

1. Какие решения мы создаем или изменяем?

Мы создаем каталог обучающих тренингов для сотрудников компании с функционалом записи на курсы.

Какие основные цели и задачи этого проекта?

- Упрощение доступа сотрудников к информации о тренингах: Мы стремимся предоставить сотрудникам быстрый и удобный доступ к полной информации о доступных тренингах, включая описание, расписание, местоположение и требования.
- Улучшение процесса записи на тренинги: Мы хотим сделать процесс записи на тренинги более прозрачным и удобным для сотрудников. Это включает в себя возможность просматривать доступные даты и места, выбирать удобные варианты и регистрироваться.
- Увеличение прозрачности и контроля для управления: Мы также хотим предоставить управлению компании возможность отслеживать и контролировать участие сотрудников в тренингах, а также оценивать эффективность программ обучения.

Какие функции должны быть включены в систему?

- Каталог тренингов: Он должен предоставлять подробную информацию о каждом доступном тренинге, включая его название, описание, продолжительность, инструктора, расписание, местоположение и т.д.
- Поиск и фильтрация: Сотрудники должны иметь возможность искать тренинги по различным критериям, таким как тема, дата, местоположение и т.д.
- Запись на тренинги: Сотрудники должны иметь возможность выбирать тренинги из каталога и регистрироваться на них через систему.
- Уведомления и напоминания: Система должна отправлять уведомления и напоминания сотрудникам о предстоящих тренингах.
- Контроль посещения тренингов сотрудниками.

2. Какой контекст существует, в котором находимся мы и решение?

В контексте учебного проекта существует несколько уровней контекста, в котором вы оказываетесь, и факторов, которые на вас влияют:

- Индивидуальный контекст (личностный): Личная мотивация сотрудников, интересы и цели обучения.
- Контекст обучения: Учебное заведение, учебная программа и преподаватели. Методы обучения, курсы и ресурсы, предоставляемые учебным заведением.
- Технологический контекст: Использование вами технологий для обучения, таких как онлайн-платформы, электронные учебники и программное обеспечение.

Доступ к компьютерам и Интернету.

- Экономический контекст: Финансовые ресурсы, доступные для финансирования образования. Стоимость учебных материалов и программ.

3. Какая ценность обеспечивается для заинтересованных сторон?

- *Сотрудники:*

- Удобство и доступность: Сотрудники получают простой и удобный способ поиска, выбора и записи на тренинги. Они могут легко найти тренинги, которые соответствуют их профессиональным интересам и потребностям.

- Повышение квалификации: Сотрудники имеют доступ к актуальным обучающим программам, что помогает им развивать свои навыки и знания, что, в свою очередь, может способствовать повышению карьерных возможностей.

- Напоминания и уведомления: Система может предоставлять напоминания о предстоящих тренингах, что помогает сотрудникам эффективно планировать свое время.

- *Управление компании:*

- Прозрачность и контроль: Менеджмент получает возможность легко отслеживать участие сотрудников в тренингах и оценивать эффективность инвестиций в обучение.

- Оптимизация ресурсов: Управление может лучше распределять ресурсы на основе реальных потребностей и приоритетов сотрудников.

- *Отдел обучения и развития:*

- Управление данными: Отдел обучения может более эффективно управлять данными о тренингах, сотрудниках и процессе обучения.

- Оценка эффективности: Подразделение может более точно оценивать, какие программы обучения наиболее эффективны, и вносить коррективы в свои стратегии развития.

- *Инструкторы и провайдеры тренингов:*

- Больше участников: Система может привлекать больше сотрудников к их тренингам через удобный доступ к информации и регистрацию.

- Оперативность: Инструкторы могут быстро получать информацию о количестве участников, их потребностях и предпочтениях.

4. Какие заинтересованные стороны задействованы?

Сотрудники компании:

- Это основные участники обучения, которые получают новые навыки и знания.

Руководители и менеджеры:

- Они могут влиять на выбор программ обучения и определять приоритеты обучения.

Отдел по работе с персоналом (HR):

- HR отвечает за планирование и организацию обучения, а также за оценку его эффективности.

Инструкторы и тренеры:

- Специалисты, проводящие обучение и обеспечивающие его качество.

Руководство компании и предприятия:

- Высшее руководство может задавать стратегические направления обучения и оценивать его влияние на бизнес-процессы.

Клиенты и заказчики компании:

- Качество обучения может влиять на качество предоставляемых продуктов и услуг.

Образовательные организации (если они предоставляют обучение):

- Если образовательные организации предоставляют услуги по обучению, то они также заинтересованы в успехе обучения.

Акционеры и инвесторы:

- Успешное обучение может увеличить стоимость компании и удовлетворить акционеров и инвесторов.

5. Какие потребности мы пытаемся удовлетворить?

Потребности сотрудников:

- Развитие профессиональных навыков: Сотрудники могут хотеть развивать свои профессиональные навыки и компетенции, чтобы расти по карьерной лестнице.
- Развитие личных навыков: Обучение может помочь развить такие личные навыки, как коммуникабельность, управление временем и решение проблем.
- Удовлетворение любопытства: Некоторые сотрудники могут быть мотивированы удовлетворением своего любопытства и желанием узнать что-то новое.

Потребности компании:

- Повышение производительности труда: Обучение помогает сотрудникам более эффективно выполнять свои обязанности, что напрямую влияет на производительность компании.
- Соответствие нормативным требованиям: В некоторых отраслях существуют строгие нормы и требования к обучению сотрудников.
- Развитие талантов: Компании могут использовать обучение для выявления и развития потенциала будущих лидеров.

Потребности клиентов и заказчиков:

- Качество продукции и услуг: Клиенты могут ожидать более высокого уровня обслуживания и качества продукции или услуг, что достигается за счет обучения сотрудников.

Потребности акционеров и инвесторов:

Повышение стоимости компании: Успешное обучение может повысить стоимость компании и удовлетворить акционеров и инвесторов.

6. Какие виды изменений мы должны сделать?

- Изменение содержания:
 - Обновление содержания тренингов для учета изменений в бизнес-процессах или требований рынка, а также добавление новых тематик для учета изменений в области деятельности.
- Изменение формата:
 - Использование различных форматов обучения, таких как онлайн-доступ, видео уроки, мультимедийные материалы и т.д.
 - Учет предпочтений и стилей обучения сотрудников, чтобы обеспечить наиболее эффективное и интересное обучение.
- Изменение оценки эффективности:
 - Внесение изменений в методы оценки эффективности обучения, таких как дополнительные тесты, задания и проекты, чтобы получить более точную информацию о степени освоения материала сотрудниками.
 -
- Изменение процесса обучения:
 - Учет обратной связи и данных из реальной среды работы сотрудников для адаптации и усовершенствования процесса обучения, выявления проблемных областей и понимания потребностей сотрудников и организации.
 - Внедрение системы поддержки обучения, такой как менторство, коучинг или внутренние сообщества практики, чтобы обеспечить продолжительную поддержку сотрудников после окончания обучения.
- Финансирование расходов на обучение:
 - Отслеживание стоимости покупки или разработки обучающих материалов, например, учебников, онлайн-курсов или видеоуроков.

- Оценка затрат на работу инструкторов, коучей и тренеров, возможно, включая бонусы, оплату труда или консультационные услуги.
- Создание бюджета для обучающих тренингов
- Учтите расходы на проведение мероприятий и дополнительные затраты, связанные с организацией аудитории, питанием, транспортом или другими принадлежностями, необходимыми для успешного проведения тренинга.
- Использование электронных таблиц, программ или специализированных систем для автоматизации подсчета и отслеживания расходов на обучающие тренинги. Это может позволить вам легко вносить данные и генерировать отчеты для анализа затрат.