

# Чек-лист: как убедить руководство инвестировать в обучение сотрудников

## 1. Подготовка данных о текущих проблемах команды

- Проанализируйте уровень текучести кадров — покажите, как часто сотрудники уходят и какие отделы наиболее уязвимы.
- Оцените затраты на поиск и адаптацию новых сотрудников — сколько времени и денег теряет компания на каждом новом найме.
- Изучите динамику вовлеченности (например, через опросы или индекс eNPS) — низкие показатели часто сигнализируют о недостатке развития.
- Соберите обратную связь от руководителей отделов: какие пробелы в навыках мешают работе?

## 2. Докажите потребность в обучении

- Используйте результаты оценки персонала (performance review, 360°, тесты навыков) — наглядно покажите, где команда отстает.
- Приведите примеры упущенных возможностей: например, потеря клиентов из-за недостаточной квалификации сотрудников или медленное внедрение новых технологий.
- Сравните компетенции вашей команды с требованиями рынка — акцент на том, что «как есть» скоро станет «как было».

## 3. Свяжите обучение с бизнес-целями

- Покажите, как развитие конкретных навыков решит текущие проблемы:
  1. Обучение переговорам → рост продаж.
  2. Курсы по управлению → снижение текучести в отделах.
  3. IT-навыки → ускорение рабочих процессов.
- Смоделируйте ROI: например, «Снижение текучести на 30% сэкономит компании N рублей в год»

## 4. Приведите успешные кейсы

- Примеры компаний вашей отрасли, которые получили результат после обучения (можно использовать данные из исследований или кейсы партнеров).
- Если в компании уже были обучающие инициативы — выделите их эффект (например, после тренинга менеджеры увеличили средний чек на X%).

## 5. Предложите систему оценки эффективности

- Метрики для отслеживания:
- Удовлетворенность сотрудников (опросы после обучения).
- Изменение ключевых показателей (KPI, прибыль, скорость адаптации).
- Поведенческие изменения (например, применение новых навыков в работе).
- План оценки: «Через 3 месяца сравним результаты отдела, прошедшего обучение, с контрольной группой».

## 6. Подберите оптимальный формат обучения

- Онлайн-курсы — для массового обучения без отрыва от работы.
- Тренинги с экспертами — для точечной прокачки навыков.
- Внутренние менторские программы — чтобы усилить преемственность.
- Микрообучение — для закрепления знаний без перегрузки.

## 7. Подготовьтесь к возражениям:

- «Сотрудники уйдут после обучения» → Исследования показывают: развитие снижает текучесть, а репутация «компании-учителя» привлекает лучших кандидатов.
- «Дорого» → Сравните с затратами на поиск замены: обучение своего сотрудника в 2–3 раза дешевле, чем его уход + найм нового».
- «Нет времени» → Предложите гибкие форматы: короткие модули, обучение онлайн, в свободное время по желанию сотрудника.

## 8. Дайте руководителю возможность повлиять на программу

- «Давайте вместе выберем приоритетные направления — например, то, что ускорит наш ключевой проект».
- «Можем начать с пилота в одном отделе и оценить результат».

### Важно:

Говорите на языке бизнеса, а не HR. Вместо «Нам нужно развивать софтскилы» — «Это сократит количество конфликтов в команде и ускорит выполнение задач».

### Дополнительный аргумент:

Обучение — это не только про навыки, но и про культуру. Компании, которые учатся быстрее других, выигрывают в долгосрочной перспективе.

Теперь у вас есть не просто список шагов,  
а стратегия для разговора, где каждый аргумент  
работает на конкретные цели бизнеса.

**В системе управления персоналом «БОСС»** можно спланировать направления подготовки и мероприятия по обучению сотрудников. Для бюджетирования этих процессов ведутся данные по привлекаемым контрагентам и стоимости проведения обучения. Также в системе возможно запланировать мероприятия по развитию сотрудников с учетом результатов проведенной оценки – модель компетенций привязана не только к должности и сотруднику, но и к программе обучения.

По итогам оценки и с учетом рекомендаций, «БОСС» предложит индивидуальный план развития сотрудника. Система порекомендует, какую программу обучения лучше выбрать с учетом результатов его тестов и текущих компетенций. Для каждой программы обучения можно посмотреть какой контрагент проводит подготовку и предполагаемый вид занятий: самообучение, внешние или обучение посредством внутренних ресурсов компании.