



ВЕБИНАР

КАК ЗАМОТИВИРОВАТЬ ЛЮДЕЙ НА ОБУЧЕНИЕ?

13 ЯНВАРЯ 2022 ГОДА



ВЕДУЩИЕ



СЕРГЕЙ КУЗНЕЦОВ

Руководитель практики
«Управление профессиональным развитием»,
ЭКОПСИ Консалтинг

kuznetsov@ecopsy.ru
+ 7 (926) 173 79 05



ЛЕОНИД ВАЛЬ

Управляющий партнер,
QED Consulting

leoval@qed.consulting
+ 7 (926) 832 37 32





ПРАВИЛА ВЕБИНАРА



ВРЕМЯ

с **11:00 до 12:30**
(по московскому времени)



ТЕХНИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ

Если есть технические вопросы
— **пишите в общий чат**



ВОПРОСЫ

Вопросы ведущему можно
задавать в общем чате
в течение всего вебинара

Напишите в чат: Как ваше настроение сегодня?

1. Все супер! Как обычно: 10 из 10!
2. 36,6 полет нормальный
3. Ох, уж эти праздники... 🙄
4. Давайте скорее начинать, сегодня уже четверг! 🙌
5. Отложил рабочие дела, чтобы посетить вебинар
6. Устал отдыхать. Хочу работать 😊
7. Скорее бы в отпуск 😊



1

ЧЕТЫРЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ

2

ТРИ ЗОНЫ МОТИВАЦИИ К ОБУЧЕНИЮ

3

«ВРЕДНЫЕ СОВЕТЫ» МОТИВАЦИИ



1

ЧЕТЫРЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ

2

ТРИ ЗОНЫ МОТИВАЦИИ К ОБУЧЕНИЮ

3

«ВРЕДНЫЕ СОВЕТЫ» МОТИВАЦИИ



$$\text{РЕЗУЛЬТАТ} = \text{Люди есть} \times \text{Люди умеют} \times \text{Люди вовлечены}$$

Организационные барьеры

ЭЛЕМЕНТЫ ФОРМУЛЫ	КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ
Люди есть	<p>Сотрудниками обеспечены:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ключевые функции и процессы Компании.
Люди умеют	<p>У сотрудников Компании развиты:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Профессионально-технические компетенции (например: планирование продаж, техники продаж и переговоров и др.). ▪ Менеджерские компетенции (например: управление исполнением, делегирование и др.). ▪ Общекорпоративные компетенции (например: умение общаться, анализировать информацию и др.).
Люди вовлечены	<p>Сотрудники:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Инициативны. ▪ Увлечены работой. ▪ Привержены Компании.
Организационные барьеры	<p>Риски, связанные с:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Избыточностью уровней управления. ▪ Размытостью полномочий и ответственности. ▪ Негибкостью Компании (повсеместный формализм). ▪ Психологическим климатом и др.

ФОРМУЛА
РЕЗУЛЬТАТА

Развитие подразумевает работу по четырем направлениям



ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ

НУЖНО СЕЙЧАС

Обязательное профессиональное обучение

Например, присвоение квалификационных разрядов

НА БУДУЩЕЕ

Программы под новые квалификации

Например, внедрение новых процессов, оборудования, рабочих мест

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ

Дополнительные программы

Например, то, что умеют лучшие люди в профессии

Большие программы Change

Например, навыки программы, поддерживающие трансформационные проекты

1

ЧЕТЫРЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ

2

ТРИ ЗОНЫ МОТИВАЦИИ К ОБУЧЕНИЮ

3

«ВРЕДНЫЕ СОВЕТЫ» МОТИВАЦИИ



А нужно ли вообще обучать тех, у кого нет мотивации?

- Да (напишите в чат, в каких случаях)
- Нет (напишите в чат, почему)
- Свой ответ (напишите в чат)



- все ок
- компания "повернулась", но линейников это не касается
- зачем меняться именно мне? Я это все и так знаю

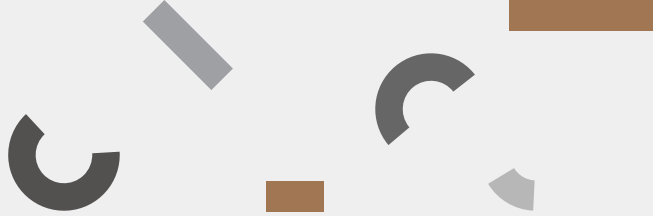
красная зона

Желтая зона

- убедите меня, что мне это нужно
- хочу меняться, непонятно - куда

- Хочу меняться. понимаю, куда. Не понимаю, как
- учите же меня скорее. Проблематизации не нужно

Зеленая зона



**Какие темы обучения
вызывают наибольшее
сопротивление у ваших
слушателей?**

меняется продуктовый портфель, мы идем в цифровые решения

конкуренция обостряется, боремся за базу, внедряем продуктовый подход

меняется клиентский портфель, мы идем в глобал

меняется оргструктура, нам нужны кросс-функциональные команды

меняется мотивация сейлов, мы идем в CS

Нюанс LE

Верхи уже давно И могут, И хотят

Вывод: запускаем обучение

Пять уровней вниз

Регионы и макрорегионы

Без проблематизации

Без внутренней коммуникации

Без квик винов, первых примеров



Пример: банк

«как думаете, можно ли наш банковский штафф обучить продажам цифровых решений?»

Пример: производитель

«какую структуру управления продуктами внедрить? Можно ли переобучить наших технарей?»

Плохое решение:

Запустить обучение с открыто анонсируемыми целями

Как минимум:

Заранее запустить коммуникацию сверху вниз

Велкам-тренинг – пауза – основной тренинг

Маст: приглашение от Первого лица, конкретные примеры под компанию

Хорошее решение:

Анонсируем ту тему, которая более понятна и востребована:

- 1) Как привлечь новых клиентов, работая на потоке
- 2) Как подружиться с АМами компании
- 3) Как сделать на допродажах годовой план
- 4) Дробление на мини - курсы

1

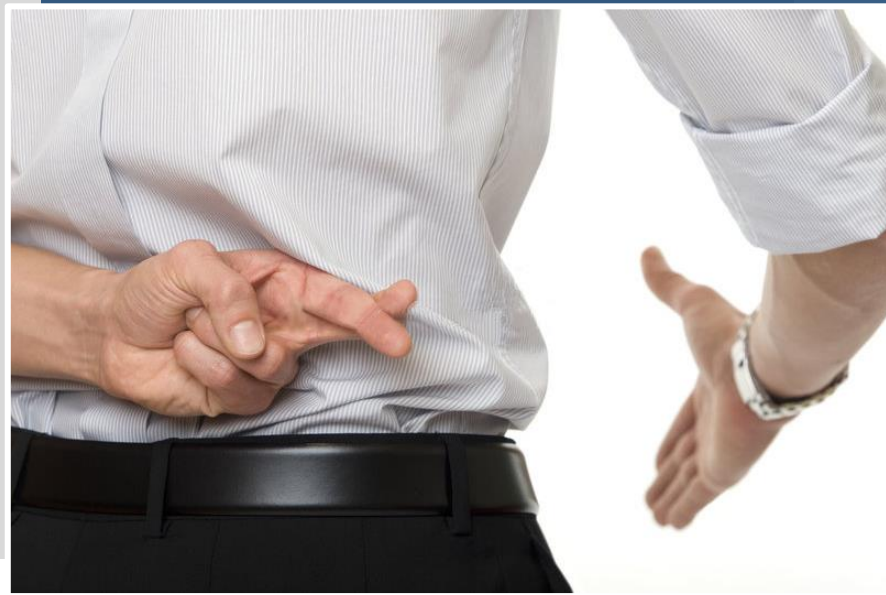
ЧЕТЫРЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ

2

ТРИ ЗОНЫ МОТИВАЦИИ К ОБУЧЕНИЮ

3

«ВРЕДНЫЕ СОВЕТЫ» МОТИВАЦИИ

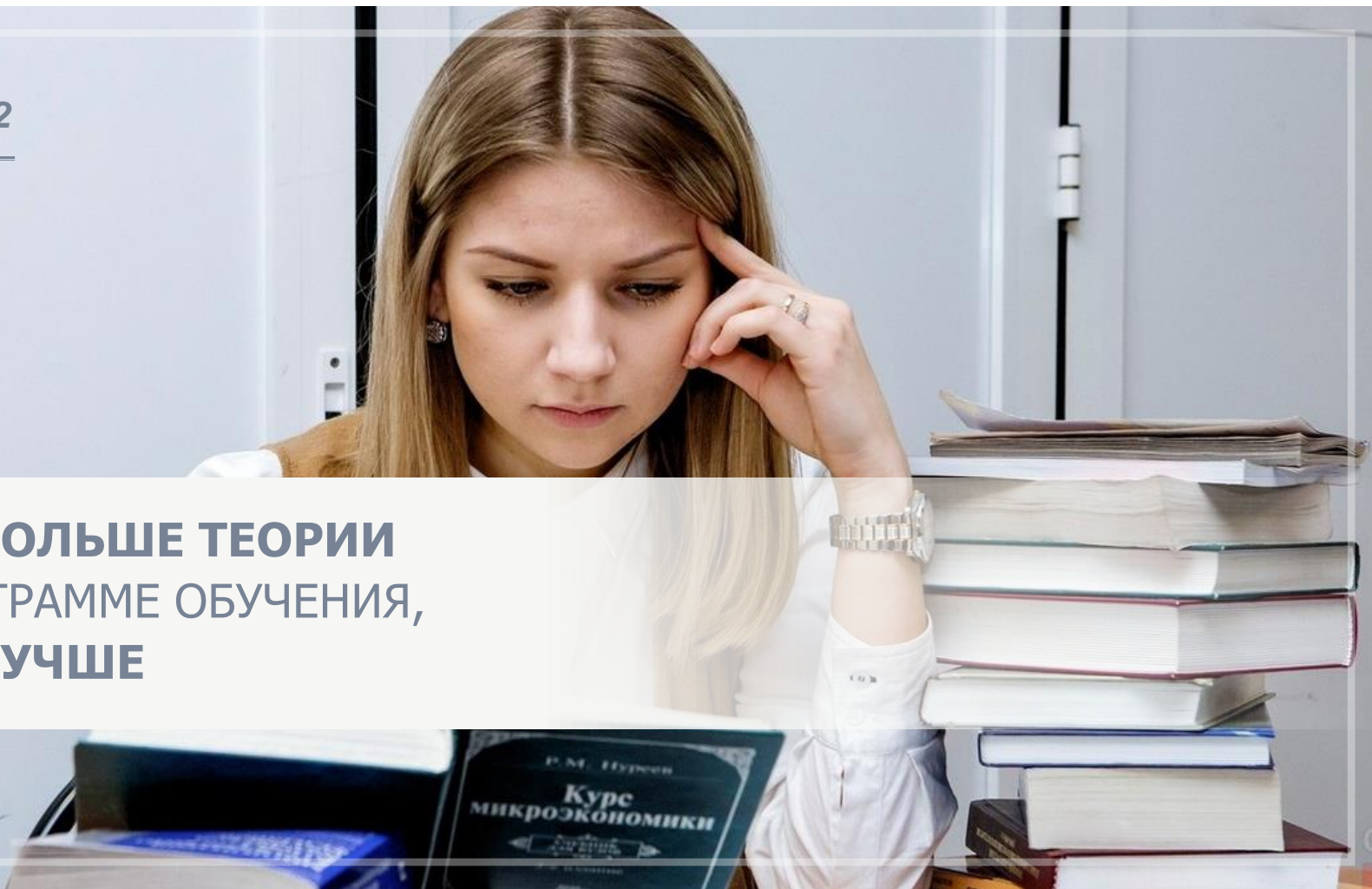


СОВЕТ #1

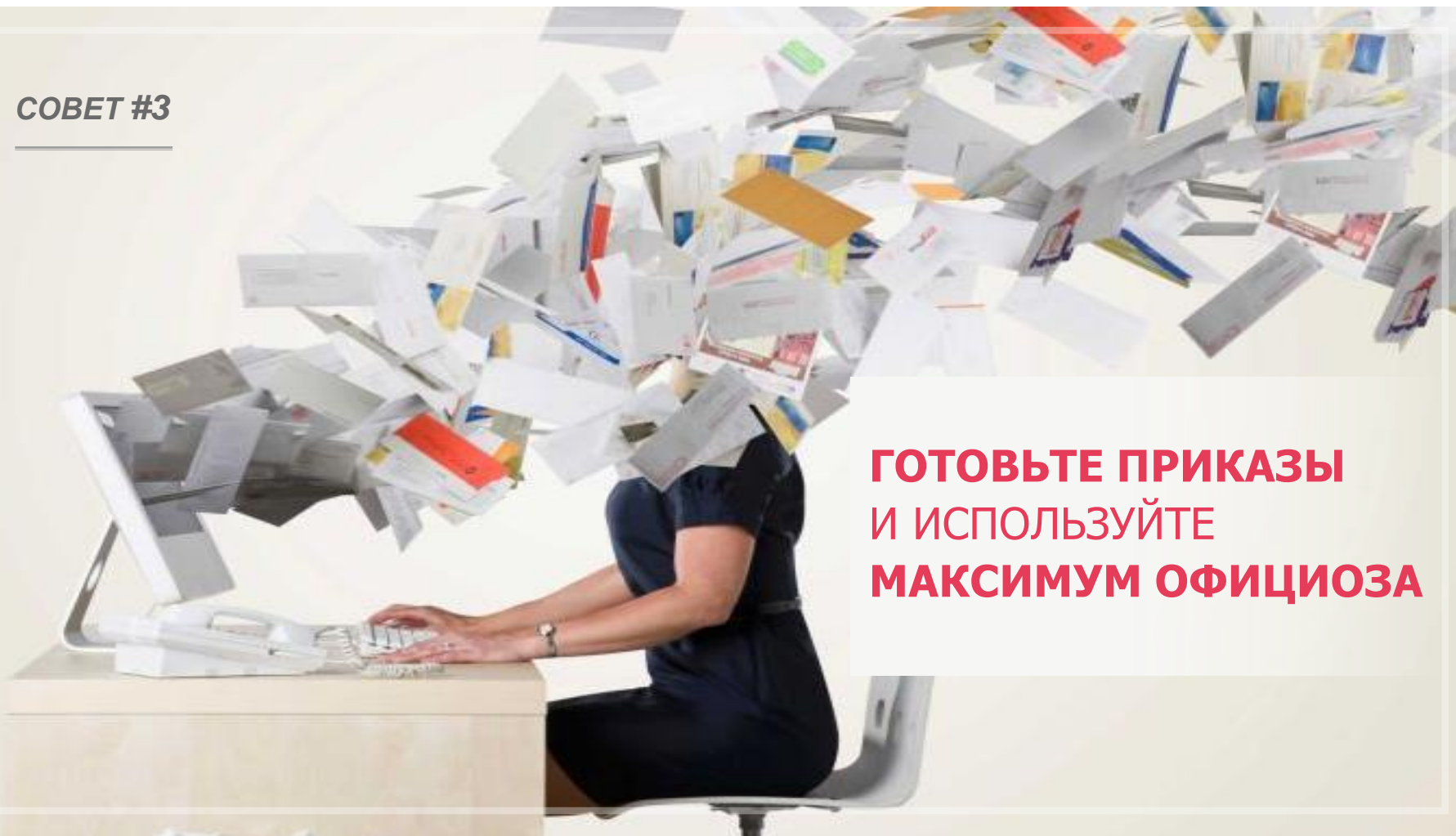
**НИКОГДА НЕ ПРИВЛЕКАЙТЕ МЕНЕДЖЕРОВ
К РАЗРАБОТКЕ ПРОГРАММ**

СОВЕТ #2

**ЧЕМ БОЛЬШЕ ТЕОРИИ
В ПРОГРАММЕ ОБУЧЕНИЯ,
ТЕМ ЛУЧШЕ**



COBET #3



**ГОТОВЬТЕ ПРИКАЗЫ
И ИСПОЛЬЗУЙТЕ
МАКСИМУМ ОФИЦИОЗА**

СОВЕТ #4

**ИСКЛЮЧИТЕ ЛЮБОЕ
ПОСТТРЕНИНГОВОЕ
СОПРОВОЖДЕНИЕ**



СОВЕТ #5

**МИНИМУМ УДОБСТВА, ИСПОЛЬЗУЙТЕ
ДЛЯ ОБУЧЕНИЯ ВСЕ ТОЛЬКО САМОЕ ХУДШЕЕ**

СОВЕТ #5

И, ГЛАВНОЕ,
НИКАКОГО
PR...



НАВЕРНЯКА У ВАС
ПОЯВИЛИСЬ ВОПРОСЫ?



ПРИГЛАШАЕМ ПРИСОЕДИНИТЬСЯ

ОБСУЖДАЕМ КАК:

РАЗРАБОТАТЬ МОДЕЛЬ ПРОФКОМПЕТЕНЦИЙ

ПОСТРОИТЬ СИСТЕМУ ПРОФРАЗВИТИЯ

РАЗРАБОТАТЬ ИНСТРУМЕНТЫ ДЛЯ ОЦЕНКИ ПРОФКОМПЕТЕНЦИЙ

РАЗРАБОТАТЬ КАРЬЕРНЫЕ МАРШРУТЫ



@ProfDevelopment



@ProfDevelopment_ecopsy



A top-down view of a business meeting with a blue overlay. The word 'BUSINESS' is written in large, bold, white letters across the top. Below it, the word 'PLAN' is partially visible. In the background, there are hands pointing at documents, a laptop, a pair of glasses, and a small potted plant. The overall scene is professional and collaborative.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!