



## Исследование основных показателей деятельности и эффективности корпоративных систем обучения в России

### Лучшая корпоративная система обучения

Решение о присуждении / не присуждении победы в данной номинации принимается Советом Экспертов премии Trainings INDEX на основании предоставленных материалов, описывающих предпринятые усилия и полученные результаты по 11 факторам успеха корпоративных систем обучения:

- ◆ Планы обучения и развития
- ◆ Методы обучения и развития
- ◆ Бюджет корпоративной системы обучения
- ◆ Структура корпоративной системы обучения
- ◆ Взаимодействие с поставщиками T&D услуг
- ◆ Управление помещениями для целей обучения и развития (логистика)
- ◆ Использование learning management system (LMS) и электронного обучения
- ◆ Коммуникации и маркетинг корпоративной системы обучения и ее программ
- ◆ Вовлеченность топ-менеджеров, программы развития
- ◆ Оценка эффективности программ обучения и развития
- ◆ Взаимодействие с государственными образовательными учреждениями

### Номинация: «Лучшая корпоративная система обучения»

Критерий	Описание наилучшего проявления критерия	нулевая степень проявления, нет свидетельств <b>1 балл</b>	начальная степень проявления, некоторые свидетельства <b>2 балла</b>	удовлетворительная степень проявления, свидетельства <b>3 балла</b>	достаточная/хорошая степень проявления, ясные свидетельства <b>4 балла</b>	отличная степень проявления, всесторонние свидетельства <b>5 баллов</b>
Стратегия, вовлеченность топ-менеджеров	<p>Корп. система обучения - mini-модель бизнеса, проактивно служит развитию стратегии бизнеса.</p> <p>Создана долгосрочная стратегия работы системы обучения. Стратегии логически обоснованы, исходят из потребностей бизнеса.</p> <p>Обучение интегрировано в рабочие процессы.</p> <p>Вовлеченность и поддержка топ-менеджеров происходит в полном объеме.</p> <p>Корп. система обучения вносит существенный вклад в позиции компании в рейтингах работодателей.</p>					
Задействованные ресурсы (организационная структура, бюджет)	<p>Выбранные подходы оптимальные с точки зрения ресурсов (временных, человеческих, финансовых)</p> <p>Происходит регулярная оценка эффективности используемых ресурсов.</p> <p>Все возможные ресурсы используются в полном объеме; описаны, внедрены и регулярно корректируются все процедуры и стандарты деятельности.</p> <p>Используется LMS.</p>					
Учебные планы	<p>Проактивная процедура оценки потребностей в обучении: программы ориентируются не только на актуальные потребности бизнеса, но и предвосхищают их.</p> <p>Есть долгосрочный учебный план, происходит регулярный апдейт созданных программ.</p>					
Методы и технологии обучения	<p>Выбранные методы максимально эффективны и полностью соответствуют потребностям бизнеса. Выбранные решения разнообразны, используются современные инновационные методы и формы обучения и развития, внедрена модель смешанного обучения.</p> <p>Постоянно изучаются лучшие практики, методы и формы T&amp;D активностей, как в рамках компании, так и за ее пределами для своевременной корректировки выбранных решений.</p> <p>За счет эффективности работы T&amp;D методов и технологий происходит оптимизация T&amp;D бюджета.</p>					

Уровень взаимодействия и интеграции с партнерами, вендорами, поставщиками услуг	Проводится регулярный апдейт пула вендоров и мониторинг появления новых вендоров на рынке, способных удовлетворить потребности бизнеса; создается аргументированный список нерекомендованных вендоров, работает процесс тендера и адаптации вендора. Присутствует практика совместного ведения программы несколькими вендорами (между вендорами установлены партнерские отношения), есть стратегические партнерства с вендорами, идет развитие вендоров.					
Логистика обучения	Функция управления помещениями выносится на аутсорсинг или есть собственное здание; cost effective model					
Методы оценки эффективности программ обучения и развития	Постоянно изучаются лучшие практики оценки эффективности системы обучения и развития, как в рамках компании, так и за ее пределами для своевременной корректировки процедур. Результаты изучения используются для определения и внедрения улучшений. Выбранные методы оценки наилучшим образом подходят для решения поставленных задач оценки. Происходит оценка возврата на инвестиции в обучение и развитие персонала.					
Маркетинг и коммуникации	Сотрудники корп. системы обучения - активные члены профессиональных сообществ, реагируют на внешние запросы, узнаваемы как эксперты. Система корп. обучения вносит заметный вклад в развитие рынка. Система обучения - часть бизнес-отчетов компании. Корп. система обучения - узнаваемый бренд внутри и вовне компании. Регулярно работает значительное количество внешних и внутренних каналов коммуникаций. Маркетинговые усилия привели к повышению эффективности системы обучения в целом. Все потребители системы обучения и развития в компании получают своевременную, регулярную и исчерпывающую информацию о системе обучения и развития, о ее преимуществах и планах. Проходит регулярные исследования удовлетворенности системой обучения и развития всех групп потребителей системы обучения и развития. Уровень удовлетворенности высокий. Есть динамика улучшений уровня удовлетворенности.					
Управление знаниями и инновациями	Управление инновациями и знаниями компании - в ведении корп. системы обучения. Деятельность корп. системы обучения дает импульс для развития бизнеса. К обучению привлекаются клиенты и партнеры компании (в качестве преподавателей или приглашенных студентов).					
Влияние на бизнес-результаты	Деятельность корпоративной системы обучения дает убедительные результаты, которые приводят к улучшению бизнес-показателей. Результатом прохождения программ развития ключевых компетенций персонала является корректировка стратегии и реализация инноваций, развитие конкурентных преимуществ в компании.	результаты не представлены или представлена информация случайного характера	некоторые результаты	результаты по одному показателю	хорошие результаты по нескольким показателям	отличные результаты по многим показателям
Показания КПЭ (KPIs)	KPI's: показатели соответствуют целям организации показатели достигнуты	КПЭ и результаты не представлены	выбор КПЭ обоснован, показатели не достигнуты	КПЭ достигнуты в существенной мере	КПЭ достигнуты	КПЭ достигнуты