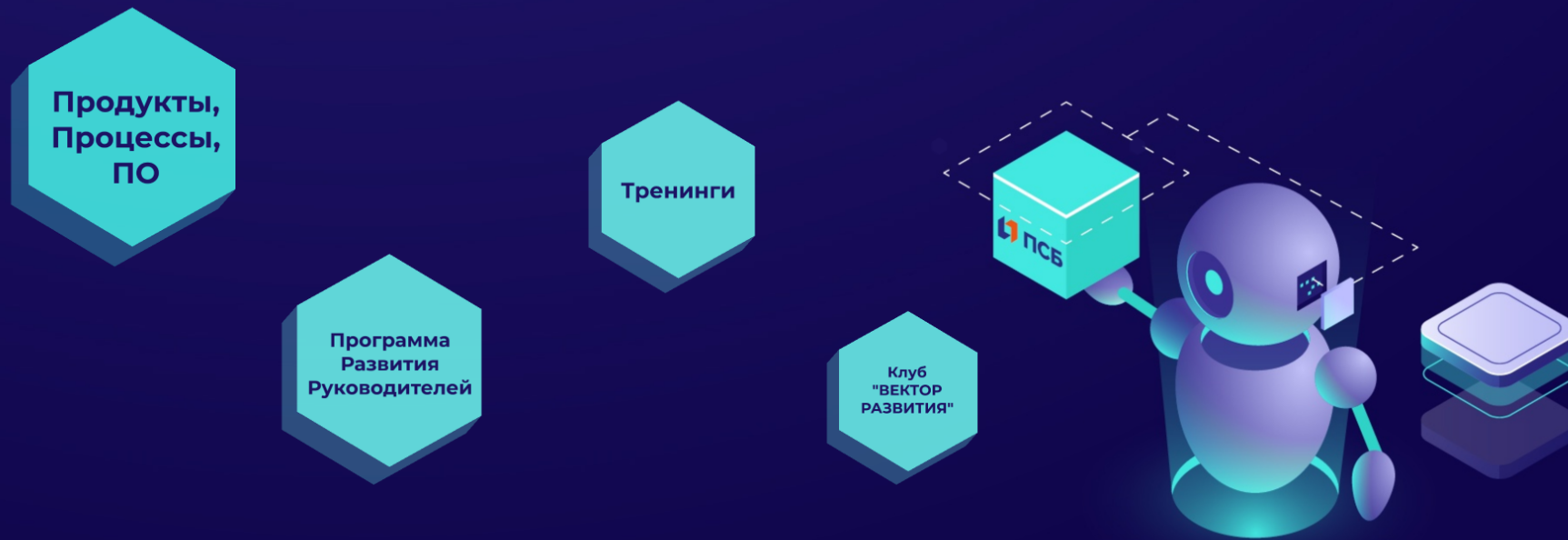


Цифровизация обучения:

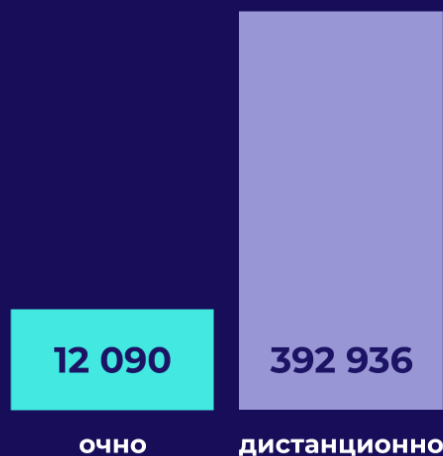
как экстренно перейти из оффлайна в онлайн
и сохранить эффективность?



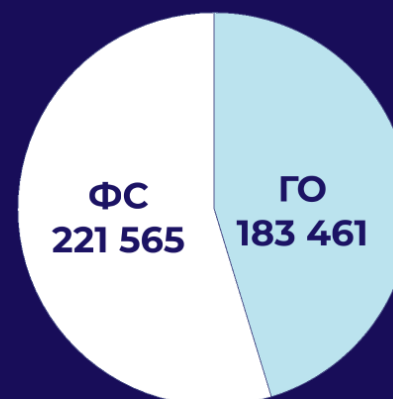
Форматы и программы, которые были в «мирное» время и как они трансформировались

Всего - 342 026 слушателей

По формам обучения



В разрезе ГО/ФС

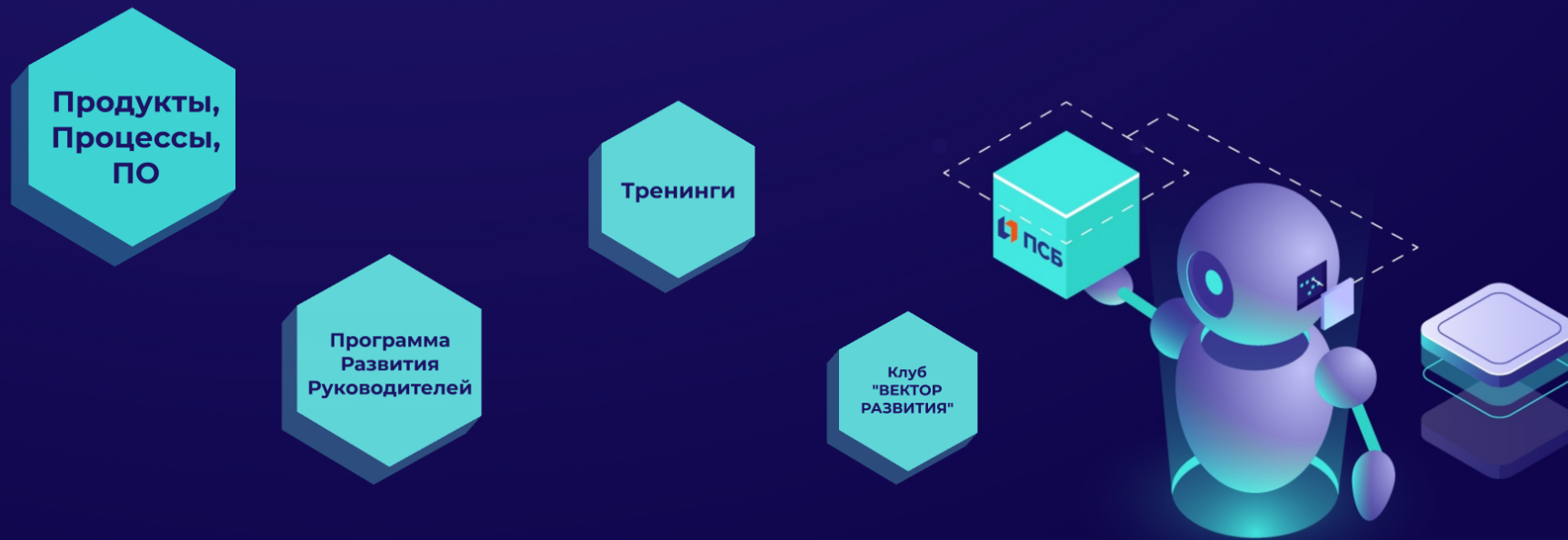


В среднем за 2019 год каждый сотрудник ПСБ:

прошёл **16** программ/курсов
обучался в течение **40** часов

Цифровизация обучения:

как экстренно перейти из оффлайна в онлайн
и сохранить эффективность?



Форматы и программы, которые были в «мирное» время и как они трансформировались

Было

Стало

**Продукты,
Процессы,
ПО**

Было

в среднем
32 000

слушателей
в месяц

НЕПРЕРЫВНЫЕ

запуск и
обновление
продуктов

"ВСЕ ЗАНИМАЮТСЯ ВСЕМ"

Было

Стало

**Продукты,
Процессы,
ПО**

Стало

18 000

слушателей за апрель
(снижение почти в 2 раза)

СНИЗИЛОСЬ

количество запросов
на разработку
учебных курсов

УВЕЛИЧИЛАСЬ

скорость
разработки
учебных курсов

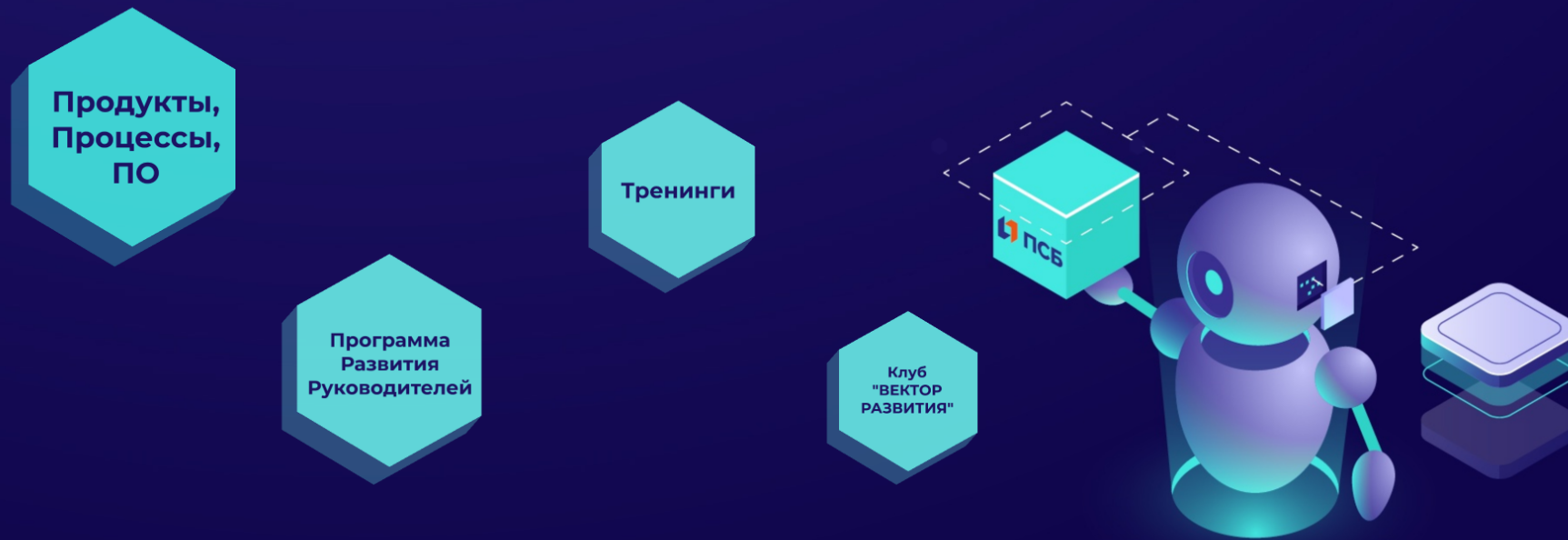
Было

Стало

**Продукты,
Процессы,
ПО**

Цифровизация обучения:

как экстренно перейти из оффлайна в онлайн и сохранить эффективность?



Форматы и программы, которые были в «мирное» время и как они трансформировались

Меньшова Татьяна

О программе

Было

Стало

Программа Развития Руководителей

ПСБ

Программа Развития Руководителей

Охват программы
>2500 руководителей

2019



24%

2021



100%

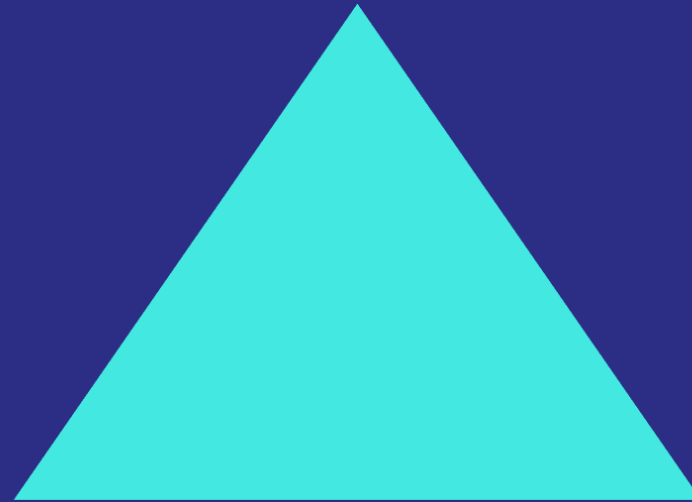
Подход и
система

Этапы
развития
программы

Треугольник развития



КОМПЕТЕНЦИИ



Треугольник развития



КОМПЕТЕНЦИИ



ПРОБЛЕМЫ



ОЖИДАНИЯ

Проблемы и вызовы

Менеджеры

- Нет пересмотра своей модели поведения, не происходит смена ценностной ориентации;
- Конкуренция со своими собственными подчинёнными;
- Спешка в принятии решений и постановка задач без достаточной проработки вопроса;
- Сильный стресс, возникающий у подчинённых начинающего руководителя.

Middle Менеджеры

- Восприятие руководителей линейного уровня как ответственных за техническую реализацию, а не управленческую работу;
- Привитие неправильных ценностей подчинённым менеджерам;
- Неготовность тратить своё время на наставничество;
- Делегирование полномочий ненадлежащим образом.

High-Middle Менеджеры

- Большое количество зон разного функционального предназначения в которых они не имеют опыта;
- Переоценка важности своей прежней зоны ответственности;
- Принятие решений без выяснения сути фактов и идей, которыми уполномочены управлять;
- Проблемы с ориентацией на долгосрочную перспективу.

TOP Менеджеры

- Взаимовязывание и поддержание баланса между долгосрочными целями и текущими проблемами;
- Недооценка важности работы отдельных функциональных подразделений: финансового, кадрового, юридического и т.д.;
- Понимание необходимости трансформации мышления, при этом, его изменение происходит непросто и небыстро.

Треугольник развития



КОМПЕТЕНЦИИ



ПРОБЛЕМЫ



ОЖИДАНИЯ

Программа Развития Руководителей

Охват программы
>2500 руководителей

2019



24%



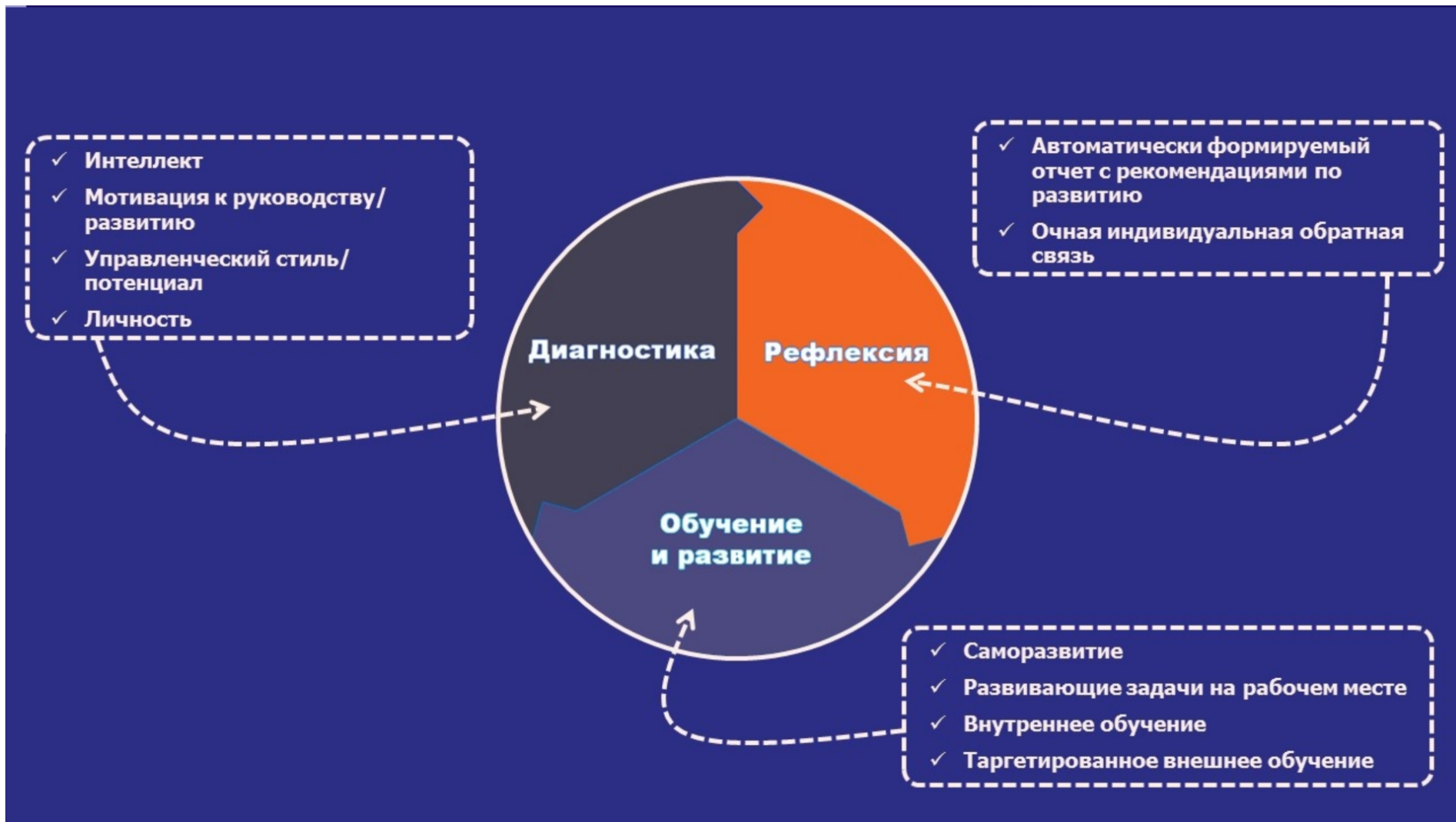
2021



100%

Подход и
система

Этапы
развития
программы



Программа Развития Руководителей

Охват программы
>2500 руководителей

2019



24%

2021



100%



Подход и
система

Этапы
развития
программы

О программе

Было

Стало

Программа Развития Руководителей

ПСБ

Было

1 волна

880 руководителей

Рефлексия: ОС+ИПР Обучение

2 волна

890 руководителей

Диагностика Рефлексия Обучение

3 волна

850 руководителей

Диагностика

2020

1 квартал

2 квартал

3 квартал

Было

1 волна

880 руководителей

Рефлексия: ОС+ИПР

Обучение

2 волна

890 руководителей

Диагностика

Рефлексия



3 волна
850 руководителей
Диагностика

2020

1 квартал

2 квартал

3 квартал

О программе

Было

Стало

Программа Развития Руководителей

ПСБ

Стало



1 волна

880 руководителей
Рефлексия: ОС+ИПР

Диагностика без изменений

2 волна

890 руководителей
Рефлексия: ОС+ИПР

Рефлексия увеличилось кол-во запросов на Обратную связь

Обучение

Работа в режиме "Ошпаренной кошки"
(16 программ)

2020

1 квартал

2 квартал

3 квартал

О программе

Было

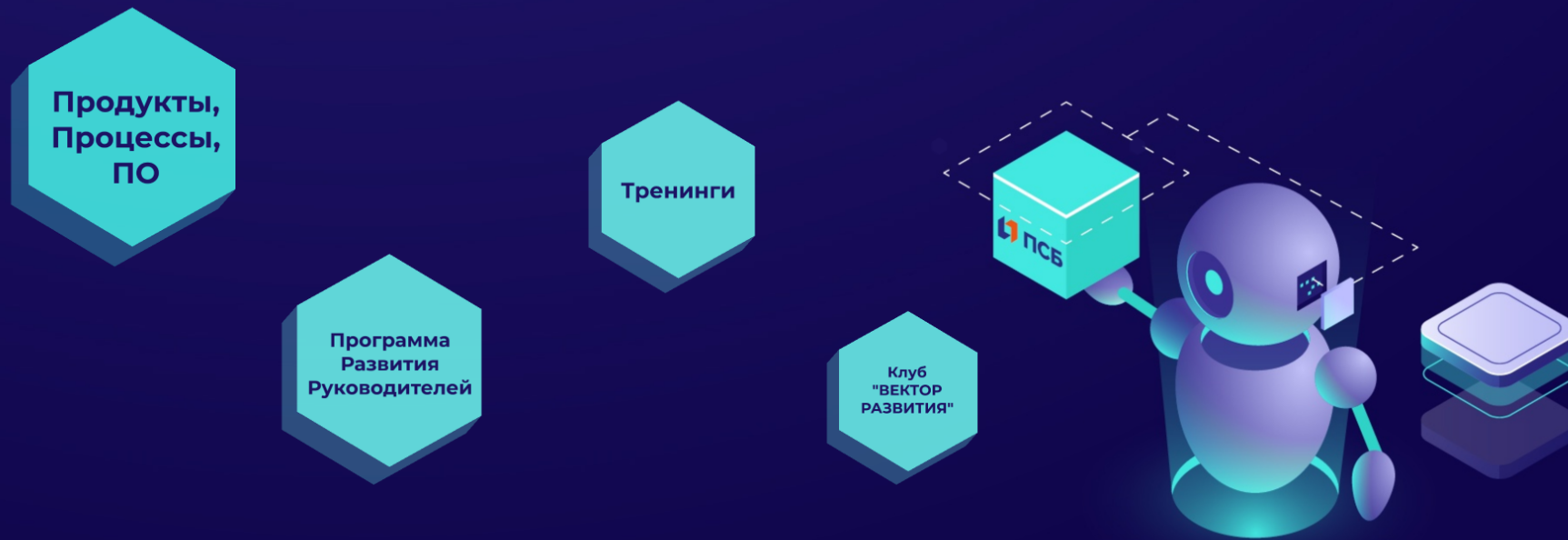
Стало

Программа Развития Руководителей

ПСБ

Цифровизация обучения:

как экстренно перейти из оффлайна в онлайн
и сохранить эффективность?



Форматы и программы,
которые были в «мирное» время
и как они трансформировались

Меньшова Татьяна

Было

Стало

Жизнь
после

Тренинги



Было

**Москва и
Регионы**

Есть тренер -
есть обучение

**Преимущественно очный
формат обучения (14+16)**

Загрузка 150 - 170 тр/дн



Было

Стало

Жизнь
после

Тренинги



Стало

ЗАЙМИТЕ ИХ СРОЧНО!!!

**Стёрлись
границы**

Единая
тренерская команда

Вышедшие "из сумрака"

Загрузка 150 - 170 тр/дн

Явка в онлайн - **60%**



Минусы

- нагрузка на глаза
- нет культуры онлайн-обучения
(боятся включать камеры,
приходят как на вебинар)
- не хватает физического движения

Было

Стало

Жизнь
после

Тренинги



Жизнь после



Было

Стало

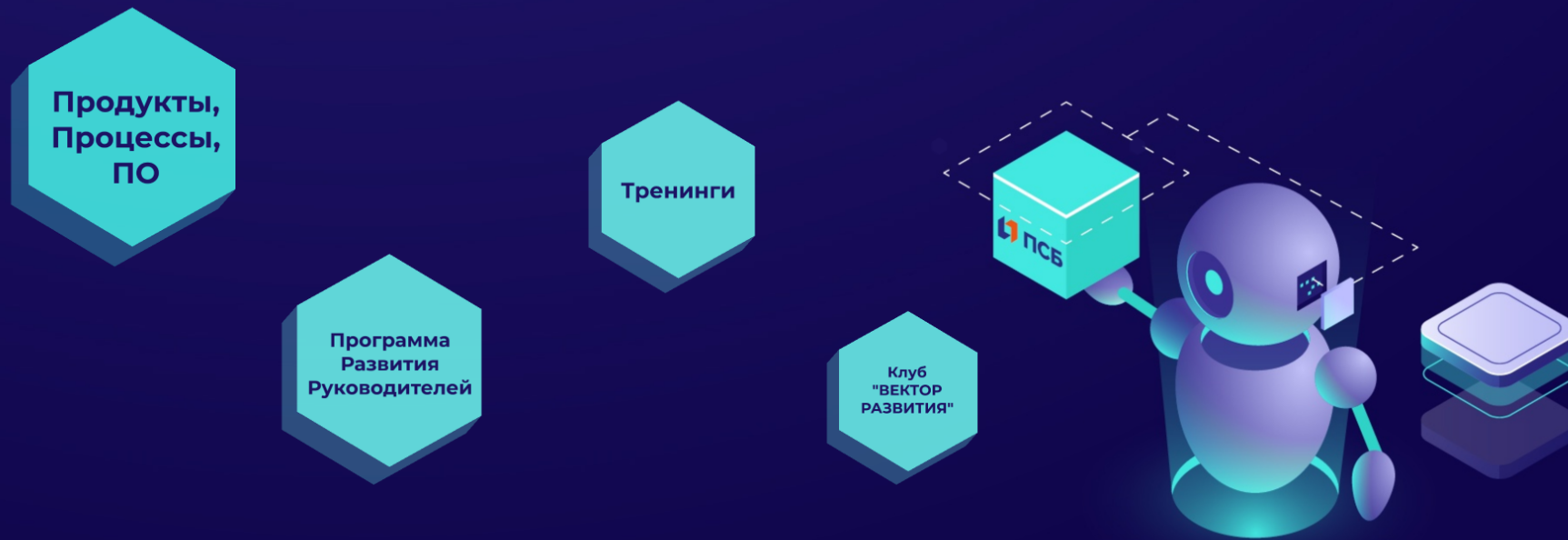
Жизнь
после

Тренинги



Цифровизация обучения:

как экстренно перейти из оффлайна в онлайн
и сохранить эффективность?



Форматы и программы,
которые были в «мирное» время
и как они трансформировались

Меньшова Татьяна



Было

**Офлайн
встречи**

1 раз в месяц в лучших
пространствах Москвы

**Дополнительные
активности**

помогающие
избавиться от
шаблонов мышления

**Лучшие тренеры
и спикеры**

**Внутренний
нетворкинг**





Было

Офлайн встречи

1 раз в месяц в лучших пространствах Москвы

Дополнительные активности

помогающие избавиться от шаблонов мышления

Лучшие тренеры и спикеры

Внутренний нетворкинг





Стало

**Онлайн
встречи**

**Повысилось значение
энергии спикера**

**Явка снизилась
до 60-70%**

что позволило
увеличить макс.
количество заявок до 50

**Появилось
"ядро"**

наиболее активных и
лояльных членов Клуба -
Амбассадоров





Жизнь после

Клуб вернётся в офлайн

Повысится количество
заявок на участие

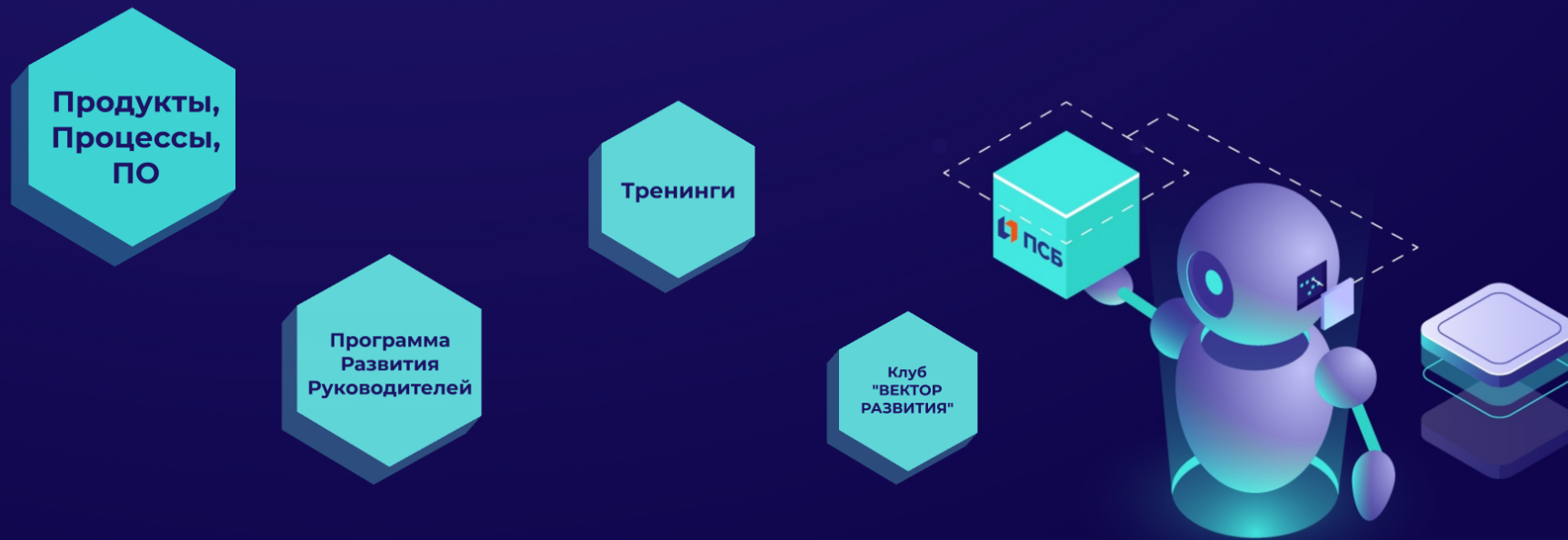
Повысится ценность личного
общения между Членами Клуба





Цифровизация обучения:

как экстренно перейти из оффлайна в онлайн
и сохранить эффективность?



Форматы и программы,
которые были в «мирное» время
и как они трансформировались

Меньшова Татьяна

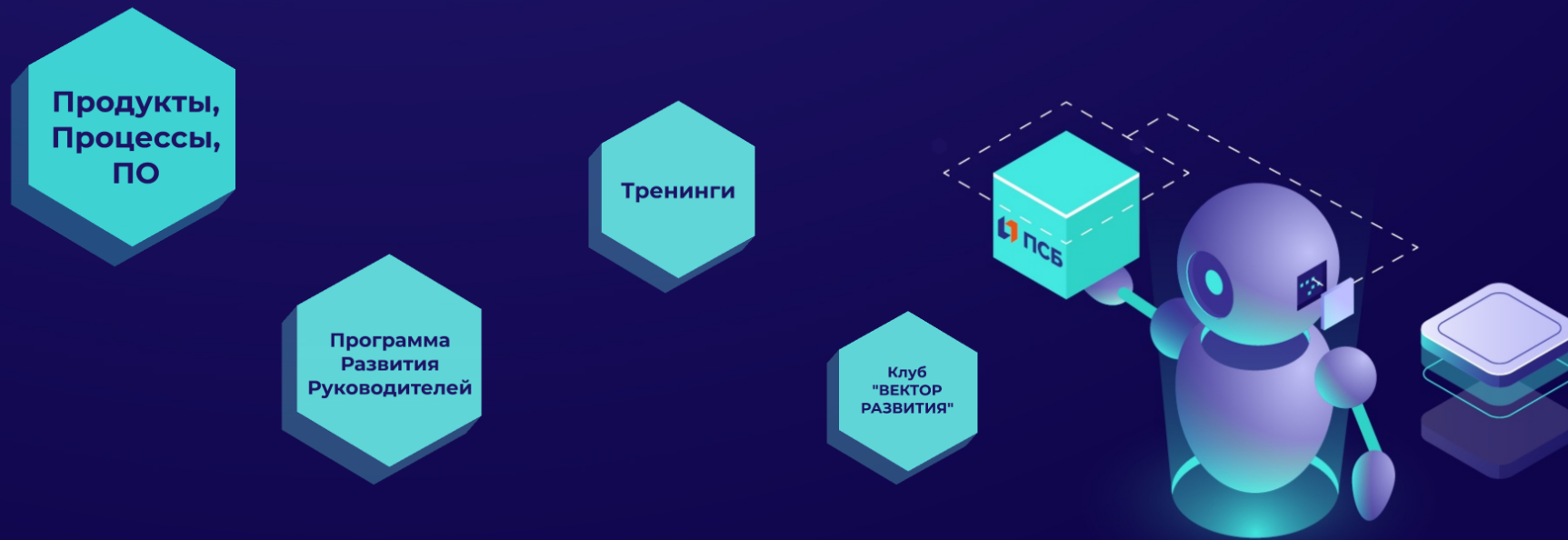
Резюме: что останется жить?

- **Меньше "воды"** - оптимизация продолжительности очных программ
- **Онлайн-пространство** как место профессиональной "тусовки"
- **Digital-тренер** - новая профессия с новыми стандартами
- **Культура** онлайн-обучения
- **Учись**, если непонятно что делать!
- **Централизация** функции развития
- **Ценность очных встреч** возрастёт
- **Доступность** программ развития



Цифровизация обучения:

как экстренно перейти из оффлайна в онлайн
и сохранить эффективность?



Форматы и программы,
которые были в «мирное» время
и как они трансформировались

Меньшова Татьяна

Заключение

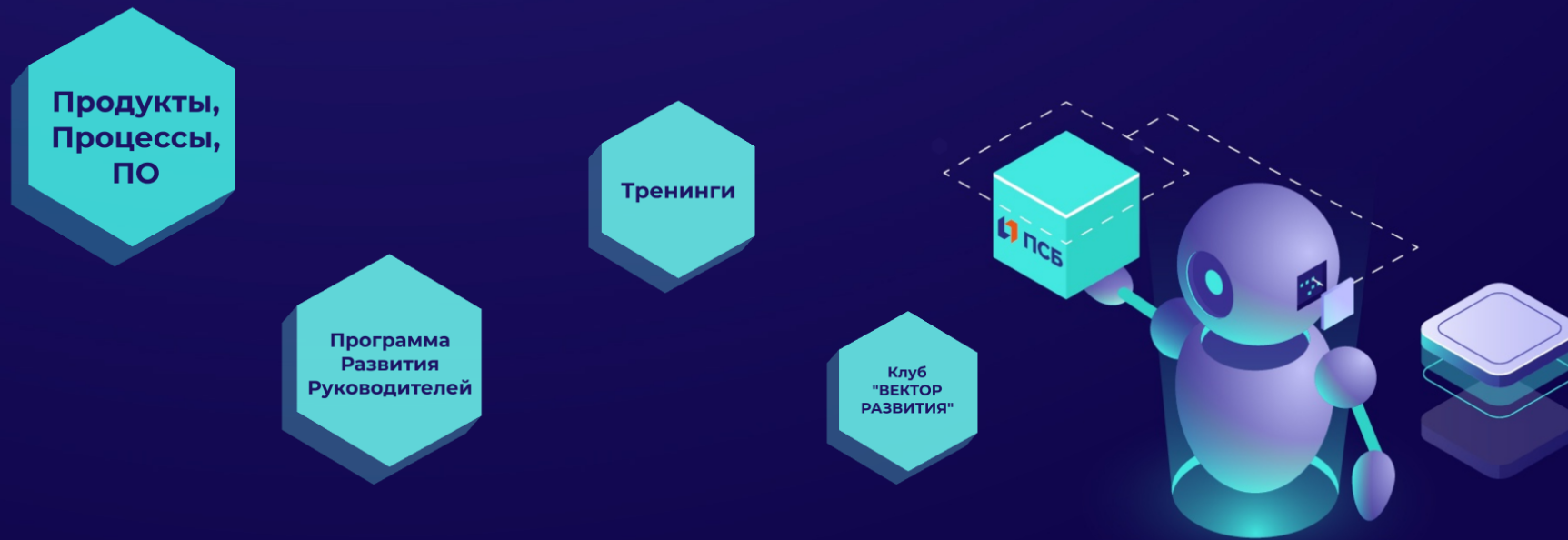
1 Цифровизация - для массовых позиций
и алгоритмичных знаний

2 Очные мероприятия,
как признак богатой компании



Цифровизация обучения:

как экстренно перейти из оффлайна в онлайн
и сохранить эффективность?



Форматы и программы,
которые были в «мирное» время
и как они трансформировались

Меньшова Татьяна

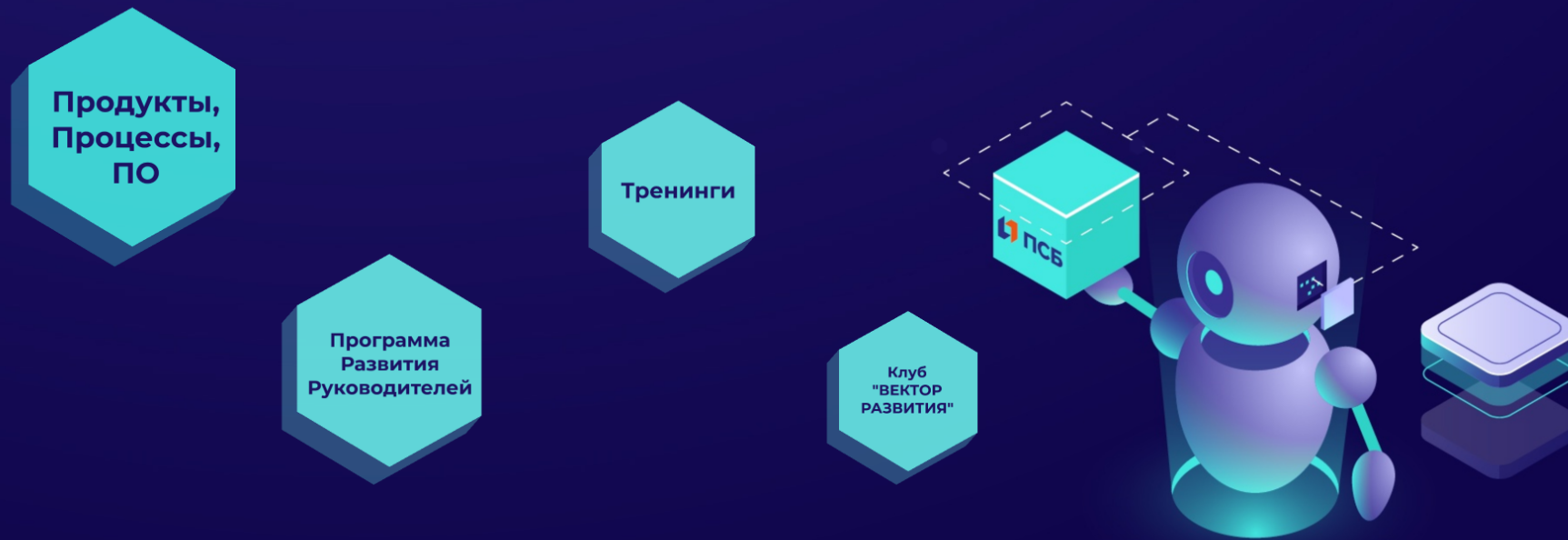


”
*Препятствия
становятся путём*

Марк Аврелий

Цифровизация обучения:

как экстренно перейти из оффлайна в онлайн
и сохранить эффективность?



Форматы и программы,
которые были в «мирное» время
и как они трансформировались

Меньшова Татьяна