



От разрозненных знаний в вашем бизнесе к системе обучения: с чего начать?



От разрозненных знаний в вашем бизнесе к системе обучения: с чего начать?

Без комплексного подхода к обучению руководство компании не обладает полнотой информации о развитии своих сотрудников и бизнеса в целом. Разрозненность материалов не позволяет систематизировать накопленные годами знания: кто-то хранит учебные материалы на «Гугл диске», кто-то загружает видео на «Ютуб». Как показывает практика, при таком бессистемном подходе невозможно оценить, насколько качественно работники усвоили учебный материал, сколько времени это занимает, сколько остаётся на выполнение основных бизнес-задач и позволяют ли новые знания улучшить рабочие процессы.

Весь смысл обучения теряется без ответа на вопрос: приносит ли оно пользу бизнесу, позволяет ли достичь поставленных руководством целей, или это пустая трата ресурсов. Без выстроенной системы нельзя подготовить полноценные траектории обучения, проводить онбординг новичков, оценить, кто заслужил повышение, а кто тратит рабочее время впустую.

Отслеживание успехов в обучении позволяет провести анализ результатов и оптимизировать существующие бизнес-процессы, оцифровать лучший опыт в компании, транслировать его на всю команду, а также регулярно достигать поставленных показателей по плану продаж и росту прибыли.

В этом руководстве мы разберёмся, как собрать все знания компании в единую базу, систематизировать их и выстроить эффективную долгосрочную систему обучения сотрудников для достижения амбициозных целей компании и развития бизнеса в целом.

Зачем бизнесу система обучения

- **Быстрая адаптация новичков**

Когда в компанию устраивается новичок, ему назначают программу обучения под должность. Например, продавцу – курсы по продажам и продуктам компании, оператору станка ЧПУ – нормативы и технику безопасности.

В целом, адаптация – это процесс, который продолжается до тех пор, пока новичок не привыкнет к своей работе. Обучение позволяет сократить этот период в два и более раза. На старте оно помогает чувствовать стажеру себя увереннее и лучше понимать, как все устроено в компании.

Также обучение помогает сэкономить время на изучение обязательных документов в первые дни работы, ведь учебные материалы доступны всегда и везде, поэтому обучение не зависит от графика работы бизнес-тренеров. Это помогает сотруднику быстрее вникнуть во внутренние процессы компании и меньше отвлекать вопросами коллег. А при использовании специального программного обеспечения (ПО) обучение можно проходить с любого устройства даже без интернета.

- **Единая база знаний**

При системном подходе к обучению все знания компании можно оцифровать и хранить в структурированном виде на специальных онлайн-ресурсах. Доступ к ним может быть круглосуточным. Хранить в базе знаний можно что угодно: от информации по продуктам и процессам работы до организационных вопросов. Команда всегда будет в курсе, где найти регламенты и как выполнить задачу без ошибок.

- **Проверка квалификации**

В системе обучения можно выделить отдельным направлением процесс проверки квалификации сотрудников. Методы оценки могут быть разными. Например, с помощью специального ПО можно провести объёмную

аттестацию и выявить, в каких темах сотрудники разбираются хорошо, а где проседают. Уже на основе полученных отчётов можно планировать дальнейшие шаги и обучение.

● Сокращение издержек

Системный подход позволяет выбирать такие формы организации обучения, которые помогут сократить издержки компании. Так, использование специального ПО может давать как минимум 3 эффекта:

- 1 Снижение доли очных тренингов.** Онлайн-обучение популярно, но очные тренинги в компаниях всё ещё востребованы и важны в определённых случаях. Однако работа тренеров и наставников часто становится скучной и монотонной, они выгорают из-за однотипности таких задач. Поэтому можно создавать специальные курсы, чтобы разгрузить их. Такой подход даст тренерам и наставникам возможность развиваться и использовать новые возможности для обучения и развития команды. Когда будет нужно организовать офлайн-тренинг, то у команды уже будут готовые материалы, что существенно снизит издержки на организацию.
- 2 Доступность актуальных знаний всем сотрудникам.** Работа идёт по единым требованиям и стандартам независимо от загрузки тренеров. Это снижает количество ошибок при решении рабочих задач.
- 3 Сокращение рутинной работы HR-отдела и специалистов по обучению.** Современные технологии позволяют автоматизировать процессы назначения нужного обучения и вебинаров, настроить напоминания о мероприятиях и сроках сдачи заданий, проверить результаты тестирования. HR-отдел и специалисты по обучению и сокращают время на рутину, которое можно использовать для более актуальных и важных задач.

● Рост прибыли

Хорошо организованное обучение работает на рост прибыли и сервиса: сотрудники лучше консультируют клиентов, допускают меньше ошибок, учатся продавать больше.

Какой инструмент помогает выстроить систему обучения в компании



Сейчас в бизнесе всё чаще используются LMS – с английского Learning Management System, то есть «система управления обучением».

Это интернет-сервис, который позволяет выстроить онлайн траекторию обучения для каждого сотрудника. Например, проверять навыки сотрудников через электронные тесты, собирать обучающие курсы из стандартов, презентаций и видеороликов.

У работника появляется личный аккаунт с учебными материалами на корпоративном портале. Учиться можно с телефона, планшета или компьютера в удобное время.

Как внедрить LMS с нуля



Меня зовут Светлана Иващенко, я руководитель отдела по запуску онлайн-обучения в iSpring. Последние 3 года я помогаю бизнесу из разных отраслей составить дорожную карту проекта и всё правильно спланировать, чтобы запустить онлайн-обучение в компании вовремя и без сюрпризов.

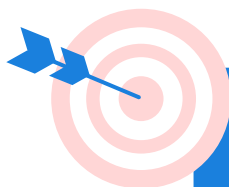
Запуск и настройка LMS может занять неделю или полгода. На срок влияет множество факторов – от готовности ИТ-инфраструктуры компании до количества департаментов и сотрудников.

Например, если нужно установить систему на внутренние сервера компании, придётся создать хостинг, настроить файловое хранилище, подобрать SSL-сертификаты для защиты данных, внести записи в DNS, чтобы всё работало стабильно, настроить интеграции с другими сервисами. Например, 1С или Outlook. Всё это влияет на сроки.

Процесс внедрения LMS в компанию можно разделить на девять условных этапов. Разбирать шаги я буду на примере LMS iSpring Learn. План универсальный и пригодится, даже если вы работаете с другой LMS.

Шаг 1

Прописать цели и задачи проекта



	Цель	Задача
1		
2		
3		

За помощью ко мне несколько раз обращались компании, которые запускали онлайн-обучение на хайпе – «у конкурентов есть такое, значит, нам тоже надо». Как будет работать система и какие задачи решать, на старте не задумывались. В итоге техническое решение на несколько миллионов рублей превращалось в простой файлообменник, куда загружали стандарты для сотрудников. Чтобы это исправить, приходилось полностью перезапускать проект.

Чтобы система работала на бизнес и приносила пользу компании, на старте важно прописать цели запуска онлайн-обучения. Это помогает спланировать сроки, бюджет и сделать всё правильно.

Стоимость LMS зависит от набора возможностей. Чем шире функционал, тем дороже система. Если прописать задачи проекта, станет понятнее, какие инструменты важны для работы и на чём можно сэкономить. По моему опыту, платить лучше за те инструменты, что бизнес будет использовать прямо сейчас, а не когда-то в будущем.

Влияют на бюджет и сроки внедрения. Кроме необходимого функционала в LMS важно понимать, с какими сервисами нужна интеграция, количество пользователей и администраторов, материалы какого формата можно загрузить в систему и где она будет работать: на серверах вашей компании или поставщика. Всё это влияет на сроки.

Чтобы всё спланировать, обычно я прошу клиентов составить техническое задание. Это документ, в котором заказчик прописывает цели и бизнес-задачи, требования к LMS, интеграции, бюджет и технические ограничения.

ТЗ помогает исполнителю оценить объём работы, а заказчику – правильно расставить приоритеты и не упустить ничего важного.

Шаг 2 Выбрать LMS



- ✓ надежность
- ✓ удобство
- ✓ внешний вид
- ✓ цена
- ✓ поддержка
- ✓ функциональность

При первом сравнении систем управления обучением мало отличаются друг от друга. Разница заметна лишь по цене и количеству инструментов.

Чтобы учесть все детали и взвешенно выбрать систему обучения, не помешает изучить отзывы в интернете, план развития поставщика, оформить бесплатный пробный доступ и устроить тест-драйв системы.

Изучить отзывы в интернете. Советую обратить внимание на профильные площадки по онлайн-обучению или сервисы для выбора ПО. Например, в России это Startpack, за рубежом – eLearning Industry, Software Advice и Capterra.

Здесь администраторы LMS и ученики пишут, насколько стабильно работает система, как часто бывают сбои, как быстро отвечает техподдержка и что важно улучшить.

Мне кажется, что на профильных площадках выше шанс найти честные отзывы, а не проплаченные. Ведь здесь работают модераторы, которые проверяют комментарии, авторов и принимают решение: фейк это или нет.

Посмотреть план развития LMS. От стратегии по развитию системы обучения во многом зависит судьба вашего проекта. Бывает так, что разработчики разворачивают продукт под определённую отрасль.

Например, добавляют в LMS больше инструментов для ритейла. Тогда клиентам из производства и банковской отрасли становится сложнее её использовать – у них другие бизнес-процессы. Приходится менять LMS.

Если плана развития нет – тревожный знак. Возможно, поставщик не знает, что выйдет из продукта. Лучше не рисковать и не заключать долгосрочный контракт.

Изучить портфолио разработчика: с какими компаниями он работает, сфера и размер бизнеса, каких результатов удалось добиться клиентам, есть ли среди них ваши конкуренты. Это поможет понять, подойдёт ли система под вашу отрасль и задачи.

Протестировать бесплатную пробную версию. Она есть почти у любой системы. Чтобы получить доступ, нужно создать аккаунт на сайте поставщика. В одних компаниях для этого достаточно написать почту и номер телефона. В других – дополнительно указать размер бизнеса, отрасль и число сотрудников. Срок пробного периода варьируется от 7 до 30 дней.

Тестовая ситуация должна быть максимально приближена к реальной. Например, можно запустить онлайн-обучение для коллег: добавить их в систему, назначить курсы, изучить статистику. В конце собрать обратную связь: что понравилось, а что смутило.

Полезно проверить, как ведёт себя система на разных устройствах и в браузерах, чтобы не было неприятных сюрпризов. Бывает, что курсы стабильно работают в Opera, а в Microsoft Edge не загружаются видео.

Обратитесь в поддержку в разное время. Например, в течение рабочего дня и после полуночи. Это покажет, насколько быстро отвечают инженеры и смогут ли оперативно помочь во время реального ЧП.

Шаг 3 Выбрать версию системы: сервер или облако



Сервер	Облако
<ul style="list-style-type: none">● Разовая оплата● Работает после установки на сервер, которая длится несколько месяцев● Для работы понадобятся собственные серверы● Безопасность зависит от оборудования. Если сервер ломается, вся информация исчезает● Нужен системный администратор, чтобы обслуживать систему	<ul style="list-style-type: none">● Подписка на месяц/год● Готова к работе сразу после регистрации● Система работает на серверах поставщика● Данные в зашифрованном виде хранятся на удаленном сервере и регулярно копируются на резервный сервер● Есть техподдержка

Системы управления обучением делятся на два типа: серверную и облачную.

● Серверная версия

Серверная версия, или «коробка», работает на серверах вашей компании. Обычно за неё платят один раз. После поставщик всё устанавливает и настраивает.

Данные пользователей и статистика по обучению хранятся внутри вашей организации. Доступ к ним ограничен. За работоспособностью системы придётся следить самостоятельно, как и оказывать техническую поддержку

у пользователей. Обновление LMS и добавление новых функций обычно оплачивается отдельно.

Чаще всего серверную версию выбирают компании с повышенными требованиями к безопасности. Например, банки и государственные структуры.

Срок внедрения серверной LMS – от 2 месяцев. Важно убедиться, что LMS соответствует внутренней политике безопасности и её не забракует ИТ-департамент компании, а также подготовить всю инфраструктуру – от покупки домена до настройки сервера.

● Облачная версия

Облачная версия работает на серверах поставщика. Чтобы начать работу, не нужно тянуть локальные сети, устанавливать систему на компьютер и настраивать. Достаточно создать аккаунт.

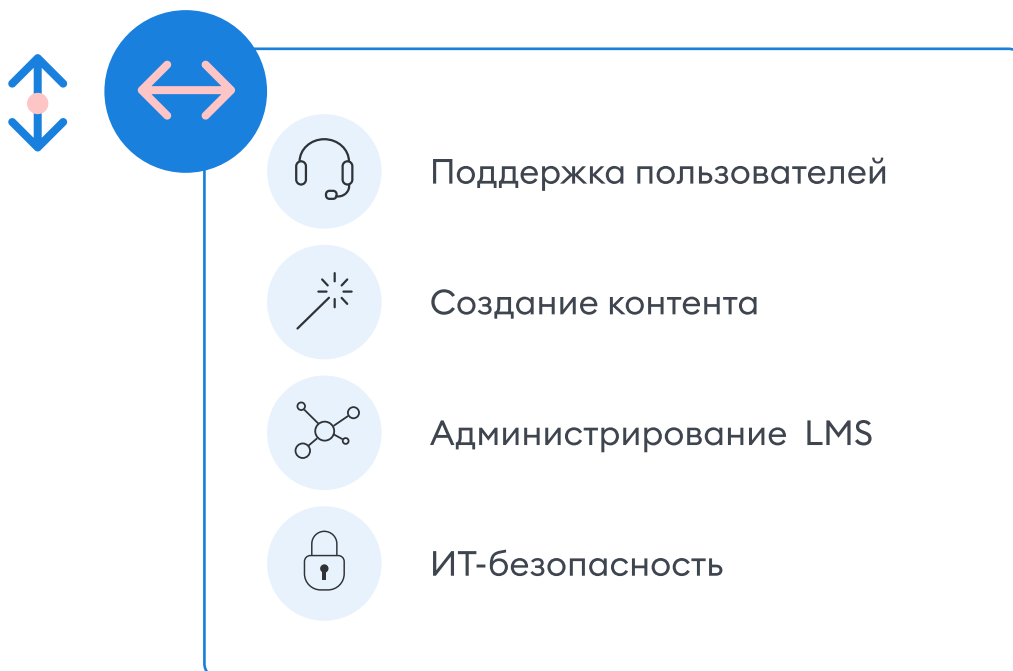
В случае аварии на основном сервере информация всех клиентов резервно копируется на запасные. Данные не пропадут, если технику, например, залило водой, а пользователи не заметят сбоя.

Облачная версия работает по подписке. Оплата гибкая: раз в месяц или год. В стоимость входят обновления и техподдержка. За обслуживание и работоспособность сервиса отвечает поставщик.

Срок внедрения облачной LMS – от двух дней. ИТ-инфраструктура уже готова. Всё, что нужно, – создать аккаунт, зарегистрировать сотрудников и назначить им учебные материалы.

Чтобы не прогадать с выбором, для начала определите возможности и бюджет. К примеру, в компании ещё нет сервера, на который установят систему. Нет и специалиста, который будет её поддерживать. Тогда больше подойдёт облачная версия. Если вам критически важно, чтобы информация хранилась в корпоративной базе данных, присмотритесь к «коробке».

Шаг 4 Распределить задачи в проекте



В крупном бизнесе за онлайн-обучение обычно отвечает целый отдел, в который входит руководитель проекта, методологи, разработчики курсов, дизайнеры и администраторы LMS. Это требует серьёзных вложений. Например, зарплата только разработчика курсов в Москве начинается от 90 000 ₽ в месяц с налогами и страховыми взносами. За год специалисту придётся заплатить около 1 080 000 ₽.

В малом и среднем бизнесе проектом занимается, как правило, один человек. Например, бизнес-тренер, кадровик или специалист по обучению. Он делает абсолютно всё – от создания курсов до сбора аналитики и подготовки отчётов для руководителей.

Сколько бы ни было людей на старте, важно правильно распределить задачи, чтобы внедрение LMS прошло по плану. Вот о чём стоит подумать:

Администрирование LMS. Чтобы система управления обучением работала, её нужно обслуживать: добавлять новых пользователей и удалять уволенных, загружать учебные материалы и назначать их пользователям, делать отчёты по обучению для заказчиков.

Создание контента. Перед запуском проекта важно загрузить в LMS стандарты, инструкции, регламенты, видео и презентации, чтобы составить из них пошаговые программы обучения и назначить сотрудникам. В некоторых случаях важно создать с нуля электронные курсы, тесты и тренажёры, чтобы обучать сотрудников полностью в онлайн-формате, без очных тренингов.

Техподдержка пользователей. Кто-то должен отвечать на вопросы пользователей, которые в первый раз работают с LMS. На старте часто спрашивают, как попасть на учебный портал, где найти логин и пароль, почему не запускается мобильное приложение. Если не отвечать на вопросы, со временем сотрудники утратят интерес к обучению и перестанут проходить курсы.

ИТ-безопасность. В системе хранятся персональные данные пользователей: логины, пароли, электронная почта, Ф. И. О. и номера телефонов. Чтобы отдел системного администрирования не заморозил проект, важно показать программистам LMS перед внедрением. Они проверят, насколько система соответствует внутренней политике безопасности и насколько просто связать её с действующей ИТ-инфраструктурой компании. Например, кадровой системой.

Шаг 5 Подготовить учебные материалы



- Электронный курс
- Онлайн-тест
- Лонгрид
- Скринкаст
- Видеоурок
- Интерактивное видео
- Диалоговый тренажёр
- Тренажёр ПО
- Электронная книга
- Подкаст

От контента во многом зависит, насколько популярным онлайн-обучение станет среди сотрудников и принесёт ли проект реальную пользу компании. Для этого на старте важно учесть несколько вещей.

Изучить целевую аудиторию. Это сотрудники, которых вы планируете обучать. От аудитории зависит контекст, содержание, формат и подача материала. При изучении целевой аудитории я обращаю внимание на пол, возраст, глубину знаний по теме, уровень владения техникой. Это поможет сфокусировать контент и правильно выстроить содержание. К примеру, в учебных материалах для молодых сотрудников можно использовать мемы, пасхалки и различные игровые механики. Такие приёмы могут не зацепить тех, кому за 40 лет.

Выбрать формат материала. В онлайн-обучении обычно выделяют десять основных форматов учебных материалов. Каждый решает конкретные задачи.

Электронный курс

Познакомить с теорией, сформировать новый навык и вовлечь в обучение.

Онлайн-тест

Проверить знания и квалификацию сотрудников.

Лонгрид

Быстро донести информацию. Например, рассказать о новом продукте или регламенте.

Скринкаст

Показать, как работать в новом ПО.

Видеоурок

Наглядно объяснить сложную тему.

Интерактивное видео

Воссоздать реальную ситуацию и погрузить ученика в конкретный кейс. Например, что делать, когда на производстве авария.

Диалоговый тренажёр

Научить работать с клиентом и запомнить скрипт.

Тренажёр ПО

Научить работать в сервисах и компьютерных программах без риска.

Электронная книга

Быстро упаковать теорию в онлайн-форматы получать статистику по просмотрам.

Подкаст

Рассказать о новых продуктах компании, прокачать HR-бренд, усилить корпоративную культуру и погрузить новичков в профессию.

Чтобы быстрее внедрить LMS, я советую выбрать в начале проекта самые простые форматы, работа над которыми не займёт много времени. Например, программы обучения.

Учесть технические требования. На старте важно выяснить, в каких условиях будут учиться сотрудники: с компьютера или телефона, в перерывах между работой или дома, со стабильным интернетом или нет. Всё это влияет на технические требования к учебным материалам.

Шаг 6 Настроить LMS

The screenshot shows the LMS interface for 'Made Shoes'. The top navigation bar includes 'Мои курсы', 'Мероприятия', 'Достижения', and 'Каталог'. The main header features the company logo and a navigation menu. The course title 'Менеджер по продажам' is prominently displayed, along with a progress indicator showing '2 из 9 курсов пройдено'. Below the header, there are buttons for 'Содержание', '0 траектории', and 'Продолжить изучение'. The main content area lists three modules for '1 неделя':

Module Name	Completion Status
Курс «История компании»	Завершен
Обувные коллекции	В процессе (40% просмотрено)
Техника продаж	Не начат

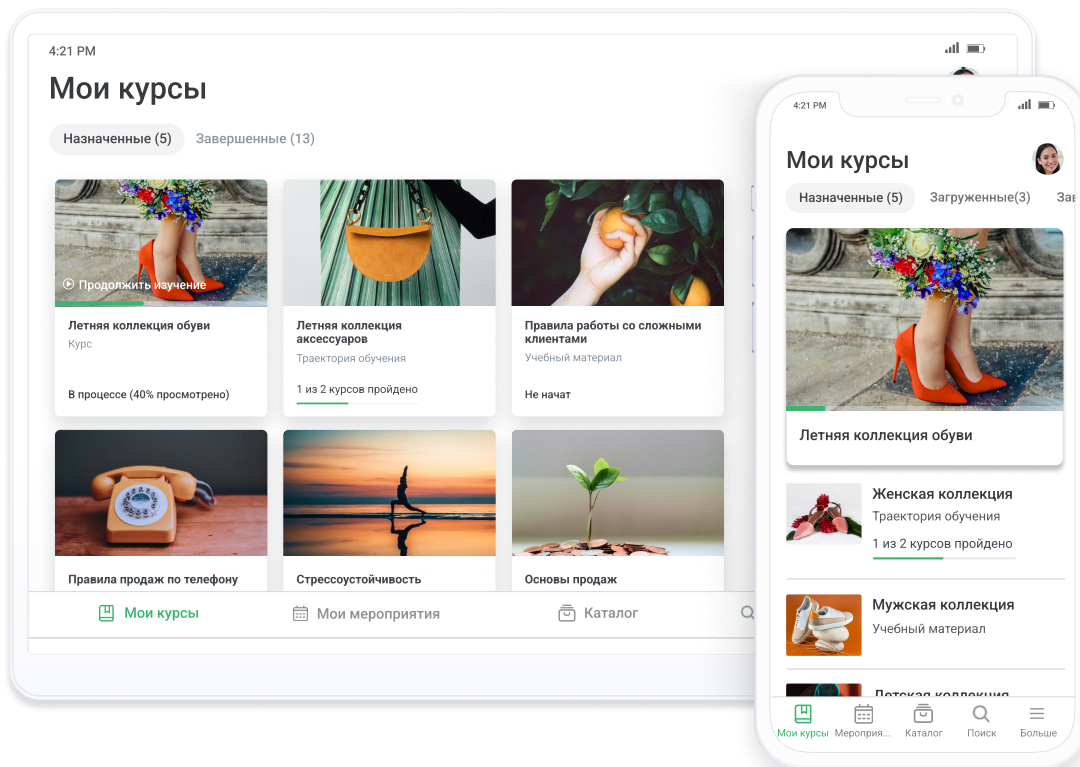
Чтобы система управления обучением работала без сбоев, перед запуском важно учесть ряд технических моментов – от брендинга учебного портала до разграничения прав доступа. Вот что важно сделать:

- Оформить учебный портал в корпоративном стиле.
- Создать организационную структуру компании: отделы, подразделения и филиалы. Так будет проще управлять обучением и получать детальные отчёты по каждому подразделению.
- Назначить администраторов, которые будут управлять LMS.
- Открыть доступ к аналитике руководителям отделов.

Настроить интеграции с другими сервисами. Например, 1С и MS Outlook.

Настроить автоматизацию, чтобы система сама назначала курсы, напоминала о дедлайнах и готовила отчёты.

Шаг 7 Рекламирровать проект



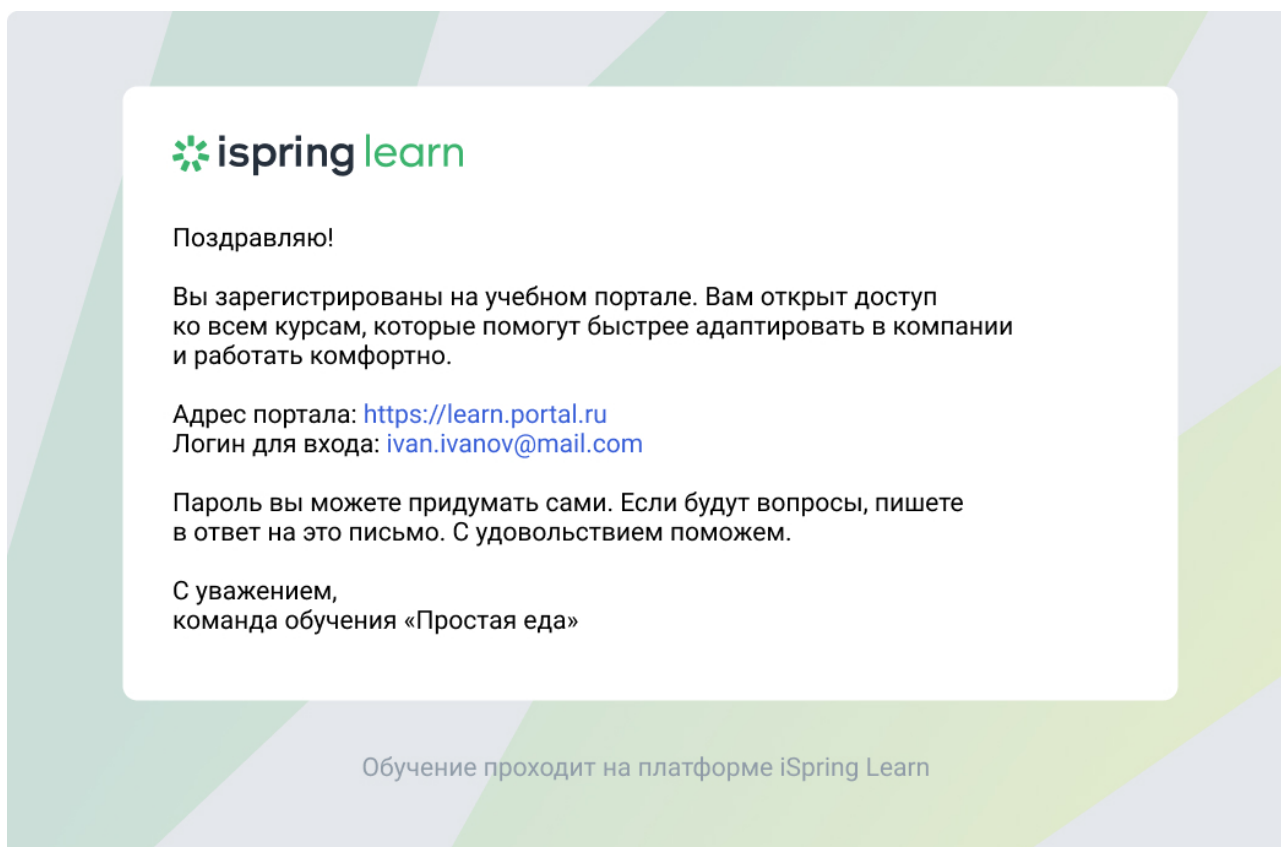
Рассказать о плюсах LMS руководителям подразделений, сотрудников которых вы будете обучать. Без их одобрения и поддержки проект рискует забуксовать.

Обычно топ-менеджерам важно понять, что LMS поможет сократить затраты на очные тренинги и можно контролировать успеваемость команды через систему аналитики. Например, увидеть компетенции конкретного сотрудника, его сильные стороны и зоны роста.

Продать обучение сотрудникам. Обычно в компаниях делают рассылки от лица руководителей, в которых рассказывают о пользе онлайн-обучения, снимают тизеры курсов, записывают интервью с преподавателями, проводят вебинары и делятся отзывами сотрудников, которые прошли тестовое обучение.

По моему опыту, начинать подготовку рекламы лучше за 3–4 месяца до запуска, чтобы успеть подготовить все материалы для продвижения. Саму PR-кампанию чаще всего начинают за месяц до старта онлайн-обучения.

Шаг 8 Добавить пользователей



Технически в регистрации пользователей на учебном портале нет ничего сложного – достаточно добавить их почту, на которую система отправит данные для входа в аккаунт.

Однако есть ряд нюансов, которые важно учесть, чтобы сотрудники без проблем зашли на портал, открыли курс и начали обучение.

- **Выбрать, куда отправлять данные для входа**

Для входа в аккаунт нужен логин и пароль. Из-за политики безопасности обычно их придумывают сотрудники ИТ-департамента или системные администраторы. Остаётся передать данные сотрудникам. Есть несколько способов:

На почту сотрудников. Это самый простой способ. Кроме логина и пароля в письме можно дать ссылку по входу в аккаунт и пошаговую инструкцию. Однако не во всех компаниях у сотрудников есть корпоративная почта. Например, её нет у продавцов розничных сетей.

СМС на номер телефона. Для этого придётся настроить интеграцию с сервисом рассылок. Например, ePochta SMS или Sms.ru. За каждое сообщение нужно заплатить от 50 копеек до 1 рубля. Сумма зависит от тарифов сотового оператора. Длина СМС ограничена – до 160 символов латиницей или 70 символов кириллицей.

Сквозная авторизация. Ещё сотрудники могут зайти на учебный портал при помощи данных от компьютера или корпоративного портала. Им не придётся запоминать новые логин с паролем. Чтобы всё заработало, нужно будет настроить интеграцию между LMS и ИТ-компанияи.

- **Подготовить инструкции для пользователей**

Советую сделать для сотрудников наглядные инструкции по входу на учебный портал и установке мобильного приложения, чтобы они не нервничали и не писали вам лишний раз с техническими вопросами. Ссылку на инструкцию можно добавить в первое письмо для пользователей с логином и паролем, закинуть в корпоративный чат или лично отправить каждому по СМС.

- **Загрузить пользователей**

Обычно в любой LMS есть два способа добавления пользователей: создать для каждого сотрудника аккаунт вручную или загрузить данные списком, чтобы система автоматически создала для пользователей личный кабинет.

При регистрации кроме логина и пароля обычно прописывают личные данные пользователей: Ф. И. О., должность, номер телефона и корпоративную почту, отдел работы и т. д. В дальнейшем так удобнее формировать группы и точно обучать сотрудников. Например, назначить курс по работе с клиентами только продавцам воронежских магазинов.

● Разграничить права доступа

Всех пользователей в LMS обычно делят на роли. У каждой роли свои возможности и задачи. Это помогает разграничить права доступа и соблюдать порядок на учебном портале.

Обычно в LMS есть обучающийся, автор курсов, администратор и владелец аккаунта.

Например, пользователей с ролью «Обучающийся» может проходить курсы с тестами и смотреть свои оценки. Автор способен создавать учебные материалы.

У администратора аккаунта полный доступ к учебному portalу и его возможностям. Он способен менять дизайн, создавать подразделения, управлять пользователями и материалами, смотреть аналитику и создавать отчёты по всей компании.

Шаг 8

Назначить обучение и оценить результаты

The screenshot shows the 'Progress of students' (Прогресс учащихся) section in the ispringlearn interface. At the top, there are navigation icons and a user profile. Below the title, there are filters: 'Добавить фильтр' and 'Материал: 7 выбрано'. To the right, there are buttons for 'Экспорт', a bookmark icon, a refresh icon, and a menu icon. The main content area features a progress chart showing 73.3% completion. Below the chart, there are statistics for different stages of learning: 'Обученность' (73.3%), 'Завершено' (103), 'Не пройдено' (2), 'В процессе' (6), 'Не начато' (5), and 'Просрочено' (0). Below these statistics, it indicates 'Учащихся: 223'. At the bottom, there is a table with columns for 'Имя пользователя', 'Подразделение', 'Дата регистрации', 'Присутствовал', and 'Время участия'. The table lists three users: Андрей Брагин, Алексей Рожков, and Эдуард Якушев.

Имя пользователя	Подразделение	Дата регистрации	Присутствовал	Время участия
Андрей Брагин	Радиотехсистемы	15 сент. 2021 г.	Да	00:48:17
Алексей Рожков	Системы спецназна...	15 сент. 2021 г.	Да	00:49:21
Эдуард Якушев	Радиотехсистемы	15 сент. 2021 г.	Да	00:47:59

Когда на учебный портал добавили пользователей, самое время назначить курсы. На этом этапе бизнес обычно требует от руководителя проекта отчёт, как онлайн-обучение влияет на показатели компании. Например, насколько выросли продажи и сократилась ли текучесть персонала. Об этом рано говорить.

Главная задача после запуска – сделать обучение максимально удобным и полезным для сотрудников, чтобы у них появилась привычка заходить в LMS. Если система не понравится людям, ей не будут пользоваться. Важно объяснить это заказчикам.

Насколько удобно сотрудникам работать в LMS, покажет встроенная аналитика. Например, там видно, сколько времени команда тратит на обучение, с каких устройств проходят курсы, какие темы самые популярные. Также здесь собраны комментарии и отзывы сотрудников.

По моему опыту, о бизнес-результатах проще говорить спустя 6–8 месяцев после запуска проекта, когда сотрудники прошли первые курсы и начали использовать полученные знания на практике.

Быстрый запуск онлайн-обучения с iSpring

Команда iSpring поможет запустить онлайн-обучение под задачи вашего бизнеса. Работаем над проектом в комплексе – от выбора LMS и настройки интеграций с другими сервисами до создания курсов и техподдержки ваших сотрудников. Делаем всё вместе, чтобы клиент получил цельный продукт.

Мы особенно полезны в случаях, когда у вас нет подходящих сотрудников в штате или когда вам требуется быстро запустить проект, даже в течение 1-2 месяцев.

Работаем и с небольшими, и с крупными компаниями из разных отраслей: от ритейла и страхования до ИТ и сферы коммунальных услуг. Например, помогли запустить онлайн-обучение компаниям «ПИК», «СберЛогистике», «Наше золото» и «Пермэнергосбыт».

Всегда с Вами на связи!



sales@ispring.ru



8 800 333 7873