



Обучение лучше всего, когда  
оно вовремя

# 6 шагов для построения эффективного обучения в компании



2024

Goldman  
Системное обучение

Мы, компания, Goldman, специализируемся на развитии и обучении персонала, с целью повысить показатели сотрудников, отделов и компании.

Наша цель - популяризировать направление обучения сотрудников как системный подход к развитию компании.

Кадрового голода - нет, плохих лидов и незаинтересованных клиентов - нет. Причина тому - низкий уровень обученности персонала.

Однако в 73% российских компаний развитие сотрудников не является первостепенной задачей управленцев.

В этом буклете мы делимся с Вами простой и понятной системой - как построить эффективное обучение штата компании за 6 шагов.



## 1 этап

# Определите цель и план

Чтобы начать построение обучения, определите, какая должность в компании в приоритете:

→ по численности сотрудников

→ по влиянию на ЦКП\* или доход компании

→ по трудозатратам на обучение

\*ЦКП (ценный конечный продукт) - это результат работы сотрудника, отдела или всего предприятия. Он ценный, потому что клиенты готовы за него платить.

# 2 этап Разработайте базу знаний



## Для действующих сотрудников

Это объем внутренней информации компании, которая организует, структурирует и регламентирует работу действующих сотрудников.



## Для новых сотрудников

Это возможность получить базовый объем информации для работы из одного источника

### Закрывает боли:

Сотрудник читает сам. Исключает затраты времени руководителя или наставника

Описан успешный опыт, а значит сотрудник пойдет по самому короткому и успешному пути к ЦКП его должности

Защита от звездных и незаменимых сотрудников. Алгоритм работы и успешных действий описан и доступен каждому.

## ⚙️ 2 этап

# База знаний включает



### Учебник по продукту

Это полное и подробное описание продукта компании и производственных процессов

- Сделайте акцент на емкости информации о продукте и процессе создания продукта.
- Опишите каждую категорию, особенности, характеристики, преимущества и конкурентные отличия

Продавцы знают каждую наночастицу своего продукта и могут влиять на продажи. Знание продукта, преимуществ компании для остальных сотрудников - это мощная мотивация на эффективную работу, на чувство патриотизма к компании. Ваш продукт и вакансии будут продавать не только отдельные сотрудники, но весь штат!



- Опишите процесс так, чтобы понял даже первоклассник.
- Добавьте инфографику, примеры и аудио/видео-материалы

### Должностные инструкции

Это пошаговый алгоритм работы на должности



Так сотрудник с любым опытом сможет быстро освоить и применить на практике.



## ⚙️ 2 этап

# База знаний включает



## Регламент должности и отдела

Это документ, описывающий все нормы и правила работы отдела или должности.

- Опишите каждый нюанс так, чтобы не было шансов на ошибку.

У руководителя есть инструмент контроля для работы сотрудника, а сотрудник знает критерии качества своей работы и знает как быть эффективным

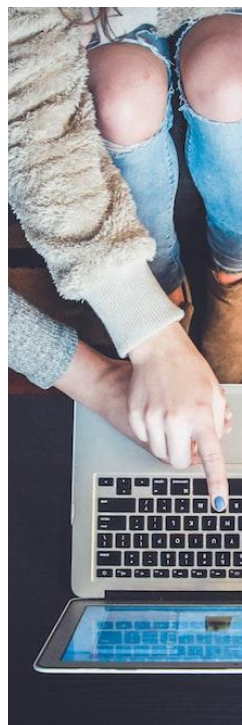


- Определите необходимый объем информации к изучению
- Пропишите четкие и понятные шаги, которые последовательно вводят сотрудника в область изучения
- Старайтесь разработать шаги так, чтобы не менее 70% обучения было отдано на самообучение

## Система обучения новых и действующих сотрудников

Это алгоритм действий для обучения сотрудников и критерии оценки их знаний

Сотрудник самостоятельно поглощает информацию, следя по понятному плану, руководитель или наставник осуществляет контроль и направляет. Так руководитель тратит на обучение вместо 4 часов лишь 1 час.





## 3 этап

# Внедрите систему удержания сотрудников

Система обучения - сама по себе серьезный элемент матрицы удержания сотрудников. Соискателям и действующим сотрудникам интересно работать там, где они важны, где в них вкладываются. →

Что еще включить в матрицу удержания?

### Система сбора обратной связи

Чтобы удерживать нужно владеть информацией о том, что сотрудников смущает и отталкивает в работе/ коллективе/компании

### Exit-интервью

Увольняющиеся сотрудники дают самую честную обратную связь и помогут увидеть слабые зоны. Плюс - сформируем дополнительную лояльность увольняющегося сотрудника, что обеспечит рост hr-бренда компании на рынке труда.

### Система мотивации

Высокая зарплата - это хорошо, но только базовая потребность. Определите материальные и нематериальные способы мотивации, внедрите их.



# 4 этап Установите систему оценки и аттестации

Уровень усвоения новой информации сотрудниками, а также динамика влияния новых знаний на качество работы должны оцениваться и оцифровываться.



Для действующих сотрудников



Система оценки

Определите формат проверки знаний (опрос, тест, контрольный лист), разработайте его. Сделайте замер показателей ДО обучения и замер ПОСЛЕ обучения.

Результатом обучения вы получите 2 показателя: уровень усвоения знаний и, как следствие, динамика показателя (ей) эффективности сотрудника.



Для новых сотрудников



Система аттестации

Определите формат аттестации. Закрепите формат и правила проведения аттестации регламентом и технологией.

Так, процесс будет описан и понятен для каждого участника аттестации (стажер, руководитель, члены аттестационной комиссии).

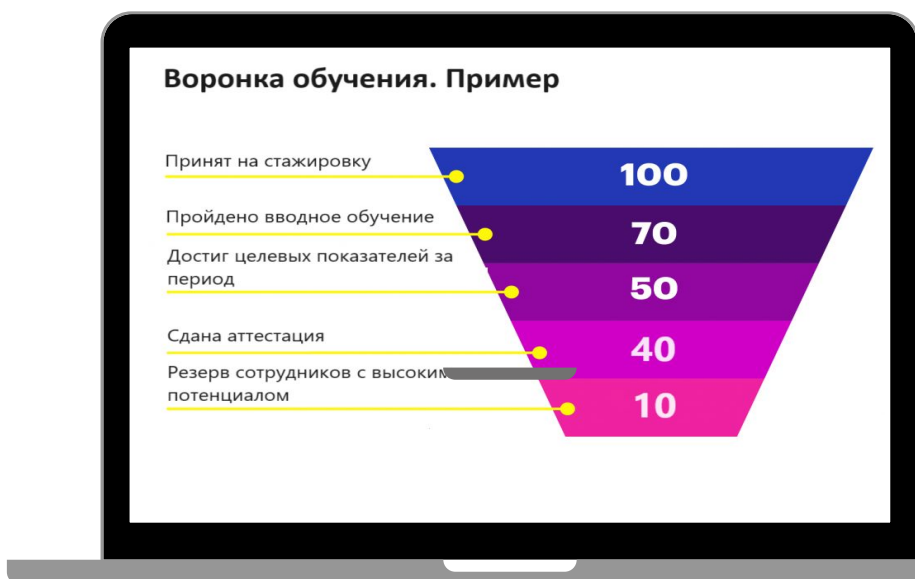


## ⚙️ 5 этап

# Запустите воронку обучения

Запустите воронку обучения в любом удобном ПО для удобства контроля за тем объемом сотрудников, которых вы обучаете.

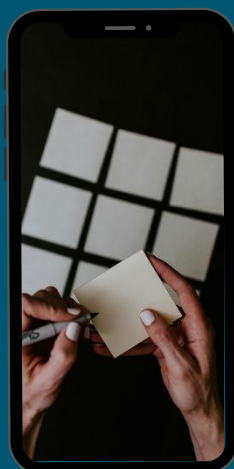
Воронка помогает контролировать сроки, показатели, ответственных в процессе обучения сотрудников.



## ⚙ 6 этап

# Постройте систему обучения для остальных должностей

Разработайте документ, описывающий получившуюся технологию обучения в вашей компании, описывающий каждый этап. Технология должна включать все материалы, регламенты, и нормальные документы, используемые в процессе обучения



Примените технологию (=успешное действие) для разработки программы обучения для остальных должностей

# Что получим, выполнив 6 шагов

## Преимущества внедрения системы обучения

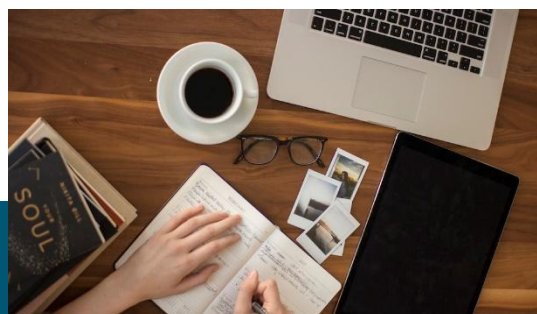
- В компании четкая и систематизированная система стажировки и обучения
- Повышенный интерес соискателей благодаря наличию обучения и прозрачному процессу ввода в должность
- Процент сотрудников, которые введены в должность увеличивается
- Каждый отдел получает эффективное обучение, а каждый сотрудник повышает свои показатели
- Снижается уровень текучести кадров



# Что важно...



Для сотрудников создавайте не только информативные и понятные материалы, но и красивые и легкие для восприятия. Уровень восприятия информации повышается, так же как и престиж компании



Используйте электронные ресурсы. Век распечаток прошел. Используйте современные ПО для базы знаний, электронных курсов и систематизации документов.



Привлекайте квалифицированных партнеров для разработки системы обучения. Результат приносит система. Система - это объем взаимосвязанных элементов, направленных на требуемый результат. Профи гарантируют вам результат



Готовы доверить  
систему обучения  
только  
профессионалам?

Свяжитесь с нами



8-922-906-0767



[https://обучение бизнеса.рф/](https://обучение_бизнеса.рф/)  
<https://vk.com/goldmanb2b>  
<https://t.me/goldmanforb2b>

