



Как мотивировать сотрудников
к обучению и справиться
с прокрастинацией

ЗА 4 ШАГА



Перед вами готовый алгоритм, как выявить прокрастинатора, понять причину и точно на неё воздействовать. Опытom поделилась Любовь Сулима, менеджер по обучению и развитию розничной сети SELA.

Шаг 1. Определите проблему

Есть несколько ключевых сигналов, которые указывают на то, что сотрудники не учатся, а имитируют процесс:

▶ Низкие показатели в LMS при формальном прохождении

Система показывает, что работник изучил курс, но в аналитике вы видите следующее:

- Модуль пройден слишком быстро – за время, недостаточное для ознакомления с материалами
- Есть признаки автокликера – все тесты пройдены с первого раза с результатом 100%, но на каждый вопрос ушло 2–3 секунды
- Нулевая активность после прохождения – сотрудник больше не возвращается к материалам

▶ Повторяющиеся ошибки в работе

После внедрения нового обучения эффективность труда не повысилась. Например, сотрудники изучали курс по мерчандайзингу, но нарушения в выкладке товаров остались.

▶ Нет практического применения знаний

Курс пройден, но в работе ничего не меняется: продавцы не используют техники активных продаж из тренинга и не рассказывают о новых акциях и товарах. Это говорит о том, что сотрудники не видят практической ценности в обучении.

▶ Сопротивление в корпоративных чатах

В переписках появляются шутки и мемы про «бесполезные курсы», сотрудники обсуждают, как быстрее пройти тест, жалуются на обязательные программы. Возможно, у персонала сформировалась культура прокрастинации, где саботировать обучение стало нормой.

Шаг 2. Выявите причину прокрастинации

За прокрастинацией всегда стоит конкретная причина, и главная задача – определить её. Для этого с каждым сотрудником можно провести короткую доверительную беседу один на один.

Выберите для разговора оптимальное время – не во время часа пик в магазине и не в конце смены, когда все устали. Подойдёт утро перед открытием магазина. А чтобы беседа была конструктивной, важно заранее составить вопросы – можно использовать наш шаблон.

Пример опросника

№	Вопрос
1	Как вам формат обучения? Удобно ли заниматься с телефона или есть сложности?
2	Насколько полезными были материалы? Что показалось лишним либо, наоборот, какой информации не хватило?
3	Как вы можете применить эти знания в вашей работе уже завтра?
4	Как мы можем сделать обучение интереснее именно для вас?
5	Чувствуете ли вы, что прохождение обучения влияет на ваш рост в компании?
6	Мешают ли в обучении рабочие или технические аспекты? Может, нет стабильного интернета или тихого места?

Шаг 3. Подберите решение

Варианты могут быть такими:

▶ **Проблема в формате → микрообучение**

Разбейте длинные курсы на модули по 5–7 минут, которые можно пройти в перерыве. Например, вместо часового курса по мерчандайзингу создайте серию уроков: «Выкладка ценников за 5 минут», «Расстановка товара на полках» и «Работа с акционным блоком». Это позволяет легко интегрировать обучение в рабочий день.

▶ **Проблема в вовлечённости → геймификация**

Добавьте в обучение элементы игры: начисляйте баллы за пройденные тесты, создавайте рейтинги, вручайте виртуальные бейджи. Геймификация создаёт здоровый азарт и превращает рутинное обучение в увлекательный процесс.

▶ **Проблема в недостатке практики → наставничество**

Закрепите за новичками или отстающими сотрудниками опытных коллег, которые на реальных примерах покажут, как применять знания из курсов. Например, после прохождения модуля по продажам наставник сможет разобрать реальные ситуации из работы магазина и объяснить, в каком случае подойдёт та или иная техника.

▶ **Проблема в нерелевантности → персонализация**

Назначайте курсы в зависимости от роли сотрудника, его графика и пробелов в знаниях: кассир получает уроки по работе с кассой, а мерчандайзер – по выкладке товаров.

Шаг 4. Измерьте эффективность

Чтобы оценить эффективность нового подхода к обучению, сравните ключевые метрики до и после изменений. Важно измерять показатели из двух категорий.

KPI обучения

- Процент прохождения курсов
- Средние результаты тестов
- Активность в системе

Бизнес-показатели

- Операционная эффективность: снижение количества ошибок на кассе, нарушений в выкладке, числа возвратов
- Финансовые результаты: увеличение среднего чека, конверсии, продаж акционных товаров
- Кадровые показатели: снижение текучести, рост количества внутренних назначений на руководящие должности

Если после внедрения изменений вы видите положительную динамику в учебных и операционных метриках – вы на правильном пути. Обучение перестало быть формальностью и начало приносить результат.



Попробуйте iSpring Learn бесплатно и убедитесь, как легко создавать систему обучения и развития, которая ускоряет рост сотрудников, повышает вовлечённость и приносит реальную пользу бизнесу.

Получить пробный доступ

