

ДЕРЖУ КУРС (35%)

ispring



ПРОГРЕСС ОБУЧЕНИЯ

ТРАЕКТОРИЯ ОБУЧЕНИЯ



ИНСТРУКЦИЯ ДЛЯ БИЗНЕСА

Как найти внутренние ресурсы для роста бизнеса через развитие команды

## 5 шагов по запуску онлайн-обучения сотрудников

Все компании хотят расти. Но не все задумываются, что для развития нужна сильная команда. Возможность найти на рынке труда профессионалов – сильно ограничена. Поэтому эффективнее учить и растить свою команду экспертов.

Исследования в сфере корпоративного онлайн-образования показывают, что только 54% компаний связывают обучение сотрудников с бизнес-показателями.

Зарубежные компании давно сделали ставку на развитии корпоративной культуры цифрового образования, внедрение которой позволяет находить внутренние ресурсы для развития и масштабирования бизнеса: снижать расходы и увеличивать продажи.

Всё больше российских компаний, от небольших амбициозных до крупных корпораций, приходит к пониманию необходимости использования цифрового обучения для развития своей команды и бизнеса в целом.

Чем быстрее внедряется цифровая образовательная среда, тем успешнее развивается бизнес.

Размер компании не имеет значения, главное – каких целей хочет добиться бизнес в кратчайшие сроки, чтобы опередить конкурентов и стать лидером в своей нише.

78% молодых компаний при запуске онлайн-обучения задаются вопросом: с чего начать?

Подготовили для вас инструкцию, которая поможет запустить обучение сотрудников за 5 простых шагов и учесть все нюансы на старте.



## Шаг 1 Определить цель и задачи обучения

Ваша цель – это образ результата, который вы хотите получить от обучения сотрудников. Её проще нащупать, оттолкнувшись от «болевого точки».

Можно задать вопрос – что вы хотите поменять?

Ситуация	Цель
1 Сотрудники совершают много ошибок и из-за этого падают продажи	Сократить количество ошибок в работе.

**Цель** – это наша конечная точка. Чтобы в неё прийти, нужно определить свои дальнейшие шаги. То есть сформулировать задачи.

Ситуация	Цель	Задачи
1 Сотрудники совершают много ошибок и из-за этого падают продажи	Сократить количество ошибок в работе.	Усилить внутреннее обучение специалистов Оптимизировать работу наставников и экспертов со стажёрами Регулярно проводить аттестации

## Шаг 2 Составить список тем для обучения

После того, как вы определите цели, будет понятно, чему обучать сотрудников. Можно выделить три основные направления обучения.

**Знакомство с компанией.** Общий вводный блок обучения для всех новичков, где мы рассказываем об организации и её ценностях. Главная цель здесь – установить контакт с сотрудником и сформировать доверие к компании.

### Основные темы:

- Цели и деятельность компании;
- Главные клиенты;
- Руководитель;
- История;
- Ценности;
- Структура и внутренние правила;
- Организационные вопросы (куда по каким вопросам обращаться, что где находится).

**Погружение в должность.** Тут мы рассказываем сотруднику, что нужно делать, чтобы хорошо выполнять работу на своей позиции. Введение в должность помогает вывести сотрудников на плановые показатели и сократить количество ошибок в работе.

### Основные темы:

- Продукты и услуги компании;
- Конкуренты;
- Преимущества компании на рынке;
- Стандарты работы;
- Рабочие программы;
- Лучшие практики в работе на примерах.

**Управление.** Молодых руководителей учат качественно руководить командой или отделом, чтобы это приносило пользу компании и повышало её прибыль.

#### Основные темы:

- Планирование;
- Распределение задач;
- Организация работы в отделе;
- Мотивация сотрудников;
- Работа с конфликтными ситуациями;
- Контроль результатов.

### Шаг 3 Подготовить учебные материалы

Когда с темами определились, осталось подготовить учебные материалы по ним. Для этого не обязательно обращаться к профессионалам. Можно взять свои готовые наработки или создать новые в специальных инструментах.

**Используйте внутренние документы.** Во многих компаниях уже есть обучающие инструкции, регламенты и правила, которые хранятся в виде excel-таблиц, презентаций или документов в Word. Эти материалы можно систематизировать, выделить важные, доработать и назначить для изучения сотрудникам.

**Создавайте новый контент.** Сначала лучше расставить приоритеты и выбрать самые актуальные темы, а затем создать новые учебные материалы по ним. На старте это может быть что-то простое. Не обязательно делать сложные онлайн-курсы. Например, можно превратить свод правил в статью с красивой вёрсткой и картинками, которую сотрудникам будет приятно читать.

## Примеры статей для обучения:

\*переходите по ссылкам для просмотра материалов



УЧЕБНЫЙ МАТЕРИАЛ

**Бережливое производство:**  
как оптимизировать рабочие процессы



УЧЕБНЫЙ МАТЕРИАЛ

**Эмоциональный интеллект**  
в бизнесе



УЧЕБНЫЙ МАТЕРИАЛ

**Как эффективнее работать**  
на стажировке



УЧЕБНЫЙ МАТЕРИАЛ

**Дизайн для недизайнеров:**  
основные принципы работы

## Шаг 4 Запустить обучение

Чтобы организовать учебные материалы и запустить обучение, используют специальные учебные платформы, например, [iSpring Learn](#). С ней можно запустить обучение за 1 день. Достаточно загрузить на платформу учебные материалы, пригласить сотрудников и отслеживать прогресс обучения.

**Создайте аккаунт в iSpring Learn.** Чтобы начать обучение, достаточно зарегистрироваться на платформе. Для этого укажите свою почту, ФИО и телефон. Вам будут сразу доступны все возможности iSpring Learn на 14 дней бесплатно. После этого срока аккаунт отключится, если вы решите не продлевать подписку.

**Загрузите учебные материалы.** Это могут быть презентации, скрипты, видео. Также в iSpring Learn есть инструменты, которые помогут быстро создать электронные курсы и тесты, даже если вы никогда этим не занимались.

**Назначьте курсы сотрудникам.** Из готовых материалов вы можете составить пошаговые программы обучения для каждого сотрудника или целого филиала. К примеру, собрать двухнедельную программу для стажёров или менеджеров по продажам.

**Видео.** Как запустить онлайн-обучение с iSpring Learn за 1 день

## Шаг 5 Проанализировать результаты

После того как сотрудники прошли обучение, можно проанализировать результаты и понять, насколько эффективно всё прошло.

**Соберите обратную связь.** Поинтересуйтесь у сотрудников, понравилось ли им обучение, было ли оно полезно и что стоит улучшить на их взгляд. Это можно сделать с помощью онлайн-опроса по электронной почте или комментариев к материалам в iSpring Learn.

**Обратитесь к отчётам.** Если вы загрузили свои материалы на учебную платформу, то там вам будут доступны отчёты по обученности сотрудников. Например, iSpring Learn собирает детальную статистику и помогает вам отслеживать, кто действительно учится, а кто нет.

Онлайн-обучение запущено!

## С этого момента ваша компания выходит на новый виток развития

С помощью инструментов iSpring вы сможете решить важные бизнес-задачи:

- ✓ Снизить текучесть
- ✓ Сократить сроки адаптации

- ✓ Снизить расходы на очные тренинги
- ✓ Оцифровать и систематизировать знания экспертов
- ✓ Улучшить коммуникации между сотрудниками
- ✓ Снизить уровень стресса у новичков
- ✓ Разгрузить наставников
- ✓ Увеличить глубину обученности сотрудников
- ✓ Отслеживать результаты обучения
- ✓ Сформировать кадровый резерв
- ✓ Усилить клиентский сервис
- ✓ Нарастить продажи

Наша команда экспертов помогает компаниям любых размеров из разных сфер деятельности уже более 20 лет, поддерживая на каждом этапе запуска на основе реальных кейсов.

**Техподдержка iSpring  
работает 24/7 и решает 87%  
вопросов в течение 2 часов**



Обучайте сотрудников онлайн, следите за результатами и помогайте бизнесу расти с [iSpring Learn](#)

[Закажите бесплатную консультацию специалистов iSpring →](#)