

Как вовлечь сотрудников в онлайн-обучение:

подробная инструкция для бизнеса



Если речь идёт о росте компании, первые инструменты, которые идут в ход – маркетинг и продажи. Но наступает момент, когда бизнесу для масштабирования необходимо что-то кроме.

Решение – внедрить в компании систему обучения. Именно обучение становится неотъемлемой частью стратегии масштабирования, обеспечивая устойчивый рост и конкурентоспособность бизнеса.

Разработайте качественную программу обучения, «продайте» её сотрудникам и вы сможете:

- быстро адаптировать новых сотрудников;
- переподготавливать кадры для новых задач компании;
- закрывать вакансии внутренними ресурсами и экономить на найме;
- повышать уровень лояльности сотрудников;

Как показать сотруднику ценность вашего курса и вовлечь его в процесс онлайн-обучения?



Рассказываем в гайде.

Сформируйте круг вовлеченности

Круг вовлеченности – это наглядная диаграмма, которая поможет вам понять конкретные шаги на пути к решению задачи вовлеченности в обучение. Декомпозируйте цель, чтобы достичь её быстрее и учесть все нюансы.



Значимость



Основа вовлеченности – понимание цели. Сотрудники должны понимать, что обучение – это не блажь компании, а реальный инструмент, который поможет не только бизнесу, но и им лично.

Постарайтесь донести, что повышение уровня компетенции выгодно, прежде всего, самому специалисту. Так он сможет влиять на свой уровень дохода и получать нестандартные интересные задачи вместо рутины.

- проведите внутреннее исследование, чтобы определить текущий уровень компетенций сотрудника;
- соотнесите личные цели сотрудника в обучении с целями бизнеса;
- разработайте индивидуальные планы развития;
- проработайте связку обучения с KPI;

Поддержка



Команды, где есть лидер, который активно продвигает обучение и поддерживает работников, охотнее включаются в процесс.

Например, в Додо Пицце есть руководители групп, ставшие амбассадорами онлайн-курсов для своих сотрудников. [Показатели пиццерий, где работники активно развивают свой потенциал выше на 40%.](#)

Как сделать тимлида амбассадором обучения?

- проведите опрос и выявите заинтересованных сотрудников внутри команды;
- подсветите руководителям плюсы обучения их команд: более квалифицированные сотрудники могут выполнять задачи сложнее, а команда приносить компании большой результат;
- привлечите заинтересованных сотрудников и руководителей к созданию контента;
- предложите тимлидам встроить темы обучения в рабочие задачи, чтобы отрабатывать навыки на практике.

Интерес и удобство



Даже самые мотивированные сотрудники заскучают, если обучение будет однообразным. При создании курсов советуем постоянно отвечать на вопрос «Насколько это интересно и удобно для восприятия?».

- используйте разные виды контента: интерактивные онлайн-курсы, лонгриды, вебинары, мастер-классы, кейсы, симуляции;
- дайте сотрудникам возможность проходить обучение в удобное время и темпе, с компьютера или мобильных устройств, с интернетом и без;
- тестируйте короткие форматы, так аптечная сеть «Планета здоровья» [создает лаконичные курсы по 10 минут](#), это повышает вовлеченность сотрудников – они меньше устают и не отвлекаются от рабочих задач;
- используйте геймификацию.

Коммуникация



Выше мы уже рассказали, что важно донести до сотрудников и руководителей ценность обучения. Теперь вопрос: как это сделать?

Важно подобрать ненавязчивый и прозрачный формат коммуникации. Он позволит не только привлекать сотрудников, но и получать обратную связь, чтобы улучшать процесс обучения.

- разработайте яркий, лаконичный слоган с понятными смыслами, добавьте его в информационные тексты;
- расскажите о предстоящем обучении на еженедельных встречах, подсветите выгоды сотрудников и компании;
- разработайте и распространите на внутренних ресурсах информационные баннеры;
- не забудьте и об офлайн-продвижении курса: в помещениях, где сотрудники бывают чаще всего, разместите плакаты с информацией об обучении;
- на следующий день после старта обучения в общих каналах связи выделите и поблагодарите наиболее активных участников;
- регулярно собирайте обратную связь и вносите изменения.

Признание

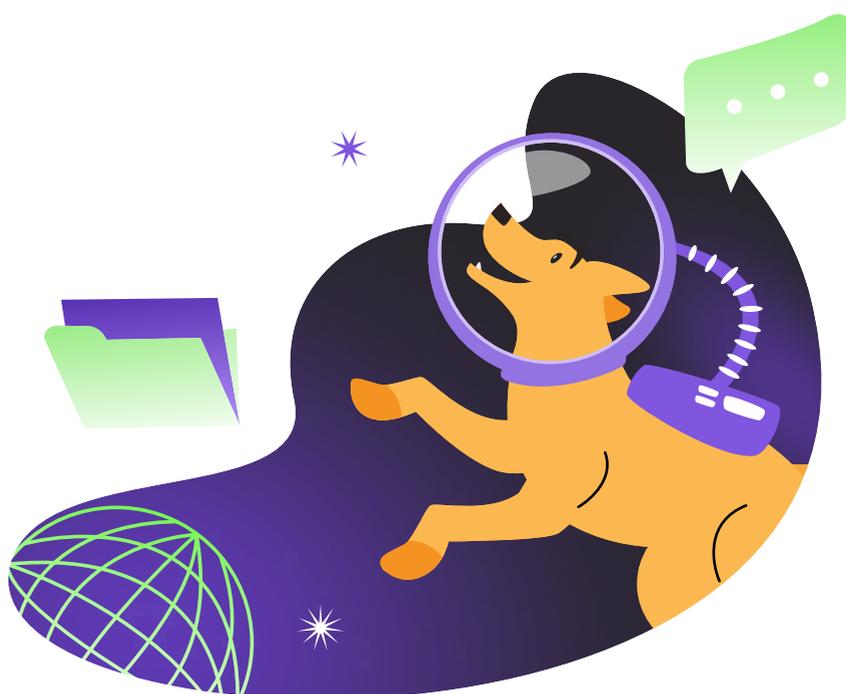


Кроме потенциальной личной выгоды и вклада в развитие компании, сотрудников отлично мотивирует система поощрений. На коротких дистанциях, когда ещё не до конца понятен результат обучения, такая система не даёт сдаться.

- публично признавайте успехи сотрудников в обучении, публикуйте таблицы успеваемости;
- поощряйте за успешное завершение тренингов и повышение квалификации;
- проводите конкурсы, например, на самый классный отзыв, самый высокий балл за тест;
- разработайте связку обучения и карьерного роста сотрудников;
- выдавайте сертификаты о прохождении обучения, подчёркивайте повышение статуса компетенций;
- предлагайте часть обучения как награду, делайте эксклюзивные треки, которые позволят сотруднику получить дополнительные знания.

Комплексный подход к мотивации персонала в обучении поможет вам вовлечь в обучение максимальное количество работников.

Мы со своей стороны готовы поделиться опытом и показать возможности платформы iSpring Learn, которые помогут вам повысить показатели вовлечённости, улучшить бизнес-показатели структурных подразделений и компании в целом.



Приходите на онлайн-экскурсию в Корпоративный Университет iSpring. Расскажем, как построить комплексное обучение в вашей компании, систематизировать знания, повысить мотивацию и вовлечённость персонала.

ispring



СОЗДАДИМ КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

НА БАЗЕ ВАШИХ ЗНАНИЙ

[подробнее →](#)

