

Программа конференции

11:15 - 11:25 Приветствие, открытие конференции

11:25 - 11:40 Что делать, когда нужно обучить всех, а у HR всего две руки

Счастливый сон HR директора – рутинные задачи автоматизированы, сотрудники непрерывно учатся и работают все лучше, а руководители активно вовлечены в развитие команд. В реальности все сложнее: бюджеты сокращаются, рутина забирает все время, а сотрудники, кажется, совсем не хотят учиться. Расскажем о том, как преодолеть эти барьеры и помочь команде непрерывно развиваться.

Надежда Макова, основатель LXP платформы K-AMPUS и издатель просветительского медиа «Теории и практики».

11:40 - 12:10 Как развивать привычку учиться у сотрудников



Одна из самых сложных задач в корпоративном обучении – развитие у сотрудников навыка самообучения. Какой-то период команды могут учиться исходя из позиции «надо» или благодаря навыку самоконтролю, но даже эти инструменты истощаются. Как формировать привычку у сотрудников регулярно учиться? Как выстроить обучение, чтобы оно было естественным и главное «по-любви»? И причем тут гибкие навыки? Расскажем на примере банка «Точка».

Павлова Ольга, менеджер по обучению в банке Точка





12:10 - 12:40 Система управления знаниями. Как технологии помогают обмениваться знаниями в компании?

Пять корпораций из списка Fortune 500 теряют в среднем 32 \$ млрд в год, потому что не аккумулируют знания внутри компании. А в случае ухода сотрудника, с ним уходят ценная информация и материалы, и их восстановление тоже ресурсозатратно. Сегодня, когда компании постоянно сталкиваются с новыми вызовами, знания приобретают особую ценность. Расскажем, что такое система управления знаниями, как ее создать, и как процесс управления знаниями влияет на достижение результатов.

Елена Крыщенко, старший специалист по обучению в Lasselsberger.

12:40 - 13:00 Перерыв

13:00 - 13:30 Разные задачи – одна платформа. Как LXP платформа помогает развивать разные группы сотрудников

Компании со сложными продуктами и большим количеством сотрудников при выборе систем для обучения в первую очередь обращают внимание на гибкость системы, то есть возможность настроить и адаптировать платформу под нужды компании. Это результат растущего объема задач и изменений бизнес-процессов. Как сделать так, чтобы компания могла удобно запустить обучение под разные задачи и для разных групп сотрудников? Обсудим на примере кейса Банка РНКБ.

Онищенко Дарья, эксперт отдела разработки и внедрения учебных программ в Банке РНКБ

Ктиторчук Полина, начальник отдела разработки и внедрения учебных программ в Банке РНКБ.



13:30 - 14:00 Кейс X5 Group: как автоматизировать предоставление персональных рекомендаций обучения на основе оценки компетенций

Спрос на персонализацию уже стал общемировым трендом и для реализации такого обучения используют искусственный интеллект, цифровые платформы, индивидуальные образовательные траектории и тд. В основе таких систем лежит продуманная система диагностики, модели компетенций и разметка контента, которая делает персонализацию возможной. Расскажем, как X5 Group создала кастомную систему оценки и с помощью K-AMPUS и автоматизировала выдачу сотрудникам персональных рекомендаций по обучению.

Светлана Карлович, владелица продукта «Портал обучения», X5 Group

14:00 - 14:30 Как вовлечь пользователей в непрерывное использование платформы? Кейс образовательного марафона от K-AMPUS

Убедиться, что сотрудники каждый день учатся на платформе с удовольствием и принести реальную пользу бизнесу от внедрения ИТ-решения – это ли не мечта любого специалиста по корпоративному обучению? Но каждый специалист знает, что для вовлечения сотрудников недостаточно приобрести платформу и сделать рассылку сотрудникам с призывом начать пользоваться системой. Поделимся кейсом, как команда K-AMPUS с помощью образовательного марафона за 10 дней вовлекла > 400 человек для обучения на платформе.

Джафарова Зиба, руководитель экспертно-методического центра LXP-платформы K-AMPUS

14:30 - 14:50 Закрытие конференции