



# Тенденции российского и западного бизнес-обучения и развития персонала



# Состояние и тенденции развития российского рынка услуг по обучению и развитию персонала

*(по материалам «Амплуа-Брокер» и [www.trainings.ru](http://www.trainings.ru))*



## 1. Рынок растет:

- по некоторым экспертным оценкам объем рынка тренинговых услуг составляет 100 млн. долларов в год
- потребности и требования клиентов идут впереди предложения и возможностей тренинговых компаний (*клиенты отмечают слабость технологий и качества программ; все чаще стали искать программы на Западе*)
- открываются новые компании (*не только в Москве, но и в регионах*)
- приходят иностранные компании (*интерес к поиску партнеров в России со стороны западных тренинговых компаний очень высок*)

***P.S. Исследований рынка крайне мало из-за информационной закрытости тренинговых компаний***



## 2. Структура спроса и предложения.

- развивается e-learning *(но темпы развития несопоставимы с Западным рынком)*
- развивается коучинг *(но зачастую сродни психотерапии)*
- устойчив спрос на командообразование и управленческие навыки
- высок спрос на обучение топ-менеджеров *(но уровень предлагаемых тренеров не дотягивает до уровня топ-менеджеров)*
- спрос на тренинги по продажам падает
- растет спрос на программы по личной эффективности *(в контексте смены личных установок)*
- появляется спрос на эксклюзивные продукты *(кайдзен, повышение общего уровня развития сотрудников)*
- спрос на корпоративные программы выше, чем на открытые



### 3. Тренеры.

- профессиональный уровень тренеров даже в одной тренинговой компании может быть очень разным
- список известных на рынке тренеров не меняется (*новые имена появляются редко, все известные тренеры на рынке очень давно, хотя школ обучения тренеров достаточно*)
- большинство тренеров не имеют реального бизнес-опыта и достаточно молоды
- до сих пор не решен вопрос сертификации тренеров
- большие преимущества имеют те тренинговые компании, у которых много штатных тренеров (*за счет этого они могут брать большие проекты*)
- free lance по-прежнему развит, хотя есть тенденция к его сокращению.



#### 4. Специализация тренинговых компаний.

- развита слабо (*на рынке, в основном, универсальные компании, готовые браться за все*)
- исключение составляют компании, предлагающие продукты по командообразованию.

#### 5. Уровень обслуживания, продажи и позиционирования услуги в самих тренинговых компаниях часто оставляет желать лучшего.

#### 6. Конкуренция.

- с одной стороны конкуренция высокая
- с другой стороны велики возможности для выхода на рынок новых технологичных компаний (*к тому же, есть незанятые ниши*)



***P.S. Регионы все еще значительно отстают от Москвы и Санкт-Петербурга. Компании, имеющие филиалы в регионах предпочитают привозить тренеров из Москвы.***



# Рынок услуг по обучению и развитию персонала США

*(по итогам выставки ASTD-2005)*





1. Темпы роста рынка низкие (*рынок сложившийся*).
2. Рынок развит достаточно равномерно по всем Штатам.
3. Примерно 40% компаний ориентированы только на рынок США и Канады, 60% представлены в международном масштабе.
4. Стоимость тренинг-дня от 2 до 6 тысяч долларов; готовы брать большие группы.
5. В целом компании четко специализированы, многие представляют один-два конкретных продукта.



6. Структура спроса и предложения:
  - очень высокий спрос и предложение на e-learning и всевозможные виды оценки
  - большое предложение по развитию лидерских качеств и менеджерских навыков
  - представлены темы, которых у нас нет вообще
7. Развита глобальная сеть специалистов в области обучения и развития (ASTD), есть программы сертификации.
8. Очень много тренеров и специалистов пожилого возраста, пришедших из бизнеса.
9. В целом по уровню тренеров ситуация однородна.
10. Обучение ориентировано на fun, интерактив, эмоциональную составляющую (Santa's school).



# Рынок услуг по обучению и развитию персонала Великобритании

*(по итогам выставки и материалов CIPD-2005)*



1. Рынок зрелый, очень структурированный, все продукты очень технологичны.
2. Рынок не растет, меняется только структура спроса. Структура предложения меняется молниеносно под запросы клиентов.
3. Самые обсуждаемые темы:
  - коучинг (*тоже очень технологичен*)
  - лидерство (*65% респондентов обзора CIPD считают, что в Англии кризис лидерства*)
  - blended learning (*в контексте повышения эффективности обучения в целом и e-learning в частности*)
4. Все тренинговые компании специализируются.



5. Очень большой выбор компаний, которые проводят как сертифицированное, так и простое обучение тренеров.
6. С этого года все компании, публикующие отчеты о своей деятельности, обязаны включать статью о развитии и обучении сотрудников.
7. Чем больше компания по численности, тем меньше бюджет на обучение одного сотрудника.  
*В среднем это от 340 фунтов в год в компаниях с численностью от 500 человек и 740 фунтов в год в компаниях, где работают до 100 человек.*
8. Очень серьезно в Англии относятся к так называемому неофициальному обучению.



## Используемые методы обучения

### Самые популярные TOP4:

1. Обучение на рабочем месте (On-the-job training ) - 99%
2. Внешние конференции/мастерские (External conferences/workshops) - 95%
3. Курсы (Formal education courses) - 93%
4. Внешние тренинги (Training delivered off the job) - 90%

*P.S. Эти методы считаются в Англии традиционными и максимально эффективными*

## Далее по мере убывания:

5. Коучинг линейными менеджерами – 88%
6. Аудио, видео курсы - 81%
7. Наставничество/кураторство/buddying - 72%
8. Ротация (+secondment&shadowing) - 71%
9. Коучинг внешними специалистами – 64%
10. e-learning - 54%
11. Внутренние мероприятия по обмену знаниями - 52%

***P.S. Эти методы считаются в Англии до сих пор «новыми», хотя их использование впечатляет***

## «На обучение каким навыкам вы будете фокусироваться в ближайшее время?»

### ТОП 4:

1. Менеджмент и лидерство
2. Коммуникации (внешние и внутренние) в контексте межличностного общения
3. Предпринимательство и коммерческая сознательность
4. Обслуживание клиентов и навыки продаж





**Что нового предлагают западные  
тренинговые компании из конкретных  
продуктов?**



- Оценка потребностей в обучении (*делают независимые компании*)
- Оценка эффективности обучения (ROI) (*делают независимые компании*)
- Industrial training и даже оценка потребностей в этой области (*тренажеры*)
- Informational mapping (*представление информации о компании в доступном для всех сотрудников виде*)
- Настольные игры (*например, игра по принятию финансовых решений; очень просты в использовании*)



- Специальные тренинги для внедрения SAP и Oracle (IT программы)
- Признание (*различные национальные премии и обеспечивающие материалы*)
- Трудовые вопросы (*как правильно с юридической точки зрения организовать интервью, увольнение женщин и т.п.; harassment*)
- Программы по этике
- Программы обучения специалистов в области HR (*в контексте развития их стратегической функции*)



- Развитие креативности
- Много handbooks
- Обучение навыкам принятия решений
- Кросс-культурные тренинги
- Программы по построению карьеры (*по этой теме готовят даже специальных консультантов*)
- Benchmarking и поддержка стандартов качества (*360 градусов и Disney Institute*)



# Спасибо за внимание!

*P.S. Всегда открыты к обмену информацией и знаниями*

*Наталья Толстая, [natalya@ampluabroker.ru](mailto:natalya@ampluabroker.ru)*

*Юлия Ужакина, [ulya@ampluabroker.ru](mailto:ulya@ampluabroker.ru)*

