ispring



5 шагов по запуску обучения сотрудников:

инструкция для бизнеса

ispring



Есть мнение, что обучать сотрудников – это дорого, сложно и нужно только большим компаниям. Поэтому часто малый и средний бизнес обучают по наитию или не делают этого совсем.

Мы запускаем обучение уже более 20 лет и сделали вывод: начать просто, главное всё продумать на старте. Ниже вы найдёте инструкцию, которая проведёт вас по всему процессу запуска обучения и покажет, что важно учесть.

Шаг 1 Определить цель и задачи обучения

Ваша цель – это образ результата, который вы хотите получить от обучения сотрудников. Её проще нащупать, оттолкнувшись от «болевой точки». Можно задать вопрос – что вы хотите поменять?

	Ситуация	Цель
1	Сотрудники совершают много ошибок и из-за этого падают продажи	Сократить количество ошибок в работе.

Цель – это наша конечная точка. Чтобы в неё прийти, нужно определить свои дальнейшие шаги. То есть сформулировать задачи.

	Ситуация	Цель	Задачи
1	Сотрудники совершают много ошибок и из-за этого падают продажи	Сократить количество ошибок в работе.	Усилить внутреннее обучение специалистов Оптимизировать работу наставников и экспертов со стажёрами Регулярно проводить аттестации

Шаг 2 Составить список тем для обучения

После того, как вы определите цели, будет понятно, чему обучать сотрудников. Можно выделить три основные направления обучения.

Знакомство с компанией. Общий вводный блок обучения для всех новичков, где мы рассказываем об организации и её ценностях. Главная цель здесь – установить контакт с сотрудником и сформировать доверие к компании.

Основные темы:

- Цели и деятельность компании;
- Главные клиенты;
- Руководитель;
- История;
- Ценности;
- Структура и внутренние правила;
- Организационные вопросы (куда по каким вопросам обращаться, что где находится).

Погружение в должность. Тут мы рассказываем сотруднику, что нужно делать, чтобы хорошо выполнять работу на своей позиции. Введение в должность помогает вывести сотрудников на плановые показатели и сократить количество ошибок в работе.

Основные темы:

- Продукты и услуги компании;
- Конкуренты;
- Преимущества компании на рынке;
- Стандарты работы;
- Рабочие программы;
- Лучшие практики в работе на примерах.

Управление. Молодых руководителей учат качественно руководить командой или отделом, чтобы это приносило пользу компании и повышало её прибыль.

Основные темы:

- Планирование;
- Распределение задач;
- Организация работы в отделе;
- Мотивация сотрудников;
- Работа с конфликтными ситуациями;
- Контроль результатов.

Шаг 3 Подготовить учебные материалы

Когда с темами определились, осталось подготовить учебные материалы по ним. Для этого не обязательно обращаться к профессионалам. Можно взять свои готовые наработки или создать новые в специальных инструментах.

Используйте внутренние документы. Во многих компаниях уже есть обучающие инструкции, регламенты и правила, которые хранятся в виде excel-таблиц, презентаций или документов в Word. Эти материалы можно систематизировать, выделить важные, доработать и назначить для изучения сотрудникам.

Создавайте новый контент. Сначала лучше расставить приоритеты и выбрать самые актуальные темы, а затем создать новые учебные материалы по ним. На старте это может быть что-то простое. Необязательно делать сложные онлайн-курсы. Например, можно превратить свод правил в статью с красивой вёрсткой и картинками, которую сотрудникам будет приятно читать.

Примеры статей для обучения:

*переходите по ссылкам для просмотра материалов



УЧЕБНЫЙ МАТЕРИАЛ

Бережливое производство:
как оптимизировать рабочие процессы



УЧЕБНЫЙ МАТЕРИАЛ

Эмоциональный интеллект
в бизнесе

Шаг 4 Запустить обучение

Чтобы организовать учебные материалы и запустить обучение, используют специальные учебные платформы, например, iSpring LMS. С ней можно запустить обучение за 1 день. Достаточно загрузить на платформу учебные материалы, пригласить сотрудников и отслеживать прогресс обучения.

Создайте аккаунт в iSpring LMS. Чтобы начать обучение, достаточно зарегистрироваться на платформе. Для этого укажите свою почту, ФИО и телефон. Вам будут сразу доступны все возможности iSpring LMS на 14 дней бесплатно. После этого срока аккаунт отключится, если вы решите не продлевать подписку.

Загрузите учебные материалы. Это могут быть презентации, скрипты, видео. Также в iSpring LMS есть инструменты, которые помогут быстро создать электронные курсы и тесты, даже если вы никогда этим не занимались.

Назначьте курсы сотрудникам. Из готовых материалов вы можете составить пошаговые программы обучения для каждого сотрудника или целого филиала. К примеру, собрать двухнедельную программу для стажёров или менеджеров по продажам.

Видео. Как запустить онлайн-обучение с iSpring LMS за 1 день

Шаг 5 Проанализировать результаты

После того как сотрудники прошли обучение, можно проанализировать результаты и понять, насколько эффективно всё прошло.

Соберите обратную связь. Поинтересуйтесь у сотрудников, понравилось ли им обучение, было ли оно полезно и что стоит улучшить на их взгляд. Это можно сделать с помощью онлайн-опроса по электронной почте или комментариев к материалам в iSpring LMS.

Обратитесь к отчётам. Если вы загрузили свои материалы на учебную платформу, то там вам будут доступны отчёты по обученности сотрудников. Например, iSpringLMS собирает детальную статистику и помогает вам отслеживать, кто действительно учится, а кто нет.

Готово! Вы запустили обучение у себя в компании

Запуск обучения – прозрачный логичный процесс. Но к нему нужно подготовиться. Команда iSpring поддерживает клиентов на каждом этапе запуска: помогает компании из любой отрасли на основе реальных кейсов и делится своей экспертизой. А наша техподдержка работает 24/7 и решает почти любой вопрос за 2 часа. Начинать новое вместе проще.

Заказать бесплатную консультацию у специалистов iSpring →