



NewRealGoal

corporate talent development



ЗАДАЕМ ТРЕНДЫ
И СТАНДАРТЫ
В КОРПОРАТИВНОМ
РАЗВИТИИ ТАЛАНТОВ

NRG  NewRealGoal |  TDClub newrealgoal.com

Новости из ПиРа и из Йеля



Леонид Богданов
Бизнес-тренер, фасилитатор,
эксперт в области VIP-коучинга

Марк Кукушкин
Специальный онлайн гость

Андрей Станченко
Бизнес-тренер, коуч,
фасилитатор, игротехник

Елена Елисеева
Бизнес-тренер компании NRG,
эксперт по эмоциональному интеллекту

Киев, 2017



Леонид Богданов
Бизнес-тренер, фасилитатор,
эксперт в области VIP-коучинга



Марк Кукушкин
Специальный онлайн гость



Андрей Станченко
Бизнес-тренер, коуч,
фасилитатор, игротехник



Елена Елисеева
Бизнес-тренер компании NRG,
эксперт по эмоциональному интеллекту



Новости из ПиРа и из Йеля

О чем будет наш осенний TD клуб?

- 1** Уже по доброй традиции Андрей Станченко поделится с нами самыми последними новостями из ПиРа. **Тема ПиРа-2017 – «Настоящее будущее»**, основная идея – прототипирование будущего или прецедентная футурология / прогностика.

У вас будет возможность узнать о персональных и организационных практиках и прототипах, перспективных исследованиях, образцах деятельности будущего и способах мыслить будущее, интуициями и предчувствиями, которые можно заметить не только в мире корпоративного обучения и развития, но и в повседневности, феноменах жизни и работы, в наших хобби, частной и семейной жизни.

Поэтому в названии ПиРа-2017 «Настоящее будущее» оба слова равновесны / равноценны.

- 2** **Онлайн-репортаж спикера фестиваля и резидента NRG на ПиРе Елены Елисеевой: «Мои эмоции, инсайты и рефлексия о ПиРе-2017»**
- 3** **Модель эмоционального интеллекта Йельского университета в деятельности тренера или Новости из Йеля от Леонида Богданова**

Модель эмоционального интеллекта Йельского университета является наиболее разработанной моделью эмоционального интеллекта, на основании которой проходят обучение менеджеры ведущих мировых компаний Google, Wharton, Bristol Myers Squibb, World Economic Forum.

На мастер-классе мы определим, как 4 способности эмоционального интеллекта (идентифицировать, использовать, понимать и управлять эмоциями) встраиваются в модель деятельности бизнес-тренера и способствуют достижению результатов при принятии решений в процессе тренинга и управлении эмоциональной динамикой тренинга.

- 4** **МАРК КУКУШКИН – ПРЯМОЕ ВКЛЮЧЕНИЕ**

Регистрация обязательна. Организационный взнос – 300 грн.



Оформить заявку на участие Вы можете по телефонам:
Ольга Симоходская **(099) 376-19-07, (096) 539-45-56**
Татьяна Глушак **(073) 045-41-67, (067) 291-10-73**

Ждем Вас!

ЛИЧНАЯ ЭНЕРГИЯ

Стресс – источник энергии



*Ever tried. Ever failed. No matter.
Try again. Fail again. Fail better.*

“ Some things benefit from shocks, volatility, randomness, disorder and stressors ”

— *Nassim N. Taleb*

Fragile

Robust

Antifragile

Келли Макгонигал доктор психологии, автор книги «Сила воли», недавно вышла новая книга «Хороший стресс, как способ стать лучше и сильнее» (Альпина Паблишер, 2017)

Краткие тезисы выступления: вреден не сам стресс, а наше отношение к нему, как к разрушительному для организма

“Сегодняшняя наука заявляет, что стресс может сделать вас умнее, сильнее и успешнее”.

“Если вы будете видеть в тревоге источник энергии и мотивации, она поможет вам лучше проявить ваш потенциал”.

“Более позитивное отношение к стрессу снижает риск связанных с ним проблем и помогает людям не только выживать, но и процветать в условиях давления, перегрузок и нестабильности”.

“Даже если вы чувствуете тревогу... принятие [стресса] может дать вам нечто полезное: больше энергии, больше уверенности и больше готовности действовать”.

“Лучший способ управления стрессом заключается не в борьбе с ним и не в попытках его избежать, а в том, чтобы переосмыслить и принять его”.

“Во многих отношениях стрессовая реакция – ваш лучший союзник, ресурс, на который можно положиться, а вовсе не враг”.

“Если вы сможете принять [стресс]... вы обретете дополнительные силы для преодоления сложных жизненных ситуаций”.

“Одно из преимуществ принятия стресса состоит в том, что благодаря этому вы находите в себе силы для достижения сложных целей и переживания трудного, но значимого опыта”.

“Мы не всегда можем контролировать стрессы, но всегда способны сознательно выбрать, как к ним относиться”.

“Вы должны приобрести сбалансированный взгляд на стресс – меньше бояться его, не сомневаться, что вы сможете его преодолеть”. “Вы сами можете влиять на то, как ваш организм реагирует на стресс”.

ЧТО и КАК

РАЗВИВАТЬ

НОВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ СОТРУДНИКОВ,
ВЛИЯЮЩИЕ НА УРОВЕНЬ
ИХ ЭНЕРГИИ В РАБОТЕ

УПРАВЛЕНИЕ В СТИЛЕ NRG

ПЕРСОНАЛЬНОЕ ЛИДЕРСТВО ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ



Андрей Станченко
Бизнес-тренер, коуч,
фасилитатор



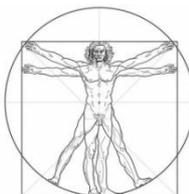
Елена Елисеева
Бизнес-тренер, эксперт
по эмоциональному интеллекту

УПРАВЛЕНИЕ ЭНЕРГИЕЙ

ИНТЕНСИВ «NRG MNGT»

ДЛЯ КОГО:

1. МЕНЕДЖЕРЫ-УПРАВЛЕНЦЫ, которые ищут смыслы для следующего уровня своего развития
2. КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ для топ-менеджмента компании



2 модуль –
Расцвет:

Эмоциональный интеллект и управление своей энергией



1 модуль –
Пробуждение:

Персональное лидерство.
Пересборка лучшей версии себя

В ИНТЕНСИВЕ ПРЕДУСМОТРЕН КОКТЕЙЛЬ ФОРМАТОВ:

- Персональное **тестирование Hogan** с предоставлением обратной связи и **коучинг** для личностного развития участников
- **Моделирующие игры** для актуализации целеполагания и личных стратегий участников интенсива
- Проектная работа и поддержка разработанных бизнес-направлений
- Освоение 10 компетенций успешного управленца -2020

РЕЗУЛЬТАТЫ ИНТЕНСИВА ДЛЯ УЧАСТНИКОВ И КОМПАНИЙ:

- Повышение осознанности через работу с собственными смыслами. Выход на другой уровень самопонимания
- Развитие собственного таланта, пересобрав себя под новый уровень
- Повышение управленческой зрелости и ответственности
- Формирование нового стиля менеджмента – управление через самомотивацию, вдохновение и приверженность
- Профилактика выгорания

В ПРОГРАММЕ:

- Практический менеджмент
- Коммуникация на основе партнерского подхода
- Эмоциональное лидерство
- Управление энергией: своей и команды
- Инструменты настройки взаимодействия в компании
- Повышение осознанности и работы со смыслами
- Создание персональной бизнес-модели и идеологии лидера

КОМАНДА:



Андрей Станченко Елена Елисеєва

goal.com



**15-16
ИЮЛЯ**

с 11:00 до 21:00

Красные пещеры,
возле парка «Викинг»

МУЗЫКА



**ПИР-
ФЕСТ**

РАЗВЛЕЧЕНИЯ

0+



ЕДА

**ГАСТРОНОМИЧЕСКИЙ
ЭКО ФЕСТИВАЛЬ**

Вход свободный!

+7(988) 331 58 68

www.pirfest.com

Участники партнерства
МЕТРО **ТЕЛЕСТРОЙ**



↑ 200м ↑

Секция «Тренды» (11:00)

Куратор: Андрей Станченко



PhD.
Вице-президент Ассоциации консультантов по управлению (Certified Management Consultant).

CEO компании NRG.

Зал «Киевский»



NRG - единственный участник от Украины
в крупнейшей конференции и выставке
по корпоративному развитию талантов

10000+ Attendees 400+ Speakers 300+ Sessions

atd2017

[About](#) [Preconference](#) [Program](#) [Expo](#) [Hotel and Travel](#) [International](#)



GEORGIA WORLD CONGRESS CENTER

**По итогам международной
конференции ATD 2017:
Будущее уже здесь: тренды и
технологии в обучении и
развитии персонала**



Направления HR освещаемые на конференции ATD

В 2017 году на конференции было несколько направлений (крупных тем), в рамках которых проходили мастер-классы, лекции, панельные дискуссии и мини-кусочки тренингов:

| № | Название темы | Кратко о главном |
|---|---|---|
| 1 | Развитие карьеры | «Раскачай свой бренд онлайн»; важность переговоров о зп; ментор – ключ к успеху; growth mindset; resiliency – критический фактор успеха; самопознание; подготовка к пенсии; как влиять на стейкхолдеров |
| 2 | Управление персоналом в глобальных компаниях | State Grid о подходе к развитию талантов; Макдональдс о внедрении мобильного обучения; Walmart о построении глобального лидерства; обучение этике |
| 3 | Человеческий капитал | Коучинг; теория поколений; управление эффективностью; менторинг (Бланшар: Одноминутный ментор) |
| 4 | Педагогическое проектирование | Экосистемы обучения и развития; эволюция обучения от время-ориентированных программ к компетентностно-ориентированным, микрообучение 😊 |
| 5 | Развитие лидерства | Компетенции будущего; новое поколение – новые лидеры; эмоциональный интеллект |
| 6 | Технологии обучения (про это далее в презентации) | Диджитализация; децентрализация функции обучения; микрообучение; мобильное обучени; виртуальная реальность; социальное обучение; геймификация; машинное обучение и искусственный интеллект и пр. |
| 7 | Измерение результатов обучения и аналитика (про это далее) | ROI Джек Филлипс, ROE Киркпатрика |
| 8 | Менеджмент | Управление в условиях смены поколений |

Микрообучение (Microlearning)

Микрообучение - знания маленькими порциями, на «один укус», такой формат позволяет обучаемому осваивать знания в сжатом виде, без воды. Пример структуры микрообучения: видео-уроки длятся по 2-3 минуты, в конце каждого урока повторяется ключевая мысль, которую участник должен извлечь, дается небольшое практическое задание и тест 3-5 вопросов на закрепление материала.

Пример компании-провайдера: www.grovo.com

*внутренним HR на сайте компании можно заказать однодневный бесплатный доступ и потестировать курсы из их библиотеки.

Преимущества технологии:

- Легче усваивать знания, чем в классическом объемном формате
- Анти-прокрастинация (приступить к обучению в 2 минуты легче, чем к обучению в 45 минут)
- Сохраняется мотивация к обучению (задачи краткие, обозримые, быстро видим результат – тест)

Наши кейсы: Сбербанк – курс микрообучения по комплаенс. Источник: <http://seminars.sberbank-university.ru/> «на создание единицы микроконтента уходит до нескольких дней...»



*Источник картинки сайт Корпоративного университета Сбербанка

Геймификация (Gamification)

Геймификация – упаковка серьезного контента в увлекательную форму, ввести героев игры, придумать правила и испытания для перехода на следующий уровень обучения, начислять призовые баллы – помогает усвоению материала и способствует вовлеченности участника. Множатся и развиваются симуляции, настольные бизнес-игры, бизнес-квесты.

Пример компании-провайдера: Симуляция МаркСтрат - золотой стандарт симуляций, используется в более чем 500 бизнес-школах и университетах мира

<http://web.stratxsimulations.com/simulation/strategic-marketing-simulation/>

Преимущества технологии:

- Легче усваивать знания
- Драматургия и механика игры привлекает внимание и сохраняет мотивацию к обучению
- Считается, что для молодого поколения это один из наиболее эффективных способов доставки контента

Наши кейсы: Онлайн-школа английского Лингвалео

<https://lingualeo.com> – есть главный герой – Лев, который эволюционирует от «новичка» до «опытного охотника», испытания которые надо пройти, валюта - фрикадельки.

The screenshot displays the StratX 5.1.05 simulation interface. The top navigation bar includes 'Home', 'Report', 'Newsletter', 'Market Research Studies', 'Analysis charts', 'Analysis tools', and 'Interface'. The main content area is divided into several sections:

- KEY CHARTS & GRAPHS:** Company scorecard, Company performance, Brand contribution, R & D projects, Messages.
- DECISION FORMS:** R & D, Brand portfolio, Marketing mix, Sales force, Market research.
- DECISION TOOLS:** Check your budget, Review your decisions, Marketing plan, Check your decisions.
- ONLINE DOCS:** Participant's Handbook, Participants FAQ's, Close Session.

The 'SONITE R&D PROJECTS' window is open, showing a table of projects with physical characteristics and budget information.

| Name | Physical Characteristics | | | | Base Cost \$ | | Allocated Budget K\$ | | Req. for completion |
|-------|--------------------------|----------------|--------------|----------------|--------------|-------------------|----------------------|------------|---------------------|
| | Weight (Kg) | Design (Index) | Volume (Dm3) | Max Freq (KHz) | Current | Minimum realistic | Current | Cumulative | |
| PSAMA | 18 | 3 | 75 | 25 | 12 | 87 | 58 | 1,500 | Avail. in P-1 |
| PSALT | 13 | 8 | 40 | 40 | 75 | 201 | 181 | 2,500 | Avail. in P-1 |
| PSAH3 | 16 | 9 | 66 | 30 | 60 | 170 | 152 | 1,700 | Avail. in P2 |
| PSA54 | 18 | 7 | 73 | 34 | 65 | 153 | 152 | 870 | Avail. in P2 |
| PSA05 | 17 | 6 | 84 | 22 | 28 | 88 | 88 | 1,010 | Avail. in P4 |
| PSAP5 | 14 | 8 | 49 | 41 | 84 | 195 | 192 | 1,270 | Avail. in P6 |
| PSA07 | 17 | 7 | 85 | 24 | 30 | 96 | 96 | 850 | Avail. in P6 |
| PSAH8 | 16 | 9 | 68 | 25 | 56 | 144 | 143 | 850 | Avail. in P7 |
| PSAS8 | 18 | 7 | 74 | 37 | 68 | 158 | 158 | 940 | Avail. in P7 |
| PSAHC | 16 | 9 | 66 | 30 | 60 | 153 | 152 | 360 | Avail. in P6 |

Projects identified in bold have been completed in this period.

The 'INFORMATION ON SONITE MARKET - SALES AND MARKET SHARES' window shows a table with columns for Firm, Brand, Volume sold (U, U, Change, %), Share (%), and Retail sales (K\$, K\$, Change, %).

| Firm | Brand | Volume sold | | | | Share % | Retail sales | | | |
|----------------------------|-------|------------------|------------------|---------------|---------------|----------------|----------------|--------------|---------------|---------|
| | | Period 6 U | Period 7 U | Change % | Share % | | Period 6 K\$ | Period 7 K\$ | Change % | Share % |
| A | SALT | 102,554 | 120,000 | +17.0% | 6.2% | 55,465 | 66,536 | +20.0% | 11.0% | |
| | SAH3 | 104,088 | 134,211 | +28.9% | 7.0% | 50,360 | 64,476 | +28.0% | 10.7% | |
| | SASI | 177,600 | 264,000 | +48.6% | 13.7% | 50,501 | 74,947 | +48.4% | 12.4% | |
| E | SATO | 102,051 | 192,000 | +88.1% | 10.0% | 24,369 | 43,847 | +79.9% | 7.3% | |
| | SELF | 66,874 | 21,206 | -68.3% | 1.1% | 35,492 | 11,448 | -67.7% | 1.9% | |
| I | SEXY | 103,200 | 32,788 | -68.2% | 1.7% | 36,153 | 11,467 | -68.3% | 1.9% | |
| | SIBI | 50,119 | 41,482 | -17.2% | 2.2% | 26,891 | 22,218 | -17.4% | 3.7% | |
| O | SIFU | 300,900 | 315,527 | +5.2% | 16.4% | 88,463 | 72,891 | -17.6% | 12.9% | |
| | SIPS | 0 | 192,000 | - | 10.0% | 0 | 47,025 | - | 7.8% | |
| U | SONO | 84,803 | 91,045 | +7.6% | 4.7% | 44,535 | 50,106 | +12.5% | 8.3% | |
| | SOLE | 197,342 | 50,704 | -74.3% | 2.6% | 52,497 | 13,399 | -74.5% | 2.2% | |
| U | SODA | 167,436 | 264,000 | +57.7% | 13.7% | 39,192 | 61,336 | +56.5% | 10.2% | |
| | SOFA | 0 | 40,800 | - | 2.1% | 0 | 19,968 | - | 3.3% | |
| U | SUSI | 60,000 | 120,000 | +100.0% | 6.2% | 18,762 | 29,356 | +56.5% | 4.9% | |
| | SULI | 30,000 | 26,730 | -10.9% | 1.4% | 15,354 | 9,468 | -38.3% | 1.6% | |
| | SUKO | 35,960 | 14,442 | -59.7% | 0.8% | 17,356 | 4,807 | -72.3% | 0.8% | |
| Total Sonite market | | 1,684,780 | 1,520,934 | -14.0% | 100.0% | 563,018 | 602,495 | +7.9% | 100.0% | |

Электронное обучение (E-learning)

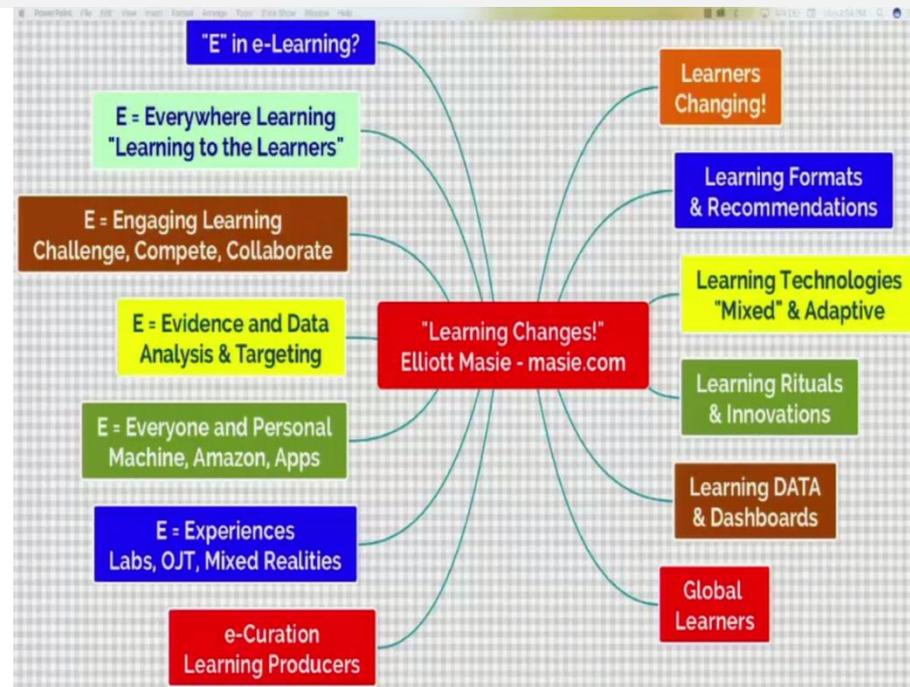
E-learning – обучение при помощи информационных технологий, интернета и гаджетов.

Пример компании-провайдера: масса компаний, почти каждая компания работающая в сегменте тренингов более или менее успешно предлагает электронный формат. Открытая площадка <https://www.coursera.org/>

Преимущества технологии:

- возможность доставлять учебный материал большему количеству участников
- Большая вовлеченность обучающихся за счет возможности учиться в удобное время в удобном месте
- снижение затрат на развитие персонала

Зоны развития технологии: не всему можно обучить в этом формате (малоэффективна работа на уровне установок, навыков взаимодействия с другими людьми), снижение мотивации участников в процессе обучения (до конца обучения доходят далеко не все).



*Тренды электронного обучения, обозначенные Эллиотом Мэси, гурпу E-learning (говорят, что это именно он придумал термин «e-learning»). Сайт: www.masie.com

Адаптивный E-learning

Кейс 2: Кoko Nakahara (Япония)

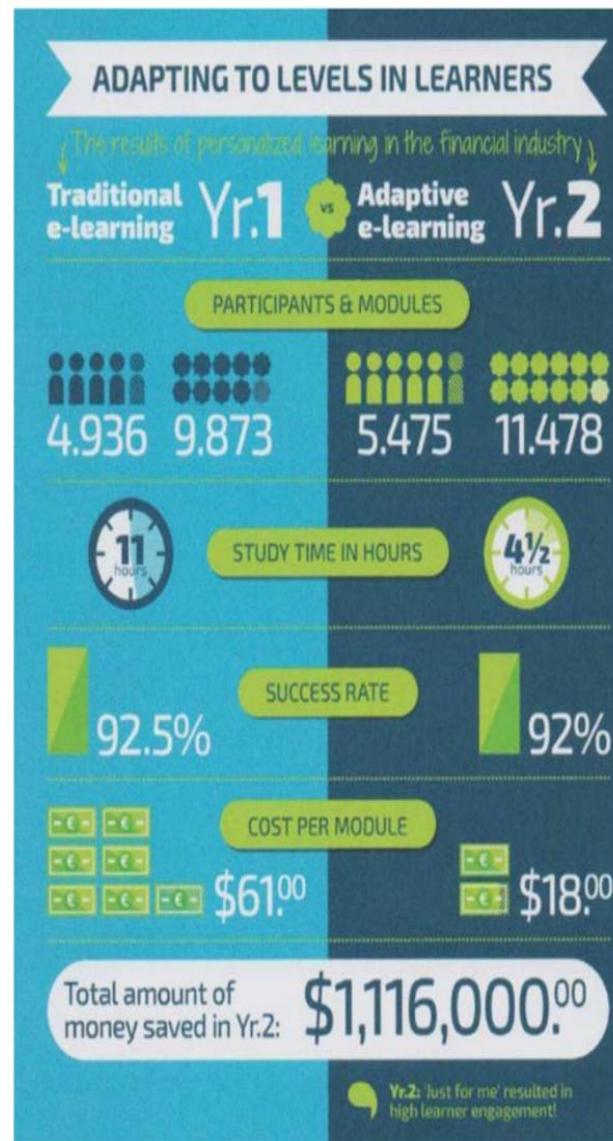
Эксперимент с учениками одной средней школы, которые освоили вдвое больший объем знаний по программе за год и с высоким средним баллом, обучаясь самостоятельно на айпадах, практически без учителей

Ger Driesen (Нидерланды)

<https://www.anewspring.com/adaptive-learning-journeys/>



ЛАБОРАТОРИЯ
РОСТА



* повышение эффективности обучения при использовании ИИ (А

Мобильное обучение (Mobile learning)

Мобильное обучение – это обучение с применением мобильных устройств (смартфоны, айпады).

Пример компании-провайдера: <http://www.rehearsal.com/resources/videos/>

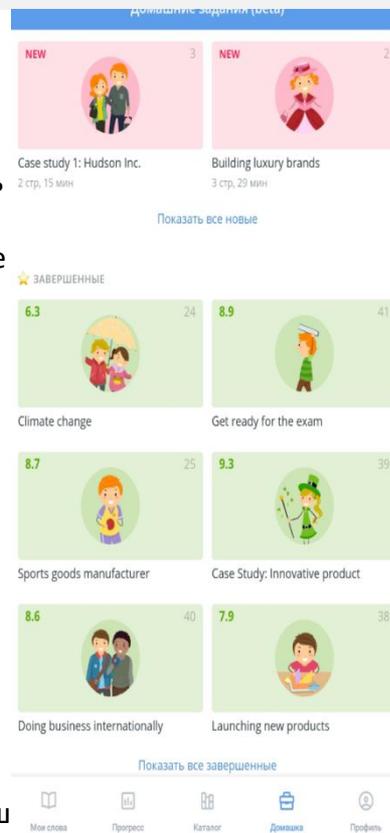
Позиционируется как «тренировка за 60 секунд», обучающийся может записать короткое видео с мобильного как он начинает переговоры с клиентом и рассказывает про продукт компании, далее отправляет это видео на портал, где есть пул менторов и коучей, которые просматривают видео, дают обратную связь и рекомендации. Среди менторов есть рейтинг лучших.

Преимущества технологии:

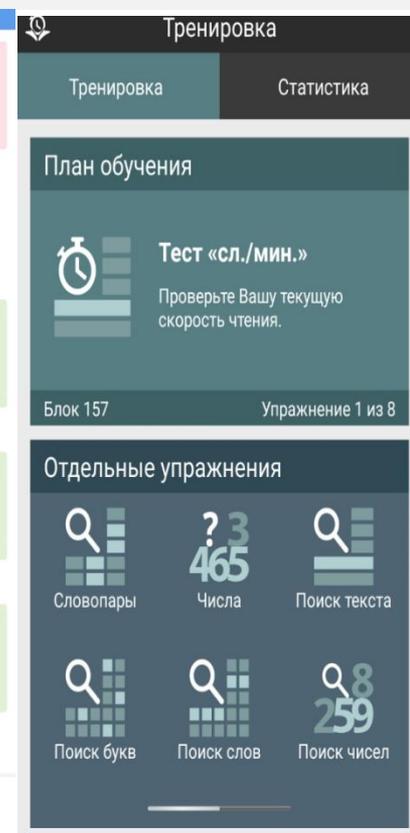
- Возможность учиться везде, в т.ч. оффлайн, т.к. смартфон всегда под рукой
- Гибкость графика обучения
- Возможность интеграции LMS с другими образовательными системами, аккумуляция информации из разных источников. Например, специалист отучился на сайте открытых курсов, типа Linda.com, сдал тесты и результат поступит в его личный кабинет корпоративной LMS. Тренд: границы образовательных систем стираются, а их проникновение в нашу жизнь увеличивается

Зоны развития технологии: недостаток удобства из-за размера экрана и клавиш – нужно грамотно адаптировать контент, старые модели смартфонов имеют недостаточно памяти для приложений, работающих оффлайн, пока еще многообразие мобильных платформ и т.д.

Наши кейсы: масса обучающих приложений в App Store и Play.market. TED app. Skyeng. Ритейл сеть Oil&Vinegard – общий чат Whatsapp торгового персонала с трудными кейсами. Тренинги на смартфоне и пр.



* Скрин приложения для изучения англ. языка Skyeng (можно делать дз на тел.)



* Скрин приложения для тренировки памяти и скорочтения

Виртуальная и дополненная реальность в обучении (VR и AR)

Виртуальная реальность - используя устройства виртуальной реальности (шлем, очки), учащийся помещается в виртуальную среду, где получает навыки и знания.

16-секундный ролик, как я тестирую шлем виртуальной реальности на международной выставке ATD 2017 https://www.facebook.com/pg/Laboratory.dev/videos/?ref=page_internal

Пример компании-провайдера: <http://www.mosaiclearning.com>

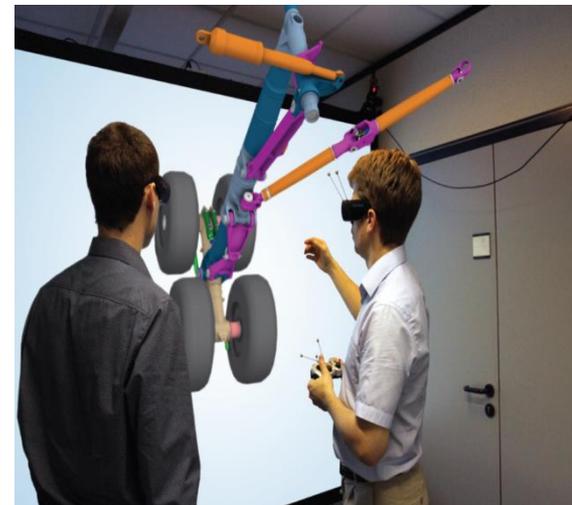
Преимущества технологии:

- Выработка навыков, действий в сферах, где сложно/дорого/рискованно моделировать тренинг или иное обучающее мероприятие (врачи, чрезвычайные ситуации, опасные производства, пилоты и пр.)
- Для формирования опыта полного погружения и провокации сильных эмоций. Снятие психологических барьеров, страхов при выработке навыков.
- Взаимодействие с другими участниками в VR для участников распределенных команд.

Зоны развития технологии: разработка качественного контента и красивой графики, стоимость шлемов, но она снижается, стоимость разработки курса. Возможна тошнота у некоторых людей при определенных видах контента. Психологический барьер – сырая пока еще технология, не очевидно в чем могут быть преимущества в использовании для обучения.

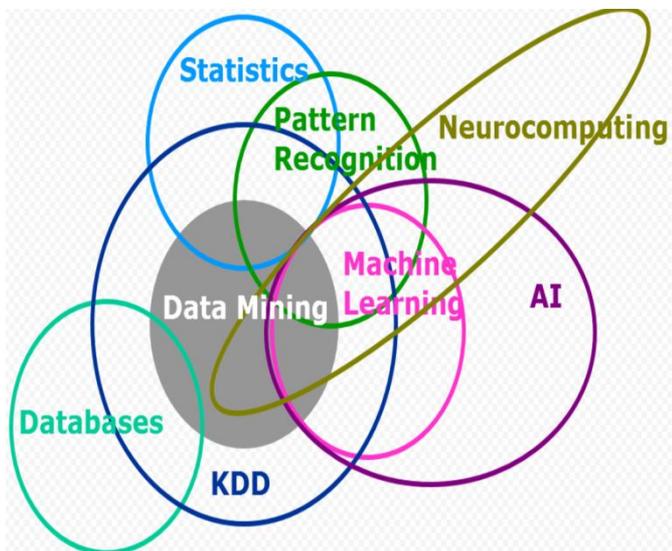
Наши кейсы: Сбербанк совместно с Cerevrum <https://www.facebook.com/CerevrumInc> сделали курс по публичным выступлениям Sberspeak (прошли уже 1,6 тыс. чел), симуляцию по развитию эмпатии (прошли 4 тыс. чел), виртуальный кампус и переговоры. Очень позитивно отзываются об опыте.

Биотехнологическая компания Биокад <https://biocad.ru/we/> с 2014 года используют VR для визуализации сложного процесса действия медицинских препаратов на клетку, на новом производстве планируют использовать для обучения уборке чистых помещений (отработка механики уборки)

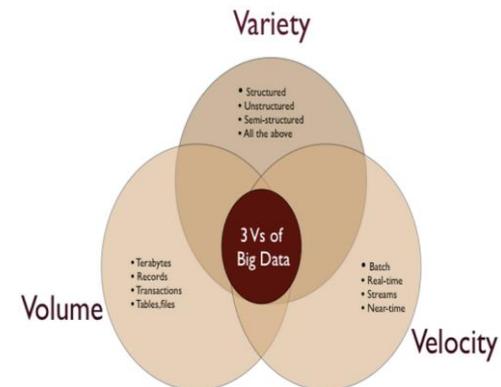




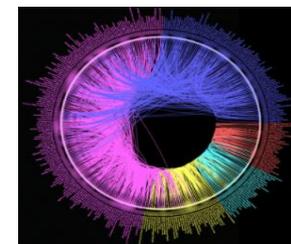
Искусственный интеллект – технологии создания интеллектуальных компьютерных программ, которые способны выполнять творческие функции, ранее доступные лишь человеку



Machine learning - класс методов искусственного интеллекта, когда решение задач не программируется человеком, а система самообучается и оптимизируется в процессе решения множества схожих задач, чем больше обучающая выборка, тем выше точность решения задач. Процесс схож с формированием нейронных цепочек у человека.



Big data – данные большого объема, высокой скорости накопления и изменения, значительного разнообразия. Источники больших данных: социальные сети, интернет вещей, радио-, видео-, аудио-регистраторы, сети сотовой связи, внутренние сети организаций.



Экосистема обучения и эффективности – комплексная система vs среда, в которой происходит как обучение, так и оценка эффективности. Уход от дискретных HR функций – здесь про обучения, тут про базу знаний, там про оценку эффективности – к интегрированной саморегулирующейся системе, которая позволяет выполнять все функции HR, без потери информации на стыках. Экосистемы могут выходить за пределы одной организации, на ATD рассказывали пример про экосистему врачей, которые работают в нескольких независимых структурах в Нидерландах и др.

Пример компании-провайдера: <https://www.anewspring.com>

Преимущества технологии:

- После внедрения и вовлечения сотрудников – синергетический эффект, повышение эффективности обучения и обмена опытом
- Формирование культуры long life learning
- Децентрализация обучения – «задача T&D обнаружить и помочь «всплыть» полезному» (с) Ксения Плетнер MS)

Наши кейсы: Microsoft, высокий темп изменений 20 обновлений Windows в неделю, - используют экосистему обучения. Для вовлечение сотрудников, изменили подход к оценке эффективности сотрудников 33% - индивидуальные KPI, 33% - помощь коллегам, 33% - использование наработок коллег (можно подписаться в фб на Ксению Плетнер, L&D vs Readiness Microsoft). В экосистеме используются элементы машинного обучения – на твою страницу система поднимает контент, который смотрят сотрудники look alike (похожие по должности, интересам и др. параметрам на тебя. Результаты по эффективности: по программе MBA онлайн – с 5% до 85% поднялось вовлечение. Видео-кейс снимают и выкладывают на платформу. Обучение происходит на реальных кейсах. Сокращают время разработки курса, обучили MBA 12 тыс. чел за 12 мес. Построение коучинговой культуры 4 тыс. коучей, 12 тыс. сотр.



Трансформация культурной составляющей привела к изменению позиции Microsoft на рынке

Платформы для коллаборации и социальное обучение - корпоративные решения, соцсети – дают возможность пользователям общаться, задавать вопросы, делиться контентом, совместно работать над задачами, обучаться, получать консультации экспертов в теме.

Пример **компании-провайдера:**
<https://www.facebook.com/workplace>

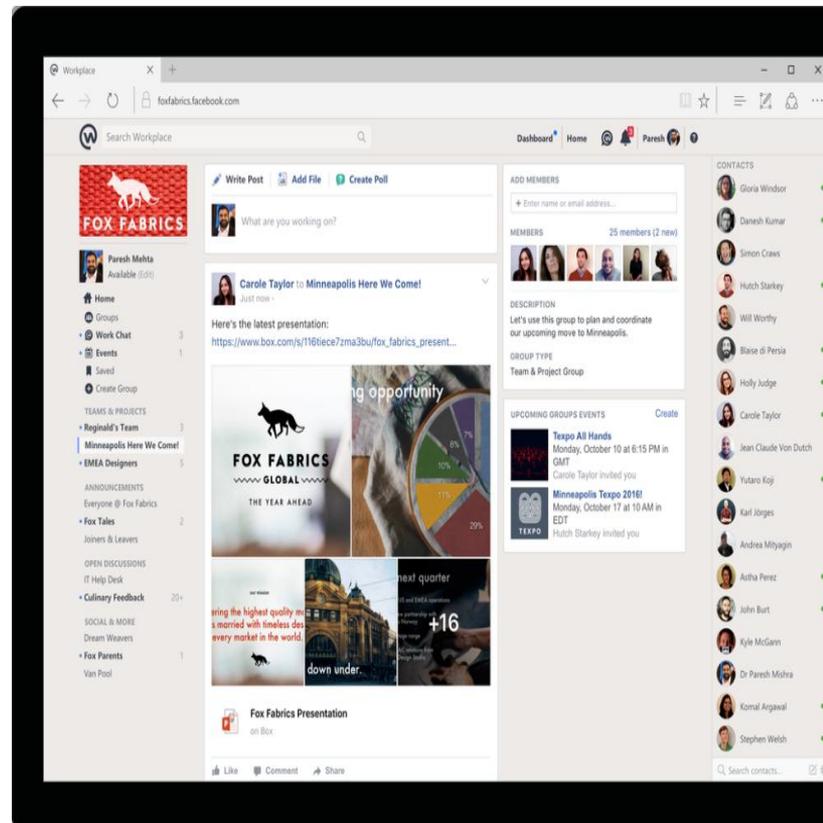
Преимущества технологии:

- В коллективе учиться интереснее и проще
- Стимуляция обмена опытом и неформального обучения
- Формирование культуры long life learning

Наши кейсы: Сбербанк: Инсберра - платформа неформального обучения. Валюта – сберкойны, можно монетизировать и инвестировать в свое дальнейшее обучение. Запускают прямо сейчас со второй половины 2017 года.

Danon запустили корпоративную социальную сеть Workplace on Facebook – работают функциональные сообщества, например, производственники, качество и др.

Рецепт успеха соц.обучения от Ксении Плетнер, Майкрософт: Критично важно «**BDSM – Be Didgital Social Mobile**», только при наличии всех компонентов будет работать.



Курирование контента – сбор, обобщение, отсеивание лишнего, выстраивание разнородного контента (видео, экспертные статьи, теория, практические кейсы) под задачу.

Куратор контента – выступает проводником в мире избытка информации. В идеале нужно определенное видение, стратегия – как и какой контент мы отбираем, каким критериям он должен соответствовать.

Во времена переизбытка информации нужно переходить от производства контента к отбору качественного контента, фильтрации, лучше «меньше, да лучше».

Пример компании-провайдера: нет, сейчас эту функцию реализуют скорее отдельно взятые люди в компаниях с большим объемом контента и обучения. Есть отдельные примеры решения этой задачи при помощи ИИ – но пока технология не отработана

Преимущества технологии:

- Пользователю системы попадает «лучший» (отобранный) контент из имеющегося по теме
- Страховка для «неэкспертов» от рисков потребления некачественного контента
- Экономия времени пользователя на поиске релевантной информации

Наши кейсы: Система управления знаниями Росатома, в которой используются технологии машинного обучения – так, анализируя контент и активности в корпоративной соцсети, данные ИТ-систем, e-mail, функциональные обязанности сотрудников – система выдает профиль актуальных компетенций компании в формате mind-map, предлагает на рассмотрение коллегиальных органов спецификации с оригинальными инженерными решениями, если в процессе сличения попадающей в базу новой документации обнаруживает отличия от уже имеющихся в базе аналогичных документов.

Content and the learning and performance ecosystem

From Content Creation to Content Curation
©2017 by Marc J. Rosenberg, all rights reserved
Page 3

marc rosenberg
www.marcrosenberg.com

RISK AHEAD

Your Top Risks

- Content is wrong
- Content is inauthentic
- Content creator is not reputable
- Content is incomplete
- Content is overwhelming
- Content is biased
- Content is low priority or value
- Content is difficult to find/learn/use
- Content conflicts with other content
- Content is owned elsewhere
- Content is outdated

From Content Creation to Content Curation
©2017 by Marc J. Rosenberg, all rights reserved
Page 2

marc rosenberg
www.marcrosenberg.com

Взрывообразное развитие технологий

Каждые два года удваивается количество данных

Производительность бизнеса при этом серьезно отстает от потенциально возможной

Одна из причин - мы как T&D используем подходы к обучению, развитию, стимулированию из прошлого, тогда они были эффективны, а сейчас уже нет, их необходимо переосмысливать и изменять

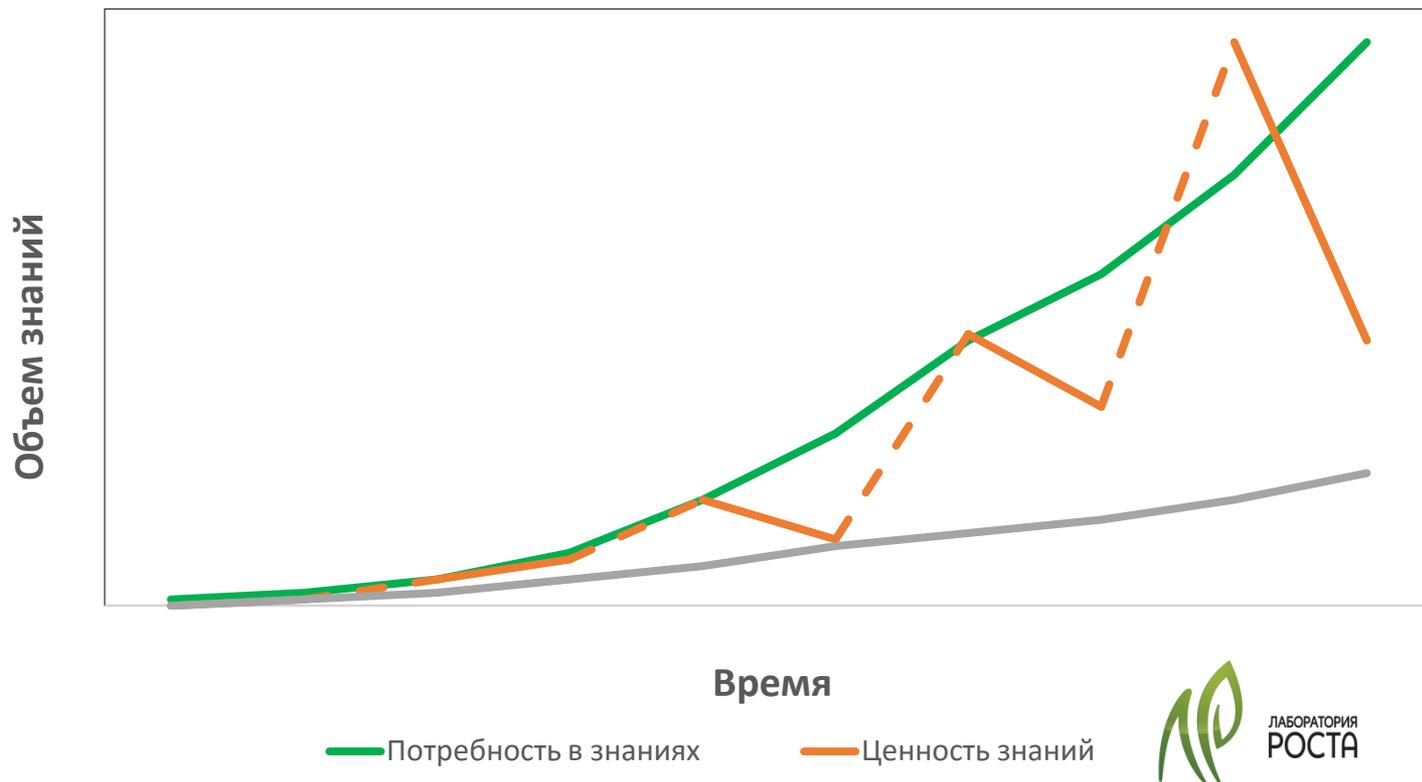
Вторая причина – человек не успевает адаптироваться к технологиям, продолжает действовать «старинке»



Издательство Университета «Делойта» | DUPress.com

Два параллельных процесса:

1. Потребность в актуальных знаниях растет все большими темпами
2. Одновременно с этим все быстрее обесцениваются знания



Просто получить качественное образование и хорошо выполнять свою работу теперь недостаточно для того, чтобы оставаться эффективным. Способ ликвидации этого отставания long life learning подход (постоянное обучение и развитие по выбранной траектории) и усиление обучения с помощью технологий.

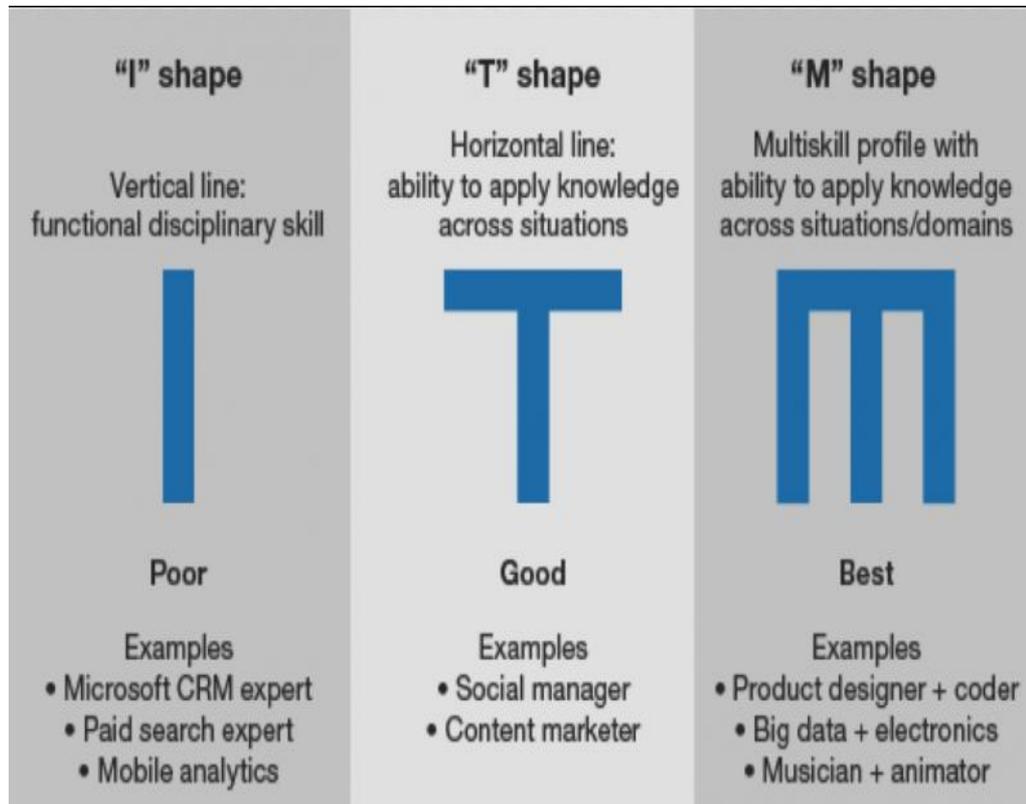
В вертикально-интегрированных компаниях с большим количеством уровней иерархии большинство сотрудников являются узко-профильными специалистами, имеют глубинную экспертизу в одной функции (I-профиль).

С переходом к «плоским», матричным структурам, управлению в стиле Agile, в дополнение к I-экспертизе, у сотрудников важно наращивать кросс-функциональные, управленческие vs универсальные компетенции (T-профиль).

Наибольшие перспективы имеют сотрудники, с M-профилем, имеющие помимо кросс-функциональной, управленческой «базы», глубокую экспертизу не в одной, а в нескольких областях.

Важно избегать развивать только «шляпку» - широкий кругозор без углубления экспертизы в одной или нескольких областях.

Очевидно, что знать теперь надо больше, чем раньше.



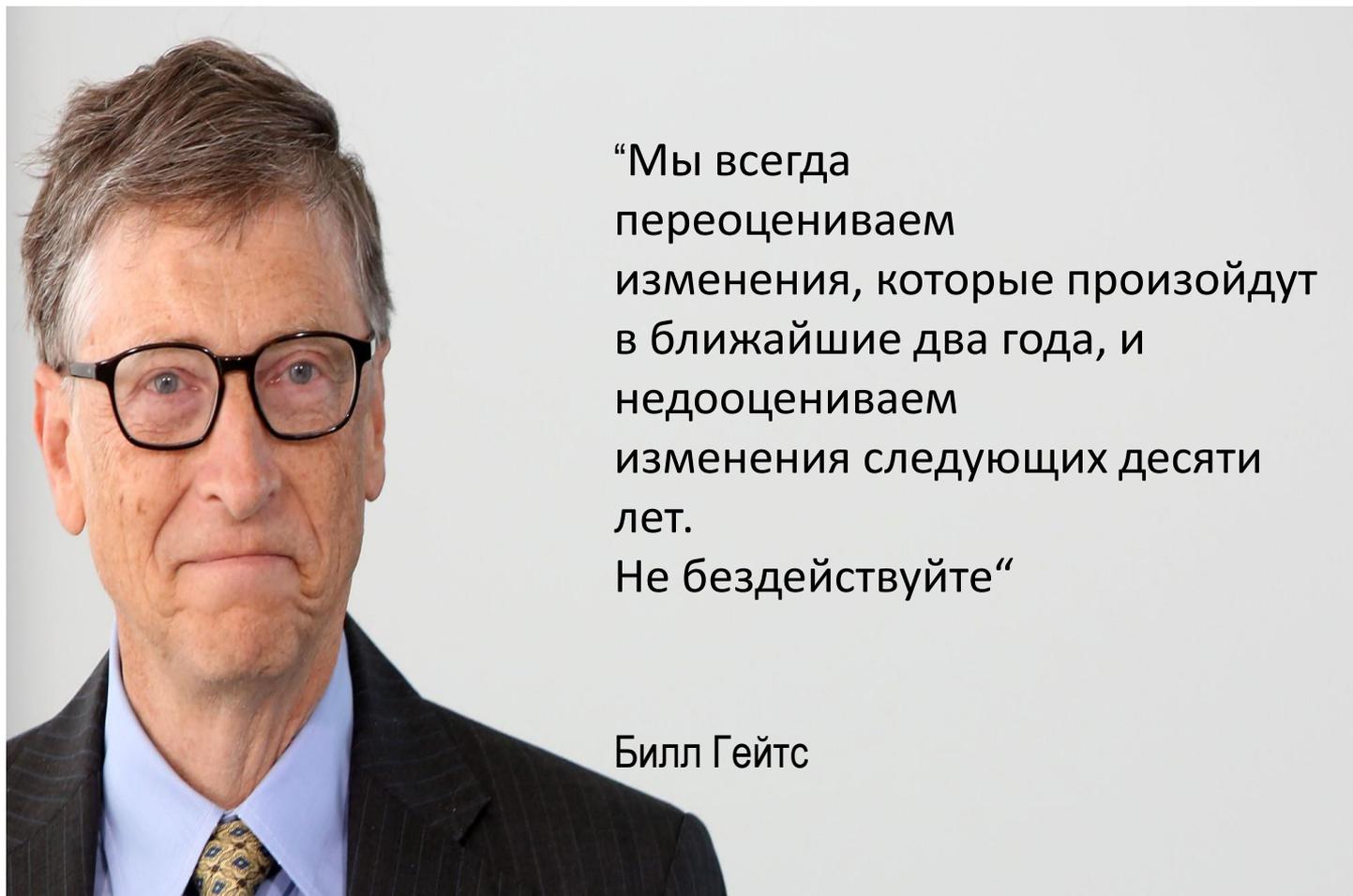
1. Децентрализация:

- Децентрализуются системы обучения.
- Децентрализуются многие системы нас окружающие: Биткоин – пример децентрализации денег. Блокчейн – пример децентрализации юридического подтверждения сделки. Данные – новая нефть. Убер – пример децентрализации пользования автомобилем. Airbnb – пример децентрализации владения недвижимостью. Фейсбук – пример децентрализации новостей и контента, где новости генерируются самими пользователями, ранжируются и потребляются большим количеством людей. Википедия – пример децентрализации знаний (1500 пользователей наделены редакторскими правами).

2. Диджитализация:

- Тренд, который тесно сплетен с децентрализацией. Практически все выступающие на ATD имеют свои сайты, порталы, e-learning платформы, где делятся контентом. Краудсорсинг знаний – каждый является носителем знаний и ноу-хау по своей профессии, новая роль функции обучения и развития в организации – создать среду, в которой каждый может поделиться знаниями с другими, а ИТ-система на основе ИИ отранжирует эти знания и покажет тем, кто работает в этой же функции. Также роль T&D в том, чтобы снизить риски «пузыря фильтров», когда пользователям предлагаются только знания и контент, похожие на их выборы в прошлом. В дефиците сейчас не информация, а внимание пользователей.

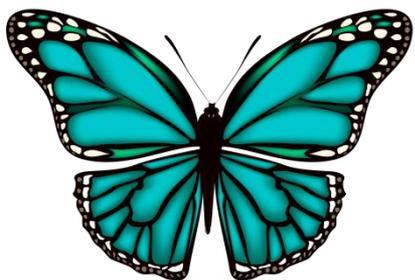
В 2050 году “все, что не будет в высшей степени интерактивным, станут считать сломанным”
. T&D важно обеспечить возможность задавать вопросы, и здесь и сейчас получать ответы от коллективного разума всех сотрудников.



“Мы всегда
переоцениваем
изменения, которые произойдут
в ближайшие два года, и
недооцениваем
изменения следующих десяти
лет.
Не бездействуйте“

Билл Гейтс

Интеграционный подход к развитию компаний.



Industry 4.0 и оценка роста производительности труда от освоения новых технологий на производстве

Складывание Industrie 4.0 и кибер-физических систем¹



McKinsey & Company так оценивает ежегодный рост производительности труда от освоения новых технологий на производстве в период очередной промышленной революции:

| Технологии | Рост производительности труда в год ² | |
|---|--|------------|
| Паровой двигатель  | 1850-1910 | 0,30% |
| Ранние роботы  | 1993-2007 | 0,40% |
| IT  | 1995-2005 | 0,60% |
| Роботы, ИИ, машинное обучение  | 2015-2065 | 0,8 - 1,4% |

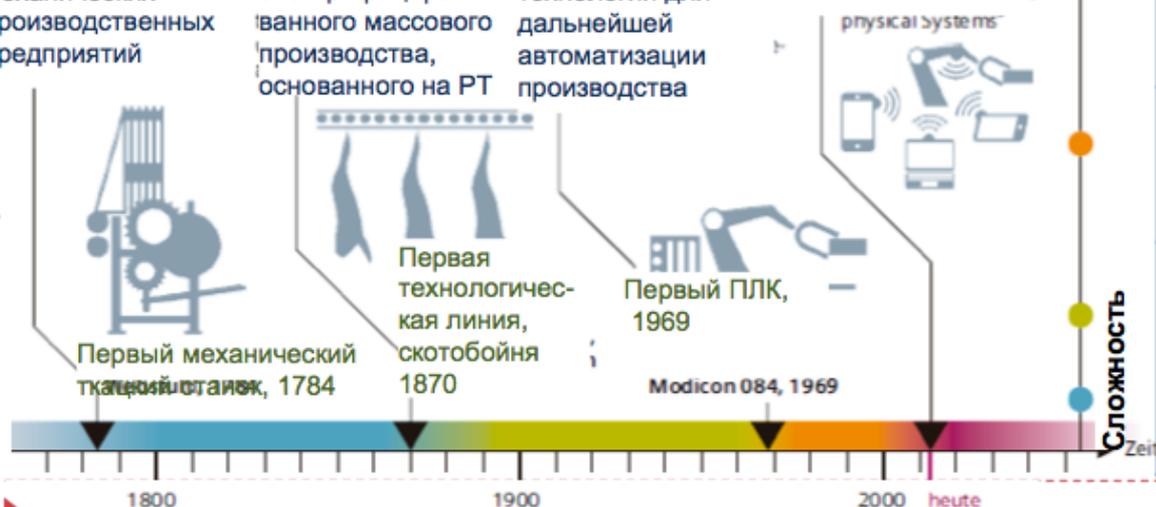
4 этапа промышленной революции немецких авторов¹

Industrie 1.0 следует за внедрением водяных и паровых механических производственных предприятий

Industrie 2.0 наступает в результате внедрения электрифицированного массового производства, основанного на РТ

Industrie 3.0 использует электронику и информационные технологии для дальнейшей автоматизации производства

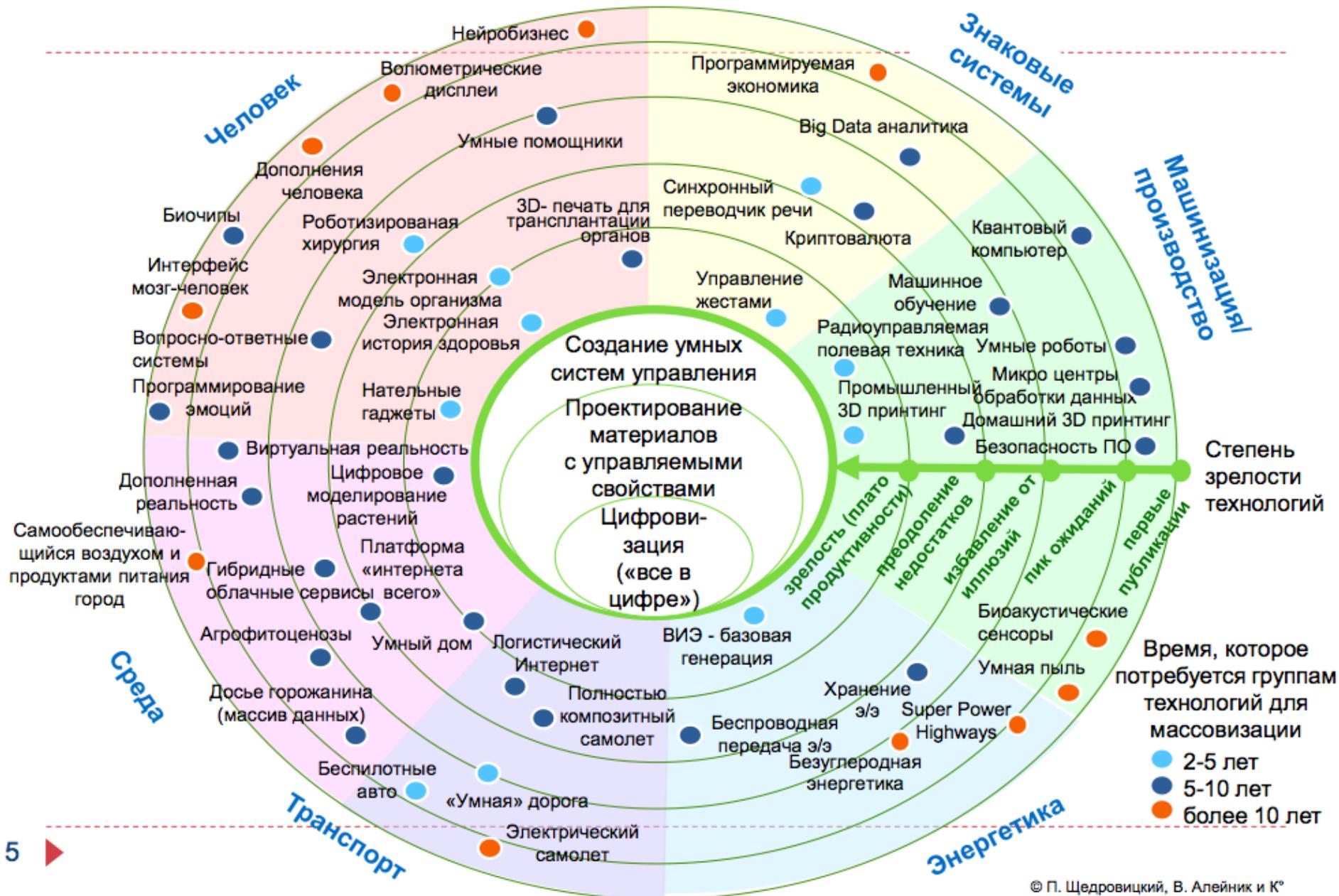
Industrie 4.0 Основана на киберфизических системах



¹ Итоговый доклад рабочей группы проекта Industrie 4.0, апрель 2013 г.

² McKinsey & Company, <http://www.mckinsey.com/global-themes/digital-disruption/harnessing-automation-for-a-future-that-works>

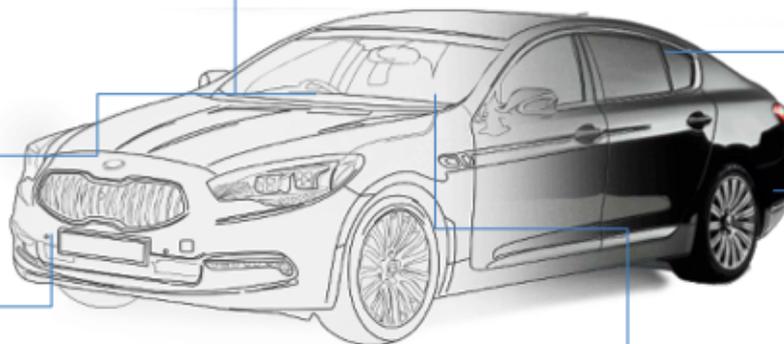
Сегодня складывается платформа технологий Новой промышленной революции



Автомобилестроение: цифровизация

Car Office (Офис в машине) помогает более эффективно выполнять офисные задачи в а/м, экономя время (происходит подключение к календарю пользователя). Интеллектуальное использование облака делает смартфоны в а/м лишними. Сведения о предстоящей встрече (места, номера доступа для телефонных конференций и т.д.) передаются прямо на транспортное средство.

Навигационная карта с самой последней информацией (погода, цены на топливо, парковочные места)



Система анализа трафика в реальном времени

Car-to-X (машина в точку X). С Mercedes клиенты имеют доступ к своей машине в любое время и из любого места.

Общественная парковка: Daimler и Bosch работают, чтобы предоставить другим автолюбителям информацию о местоположении и количестве бесплатных парковочных мест, чтобы ежедневный поиск места для парковки не занимал столько же времени, сколько и сама поездка.

Яркая графика и 3D-анимация в реальном времени отображаются на экранах с высоким разрешением. Система сочетает в себе сенсорный контроль, сенсорный экран, сенсорную панель, а также речевое и жестовое управление. В среднесрочной перспективе Daimler планирует запустить карты высокого разрешения в реальном времени¹

7 Цифровизация автомобиля диктует требования к инфраструктурам, в частности, к дороге.

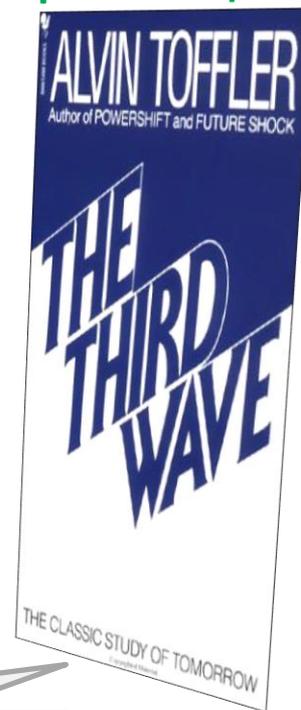
¹ <http://media.daimler.com/marsMediaSite/en/instance/ko/Mercedes-Benz-at-CES-2017-Connectivity.xhtml?oid=15182192>

Эра самоопределения пришла



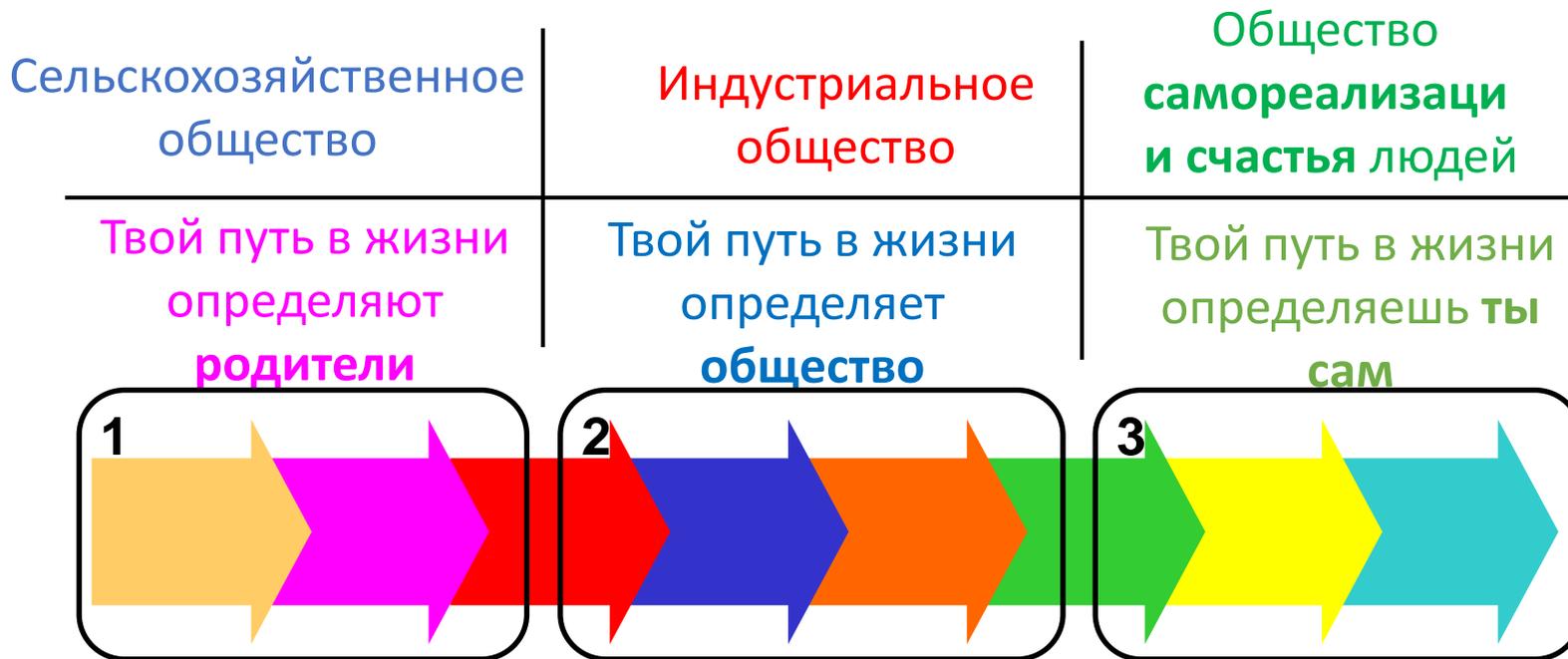
Элвин Тоффлер «Третья волна»:

- Приходит общество **третьей волны**, которое положит **конец** существующему **индустриальному обществу**
- Изменится **mindset** – **все существующие понятия будут переосмыслены**, придут **новые ценности**
- Это приведет к радикальному изменению бизнеса и организаций, семьи, государства и всего человечества»



Уже в настоящем, а не в будущем,

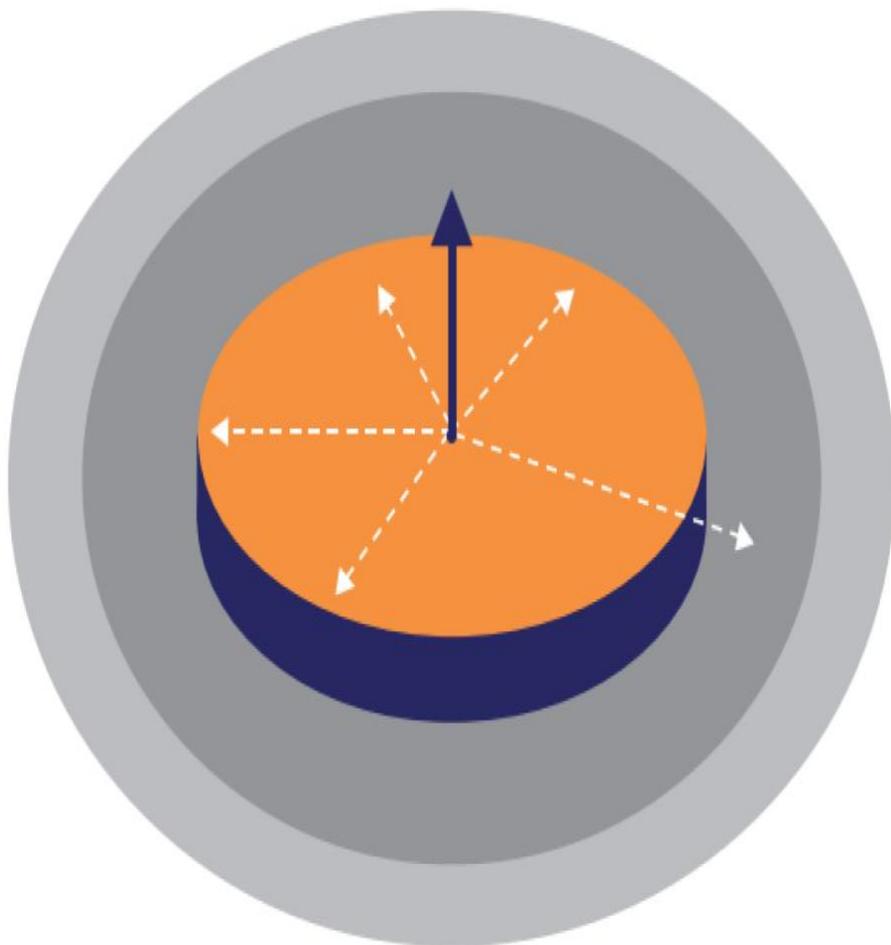
Самоопределение – из ценностей



Уровни Спиральной динамики описывают и детализируют **ценности общества** в каждой из волн Тоффлера

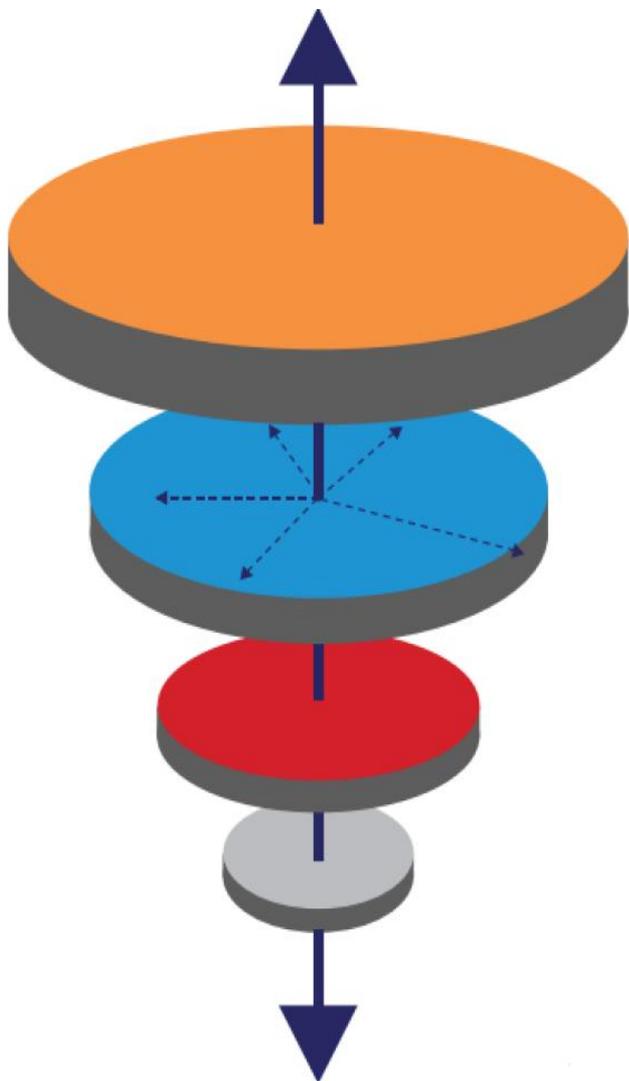
О Спиральной динамике – смотри [мои доклады](#)

Горизонтальное развитие



- Развивает знания, компетенции, способности взаимодействия с различными типами личности
- Эффективно для решения проблем на том же уровне сложности
- Лидеры “растут” в рамках текущего образа мышления

Вертикальное развитие



- Описывает способность лидера охватить всю картину целиком, “выйти на балкон”
- Объясняют и трансформируют то, как лидер преобразовывает свои мысли, чувства и представления в конкретные действия
- Обновляет “операционную систему” лидера

Вертикальное развитие лидеров



Сюзанна Кук-Гройтер

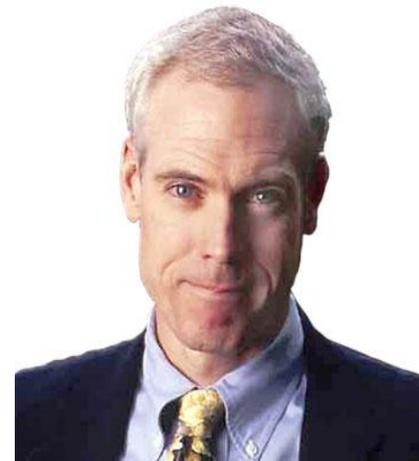


Уильям Торберт



Роберт Киган

- Подход разработан в Гарварде, Стэнфорде, Кембридже, Оксфорде
- Более 40 лет исследования и более 100 лет исследования в сфере конструктивной психологии
- Считается тенденцией # 1 будущего развития лидеров
- Может быть ускорено в 3-5 раз



Джим Коллинз

- Большое количество связей с разными людьми и событиями на множестве разных уровней
- Необходимость удерживать множество перспектив и смотреть далеко в будущее
- Взаимодействие в глобальных системах
- Понимание и интеграция культурных различий и предпочтений
- Понимание собственной психики и своих шаблонов поведения



Лидеры на поздних стадиях...

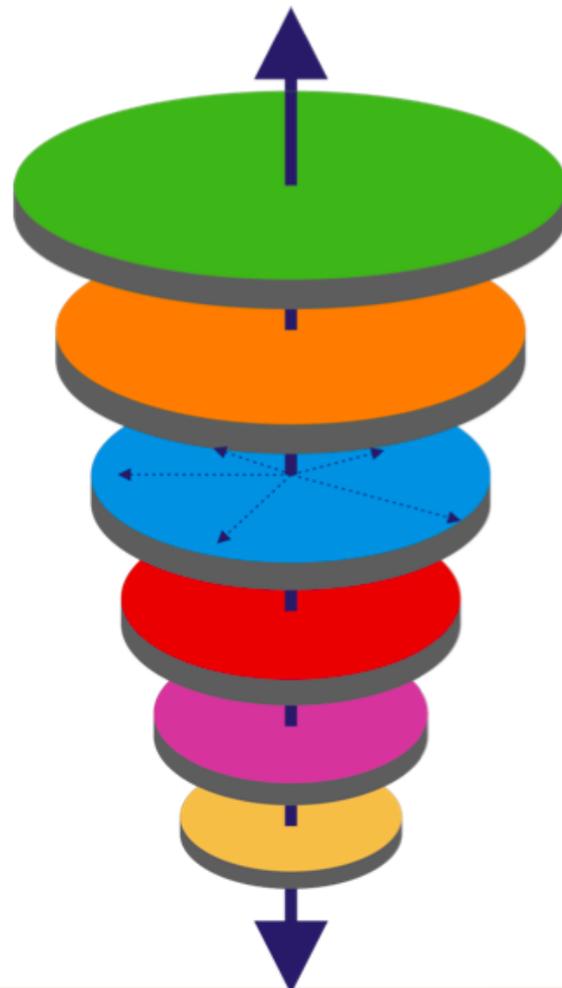
- Обычно ведут себя более эффективно, потому что:
- У них больше возможностей и шире выбор мыслей, чувств и способов поведения
- Больше уважают уникальность и различия каждого
- Показывают большую глубину ума и сердца
- Больше принимают и ценят богатство жизни во всей ее сложности и изменчивости

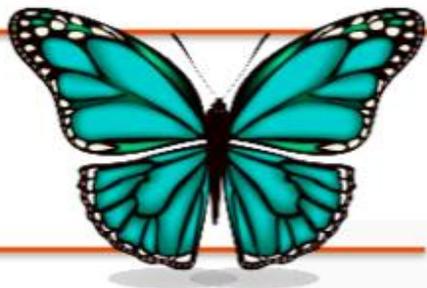




Вертикальное развитие

- *Разные уровни развития самости*
- *Разные способы, как человек познает и воспринимает мир*
- *Разные стадии смысло-образования*
- *Разные способы, как человек свои мысли и чувства превращает в действия (логики действия)*
- *Разные карты реальности*
- *Разные интерпретации ценностей*
- *«Балконы на разных этажах»*





С какими запросами обращаются?



**Стеклянные потолки и
застревания в переходах**



Траектория Развития

Конвенциональное
смыслообразование
Больше знаний

Постконвенциональное
смыслообразование
**Растет мудрость и
сосрадание**

Само-определяющий
«Достигатель»

Само-вопрошающий
«Индивидуалист», «Плюралист»

Навыко-центрированный
«Эксперт»

4

4/5

Само-актуализирующий
«Стратег»

5

Группа-центрированный
«Дипломат»

3/4

3

5/6

Конструкт-осознающий
«Алхимик»

Само-центрированный
«Оппортунист»

2/3

2

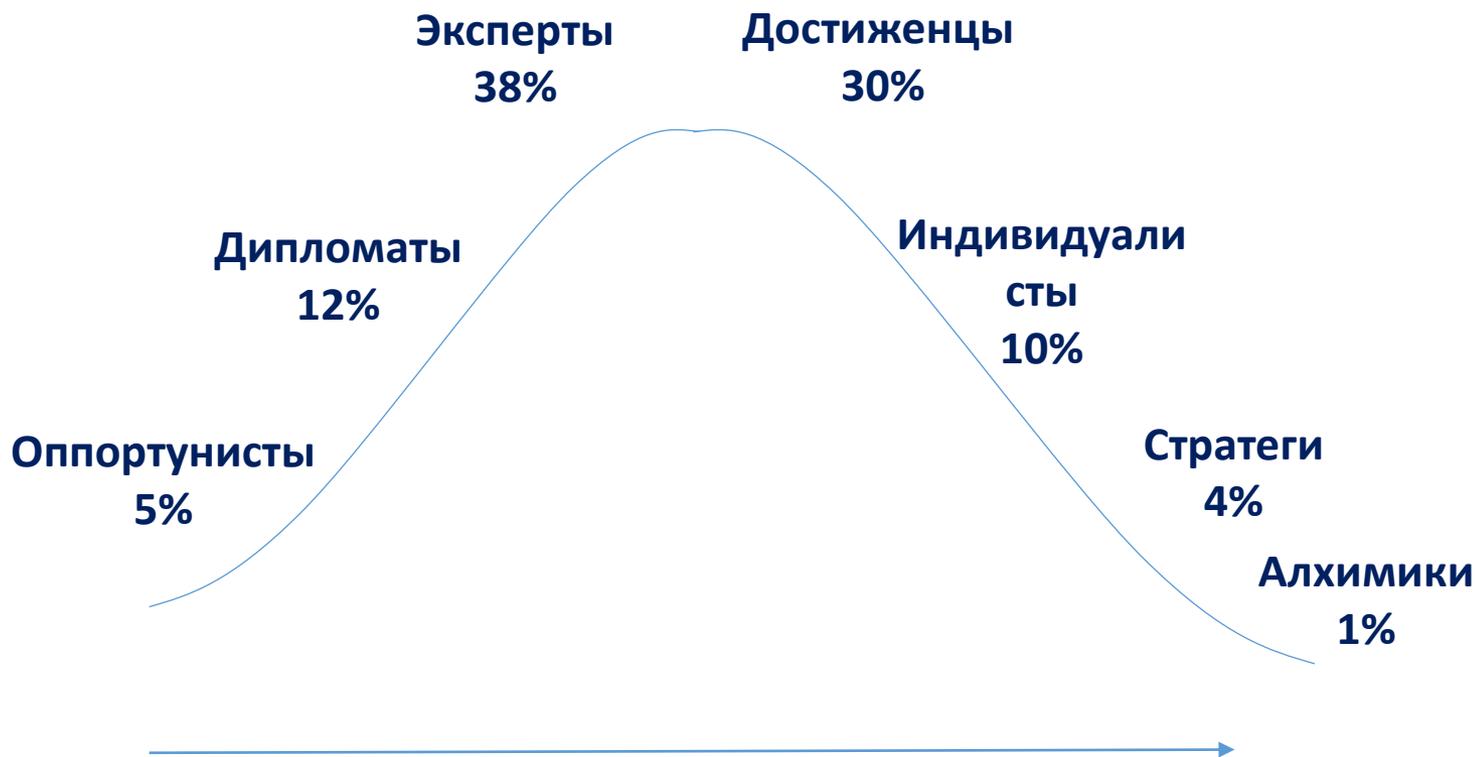
Объединяющий
«Иронист»

Импульсивный

Дифференциация
Создается Идентичность

Интеграция
Со-конструируется, де-
конструируется
и реконструируется
Идентичность

Как сотрудники принимают





Практики, способствующие Высшему развитию (У. Торберт):

- *Усложнение жизни*
- *Исследование Действием (Action Inquiry)*
- *Соединение со своим внутренним миром, медитация*
- *Выход из зоны комфорта*
- *Развитие Эмоционального Интеллекта*
- *Изучение психоактивных теорий*
- *Особые события жизни*
- *Мультикультурное общение*
- *Интеграция противоречий*
- *Творчество*
- *Погружение в среду развития*
- *Сбалансированное внимание пяти сферам развития:
уму, телу, духу, душе и тени*
- *Менторство, интегральный коучинг*



**Индивидуальный
личность**

**Групповой
команда/департамент**

**Организационный
компания**

**Межорганизационный/
рынок**

Уровни интеграции:

- ***Персональная интеграция на уровне ценностей***
- ***Интеграция на основе смысла существования департамента в бизнесе***
- ***Интеграция на основе ключевых ценностей и бренд-кода компании***
- ***Интеграция на основе поиска смыслов при решении ключевой рыночной проблемы***

Key mechanism



 **HOGAN** BY THE NUMBERS

**5.6 MILLION
ASSESSMENTS**

325+
JOURNAL ARTICLES
& BOOK CHAPTERS

375+
CRITERION-RELATED
VALIDATION STUDIES

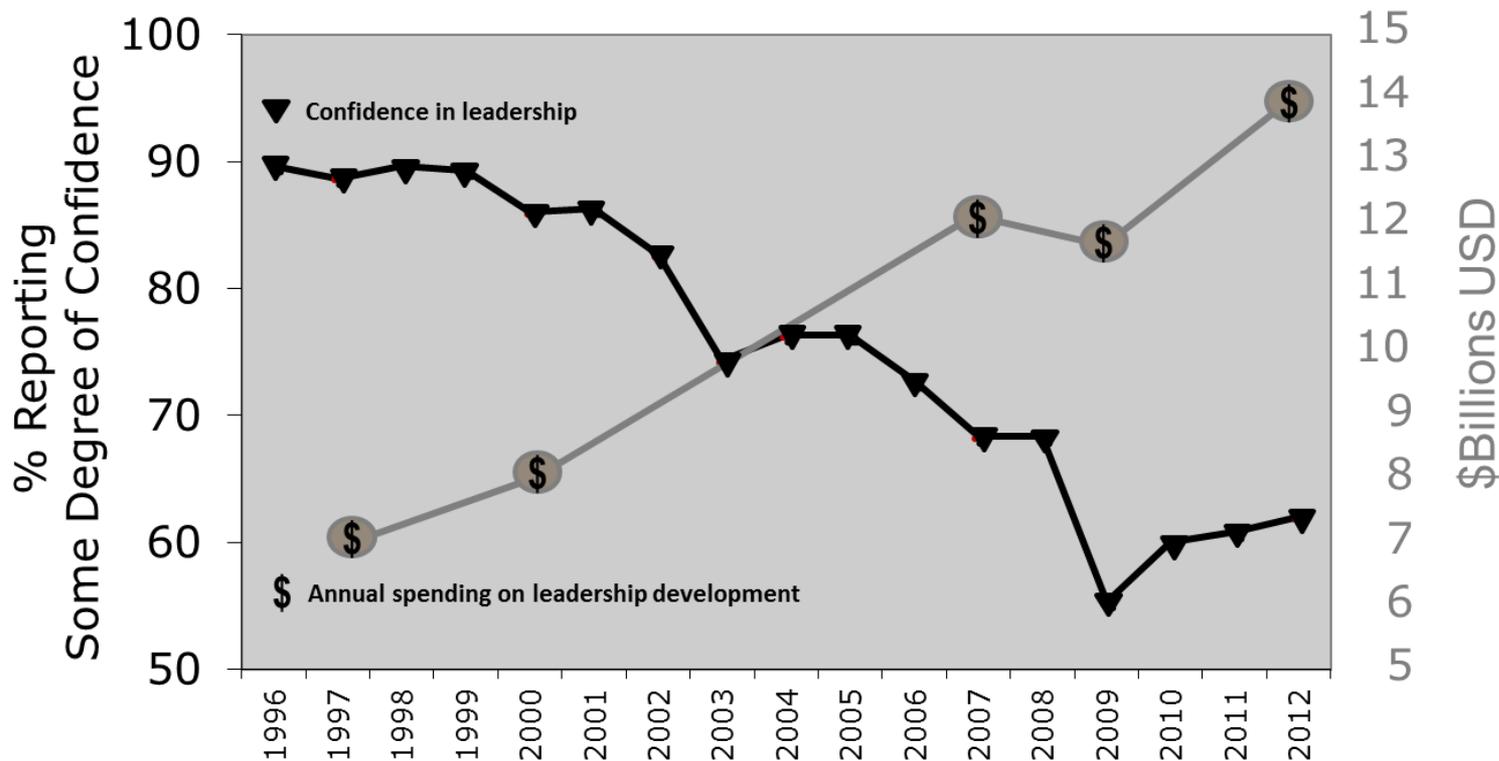
47
LANGUAGES

56
COUNTRIES

MORE THAN 600
JOBS AND JOB FAMILIES

MORE THAN 1000 VALIDATION
STUDIES

УЛУЧШЕНИЕ СИТУАЦИИ НЕ НАБЛЮДАЕТСЯ



ПРО “ОСОЗНАНОСТЬ” (ПО-РУССКИ – АДЕКВАТНОСТЬ)

Laura Zalaznick,

Председатель Совета Директоров, NBC-Universal:

“На протяжении всей вашей карьеры вы постоянно получаете обратную связь.

Если вы слышите что-то повторяющееся, но вы с этим не согласны... ПРАВДА (болезненная) состоит в том, что ваше “я не такой – я не согласен” не имеет большого значения, ИБО в реальности вас – ваше поведение – так в действительности воспринимают со стороны.”



ВАЖНОСТЬ ОСОЗНАННОСТИ

Люди, которые осознают свои сильные и слабые стороны ...

- Запрашивают обратную связь
- Принимают обратную связь
- Корректируют своё поведение после ОС
- Более эффективны, чем те, которые игнорируют ОС

.....Люди, у которых наблюдается дефицит осознанности

- Пропускают важные зоны для развития
- Игнорируют ОС (удобненько живут в отрицании)
- Не меняют своё поведение (“бронзовеют”)
- Рискуют непоправимо потерпеть неудачу



Google

my boss is|



my boss is **mean**
my boss is **crazy**
my boss is **abusive**

Google

my manager is|



my manager is **mean**
my manager is **younger than me**
my manager is **lazy**

Google

my supervisor



my supervisor is **lazy**
my supervisor **ignores me**
my supervisor is **jealous of me**
my supervisor **threatened me**

Press Enter to search.

Ты и компания

Люди – материал для компании?



Ты и компания – паритет



Если компания для сотрудника лишь источник денег – схема другая



Проявление схемы позволяет договариваться

В жизни эта **схема работает**, только **неявно**: чем **жестче** компания ставит своих сотрудников в морфологию должностей, тем **циничнее** сотрудники используют работу в компании в своих интересах, по сути **управляя при этом компанией**

Что значит – есть паритетная схема?

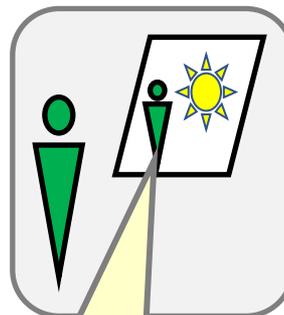
- Ты представляешь **два** образа будущего:
 - **Свой** – ты в будущем в успешном проекте или компании
 - **Коллективный** – компания/проект в светлом будущем
- Ты представляешь симметричную своей схему самоопределения:
проекты конкурируют за тебя
 - Почему они будут конкурировать именно за тебя сейчас?
 - Почему они будут конкурировать и в будущем?
- Ты понимаешь: что ты даешь проекту, что проект дает тебе, и **выдерживаешь** это в самоопределении, переговорах и деятельности
 - Что ты делаешь эффективно, лучше других, чему учишься?
 - Зачем проекту нужны риски твоего обучения?
 - Зачем ты участвуешь: интересная работа, деньги, интересные люди, профессиональный рост, социальные связи?

- Компания – материал для твоего...
 - ... роста в профессиональной специализации?
 - ... роста навыков управления и менеджмента?
 - ... обеспечения деньгами тебя и семьи?
 - ... качественного проведения части жизни?
- Какой должна быть компания для этого?
- Почему такие компании захотят позвать тебя?
- Ты – хороший материал для такой компании?
- А твоя нынешняя компания насколько хороша для твоего будущего?
- А ты знаешь образ будущего своей компании? И помогаешь идти?

Фантазия или цель?



Цель – это **не**
образ прекрасного
будущего



Цель – **ты сам,**
живущий в
будущем



Надо **увидеть** в будущем компанию и **себя в ней**. И двигаться к нему.
Не в деталях, а в целом – изменения мира все равно внесут коррективы

Тренинг для опытных тренеров

I модуль: 28-30 сентября

II модуль: 22-24 ноября

ФИТнес

• фасилитация • игры • тренинг
для опытных тренеров

ЛЕОНИД БОГДАНОВ

Бизнес-тренер, фасилитатор,
эксперт в области VIP-коучинга

АНДРЕЙ СТАНЧЕНКО

Бизнес-тренер, коуч, игротехник,
фасилитатор

ФИТнес для ОПЫТНЫХ ТРЕНЕРОВ - 2017

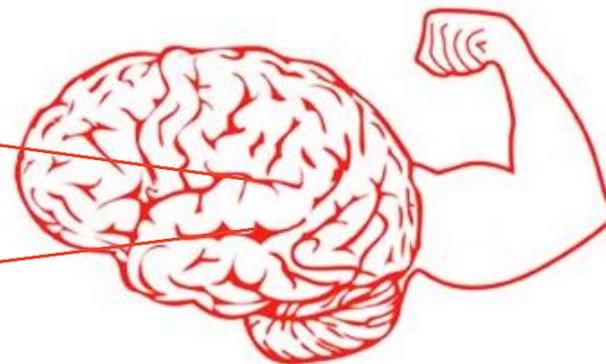
Фитнес (англ. fitness, от глагола «to fit» — соответствовать, быть в хорошей форме)

ДЛЯ КОГО:
КОРПОРАТИВНЫЕ ТРЕНЕРЫ С ОПЫТОМ

ФИТнес:
ФАСИЛИТАЦИЯ ■ ИГРЫ ■ ТРЕНИНГ

1 модуль
28-30.09.2017

2 модуль
22-24.11.2017



ВЕКТОРЫ РАЗВИТИЯ КОРПОРАТИВНОГО БИЗНЕС-ТРЕНЕРА:

- Разнообразие личного тренерского инструментария
- Проведение обучения для более зрелых групп участников-управленцев
- Освоение нового - более продвинутого уровня контента и способность уложить в тренинговый формат
- Создание авторских тренингов
- Обучение других тренеров на базе модели тренерских компетенций

В ПРОГРАММЕ:

- ▶ Самый свежий контент для управленческих тренингов
- ▶ Глобальная модель тренерских компетенций ATD
- ▶ Технология создания тренинга
- ▶ Работа со сложными участниками. Переведение возможного конфликта в тренерское упражнение
- ▶ Мастерство работы с групповой динамикой
- ▶ Инструментарий упаковки любого содержания в тренинговые модули
- ▶ Работа с позиционированием и тренерским стилем участников

РЕЗУЛЬТАТЫ ДЛЯ УЧАСТНИКОВ И КОМПАНИЙ:

- Повышение осознанности в подготовке и проведении тренингов. Выход на другой уровень развития
- Развитие собственного тренерского таланта, пересобрав себя под новый уровень
- Формирование личного тренерского стиля
- Профилактика выгорания
- Разработка и супервизия новых обучающих корпоративных продуктов

КОМАНДА:



Андрей
Станченко



Леонид
Богданов

+ПРИГЛАШЕННЫЕ ГОСТИ-ЭКСПЕРТЫ



NRG.Kiev



NRG.Kiev
ngoal.com

Новости из ПиРа и из Йеля



Леонид Богданов
Бизнес-тренер, фасилитатор,
эксперт в области VIP-коучинга



Марк Кукушкин
Специальный онлайн гость



Андрей Станченко
Бизнес-тренер, коуч,
фасилитатор, игротехник



Елена Елисеева
Бизнес-тренер компании NRG,
эксперт по эмоциональному интеллекту

Эксклюзивные репортажи
с конференций смотрите здесь:



youtube.com/user/NewRealGoal/videos



facebook.com/astancenکو
facebook.com/NRG.Kiev