

**Мировой опыт создания
систем дистанционного
обучения в крупных
распределенных финансовых
организациях**



VP GROUP



Blackboard

Обучение как инструмент капитализации финансовых организаций

1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10 – 11 – 12 – 13 – 14 – 15 – 16 – 17

Повышение капитализации

Повышение привлекательности для кредиторов и вкладчиков



Повышение уровня нематериальных активов

Капитализация нематериальных активов. Уменьшение налогооблагаемой базы.



Повышение компетенций сотрудников, накопление знаний

Повышение качества предоставляемых услуг и решений. Привлечение новых клиентов.

Проблемы обучения: Bank of Montreal

1 – 2 – **3** – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10 – 11 – 12 – 13 – 14 – 15 – 16 – 17



Канадский банк. Основан в 1817 году, старейшая банковская организация в Канаде. Четвертый в стране по объёму размещенных на депозитах средств, входит в "большую пятерку" банков Канады. 200 позиция в списке крупнейших компаний мира в 2009 году по версии Forbes. Лучший в мире инвестиционный банк в 2010 году по версии Global Finance.

- ✓ Более 10 миллионов частных, коммерческих и корпоративных клиентов
- ✓ Более 36 тыс. сотрудников
- ✓ Размер активов \$388.5 млрд.
- ✓ Совокупный доход за 2009 \$11,1 млрд.

Проблемы обучения:

- ✓ Сложность проведения web-семинаров из-за большой разницы в часовых поясах обучаемых сотрудников
- ✓ Сложность унифицированной оценки компетенций сотрудников
- ✓ Сложность поиска сотрудников с необходимыми компетенциями для успешного решения нетривиальных задач

Проблемы обучения: American Bankers Association

1 – 2 – 3 – **4** – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10 – 11 – 12 – 13 – 14 – 15 – 16 – 17



AMERICAN
BANKERS
ASSOCIATION

АССОЦИАЦИЯ
БАНКЕРОВ

Американская ассоциация банкиров. Основана в 1875 г. Занимается подготовкой специалистов в банковской сфере, проводит курсы повышения квалификации. Издается различные обучающие материалы, занимается подготовкой специалистов в банковском секторе.

- ✓ Более 100 лет образовательной деятельности в банковском секторе
- ✓ Более 2 миллионов участников
- ✓ 95% банков США
- ✓ Более 100 тысяч учащихся каждый год

Проблемы обучения:

- ✓ Отсутствие форм обучения с гибким графиком учебного процесса
- ✓ Неактуальность учебных материалов
- ✓ Отсутствие виртуальной среды для общения и совместного обучения учащихся
- ✓ Отсутствие единых унифицированных инструментов анализа и формирования отчетов по результатам обучения

Проблемы обучения: Progressive Insurance

1 – 2 – 3 – 4 – **5** – 6 – 7 – 8 – 9 – 10 – 11 – 12 – 13 – 14 – 15 – 16 – 17

PROGRESSIVE

Американская страховая компания. Основана в 1937 г. Компания сфокусирована на трех видах деятельности:

- ✓ Индивидуальное страхование
- ✓ Страхование движимого имущества
- ✓ Страхование гражданской ответственности финансовых организаций

209 позиция в списке крупнейших компаний США по величина валового дохода в 2009 г. по версии Fortune 500.

- ✓ Более 70 лет на рынке страхования
- ✓ Около 25 тыс. сотрудников
- ✓ Совокупный доход за 2009 г. \$14.6 млрд.

Проблемы обучения:

- ✓ Высокие затраты на обучение из-за большего числа сотрудников и ротации кадров
- ✓ Отсутствие возможностей для накопления и переиспользования неявных знаний сотрудников

Типизация проблем обучения в крупных распределенных финансовых организациях

1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10 – 11 – 12 – 13 – 14 – 15 – 16 – 17

Типовые проблемы обучения:

Подготовка учебного содержания:

- ✓ Неактуальность учебных материалов
- ✓ Отсутствие среда для накопления неявных знаний сотрудников

Обучение сотрудников:

- ✓ Сложность проведения web-семинаров из-за большой разницы в часовых поясах учащихся
- ✓ Сложность поиска сотрудников с необходимыми компетенциями для успешного решения нетривиальных задач
- ✓ Отсутствие форм обучения с гибким графиком учебного процесса
- ✓ Отсутствие виртуальной среды для общения и совместного обучения учащихся
- ✓ Высокие затраты на обучение из-за большего числа сотрудников и ротации кадров

Анализ учебной деятельности:

- ✓ Сложность оценки компетенций сотрудников
- ✓ Отсутствие единых унифицированных инструментов анализа и формирования отчетов по результатам обучения



Методология управления знаниями:

Аудит знаний организации:

- ✓ Формализация имеющихся знаний
- ✓ Структурирование явных и неявных знаний
- ✓ Анализ потребностей в новых знаниях

Обучение сотрудников:

- ✓ Предоставление доступа к имеющимся знаниям для сотрудников
- ✓ Анализ актуальности и усвояемости знаний

Выработка и накопление новых знаний:

- ✓ Разработка новых знаний на основе имеющихся явных и неявных знаний
- ✓ Оценка новых знаний на актуальность и достоверность

Капитализация знаний:

- ✓ Анализ ценности знаний организации
- ✓ Анализ ценности носителей знаний организации

Использование системы дистанционного обучения: аудит знаний

1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10 – 11 – 12 – 13 – 14 – 15

Аудит знаний

Решения на основе СДО

Формализация
имеющихся знаний

- ✓ Единое хранилище учебных материалов
- ✓ Среда для сбора неявных знаний через форумы, блоги, журналы, виртуальные классы
- ✓ Инструменты подготовки учебных курсов

Структурирование явных
и неявных знаний

- ✓ Управление структурой учебного содержимого
- ✓ Инструменты поиска учебного содержимого

Анализ потребностей
в новых знаниях

- ✓ Статистика по использованию учебных курсов
- ✓ Статистика использования курсов рейтингование материалов форумов
- ✓ Отчетность по активности пользователей и результатам прохождения учебных курсов

Использование системы дистанционного обучения: обучение сотрудников

1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – **8** – 9 – 10 – 11 – 12 – 13 – 14 – 15 – 16 – 17

Обучение сотрудников

Предоставление доступа к имеющимся знаниям для сотрудников

Анализ актуальности и усвояемости полученных знаний

Решения на основе СДО

- ✓ Управление доступом к учебным курсам и элементам содержимого
- ✓ Доступ к сообществам сотрудников с высоким уровнем компетенций
- ✓ Доступ к учебной информации через мобильные устройства
- ✓ Полуавтоматический учет результатов прохождения контрольных мероприятий
- ✓ Рейтингование учебных материалов, обратная связь с создателями курсов

Использование системы дистанционного обучения: разработка новых знаний

1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10 – 11 – 12 – 13 – 14 – 15 – 16 – 17

Выработка и накопление НОВЫХ ЗНАНИЙ

Разработка новых знаний на основе имеющихся явных и неявных знаний

Оценка новых знаний на актуальность и достоверность

Решения на основе СДО

- ✓ Поиск учебного содержания для разработки новых знаний
- ✓ Управления процессом создания новых знаний
- ✓ Инструменты для разработки новых знаний в явной и неявной форме
- ✓ Проверка материалов на уникальность (Антиплагиат)
- ✓ Связь с разработчиком учебного содержания для указания на неточности и ошибки

Использование системы дистанционного обучения: капитализация знаний

1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – **10** – 11 – 12 – 13 – 14 – 15 – 16 – 17

Капитализация знаний

Анализ ценности знаний
организации

Решения на основе СДО

- ✓ Сводная статистика по использованию учебного содержимого организации
- ✓ Анализ спроса на платное учебное содержимое организации и консультационные услуги со стороны потенциальных учащихся

Анализ компетенций
сотрудников, являющихся
носителями знаний

- ✓ Полуавтоматический учет результатов прохождения контрольных мероприятий
- ✓ Проверка контрольных работ на уникальность (Антиплагиат)
- ✓ Ведение персональных карточек сотрудников, описывающих динамику профессионального роста и текущие компетенции

Этапы проекта внедрения системы дистанционного обучения как инструмента управления знаниями

1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10 – **11** – 12 – 13 – 14 – 15 – 16 – 17



Проект внедрения: Bank of Montreal

1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10 – 11 – **12** – 13 – 14 – 15 – 16 – 17



Начало проекта: **07.2009**

Продолжительность проекта: **6 месяцев**

Число участников проектной группы со стороны заказчика: **14**

Число участников проектной группы со стороны исполнителя: **5**

Проблемы	Решения	Эффекты
Сложность проведения web-семинаров из-за большой разницы в часовых поясах учащихся	<ul style="list-style-type: none">✓ Учебные курсы доступны 24/7✓ Все web-семинары автоматически публикуются в содержимое соответствующих учебных курсов	<ul style="list-style-type: none">✓ Снижены затраты на корпоративное обучение сотрудников✓ Упростился доступ к учебным материалам
Сложность поиска сотрудников с необходимыми компетенциями для успешного решения нетривиальных задач	<ul style="list-style-type: none">✓ Формирование сообществ высококвалифицированных кадров для решения определенных категорий задач организации✓ Создание инфраструктуры для совместной работы в рамках сообществ для эффективного решения новых задач	<ul style="list-style-type: none">✓ Повысилась мотивация сотрудников к обучению✓ Упростились процессы анализа компетенций сотрудников
Необходимость оценки компетенций сотрудников	<ul style="list-style-type: none">✓ Полуавтоматический учет результатов прохождения курсов сотрудниками✓ Персональные карточки сотрудников с информацией и приобретенных знаниях и опыте	

Проект внедрения: American Bankers Association

1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10 – 11 – 12 – **13** – 14 – 15 – 16 – 17



AMERICAN
BANKERS
ASSOCIATION

ASSOCIATION

Начало проекта: **05.2008**

Продолжительность проекта: **5 месяцев**

Число участников проектной группы со стороны заказчика: **6**

Число участников проектной группы со стороны исполнителя: **4**

Проблемы	Решения	Эффекты
Отсутствие форм обучения с гибким графиком учебного процесса	<ul style="list-style-type: none">✓ Среда разработки и управления доступом к учебному содержанию✓ Продолжительность изучения курсов, а также план прохождения зависит от возможностей учащегося	<ul style="list-style-type: none">✓ Расширена аудитория учащихся✓ Упрощена подготовка новых учебных курсов✓ Упрощены процессы анализа эффективности и актуальности учебных курсов✓ Удобные инструменты сбора статистики и построения отчетов
Неактуальность учебных материалов	<ul style="list-style-type: none">✓ Подсистема хранения и повторного использования элементов учебного содержания✓ Настроенные процессы создания нового учебного содержания	
Отсутствие виртуальной среды для общения и совместного обучения учащихся	<ul style="list-style-type: none">✓ Инфраструктура для совместного изучения учебного материала в рамках каждого курса✓ Глобальные форумы для общения учащихся	
Отсутствие инструментов анализа и формирования отчетов по результатам обучения	<ul style="list-style-type: none">✓ Полуавтоматический учет результатов прохождения курсов учащимися✓ Отчеты по результатам учебной деятельности	

Проект внедрения: Progressive Insurance

1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10 – 11 – 12 – 13 – **14** – 15 – 16 – 17

PROGRESSIVE

Начало проекта: **09.2008**

Продолжительность проекта: **3 месяца**

Число участников проектной группы со стороны заказчика: **5**

Число участников проектной группы со стороны исполнителя: **5**

Проблемы	Решения	Эффекты
Необходима среда для накопления неявных знаний сотрудников	<ul style="list-style-type: none">✓ Тематические форумы, журналы и блоги сотрудников с целью передачи знаний в форме неявных знаний✓ Рейтинги публикуемых материалов✓ Виртуальные классы для коммуникации сотрудников в реальном времени	<ul style="list-style-type: none">✓ Повысилось качество работы страховых агентов за счет перенятая опыта коллег✓ Повысилось качество и оперативность решения нетривиальных задач компании
Отсутствие виртуальной среды для накопления неявных знаний сотрудников	<ul style="list-style-type: none">✓ Тематические форумы, журналы и блоги сотрудников с целью передачи знаний в форме неявных знаний✓ Рейтинги публикуемых материалов✓ Виртуальные классы для коммуникации сотрудников в реальном времени	

О Blackboard

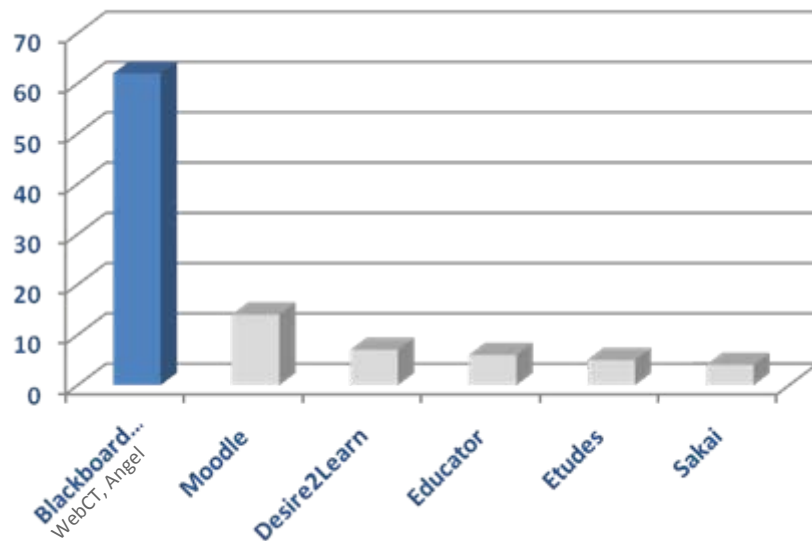
1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10 – 11 – 12 – 13 – 14 – **15** – 16 – 17



Blackboard

2009

- ✓ Более 10 лет на рынке
- ✓ Более 3700 клиентов
- ✓ Решения в 67 странах
- ✓ Более 60% рынка дистанционного обучения в 2009 году



Статистика внедрений:

Источник <http://www.immagic.com/>

(Совет по дистанционным технологиям США - ITC)

O VP GROUP

1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10 – 11 – 12 – 13 – 14 – 15 – **16** – 17

- ✓ Более 6 лет на рынке
- ✓ Лучший мировой партнер Blackboard по итогам 2009 года
- ✓ Крупнейший специализированный консультант и системный интегратор в области образования в России



Минобрнауки
РФ



ВШМ СПбГУ



Правительств
во СПб



МГУ им.
Н.Э. Баумана



РГПУ им.
А.И.Герцена



МИСиС

МГМСУ

Эдьюкейшн-
онлайн.ру



ЛГУ им.
А.С.Пушкина



ПГУ



СГУ



ТПУ



МГТУ ТУ



Куб ГАУ

Наши контакты

1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10 – 11 – 12 – 13 – 14 – 15 – 16 – **17**

Мы всегда рады контактам с вами и нацелены на эффективное решение поставленных задач

Группа компаний VP GROUP

Адрес: 109028, Россия,

г. Москва, Подкопаевский пер, д. 7, стр. 2

Тел./Факс.: +7 (495) 968-7070

<http://vpgroup.ru/>