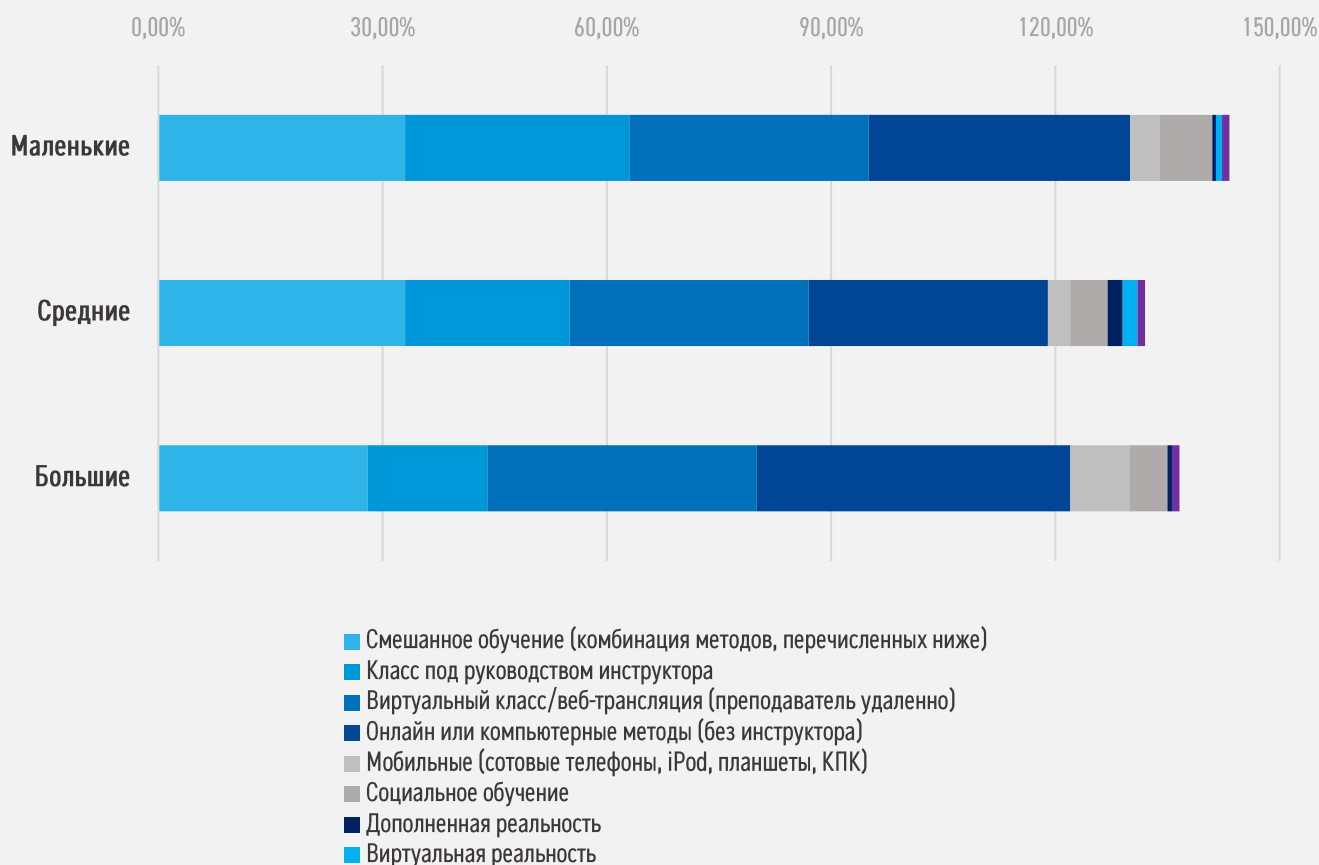
82%

ИТ-системы

77%работа
с настольными
приложениями**72%**профессиональное/
отраслевое
обучение**71%**управление/
супервайзинг**70%**обслуживание
клиентов/
межличностное
общение**69%**адаптация/
обучение
продажам**52%**повышение
квалификации
руководителей

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ ФОРМИРОВАНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕШЕНИЙ

Методы проведения обучения в зависимости от размера компании, 2022 г.



Маленькие 100 to 999 employees

Средние 1000 to 9 999 employees

Большие 10 000 or more employees

[2022 Training Industry Report](#)

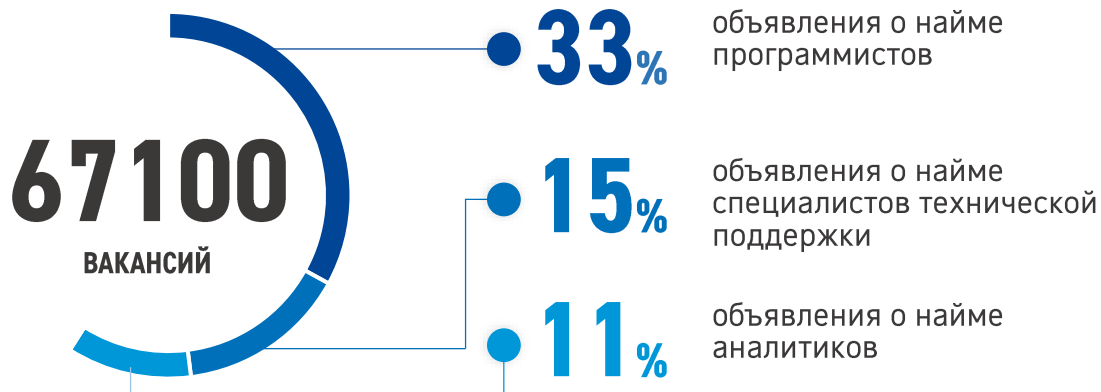
ЧЕМУ БУДУТ УЧИТЬСЯ СОТРУДНИКИ В БУДУЩЕМ



[РБК Чему будут учиться сотрудники в будущем](#)

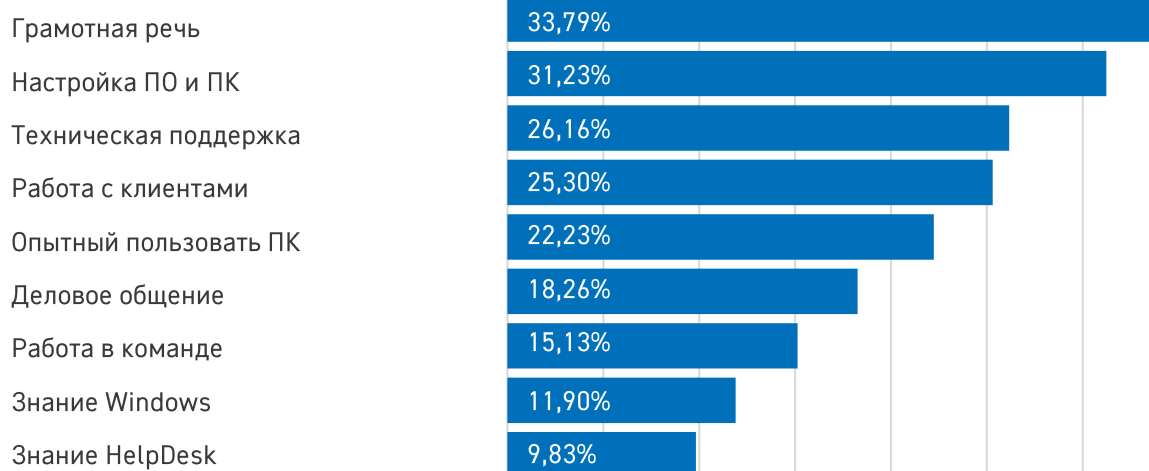
ТРЕНДЫ ИТ-СФЕРЫ В РОССИИ

Всего в середине марта 2023 на «Хедхантере» было

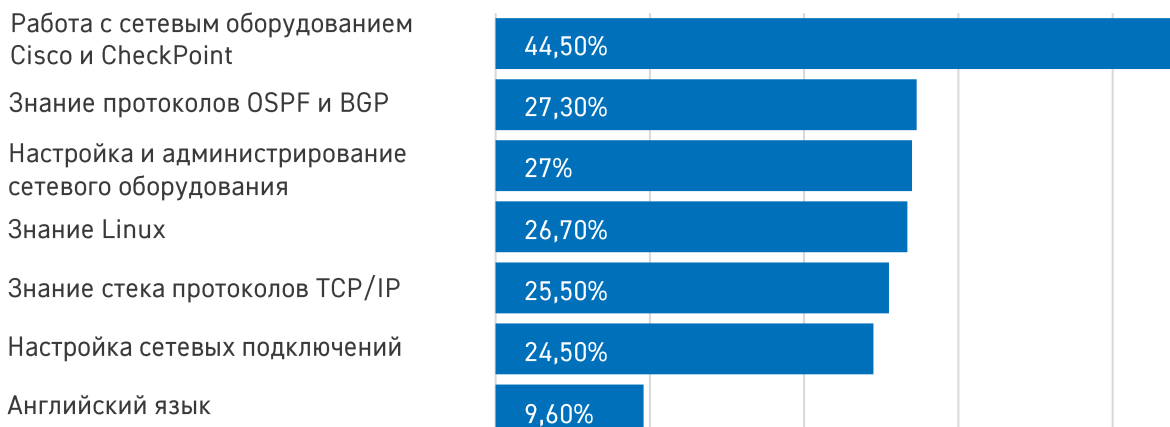


КЛЮЧЕВЫЕ НАВЫКИ, КОТОРЫЕ РАБОТОДАТЕЛИ ОЖИДАЮТ ОТ СВОИХ БУДУЩИХ СОТРУДНИКОВ

Специалист техподдержки



Сетевой инженер



ТРЕНДЫ ИТ-СФЕРЫ В РОССИИ

Аналитик данных



Обычно требуется знание следующих сервисов веб-аналитики и библиотек для анализа данных: Tableau, Power BI, Google Analytics, Pandas, Numpy.

Системный администратор



Источник: [Тинькофф Журнал](#)

ЧЕМУ БУДУТ УЧИТЬСЯ СОТРУДНИКИ В БУДУЩЕМ

ОНЛАЙН-ОБУЧЕНИЕ

Наблюдается увеличение процента в проведении онлайн-обучения. При этом использование онлайн-формата определяется не только контентом образовательных решений, но и уровнем должностей. В меньшей степени используется для повышения уровня квалификации руководителей.

ПРЕИМУЩЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ

Опросы показывают, что для сотрудников наличие образования и возможность развития своего потенциала на рабочем месте имеют важное значение.

ОБМЕН ЗНАНИЯМИ И НАВЫКАМИ

Важную роль играет формат передачи знаний между сотрудниками.

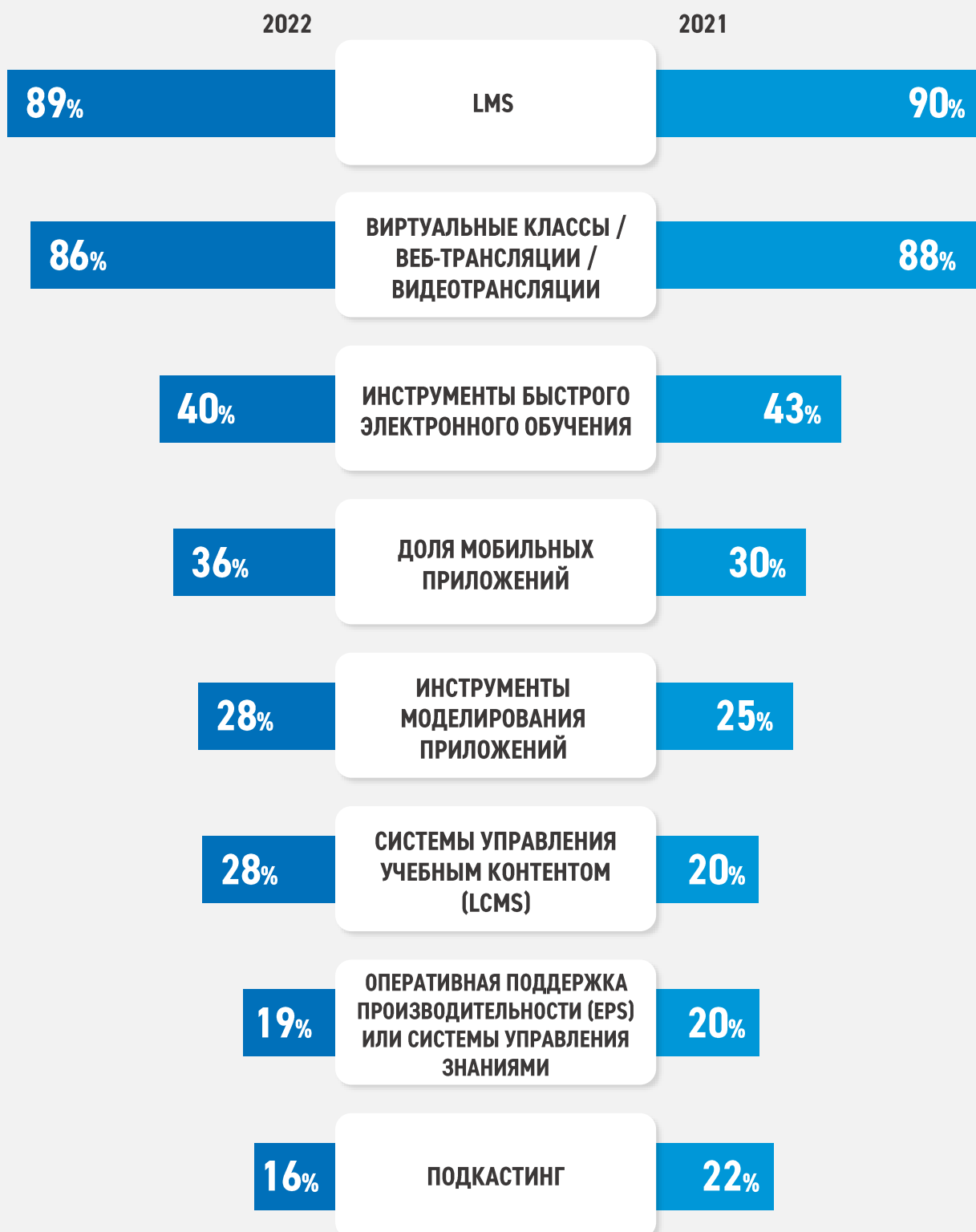
74%

работников готовы освоить новые навыки или пройти переподготовку, чтобы остаться востребованными в профессии.

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ ПОСТРОЕНИЯ СИСТЕМ ОБУЧЕНИЯ

ИЗ 12 ПРЕДСТАВЛЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ОБУЧЕНИЯ НАИБОЛЕЕ ЧАСТО ИСПОЛЬЗОВАЛИСЬ СЛЕДУЮЩИЕ

В настоящее время 100 % крупных компаний и 95% компаний среднего размера используют системы управления обучением (LMS) по сравнению с 76% небольших компаний.



МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ ПОСТРОЕНИЯ СИСТЕМ ОБУЧЕНИЯ

НАИМЕНЕЕ ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ ОБУЧЕНИЯ ОСТАЛИСЬ ТАКИМИ ЖЕ, КАК И В ПРОШЛОМ ГОДУ



3

**ИССЛЕДОВАНИЕ
ВОПРОСОВ ОБУЧЕНИЯ**

ОБУЧЕНИЕ ОСТАЕТСЯ ИНСТРУМЕНТОМ ДЛЯ ДОСТИЖЕНИЯ БИЗНЕС-ПОКАЗАТЕЛЕЙ



ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ СТРОИТСЯ НА ОСНОВЕ ОБРАТНОЙ СВЯЗИ

88%

компаний используют анкеты и тесты, чтобы оценить эффективность учебной программы, то есть просят сотрудников дать обратную связь, насколько полезны приобретенные знания

30%

компаний смотрят результаты конкретного сотрудника и считают, насколько были эффективны инвестиции в программу обучения

Также обратную связь запрашивают у руководителей, чтобы узнать, как обучение повлияло на эффективность сотрудника.

Эксперты [Smart Ranking](#) провели опрос среди участников ТОП 500 крупнейших Российских компаний согласно рейтингу РБК

В КАКОМ ФОРМАТЕ ЧАЩЕ ВСЕГО ПРОХОДЯТ ОБУЧЕНИЕ СОТРУДНИКИ РАЗНОГО УРОВНЯ ДОЛЖНОСТЕЙ

Дистанционные курсы на портале, вебинары, онлайн мастер-классы

Занимают первые места по количеству пройденных в разрезе активностей, это можно объяснить наличием широкого спектра тем, их доступностью и возможностью обеспечить большой охват пользователей

Онлайн -курсы / чаще проходят специалисты, ведущие специалисты

Занимает большую часть обучения для специалистов

Профессиональное обучение

Занимает большую часть обучения для специалистов

Мягкие навыки

Выходят на первое место для руководителей среднего и высшего звена

ТОП-3 ТЕМ , КОТОРЫМ НЕОБХОДИМО ОБУЧАТЬ СОТРУДНИКОВ, ПО МНЕНИЮ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Обучение, связанное с расширением технических компетенций

Обучение культуре коммуникаций, сотрудничеству

Обучение операционному управлению: планирование, организация, контроль, управление временем, повышение эффективности

ОБУЧЕНИЕ ОСТАЕТСЯ ИНСТРУМЕНТОМ ДЛЯ ДОСТИЖЕНИЯ БИЗНЕС-ПОКАЗАТЕЛЕЙ

ПОЧЕМУ КОМПАНИИ ИСПОЛЬЗУЮТ КОРПОРАТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ



ОБУЧЕНИЕ ОРИЕНТИРОВАНО НА НАВЫКИ ДЛЯ РЕШЕНИЯ КОНКРЕТНЫХ БИЗНЕС-ЗАДАЧ

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБУЧЕНИЯ

Важным аспектом является регулярный анализ эффективности обучения сотрудников.

Оценка эффективности обучения персонала - это комплексная процедура анализа полученных знаний, приобретенных навыков и общего развития работников.

С помощью современных методов удастся проанализировать, насколько увеличилась эффективность работника, улучшились компетенции и уровень профессионализма.

Результаты оценки эффективности позволяют своевременно вносить изменения в существующие образовательные программы и оценить их влияние на бизнес-процессы компании.

ЧЕМУ БУДУТ УЧИТЬСЯ СОТРУДНИКИ В БУДУЩЕМ

**ПО МНЕНИЮ РАБОТОДАТЕЛЕЙ,
ФОКУС ВНИМАНИЯ
БУДЕТ СОСРЕДОТОЧЕН
НА ДВУХ ВЕКТОРАХ
РАЗВИТИЯ СОТРУДНИКОВ**

Сочетание мягких и цифровых навыков повышает адаптивность команды к быстрым изменениям на рынке, а также помогает сохранять устойчивость роста и развития

АНАЛИЗ ДАННЫХ

Способность собирать, обрабатывать, анализировать и интерпретировать данные, которые могут решить поставленные бизнес-задачи

КИБЕРБЕЗОПАСНОСТЬ

Комплекс навыков, обеспечивающий защиту IT-системы от взломов, которые приводят к сбоям в работе и утечкам данных. Прогнозируется, что в течение 2023 года в этой области будет занято до 10 млн профессионалов

ЦИФРОВЫЕ НАВЫКИ

UX-ДИЗАЙН. ЦЕЛЬ UX-ДИЗАЙНА

Создавать продукты, которыми приятно и удобно пользоваться

КОМФОРТ В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ

Навык, который позволяет продуктивно работать и принимать решения, несмотря на неопределенность, риски и недостаток информации

В КАКОМ ФОРМАТЕ ЧАЩЕ ВСЕГО ПРОХОДЯТ ОБУЧЕНИЕ СОТРУДНИКИ РАЗНОГО УРОВНЯ ДОЛЖНОСТЕЙ

В ХОДЕ ИЗУЧЕНИЯ ВОПРОСОВ СОВРЕМЕННОГО КОРПОРАТИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ МЫ ПРОВЕЛИ ИССЛЕДОВАНИЕ В ДОЧЕРНЕМ ОБЩЕСТВЕ «ГАЗПРОМНЕФТИ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ОПЕРАТОР»

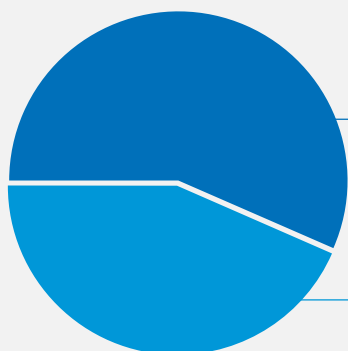
Исследование проходило в период с марта по апрель 2023 года и состояло из двух этапов:

онлайн-опрос
сотрудников

711 ответов

интервью
с руководителями

26 ответов



53%

Большее половины респондентов онлайн-опроса высоко оценивают качество корпоративного обучения и его пользу для работы

46%

Выбирают обучение для себя легко или с незначительными трудностями

ОПРОС В ЦИФРАХ

3

недели

711

респондентов

22%

респондентов от общего числа сотрудников Газпромнефть ИТО, получающих рассылку

92%

респондентов осведомлены о наличии в компании онлайн-обучения

84%

знают об образовательных программах на Портале знаний

62%

участников опроса узнают об образовательных программах из рассылок в почте

84%

случаев, когда корпоративное обучение помогает нашим респондентам «почти всегда» и «часто»

ВЫВОДЫ ПО ИТОГАМ ИССЛЕДОВАНИЙ

более понятные описания программ обучения, которые легче соотнести с рабочими потребностями

По словам респондентов, им нужны

больше интерактива и практических заданий в учебных программах

Сотрудникам компании необходимо оказывать поддержку в областях:

- накопление опыта осознанного выбора курса и рефлексии по обучению
- обучение сотрудников диагностировать зоны роста свои и своих подчинённых
- проектировать образовательные траектории

Для повышения уровня осознанного выбора и рефлексии у участников реализован проект по оценке эффективности обучения, который включает в себя опросы и интервью для оценки качественных показателей обучения и помогает участникам провести рефлексию на предмет результатов обучения и применения знаний и навыков в работе.

Проведено исследование по онлайн курсам, вебинарам школы технологий, выборочно по вендорскому обучению

10

образовательных программ всего исследовано

50+

интервью проведено

ЗАДАЧИ ДЛЯ ОБУЧЕНИЯ, КОТОРЫЕ БЫЛИ ВЫЯВЛЕНЫ В ХОДЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

ЗАДАЧА

Сотрудникам компании нужно помогать накапливать опыт осознанного выбора курса и рефлексии по обучению; обучать их диагностировать зоны роста свои и своих подчинённых, проектировать образовательные траектории

Для решения этой задачи так же реализован проект

«Партнер по обучению» (LBP)

В рамках проекта LBP

- предлагаем комплексные решения в разрезе 10-20-70
- показываем, какие ресурсы есть в компании и во вне
- для сотрудников предлагаем комплексный пакет образовательных решений исходя из функциональных обязанностей и зон роста

42

роли уже получили проработанное решение

Исследование ролей и функциональных задач позволяет более целенаправленно инвестировать ресурсы в образовательные активности. Например, выявить сотрудников, у которых нет запроса на обучение в текущий момент или которые планируют обучение, не связанное с задачами своей роли.

Проработка ролей LBP помогает комплексно посмотреть на развитие компетенций при формировании образовательных программ.



ЗАДАЧИ ДЛЯ ОБУЧЕНИЯ, КОТОРЫЕ БЫЛИ ВЫЯВЛЕНЫ В ХОДЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

ЗАДАЧА

Подготовка специалистов для выполнения функциональных задач еще до того, как они приступят к работе в компании, минимизировать процесс и количество обучения на рабочем месте на первых этапах работы

Ведется подготовка специалистов в рамках корпоративных образовательных программ: магистратуры, дополнительные образовательные программы, стажировки и практики

Корпоративные магистратуры: СПбПУ – ГПН

Цель корпоративных программ — подготовка квалифицированных кадров для нефтегазовой отрасли с помощью сокращения периода адаптации при максимально раннем погружении студентов в производственные кейсы. В связи с тем, что на рынке труда специалисты с опытом работы дорогие, а выпускники бакалавриата не имеют необходимых навыков, наша цель сделать так, чтобы адаптировать студентов под задачи компании.

1 | Экономика ИТ и бизнес-анализ

3 | Телекоммуникационные системы в нефтегазовой отрасли



2 | ИТ-инфраструктура предприятия

ЗАДАЧИ ДЛЯ ОБУЧЕНИЯ, КОТОРЫЕ БЫЛИ ВЫЯВЛЕНЫ В ХОДЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Данные программы направлены на подготовку специалистов в области

- бизнес-анализа
- ИТ-инфраструктуры
- телекоммуникаций

Программа усилена модулями

- профильной направленности
- проектной деятельности

в рамках научно-исследовательских работ на бизнес-кейсах компании «Газпром нефть»

Практика у студентов проходит весь период обучения (2 года), что позволяет погрузить в структуру компании.

2

года обучения и практики

КЛЮЧЕВЫЕ ОСОБЕННОСТИ

- Уникальная образовательная среда - за магистрантами закрепляются наставники-эксперты из компании, преподавателями являются как представители профессорско-преподавательского состава вуза, так и эксперты из Центров компетенций «Газпром нефти»
- Студенты получают навыки, позволяющие им решать текущие проблемы бизнеса, и это делает их максимально востребованными для работодателей
- Практики и научно-исследовательские работы реализуются на базе реальных кейсов компании
- Возможность трудоустройства в «Газпром нефть» для лучших студентов

Программы регулярно обновляются и совершенствуются под запрос бизнеса. Каждый год проходит трассировка архитектуры магистерских программ и проверка соответствия студентов требованиям компании.

Для данной цели разработана карта навыков —

это набор перечисленных навыков, которыми студент должен овладеть после прохождения дисциплины. С помощью этого артефакта мы сможем проводить ретроспективу по оценке программы – соответствует ли она цели по подготовке студентов.

ЗАДАЧИ ДЛЯ ОБУЧЕНИЯ, КОТОРЫЕ БЫЛИ ВЫЯВЛЕНЫ В ХОДЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

ЗАДАЧА

Повысить сращиваемость предлагаемого обучения с рабочими задачами сотрудников, минимизировать теоретическое обучение

Институт внутреннего тренерства

Передача опыта от внутренних экспертов и их обучение. Реализуются школы, в которых все hard-дисциплины проводят эксперты и сотрудники компании. Пример: «Школа сервис-гидов».

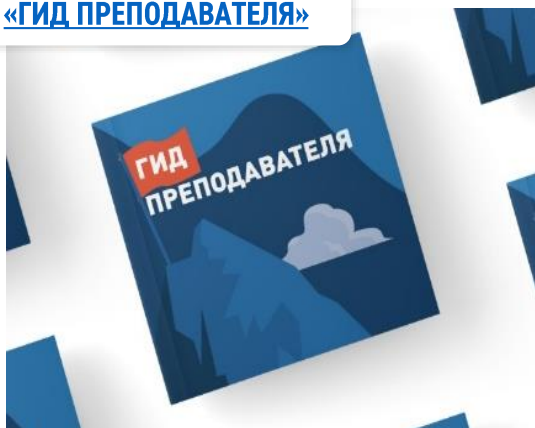
Реализация образовательных программ, мастер-классов и хакатонов экспертами компании в НТУ Сириус

Проведение практических занятий, основанных на реальных рабочих кейсах, экспертами. Возможность развития навыков преподавательской и тренерской деятельности, развитие навыков публичных выступлений.

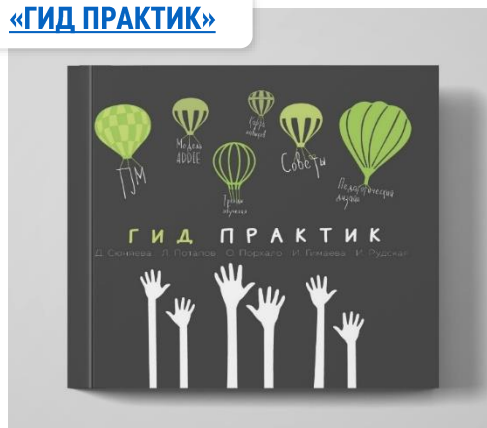
Методические пособия

Для преподавателей и экспертов совместно с корпоративным университетом разрабатываются методические пособия, задача которых — оказать помощь в подготовке и проведении образовательных мероприятий.

«ГИД ПРЕПОДАВАТЕЛЯ»



«ГИД ПРАКТИК»



4

Выводы



1

Корпоративные университеты и подразделения, занимающиеся корпоративным образованием, сталкиваются с тем, что существует запрос на специалистов с широким спектром навыков.

На рынке труда нет достаточного количества необходимых специалистов, таким образом, одно из решений – это развитие необходимых компетенций внутри компаний. Важный блок в системе образования занимает переподготовка сотрудников.

2

Чаще всего используются формы профессиональных конференций и семинаров, больше 60% времени занимает индивидуальный формат передачи опыта внутри компании, реализуются программы собственных корпоративных университетов, а также привлекается экспертиза внешних провайдеров.

Обучение реализуется в онлайн и офлайн форматах, используются образовательные платформы, на которых размещены образовательные решения.

3

Обучение направлено на удержание персонала и формирование лояльности к компании.

4

Обучение в корпоративном формате становится доступным, мобильным, предоставляет возможность выбора образовательных решений. В рамках корпоративного образования формируются отдельные школы по сферам знаний с привлечением внутренних экспертов.

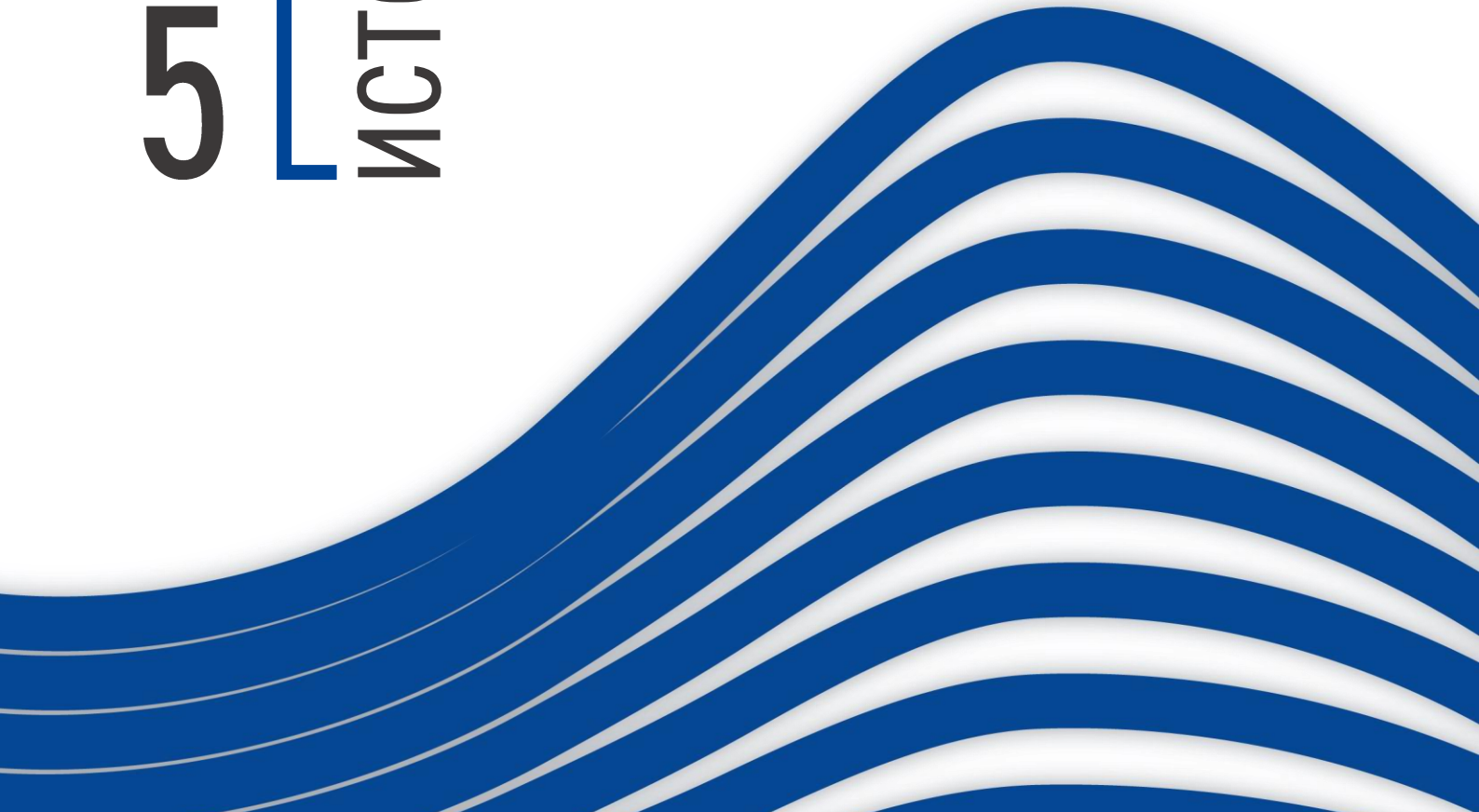
5

Крупные федеральные компании формируют образовательную экосистему, которая включает в себя управленческое обучение для руководителей, профессиональное обучение.

Важный элемент – это сотрудничество с другими компаниями, межотраслевые партнерства для обмена опытом, создание образовательных решений с вузами.

57

ИСТОЧНИКИ



1. Как построена переподготовка сотрудников в российских компаниях и что с ней не так (<https://skillbox.ru/media/corptrain/kak-postroena-perepodgotovka-sotrudnikov-v-rossiyskikh-kompaniyakh-i-cto-s-ney-ne-tak/>)
2. Modern Teaching Methods – It's Time For The Change (<https://eduvoice.in/modern-teaching-methods/#0-what-is-modern-teaching>)
3. The Importance of Soft Skills (<https://virtualspeech.com/blog/importance-soft-skills>)
4. You Now Have a Shorter Attention Span Than a Goldfish (<https://time.com/3858309/attention-spans-goldfish/>)
5. 10 Popular Trends in Education (2023 – 2025) (<https://atomisystems.com/elearning/10-popular-trends-in-education/>)
6. The future of learning and teaching: Big changes ahead for education (<https://www.rmit.edu.au/study-with-us/education/discover-education/the-future-of-learning-and-teaching-big-changes-ahead-for-education>)
7. 2022 Training Industry Report (<https://trainingmag.com/2022-training-industry-report/>)
8. 39 Statistics that Prove the Value of Employee Training (<https://www.lorman.com/blog/post/39-statistics-that-prove-the-value-of-employee-training#online-training>)
9. How Corporate Learning Drives Competitive Advantage (<https://www.forbes.com/sites/joshber sin/2013/03/20/how-corporate-learning-drives-competitive-advantage/?sh=7dbda19a17ad>)
10. 8 Latest Corporate Learning and Development Trends in 2023 (<https://iide.co/blog/corporate-learning-and-development-trends/>)
11. GlobalCCU Awards Ceremony and GlobalCCU Forum (<https://www.globalccu.com/#about-us>)
12. The Web as a Classroom Resource: Reactions from the Users (https://www.researchgate.net/publication/220434908_The_Web_as_a_Classroom_Resource_Reactions_from_the_Users)



НАД МАТЕРИАЛОМ РАБОТАЛИ

Леонид Потапов

Олеся Порхало

Валерия Бушина

Марина Корсакова

София Сальникова

Кирилл Астрейко

Ксения Новикова

Александра Имекова

Дарья Белозерова

