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.

Чтобы научить руководителей банка проводить карьерные диалоги и выявлять потенциал сотрудников, наша команда разработала электронный курс «Карьерные диалоги». В этом письме кратко расскажем о завершенном проекте.

Эффективность работы компании во многом зависит от работы ее сотрудников. Если никто не уделяет внимание их потребностям и рабочему настрою, то показатели компании стремятся вниз. Та же компания, которая научилась выстраивать диалог с сотрудниками и сумела раскрыть профессиональный потенциал каждого из них, — стремительно растет вверх.

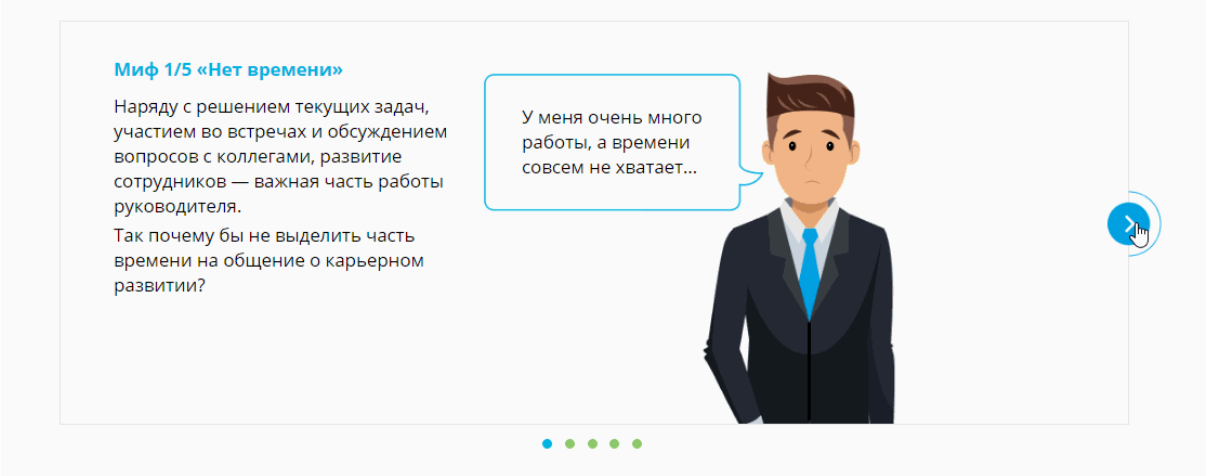
Чтобы научиться проводить карьерные диалоги и выявлять потенциал сотрудников, был создан электронный курс «Карьерные диалоги для банка «Открытие».

Электронный курс ориентирован на руководителей. Он показывает, насколько важно и нужно уделять время каждому сотруднику и как выстраивать индивидуальное карьерное развитие.

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.

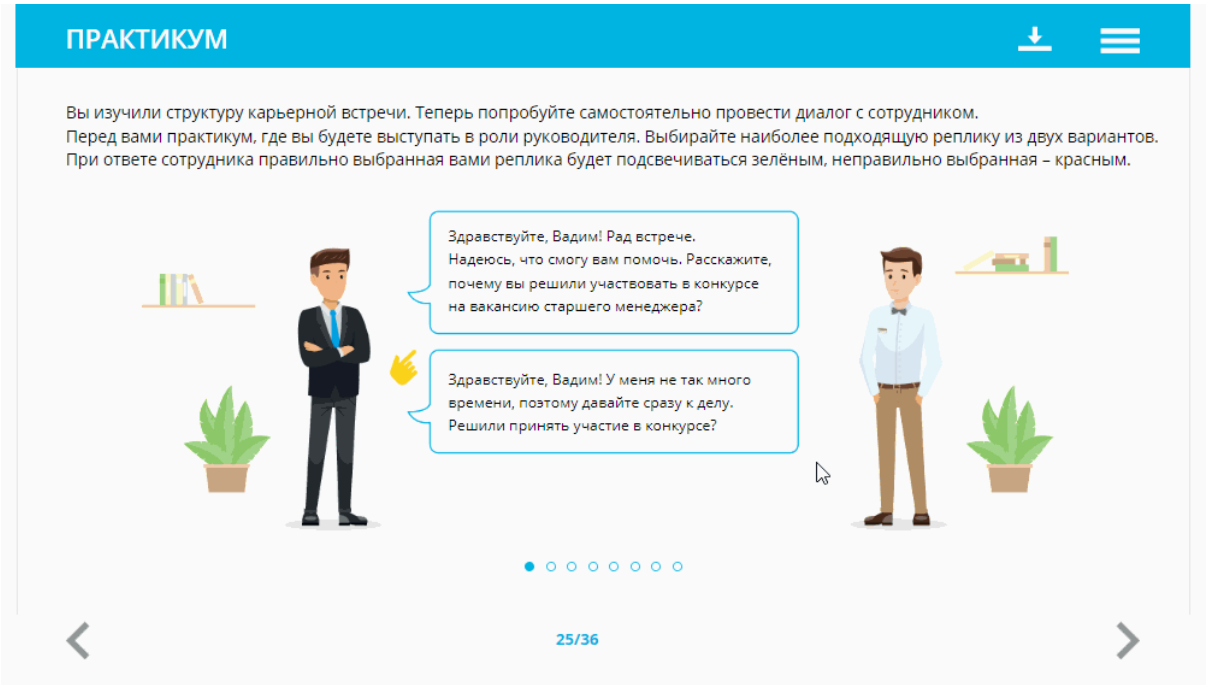
В начале обучения пользователь сталкивается с мифами, которые мешают руководителям заниматься развитием своих сотрудников. На каждый миф мы добавили опровержение.



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

Здравствуйте!

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 сэкономит 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