

# Email-рассылка Русал

Тема: Как научить сотрудников выявлять риски и управлять ими

Прехедер: Кейс компании «РУСАЛ»

Добрый день! Сегодня расскажем про электронный курс «Риск-менеджмент» для компании «РУСАЛ» — одной из крупнейших производителей алюминия.

В курсе рассказали про риски на работе, что они есть всегда и это не повод бояться. Главное — своевременно их выявить и выбрать правильную стратегию работы с ними.

## Как проходит обучение

Задача курса — рассказать, как работать с рисками и что нужно сделать, чтобы их избежать.

Курс содержит четыре блока, разделенных по сферам деятельности компании. В каждом блоке есть кейсы в формате видео.

В начале сотрудник знакомится с рабочей ситуацией, в которой есть проблема. Затем он должен её решить, изучив предварительно теорию. Всего есть три стратегии работы с риском, нужно выбрать одну из них. После появляется видеоролик-развязка с результатом.

*Анастасия Коновалова, сделала ролики:*

*При создании видеороликов мы стремились к достоверности воспроизводимых ситуаций. В этом нам очень сильно помогала вовлеченность заказчика, который оперативно предоставлял необходимые кейсы, фотографии оборудования и подробно объяснял тонкости процесса производства. В итоге получилось рассказать понятную для пользователей историю на доступном, даже для неподготовленного зрителя, языке. Это помогло снизить когнитивную нагрузку и сделать процесс обучения легким для восприятия.*

В конце обучения сотрудник закрепляет полученные знания с помощью тестирования и упражнений.

## Фишки курса

- Каждый слайд курса полностью озвучен.

- На кликабельных кнопках есть анимационные хелперы. Это облегчит изучение курса тем сотрудникам, кто мало работает с ПК.
- Все персонажи максимально приближены к реальным и отрисованы с фотографий сотрудников компании.
- Весь процесс обучения пользователя поддерживает куратор по рискам — Андрей.

**Узнать больше о курсе - ссылка на кейс**

*Хорошего дня! Легких решений и простых задач!*

*Команда LEVEL*

---

# Банк «Открытие»

Тема 1: Как помочь сотрудникам в карьерном развитии

Тема 2: Карьерные диалоги в компании

Прехедер: Кейс банка «Открытие»

Добрый день!

Одна из причин увольнения сотрудников — это отсутствие карьерного роста. Чтобы этого избежать, специалисты проводят мастер-классы, вебинары и конкурсы.

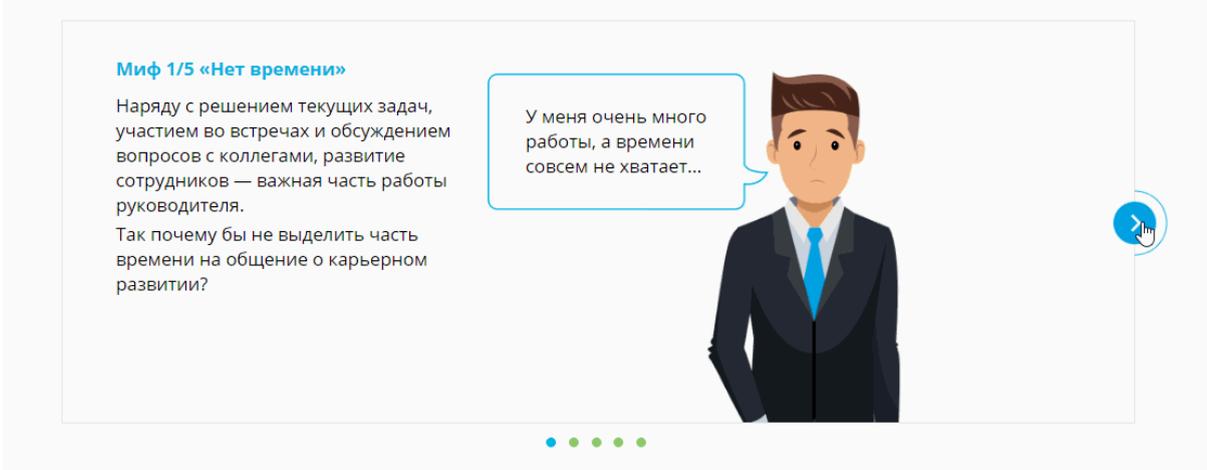
Но иногда достаточно поговорить с сотрудником и выяснить его ожидания, идеи и планы. Для этого надо уметь общаться. Решить эту задачу помогут карьерные диалоги. О том, как их правильно выстраивать, мы рассказали в электронном курсе для банка «Открытие».

Коротко о проекте.

## Как проходит обучение

Обучение строится вокруг реальной ситуации — общения руководителя и трех сотрудников с их профессиональными амбициями и предпочтениями. Задача руководителя — провести карьерный диалог с каждым из них и составить индивидуальный карьерный план.

В начале обучения пользователь сталкивается с мифами, которые мешают руководителям заниматься развитием своих сотрудников. На каждый миф мы добавили опровержение.



**Миф 1/5 «Нет времени»**

Наряду с решением текущих задач, участием во встречах и обсуждением вопросов с коллегами, развитие сотрудников — важная часть работы руководителя.

Так почему бы не выделить часть времени на общение о карьерном развитии?

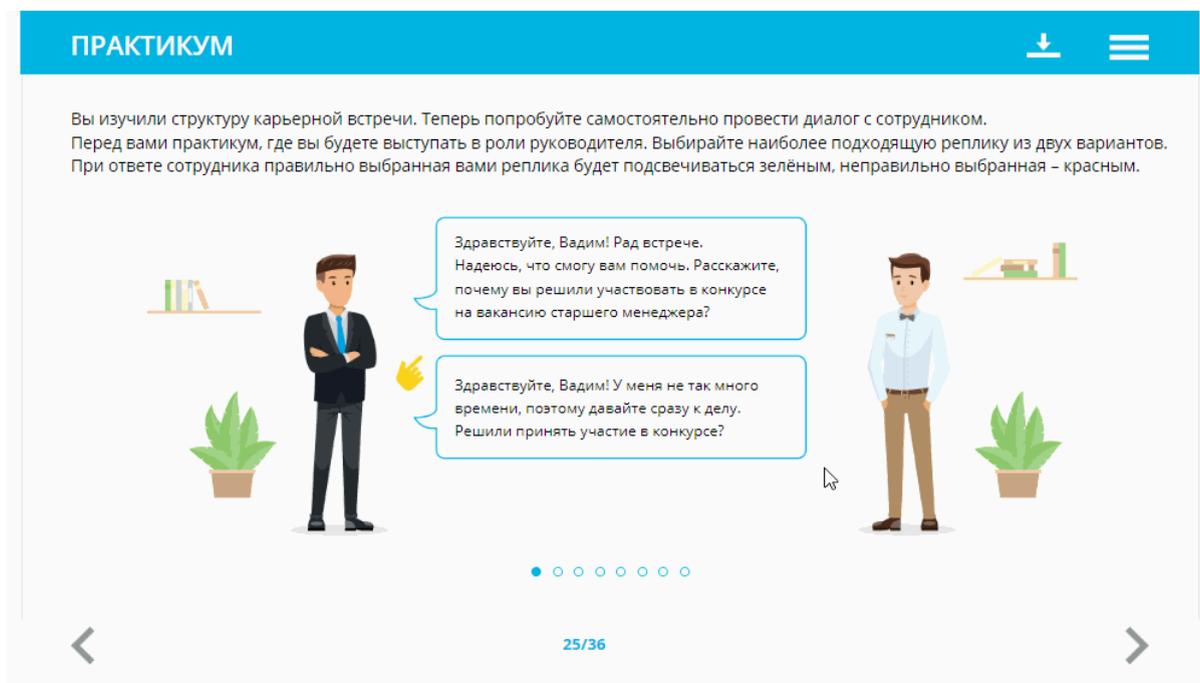
У меня очень много работы, а времени совсем не хватает...

Navigation icons: a blue circle with a hand cursor and a row of four colored dots (blue, green, green, green).

Затем пользователь знакомится с преимуществами карьерного диалога с двух точек зрения: со стороны руководителя и со стороны сотрудника. После переходит к изучению алгоритма карьерного диалога и отрабатывает изученную теорию на практике.

## Фишка курса

В практическом блоке пользователь отрабатывает навыки ведения карьерного диалога на диалоговом тренажере. Вся структура и содержание диалога максимально приближены к реальному опыту пользователей.



**[Узнать больше о курсе - ссылка на кейс](#)**

Также из кейса вы узнаете:

- Почему мифы об обучении сотрудников — это плохо / Как мешают мифы развитию сотрудников
- Что помогает создавать эффект присутствия в курсе / Что нужно для эффекта присутствия в курсе / Как создать эффект присутствия в курсе
- Как сотрудники банка оценили курс / Сколько сотрудников банка прошло курс / На сколько баллов оценили курс сотрудники банка

*Хорошего дня! Удачного карьерного роста всем вашим сотрудникам!*

*Команда LEVEL*

---

# PepsiCo

Тема: Как мотивировать сотрудников пройти электронные курсы

Прехедер: Кейс компании PepsiCo

Здравствуйтесь!

Компания не может расти и развиваться отдельно от сотрудников. Если цель компании — достичь высоких показателей в бизнесе, то для этого нужны сотрудники с определенным уровнем знаний и компетенций.

Повысить квалификацию можно с помощью обучения, но далеко не все сотрудники с легкостью соглашаются учиться. Тогда перед руководством встает вопрос — как мотивировать к обучению. Часто руководители недооценивают потенциал сотрудников, не вкладывают в их профессиональное развитие или допускают массу ошибок в организации учебы. Давайте рассмотрим самые распространенные из них.

## Ошибки в мотивации к обучению

**1. Обучение без конкретной цели.** Это похоже на обучение ради галочки, когда нужно чему-то научиться, но зачем — никто объяснить не может.

**Как решить.** Поставить понятные цели перед сотрудником, объяснить взаимосвязь между обучением и карьерным ростом.

**2. Разработка курса для всех.** Учиться должны все — от директора компании до грузчиков. В таком случае курс не решает бизнес-задачи обучения и не учит чему-то конкретному.

**Как решить.** Обучение нужно выстраивать вокруг одной группы целевой аудитории, учитывая ее особенности и потребности.

**3. Время на обучение не встроено в текущую загрузку.** Курс нужно изучить в сжатые сроки, а сотрудник занят другими рабочими задачами. Чтобы пройти обучение, сотрудник должен оставаться после работы или учиться в свой обед. Из-за этого он старается изучить материал как можно быстрее.

**Как решить.** Руководитель должен знать загрузку своих сотрудников. Если кто-то занят, то на период обучения надо его разгрузить, чтобы встроить обучение в рабочий день.

**4. Ограниченный доступ к курсу.** Курс работает только на нескольких компьютерах. Чтобы его пройти, нужно занять очередь и подождать.

**Как решить.** Курс должен быть доступен с компьютера сотрудника в пару кликов. Это экономит его время и нервы.

**5. Нет учета обратной связи.** Компания не собирает обратную связь. Из-за этого нет понимания, какую пользу получили коллеги от учебы, что им понравилось, что нет и как это можно исправить.

**Как решить.** Регулярно собирайте отзывы сотрудников с помощью опросов или анкет.

## Кейс PepsiCo

Совместно с нашей командой компания PepsiCo решила сделать мотивирующий проморолик о необходимости обучения.

Сюжет ролика строится около главного персонажа — Михаила, которому иногда неловко на работе из-за нехватки знаний. В компании появляется новый сотрудник, который гораздо лучше разбирается в рабочих вопросах. На этом фоне внутренний дискомфорт Михаила усиливается еще больше. Он понимает, что нужно как-то заполнять пробелы в знаниях, и сделать это можно с помощью электронных курсов компании.

О том, как воплотили в жизнь идею с мотивацией сотрудников компании, рассказали в кейсе:

**Как мотивировать с помощью проморолика  
ссылка на кейс**

*Хорошего дня! Не заставляйте сотрудников учиться, а мотивируйте.*

*Команда LEVEL*