

Корпоративное обучение в условиях небольшой начинающей компании

Александр Бабич
ababich@intspei.com

О докладчике

Бабич Александр Викторович

Менеджер по инфраструктуре @ INTSPEI
www.intspei.com

- MCTS/MCPD/OCUP Advanced
- более 10 сертификатов по различным технологиям
- 11 лет педагогической деятельности
- более 80 научных и методических публикаций
- участник проекта «Виртуоз»-2004
- член ACM, CSTA, COS...

О докладе

- В докладе представлены:
 - обоснование необходимости корпоративного обучения, направляемого бизнесом, даже в небольших начинающих компаниях
 - некоторые практические результаты продолжающегося корпоративного обучения в реальной компании

О чем пойдет речь

- Корпоративное обучение и его значение
- Традиционная модель обучения и ее недостатки
- Превращение знаний в бизнес -результаты
- Специфика начинающих компаний
- Корпоративное образование в INTSPEI
- Выводы

О чем пойдет речь

- **Корпоративное обучение и его значение**
- Традиционная модель обучения и ее недостатки
- Превращение знаний в бизнес -результаты
- Специфика начинающих компаний
- Корпоративное образование в INTSPEI
- Выводы

Для чего все это?

- Основной капитал любой компании – ее **сотрудники**
- Корпоративное образование позволяет приумножить **ценность** этого капитала
- Это одна из **стратегических функций** компании

Корпоративное обучение

позволяет:

- **Удержать сотрудников**
 - план развития и скоординированный с ним карьерный путь уменьшают соблазн сменить работодателя
- **Повысить потенциал**
 - имея высококвалифицированный персонал можно планировать расширение направлений бизнеса и его территориальную экспансию
- **Повысить производительность**
 - квалифицированный персонал, имеющий «своевременные» навыки работает эффективнее и менее подвержен стрессам

Но как дать эти «своевременные» навыки?

О чем пойдет речь

- Корпоративное обучение и его значение
- **Традиционная модель обучения и ее недостатки**
- Превращение знаний в бизнес -результаты
- Специфика начинающих компаний
- Корпоративное образование в INTSPEI
- Выводы

Традиционная система обучения

Прослушать

Изучить

Применить

Почему же это не работает?

слушатель просто не может пройти тренинг в оптимальный момент времени



информация получена «не в тот» момент времени



информация будет забыта к тому времени, когда она понадобится

Еще?

слушатель не имеет достаточного опыта,
плохо обучаем, материал очень
узкоспециализирован или оторван от жизни



слушатель не может практически применить
полученную информацию



потраченные впустую деньги,
нет реального прогресса, обескураженный
слушатель

О чем пойдет речь

- Корпоративное обучение и его значение
- Традиционная модель обучения и ее недостатки
- **Превращение знаний в бизнес -результаты**
- Специфика начинающих компаний
- Корпоративное образование в INTSPEI
- Выводы

Своевременность

- Процесс обучения должен **направляться бизнесом**
- Знания нужны **«своевременно»** - для выполнения определенных задач
- Появление таких задач можно и нужно **планировать**

Процесс «перевода» знаний в бизнес-результаты



О чем пойдет речь

- Корпоративное обучение и его значение
- Традиционная модель обучения и ее недостатки
- Превращение знаний в бизнес -результаты
- **Специфика начинающих компаний**
- Корпоративное образование в INTSPEI
- Выводы

Природа стартапа



Характерные черты стартапа

- Ограничение по времени
 - Ограниченные ресурсы
 - Новизна
-
- Первые два условия обычно противоречат друг другу
 - Реализация стартапа требует значительных физических, интеллектуальных и эмоциональных усилий

А как же все сказанное ранее?

Может быть, отложить обучение персонала до лучших времен?

- Удержать сотрудников
- Повысить потенциал
- Повысить производительность

Корпоративный университет? Пока нет

О чем пойдет речь

- Корпоративное обучение и его значение
- Традиционная модель обучения и ее недостатки
- Превращение знаний в бизнес -результаты
- Специфика начинающих компаний
- **Корпоративное образование в INTSPEI**
- Выводы

06 INTSPEI



International Software and Productivity Engineering Institute (INTSPEI) is a multinational startup company with offices in New York and Kiev (Ukraine). It was founded in the first quarter of 2007 to develop and distribute advanced software engineering methodologies based on the original award-winning research conducted by its founders since 2001

www.intspei.com

Модель обучения

- Квалифицированный персонал, имеющий «своевременные» навыки работает эффективнее и менее подвержен стрессам
- Обучение должно направляться бизнесом
 - квартальные **обоснованные** индивидуальные планы подготовки
 - скоординированные с функциональными обязанностями
 - скоординированные с потребностями проектов
 - скоординированные с карьерным планом

Методы



Направления



Результат

- Высокоэффективная, стрессоустойчивая команда профессионалов, способная решать любые поставленные задачи
 - R&D отдел – за 6 месяцев:
 - 3 MCPD
 - 4 MCTS
 - 1 OCUP (Advanced)
 - 1 MCP

О чем пойдет речь

- Корпоративное обучение и его значение
- Традиционная модель обучения и ее недостатки
- Превращение знаний в бизнес -результаты
- Специфика начинающих компаний
- Корпоративное образование в INTSPEI
- **Выводы**

Выводы

Процесс обучения должен направляться бизнесом

Корпоративное обучение особенно актуально в начинающих компаниях

В условиях стартапа вполне реально организовать эффективное корпоративное обучение без значительных финансовых вложений

?

Q&A

INTSPEI в подробностях

- INTSPEI is a Ukraine-based, USA-headquartered company founded by Vladimir Pavlov (<http://www.vlpavlov.com>) in March 2007
- The key market for INTSPEI technologies are ISVs, custom software development companies, software departments of non-software companies, etc
- INTSPEI's approach to reach the market is to integrate INTSPEI tools with the existing SDLC/ALM solutions
- Currently INTSPEI team consists of 20 people, including two computer science professors and three computer science PhD students who have previously won world-wide and Ukrainian student programming contests