



**Модульная программа
«HR практикум: тренды
в HR и практические навыки».**

**Обучение и развитие
персонала**

**Модуль 4
25 июля 2020 г.**

Программа

Дата	Время	Тип обучения	Тренер
Модуль 1: Задачи Стратегического HR			
23.05.2020	10.00-11.20	Тренинг-интенсив	Г. Раисова
23.05.2020	11.30-12.15	Бизнес-кейс казахстанской компании. Интервью с управляющим директором по человеческим ресурсам АО НК «Казакстан Темир Жолы» Тамила Микулич	
30.05.2020	10.00-11.30	Практическое овладение навыками	И. Туралиева
Модуль 2: Структура и роль HR подразделения.			13, 20 июня
Модуль 3: Вопросы найма сотрудников.			4, 11 июля
Модуль 4: Обучение и развитие персонала.			25 июля, 1 августа
Модуль 5: Оплата и мотивация труда.			15, 22 августа
Модуль 6: Управление талантами, карьерное планирование, планирование преемственности. 5, 12 сентября			
Модуль 7: Управление эффективностью.			26 сентября, 3 октября
Модуль 8: Развитие корпоративной культуры.			17, 24 октября

Наши правила



Отключаем мобильные
телефоны



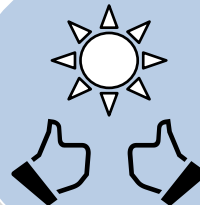
Мы - пунктуальны



Не боимся задавать
вопросы



Делимся опытом и
знаниями



Мы - активны и
позитивны!



Виртуальное
терпение



Обучение и развитие персонала

Что не так в обучении?

Чем обучение отличается от развития?

Ключевое стратегическое решение: КУПИТЬ ИЛИ РАЗВИВАТЬ?

Для того, чтобы иметь конкурентоспособный персонал компания может:

РАЗВИВАТЬ

- Обучать и развивать имеющийся персонал

КУПИТЬ

- Привлечь профессионалов с рынка, обеспечив привлекательную оплату труда

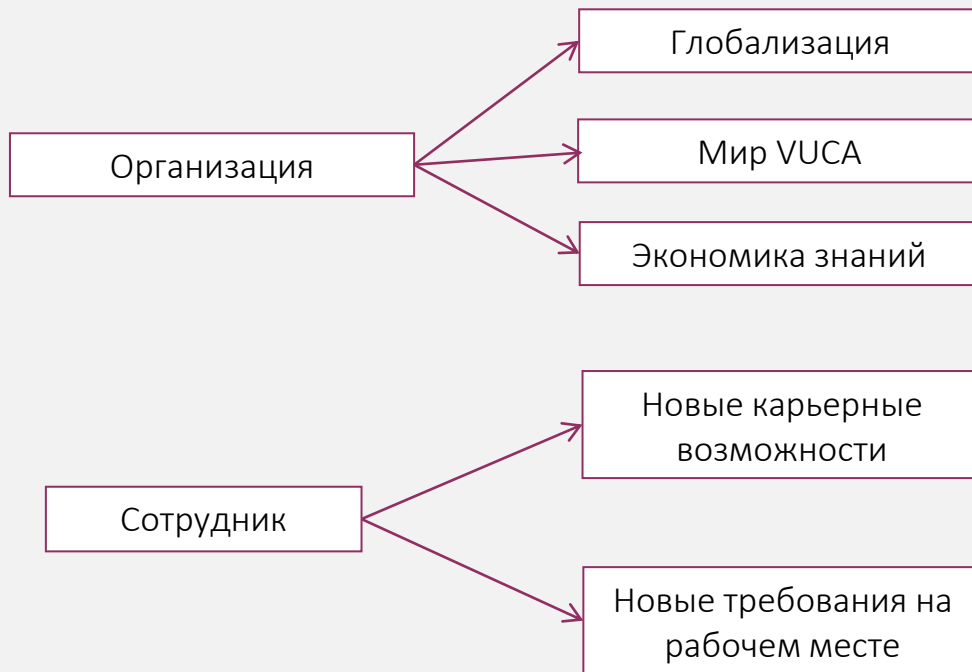
Какая стратегия лучше?

Обучение или развитие

Обучение — основной путь получения образования, целенаправленный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями и навыками под руководством опытных лиц — педагогов, мастеров, наставников и т.д.

Развитие — это процесс достижения ранее недостижимого результата. Представляет собой самодвижение объекта – процесс, источник которого заключен в самом развивающемся объекте.

*«Изменения масштабнее и происходят быстрее,
а развитие - это способ идти вперед, чтобы сохранить возможности
трудоустройства в эпоху, когда рабочие места исчезают.
Учиться, как учиться - это жизненно важный навык» (Honey, 1998)*





*Скажи мне — и я забуду,
покажи мне — и я запомню,
дай мне сделать — и я пойму.*

Конфуций

Ключевые концепции и подходы

Самобучающаяся организация – «место, в котором люди постоянно расширяют свои возможности создания результатов, к которым они на самом деле стремятся, в котором возвращаются новые широкомасштабные способы мышления, в котором люди постоянно учатся тому, как учиться вместе» (Питер Сенге, 1990)

Обучение действием – «появление сомнений ускоряет появление мудрости. Знания могут быть только **результатом действия**» (Пег Реванс, 1940)

Самоуправляемое обучение — целенаправленное развитие или укрепление какого-то качества той личности, какой вы являетесь и/или какой хотите быть (Р. Бояцис, 1982)

активное обучение: 70:20:10 - где 70% обучения и развития работников реализуется **на рабочем месте через решение сложных задач**, участие в проектах, ротацию, делегирование / 20% обучения и развития работников реализуется **через обратную связь от руководителя и коллег**, коучинг, наставничество, профессиональные сети / 10% обучения и развития работников реализуется посредством **участия в e-learning, семинарах, конференциях, тренингах, лекциях, деловых играх** и пр. для получения новых знаний, умений и навыков, и совершенствования поведенческих компетенций

«Пирамида обучения» взрослых



Эффективность различных методов обучения взрослых – на основании проведенных в США исследований (средний процент усвоения знаний)

(National Training Laboratories in Bethel, Maine)

Побеждает тот, кто учится быстрее и может ответить на любой «вызов» времени

- В США установлена единица измерения устаревания знаний – **«период полураспада компетентности»** - когда в результате появления новой информации компетентность специалиста снижается на 50%.
- Сохранение профессиональной компетентности становится все более сложной задачей, поскольку, по подсчетам американских ученых, **специалист должен ежегодно обновлять 5% теоретических и 20% практических профессиональных знаний.**

*1940 гг. – устаревание знаний наступало через 12 лет;
1960-е через 8-10 лет;
2000-е через 2-3 года.*

Новое понимание профессионализма

*Стремление к информированности и самообучение становятся основными путями не только и не столько повышения квалификации, сколько **возможностью оставаться в профессии и соответствовать квалификационным требованиям.***

Культура обучения – основа самообучающейся организации

Культура обучения - это среда, благоприятствующая обучению и развитию. Она включает в себя как ценности, установки, традиции, стратегии, конкретные стандарты и планы относительно обучения, так и инфраструктуру обучения





Сотрудники компании:

- ▶ Не боятся подвергать сомнению идеи других, задавать «глупые» вопросы, признавать свои ошибки и представлять «непопулярные» точки зрения
- ▶ Отдают должное значению альтернативных идей
- ▶ Берут на себя риски и познают неизведанное
- ▶ Находят время для критического анализа эффективности процессов



Лидеры компании:

- ▶ Публично признают важность обучения и подтверждают это своим примером
- ▶ Демонстрируют готовность принимать во внимание альтернативные точки зрения
- ▶ Уделяют время определению самых сложных вызовов, обмену знаниями и размышлениям
- ▶ Активно участвуют в дискуссиях, а также готовы выслушать других



В компании налажены:

- ▶ Процессы создания, сбора, обработки и распространения информации
- ▶ Процессы внедрения новых методов работы/продуктов/услуг
- ▶ Процессы сбора информации о конкурентах, клиентах, факторах влияния на бизнес
- ▶ Процессы выявления и решения проблемных задач
- ▶ Процессы развития навыков персонала

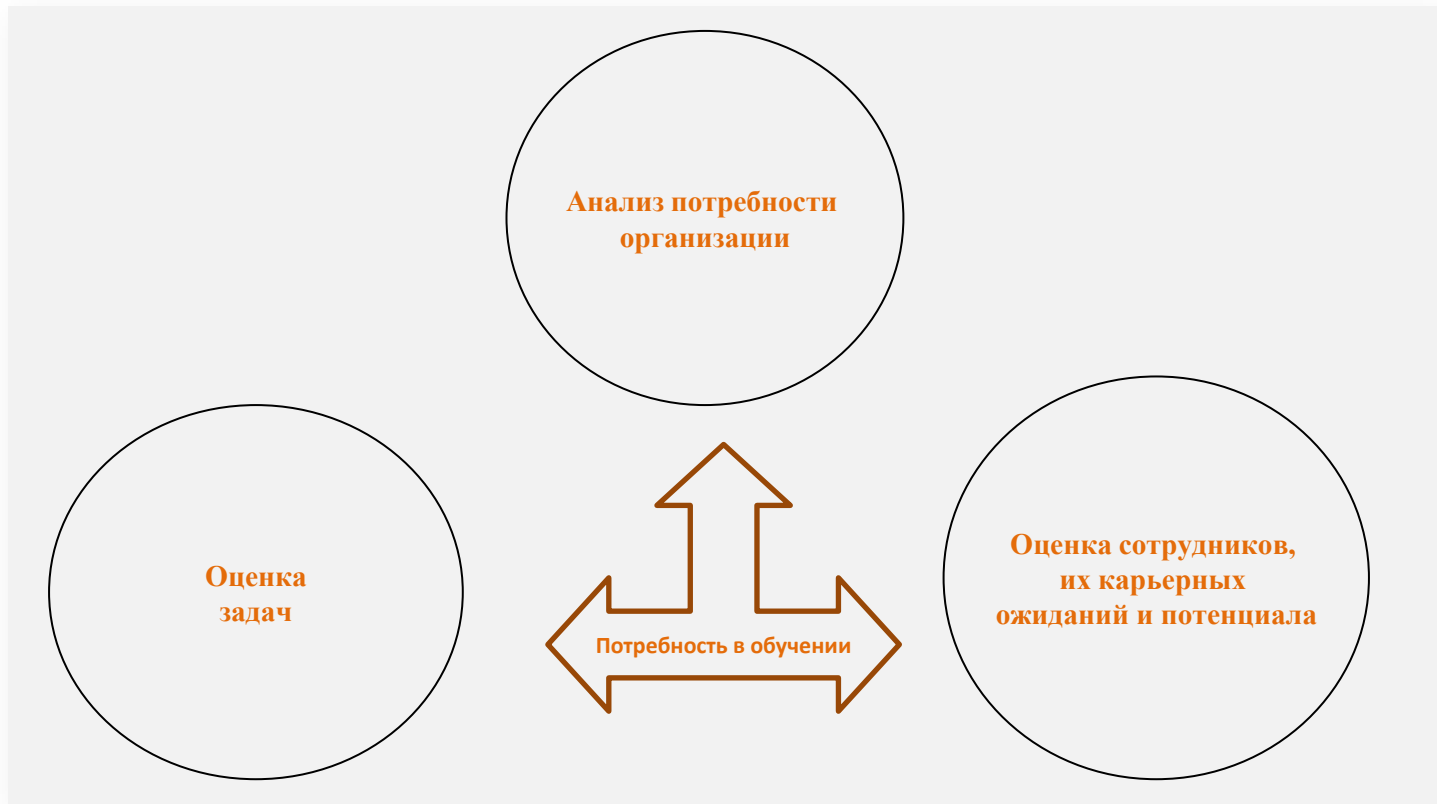
ПРОЦЕСС ОБУЧЕНИЯ



Типичные проблемы управления функцией обучения и развития персонала

- ✓ Стратегия обучения не согласуется с бизнес-стратегией
- ✓ Ключевые компетенции не определены
- ✓ Анализ потребностей в обучении не проводится
- ✓ Цели по обучению и развитию персонала не установлены
- ✓ Эффективность программ обучения и развития не измеряется
- ✓ Процессы не автоматизированы
- ✓ Бюджет незначителен

Определение потребностей в обучении



Кто несет ответственность за обучение в организации?

- HR?
- Работник?
- Руководитель (непосредственный или первый руководитель)?

Как распределяется ответственность в процессе обучения?

Руководители структурных подразделений:

- постановку целей и задач новым работникам на период адаптации, подведение итогов адаптации;
- определение потребностей в обучении и развитии работников в рамках структурного подразделения;
- выбор обучающих мероприятий, направленных на получение работниками качественных знаний, умений и навыков, исключающих направленность обучения на посещение культурных мероприятий и экскурсий развлекательного характера;
- обеспечение участия работников в обучающих мероприятиях в соответствии с утвержденным Календарным планом обучения и развития работников;
- оценку применения на практике знаний и умений, полученных работниками в ходе обучающих мероприятий, в процессе ежегодной оценки профессионального развития работников;
- предоставление объективной обратной связи об обучении и развитии работников;
- согласование заявок на внеплановое обучение.

Как распределяется ответственность в процессе обучения?

HR:

- подготовку и проведение адаптационного курса;
- формирование корпоративной потребности в обучении;
- анализ индивидуальных потребностей в обучении работников;
- мониторинг реализации Календарного плана обучения и развития;
- разработку обязательных программ обучения;
- планирование и исполнение бюджета;
- анализ и выбор поставщиков обучающих мероприятий;
- обеспечение доступности материалов обучающих мероприятий;
- проведение анализа эффективности проведенных обучающих мероприятий.

Оценка и развитие сотрудника

Цели	Ответственность
Определение уровня развития навыков и знаний сотрудников	Руководитель
Определение областей для развития сотрудников	Руководитель
Выявление потенциала сотрудников для принятия кадровых решений	Руководитель
Разработка индивидуального плана развития и контроль его выполнения	Работник и Руководитель

В чем еще ответственность Работника?

Составление индивидуального плана развития

1. ПРОАНАЛИЗИРУЙ

Важно выбрать время и подумать о ваших карьерных устремлениях. Это позволит четче определить перспективу и направление вашего дальнейшего развития

4. ДЕЙСТВУЙ

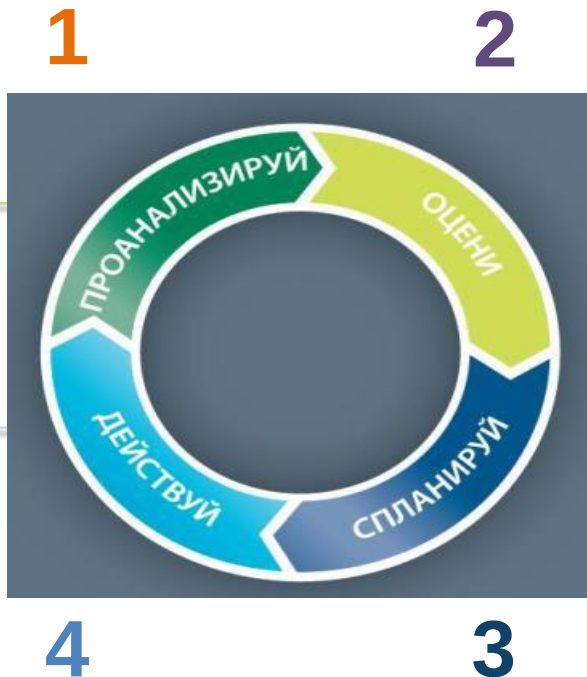
Сделайте практические шаги к достижению ваших целей развития в течение года. Просите обратную связь от своего непосредственного руководителя

2. ОЦЕНИ

Оцените уровень ваших текущих способностей по компетенциям относительно требований вашей роли. Совместно с вашим непосредственным руководителем, определите и приоритезируйте наиболее важные потребности в развитии, в работе над которыми вы сфокусируетесь

3. СПЛАНИРУЙ

Составьте ваш 70/20/10 план развития для роста и приобретения требуемых навыков и компетенций



Методы развития

1. Тренинги корпоративного / профессионального обучения

Участие в обучающих программах в отрыве от основной работы

2. Самообучение

Анализ своей работы и самостоятельный поиск более эффективных форм работы, в том числе чтение специальной литературы

3. Обучение на опыте других / поиск обратной связи

Наблюдение за человеком, у которого данная компетенция или навык развит высоко; совместное обсуждение с ним его опыта; обсуждение с коллегами и подчиненными своей работы с точки зрения данной компетенции или навыка

4. Специальные задания

Участие в проекте или временное назначение на должность, требующие более высокого уровня развития необходимой компетенции или навыка; конкретные поручения / задания из ежедневной работы, которые способствуют развитию необходимой компетенции или навыка.

Чтобы эффективно пользоваться каждым из методов, необходимо четко представлять себе ответы на следующие вопросы:

- Когда данный метод стоит использовать?
- Каковы ограничения данного метода?
- Как формулировать развивающие действия в рамках метода?

Тренинги профессионального обучения/Макрообучение

Обращайтесь к этому методу, если

- Сотруднику нужны базовые знания и навыки, которые дальше будут развиваться и использоваться в профессиональной деятельности;
- Сотрудник ощущает необходимость в упорядочении тех знаний, которыми уже обладает.

Чем метод ограничен?

- Помните, что работа идет в искусственных, модельных ситуациях, специально выбранных для обучения. Проблемы, возникающие в реальной жизни, значительно сложнее и разностороннее.
- В тренинге все роли исполняют коллеги. Они готовы помочь сотруднику освоить определенные приемы и способы поведения. Но эти приемы не станут достоянием сотрудника без дальнейшей отработки в реальной практической деятельности.

Пример формулировки развивающих действий в рамках метода

- Пройти обучающую программу по компетенции «У», сдать квалификационный экзамен по данной компетенции на уровень не ниже Z до 1 апреля 202X года.

Обращайтесь к этому методу, если

- У сотрудника есть необходимость и/или желание самостоятельно расширить круг знаний и навыков в определенной области;
- Сотрудник хочет найти ответы на конкретные вопросы, которые ставит перед ним профессиональная деятельность;
- Сотрудник хочет потренироваться делать что-то по-другому в безопасной ситуации (вне работы);
- Сотрудник хочет получить развивающий эффект из своего прошлого опыта.

В чем недостатки метода?

- Не всегда доступна нужная литература.
- Не хватает времени, чтобы ее проработать.
- Не всегда можно найти в прошлом сравнимые ситуации развития.
- Сложно оценить успешность обучения, поскольку отсутствует внешняя обратная связь.

Пример формулировки развивающих действий в рамках метода

- Прочитать книгу «АБС», выписать 3-7 полезных практических идей, продумать и зафиксировать ситуации, в которых их можно применить на практике. (Срок 1 месяц.)

Обучение на опыте других/поиск обратной связи

Обращайтесь к этому методу, если

- Вам необходимо освоить конкретные практические приемы, эффективные в определенном бизнес-контексте
- В Вашем окружении есть люди, которые могут выступить в качестве модели успеха в выбранной области (у них есть необходимый опыт и экспертиза)
- Есть возможность получить обратную связь о своих действиях

В чем ограничения метода?

Метод невозможно использовать, если в Вашем окружении нет коллег, которые могут выступить для Вас в качестве модели успеха и представителя обратной связи:

- Более опытных коллег просто нет
- Опытный коллега, являясь практиком, добивается успеха такими методами, которые не подходят лично для Вас
- Когда не существует критериев оценки успешности действий и их результатов
- Когда не у кого запросить обратную связь
- Когда у действий сотрудника нет свидетелей или нет экспертов, которым сотрудник или Вы доверяете
- Когда сотрудник по каким-то причинам не готов воспринять обратную связь

МИРОВАЯ СТАТИСТИКА В ОБЛАСТИ МЕНТОРИНГА



77% компаний в мире говорят, что менторство помогает удержать ценных сотрудников в компании



76% организаций в Европе предлагают своим сотрудникам менторство или коучинг



60% соискателей в США указывают менторство обязательным критерием для нового места работы



71% компаний из списка Fortune500 имеют корпоративные менторские программы



**Harvard
Business
Review**

2015 год

Опрос «Роль менторов в профессиональной жизни»

84% из 45 CEO уверены, менторство помогло им избежать дорогих ошибок и быстрее нарастить экспертизу.

2018 год

«МЕНТОРИНГ - ГЛАВНЫЙ ТРЕНД В HR-МЕНЕДЖМЕНТЕ»

Специальные задания

Обращайтесь к этому методу, если

- Есть такие качества, умения или навыки, которые представляются Вам необходимыми для дальнейшего развития, однако текущая работа сотрудника не содержит условий для их проявления и отработки;
- Сотрудник чувствует в себе силы для участия в проектах, которых еще никогда он не пробовал выполнять;
- Вы верите в способность сотрудника сочетать их с текущей работой.

В чем ограничения метода?

- Нельзя использовать в проектах, которые имеют высокую значимость для бизнеса. В этих случаях цена ошибки будет слишком высока.
- В то же время, развивающий проект должен быть нужным и полезным компании, иначе у сотрудника не будет мотивации тратить на него время, всерьез прикладывать усилия и преодолевать себя.
- Иногда ставит в тупиковые ситуации, когда компетентности недостаточно. Невозможность выйти из этой ситуации может привести к страху самостоятельных действий, тогда как в действительности должна стать стимулом для дальнейшего развития.

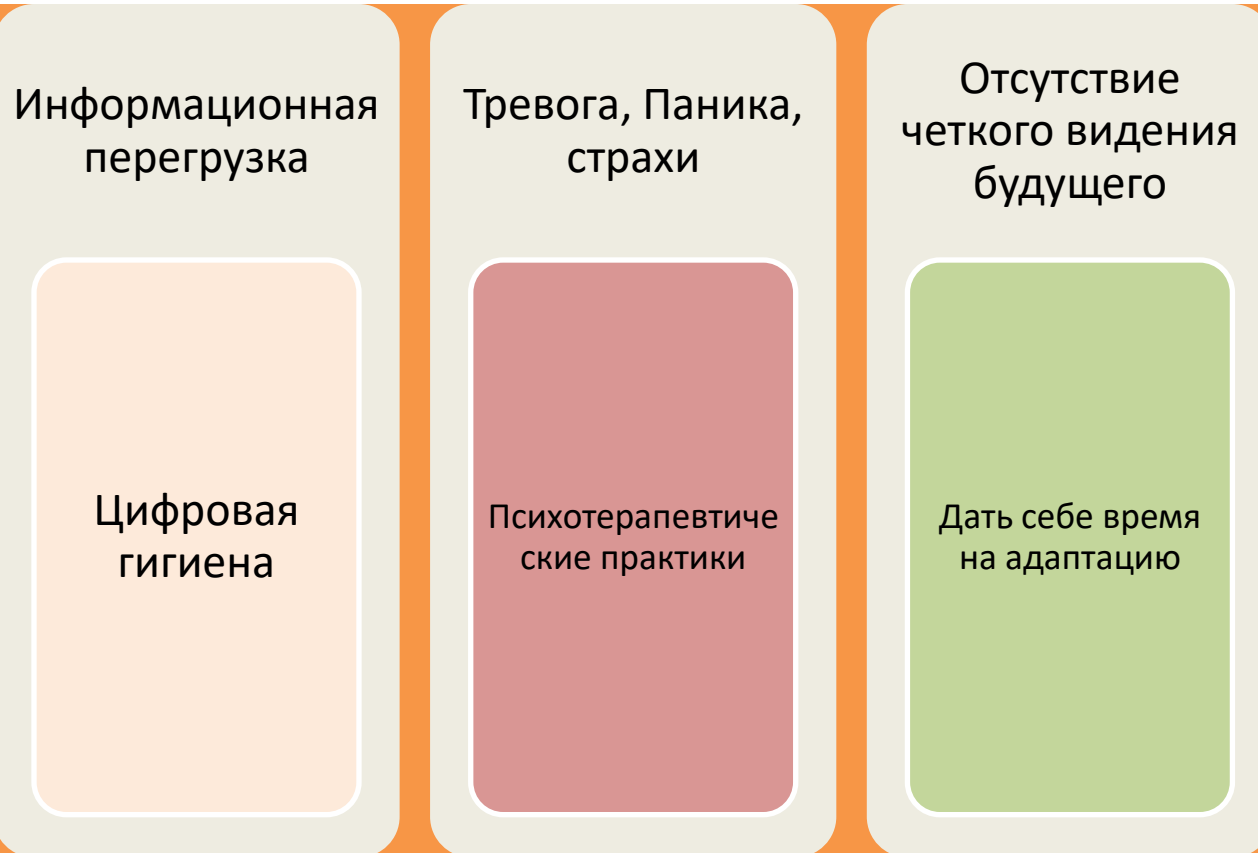
Пример формулировки развивающих действий в рамках метода

- Специально запустить проект «ННН», который позволит отработать навык Z. Привлечь в проект опытных коллег Иванова и Петрова, чтобы получить максимальный результат и обучающий эффект.

Форматы цифрового обучения



Какие сейчас есть риски в обучении и развитии?



ACS Hub
Astana Civil Service Hub

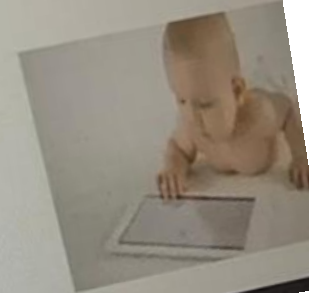
Эмоциональные навыки

- Управление собой
- Эмоциональный интеллект
- Принятие себя и других



Цифровые навыки

- Большие данные и искусственный интеллект
- Разработка продуктов и дизайн-мышление
- Информационная безопасность



Эволюция корпоративного обучения

Смешанное обучение	Управление талантами	Непрерывное обучение	Цифровое обучение	Интеллектуальное обучение
Учебный дизайн Киркпатрик	Смешанное и социальное обучение	70-20-10	Дизайн мышление	Интеллектуальное
Самостоятельное он лайн обучение	Сосредоточенность на карьерном развитии	Обучение по запросу, встроенное обучение	Для всех, постоянно, повсеместно	Персонализированное
Платформы электронного обучения	Платформы для развития талантов	Платформы обмена опытом	Платформы невидимки, управление данными	Управляемое машинами
Каталог он лайн курсов	Индивидуальная траектория обучения	Видео, мобильные приложения	Микрообучение, курсы повсеместно	
1998 - 2002	2002-2005	2010	2019	2021+

ВАЖНОСТЬ КОУЧИНГА И МЕНТОРИНГА

Исследования Дж. Берсина



Немедленно
заполнены
важные и
критичные
роли в
организации

Коучинг и менторинг

Коучинг — партнерство

с сотрудником, которое **стимулирует** мыслительные и творческие процессы, вдохновляющих клиентов на максимальное раскрытие личного и профессионального **потенциала**.

- Менторинг (наставничество)
— отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции.

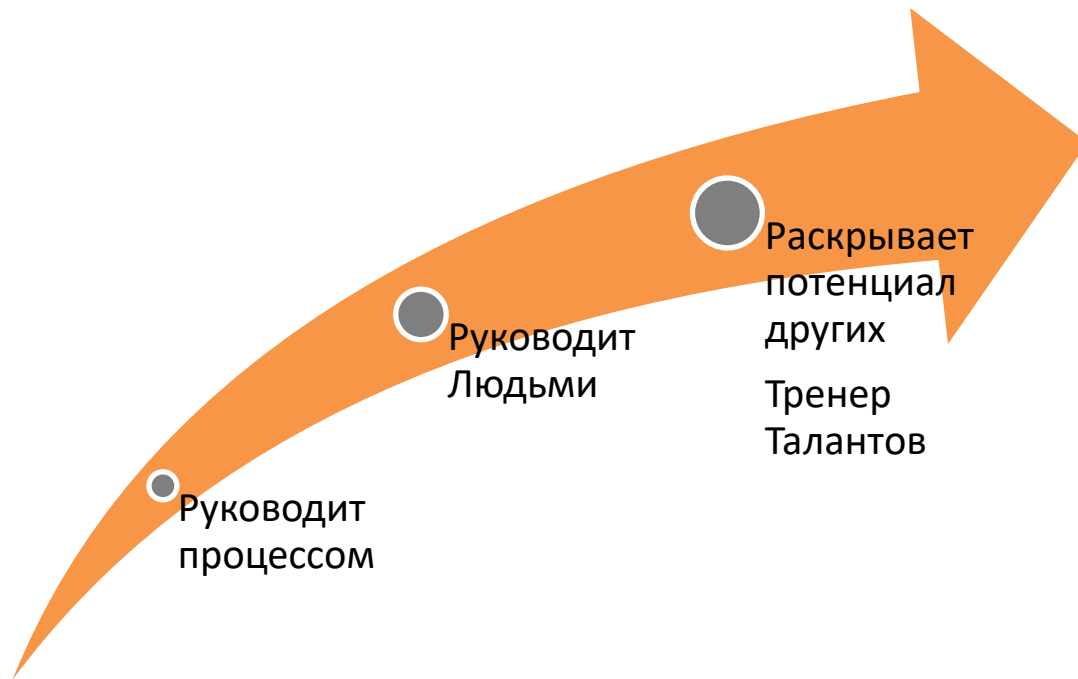
Мышление роста: НОВАЯ ПАРАДИГМА ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Джош Берсин

Промышленные корпорации	Иерархия	Коллективное управление	Командное лидерство	Организация, которой ДОВЕРЯЮТ
операционная эффективность	прибыль, географический рост, финансовый инжиниринг	Ориентация на клиента, каждый сотрудник - лидер	миссия, цель, устойчивое развитие	гражданская позиция, доверие, рост и развитие
промышленная эра, люди как средства производства	нацеленность на результат	лидеры служат одной цели и работают сообща	управление команд	продуктивность, благополучие, ответственность
Генри Форд	Джек Уэлч Питер Друкер	Говард Шульц Стив Джобс	Netflix, Google, Facebook, Amazon	Unilever, Patagonia, Whole Foods
корпорация – это Король	топ менеджеры – это Короли	люди – это Короли	команды и лидеры команд - Короли	личность, общество и команда
<1950	1960-80	1990	настоящее	2020+

Доверие – новая валюта бизнеса

НОВАЯ ПАРАДИГМА ЛИДЕРСТВА



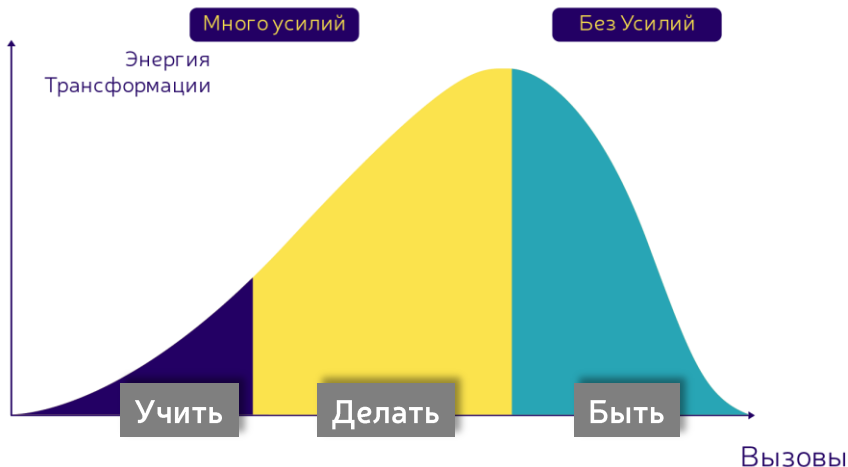
ПОЧЕМУ КОУЧИНГ РАБОТАЕТ В ОРГАНИЗАЦИЯХ?

Исследования Дж. Берсина

КАТАЛИЗАТОР ИЗМЕНЕНИЙ

Коучинг усиливает обучение и ускоряет процесс овладения навыками. Помогает перейти на уровень естественного применения навыков в условиях новых вызовов

Почему коучинг работает?



НАИБОЛЕЕ ВОСТРЕБОВАН

Коучинг является наиболее востребованным инструментом у сотрудников с высоким потенциалом. Однако, в организациях он находится на 8м месте среди предлагаемых инструментов обучения и развития.

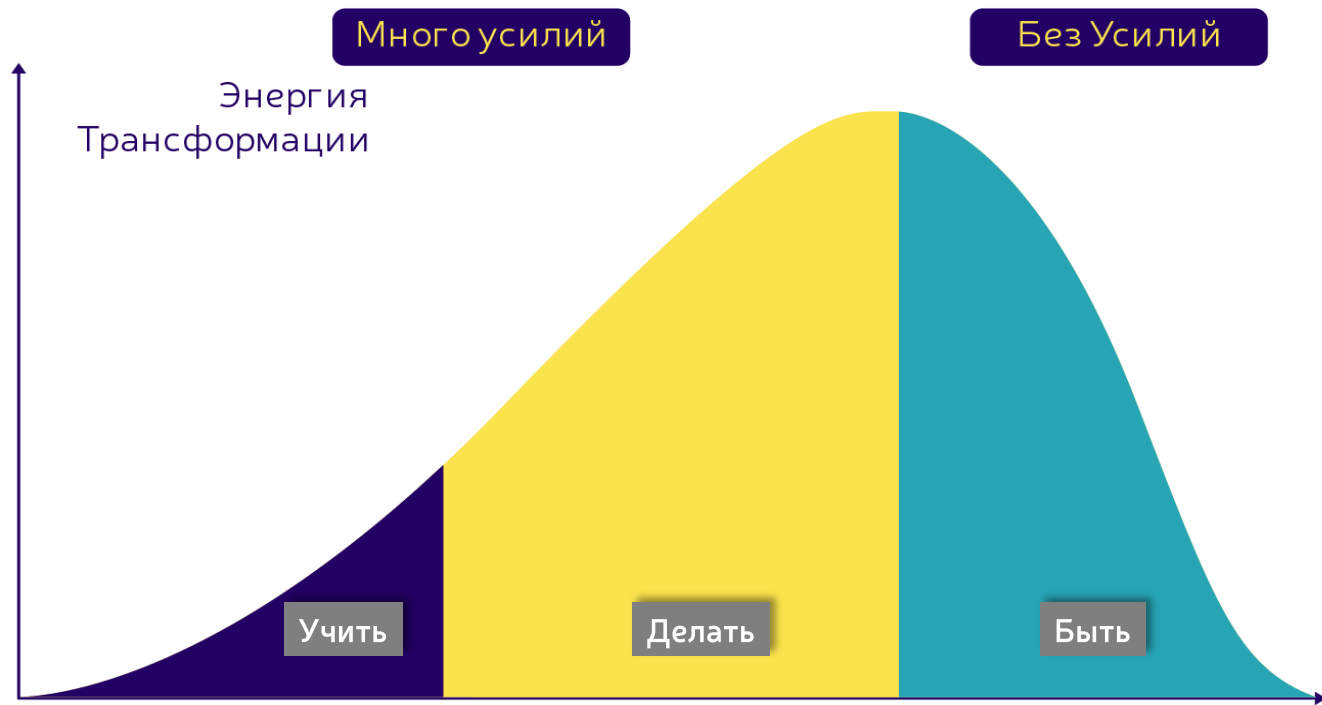
Ранжирование предлагаемых продуктов для развития и обучения лидеров

Предлагается организацией	Востребовано сотрудниками с высоким потенциалом
Тренинги и семинары	1 Коучинг от профессиональных коучей
Коучинг от прямого руководителя	2 Тренинги и семинары
Практические задания	3 Практические задания
Книги и Статьи	4 Коучинг от прямого руководителя
Коучинг от равных по рангу	5 Участие в долгосрочных проектах
Участие в долгосрочных проектах	6 Микрообучение
Микрообучение	7 Коучинг от равных по рангу
Коучинг от профессиональных коучей	8 Книги и Статьи
Коучинг от коллег	9 Игровое обучение
Игровое обучение	10 Коучинг от коллег

ПОЧЕМУ КОУЧИНГ РАБОТАЕТ В ОРГАНИЗАЦИЯХ?

Исследования Дж. Берсина

Мы быстрее учимся не на опыте, а на осознании своего опыта



Преимущества коучингового подхода

Усиление обучения и развития сотрудников, через рост осознанности, мотивации и вовлеченности:

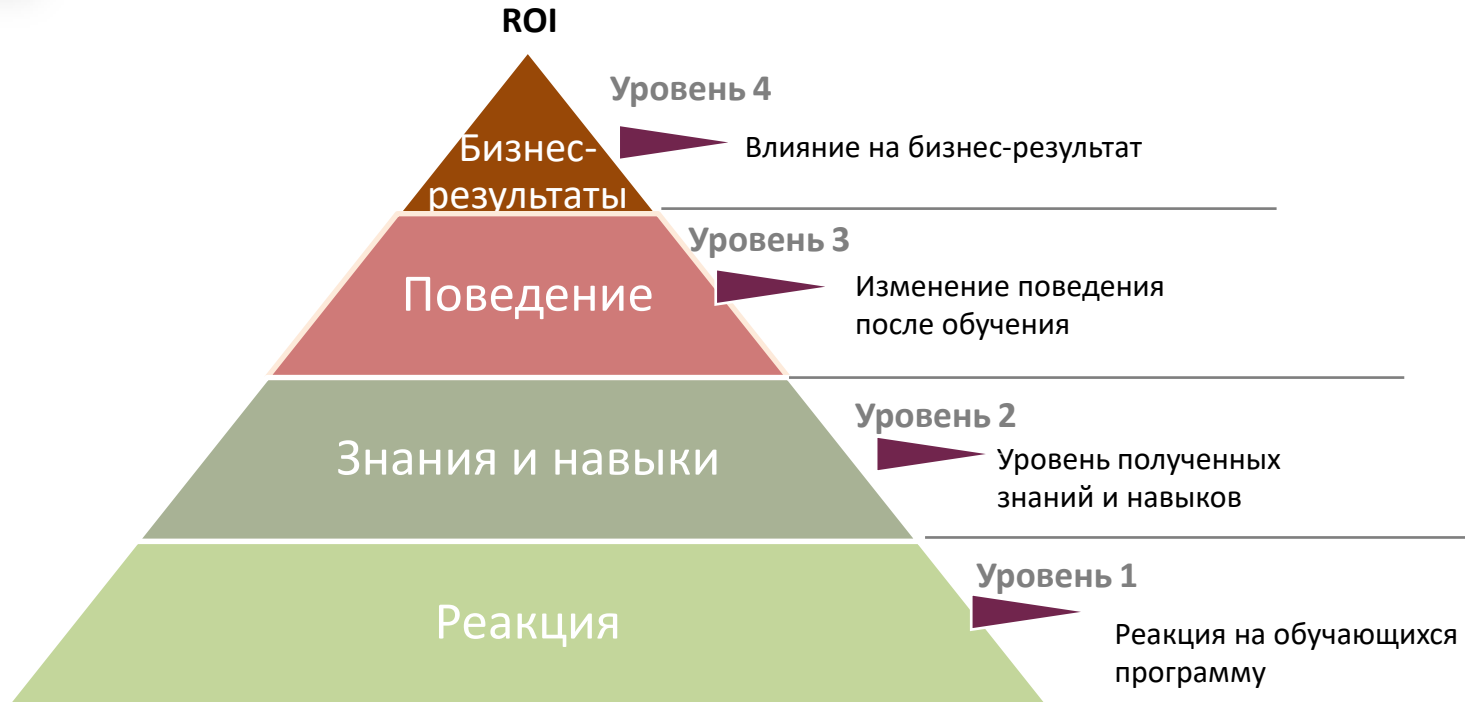
- ✓ Индивидуальный подход
- ✓ Предварительная оценка для более четкого определения точки начала обучения и направления развития
- ✓ Фокус на ближайшую зону развития
- ✓ Опора на сильные стороны
- ✓ **Осознанный и ответственный** подход к обучению и развитию

ДЛЯ УСПЕШНОГО РАЗВИТИЯ ВАЖНЫ ВСЕ 4 ТИПЫ ОБРАЗОВАНИЯ

Исследования Дж. Берсина

МИКРООБУЧЕНИЕ	МАКРООБУЧЕНИЕ	КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ	КОУЧИНГ МЕНТОРИНГ
Видео, обучающие блоги, статьи, программы по микрообучению, которые объясняют основные процессы на рабочем месте	Курсы, тренинги, сертификации	Лидерские программы, конференции, форумы, стратегические сессии	Коучинг, целенаправленное обучение на рабочем месте, проекты для развития, ротации, наставничество
31% компаний предлагают постоянные обучающие семинары, только 14% из них отмечают их эффективность, при этом 79% специалистов по обучению и развитию продолжают инвестировать в эту модель	42% удовлетворены подготовкой сотрудников к изменяющимся требованиям	83% компаний уже имеют внутренние систему обучения и корпоративные университеты, из них 32% отмечают расширение своих университетов	Сейчас 35% компаний уже используют эти методы

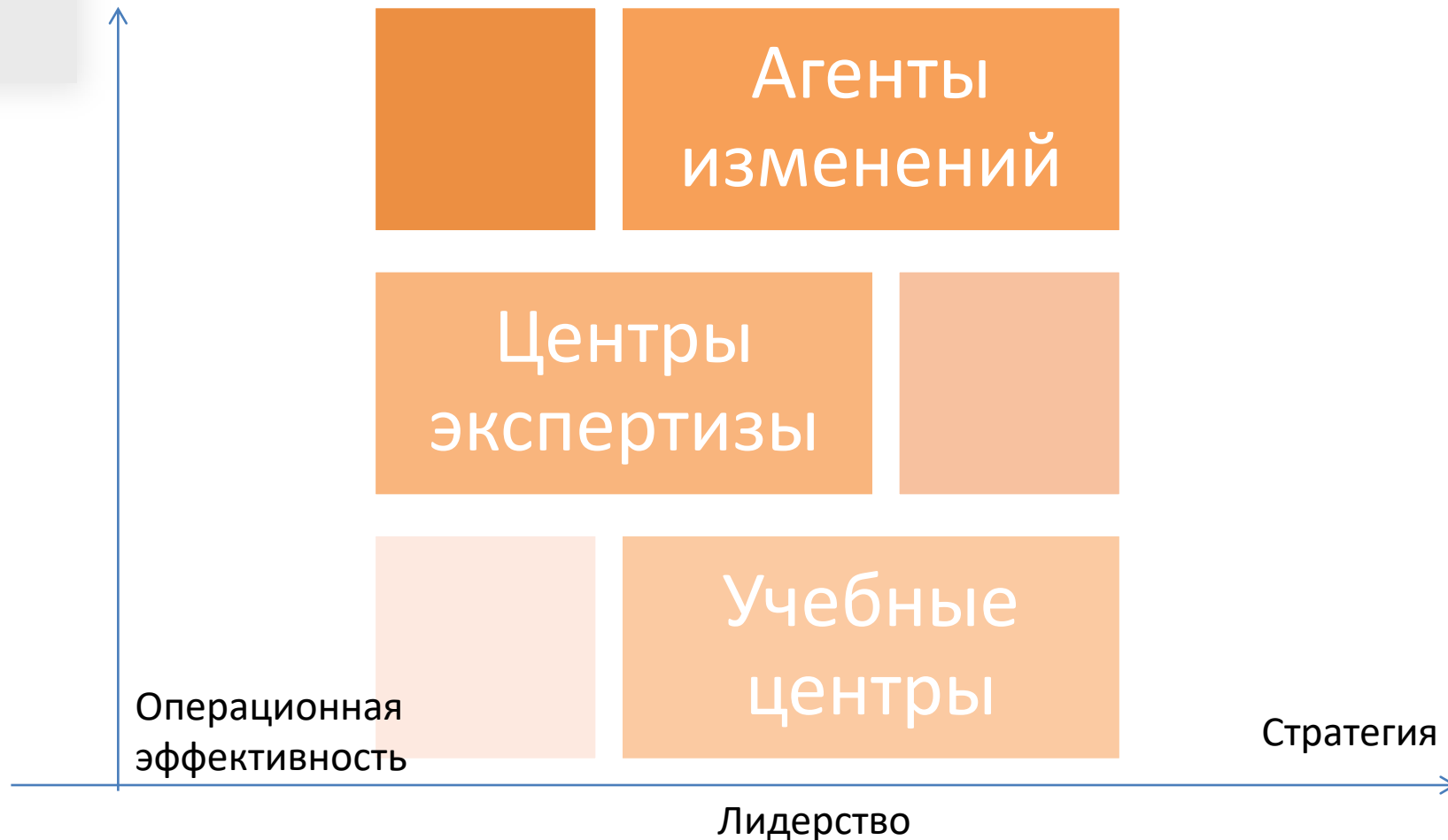
Оценка эффективности обучения



Оценка эффективности обучения

Критерии измерения эффективности	Инструменты измерения эффективности
1. Оценка участников тренинга	Обратная связь в конце тренинга
2. Уровень усвоения знаний	Анкета «ДО / ПОСЛЕ» (Какие знания приобрели участники?)
3. Применений усвоенных знаний и навыков на рабочем месте	Опрос на тренинге «Что примените из усвоенного?» Опрос на работе через неделю-месяц «Что применили?» Посттренинговое индивидуальное сопровождения
4. Влияние на бизнес результат	Изменение в финансовых показателях Изменение в маркетинговых показателях Изменение внутренних процессов Изменение качественных показателей персонала (трансформация корпоративной культуры, личностный рост, др.)

Роль корпоративных университетов



*Ольга Баспаева
- директор
Корпоративного
университета
BI university*





BI UNIVERSITY

**BI UNIVERSITY -
СОТРУДНИЧЕСТВО В ПОВЫШЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА**



/bi.university

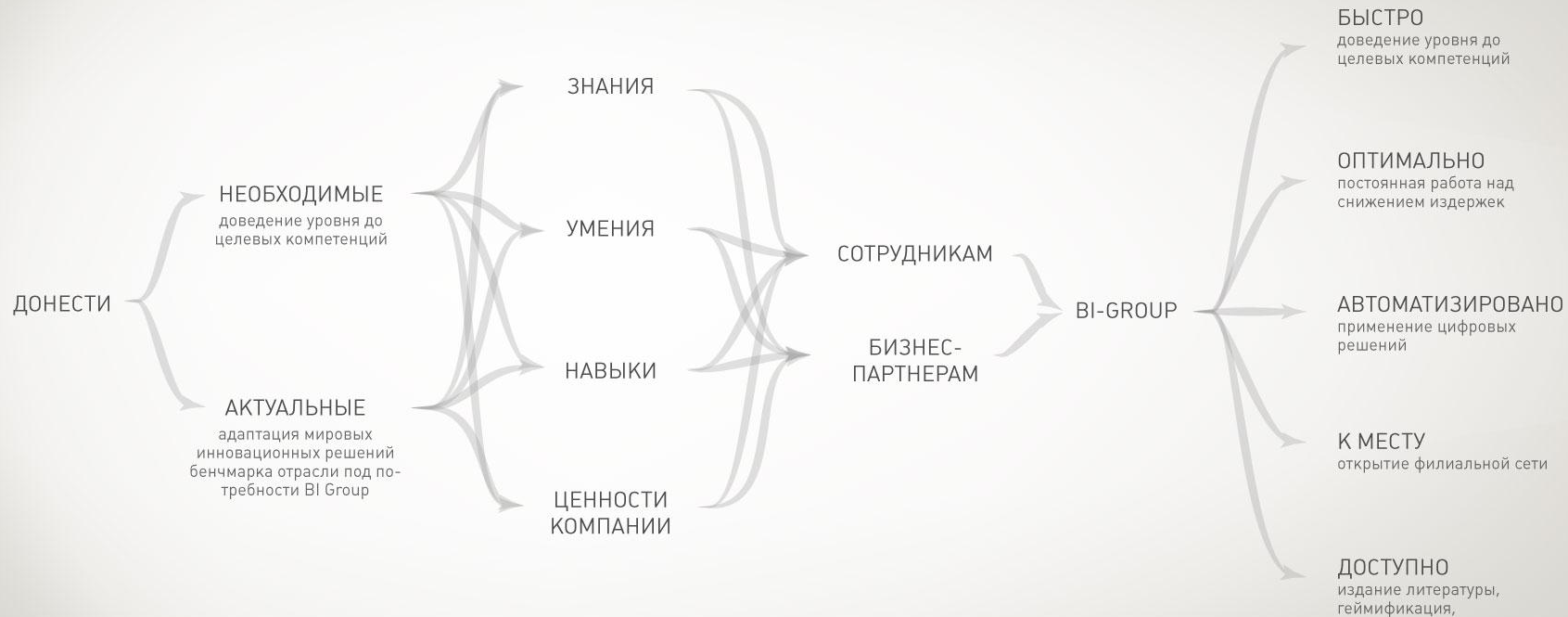


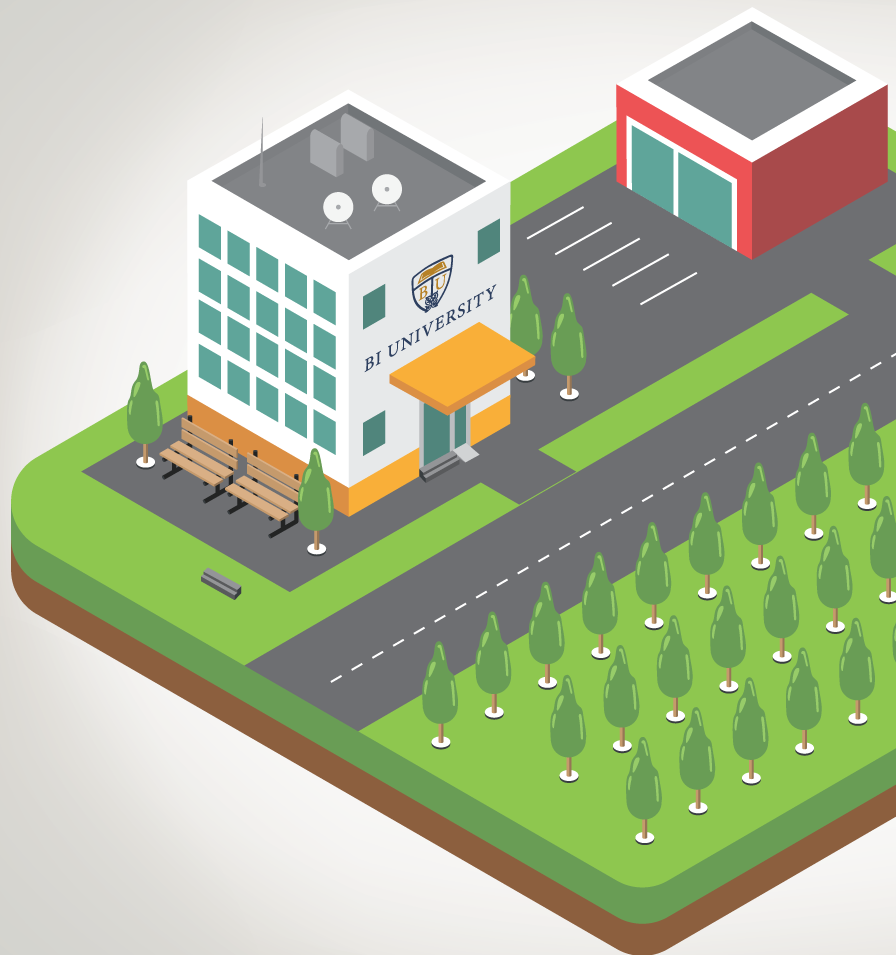
/BIUniver_bot



/bi.univer

ЗАДАЧИ BI UNIVERSITY





BI UNIVERSITY

📍 Астана, Алматы, Иркутск

6 ЛЕТ
НА РЫНКЕ

7000+ СЛУШАТЕЛЕЙ
ДИСЦИПЛИН

120 КОМПАНИЙ
ЗАКАЗЧИКОВ

40% ПЕРСОНАЛА
ОХВАЧЕНО

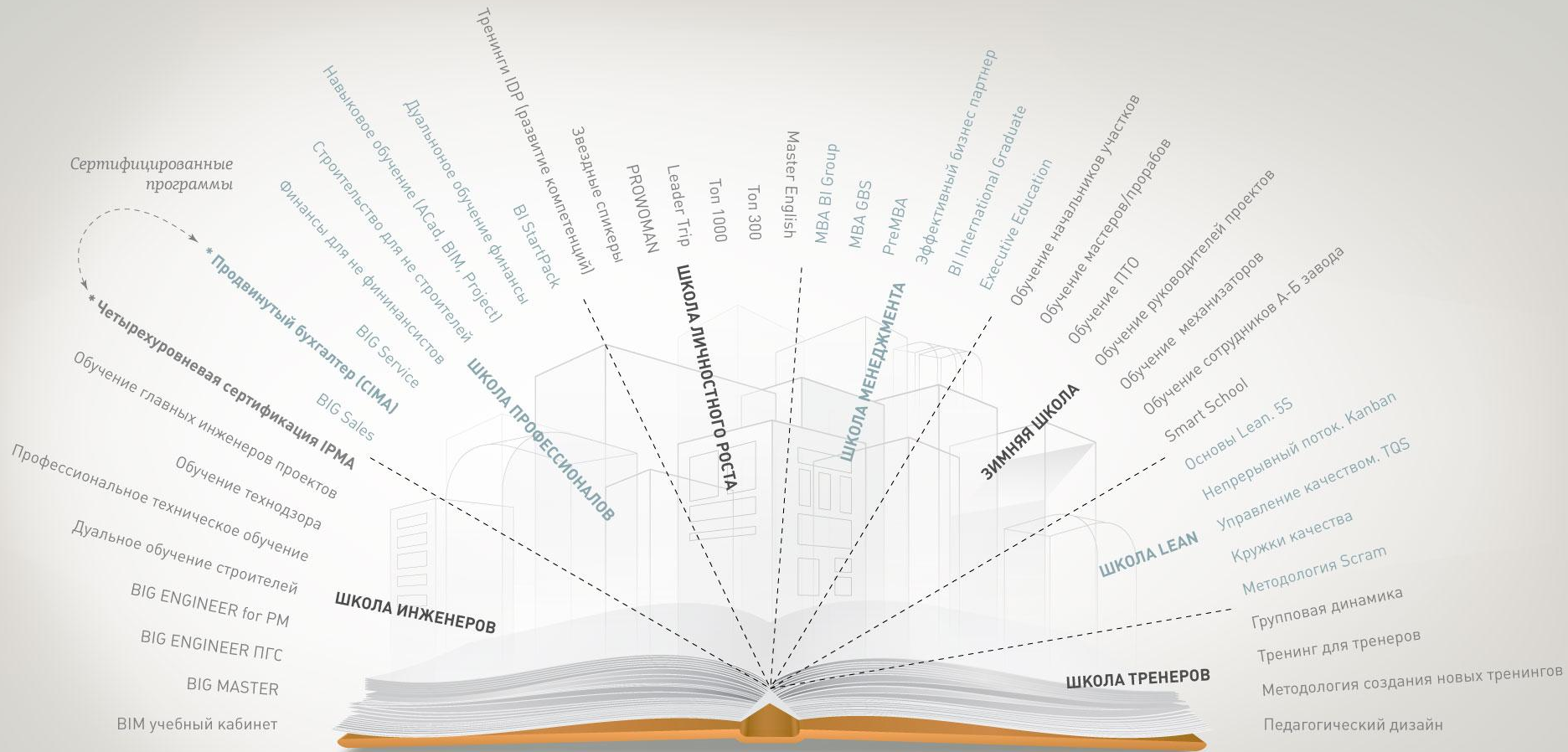
58 ВНУТРЕННИХ
ТРЕНЕРОВ

8000+ КНИГ, АУДИОКНИГ
В ФОНДЕ

1583 м² ПЛОЩАДЬ
ЗДАНИЯ

700 м² УЧЕБНЫЕ
ПОМЕЩЕНИЯ

7 ИНТЕРАКТИВНЫХ
КЛАССА



7 ШКОЛ
45 ПРОГРАММ

ПОЧЕМУ СТОИТ УЧИТЬСЯ В BI UNIVERSITY

01

АККРЕДИТОВАННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ



02

ВАРИАТИВНОСТЬ ОБРАЗОВАНИЯ



03

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПОДХОД К ФОРМИРОВАНИЮ ПРОГРАММ



04

ГИБКИЙ ГРАФИК ОБУЧЕНИЯ



05

УСТАНОВЛЕНИЕ **ДЕЛОВЫХ КОНТАКТОВ**



06

ПРИВЛЕЧЕНИЕ **ИЗВЕСТНЫХ СПИКЕРОВ** И ТРЕНЕРОВ





**ВЛАДИМИР
ШИКОВ**

Автор уникальной методики тренингов по сплочению команды лидеров и вывода ее из кризиса



**ГАРРЕТ
ДЖОНСОН**

Работал в 13 странах и обладает двадцатилетним опытом в области стратегического маркетинга.



**ДЖЕЙМС
БРЕМЕН**

«Суперюрист» в сфере строительства и международных проектов.



**СЕРГЕЙ
БУШУЕВ**

Основатель и президент Украинской ассоциации управления проектами.



**МОТИ
КРИСТАЛ**

Профессор практики по ведению переговоров Московской школы управления СКОЛКОВО.



**РАДИСЛАВ
ГАНДАПАС**

Автор 8 книг и 14 фильмов по лидерству и ораторскому искусству.



**ГЛЕБ
АРХАНГЕЛЬСКИЙ**

Создатель Тайм-менеджерского сообщества, главный идеолог ТМ-движения



**ПОЛ
ЭЙКЕРС**

Глава компании FastCap и один из лучших лин-менеджеров Америки.



**СЕРГЕЙ
МОРДОВИН**

Ректор Санкт-Петербургской бизнес-школы ИМИСП.



**АНДРЕЙ
ШИШАКОВ**

Более 10 лет в области управленческого консалтинга.



**МАКСИМ
ПОТАШЕВ**

Управляющий партнер "R&P consulting"



**СЕРГЕЙ
ФИЛАНОВИЧ**

Декан Высшей школы менеджмента



**АННА
ИОТКО**

Практикующий психолог, тренер, приглашенный эксперт на российском ТВ



**АНДРЕЙ
ЛЕВЧЕНКО**

Оратор, спикер. Бизнес-тренер и бизнес-психотерапевт. Филолог. Учитель.



**ОПЫТ РАБОТЫ С
МЕЖДУНАРОДНЫМИ
СПИКЕРАМИ**



BI UNIVERSITY



НЕЗАВИСИМОЕ КАЗАХСТАНСКОЕ АГЕНТСТВО
ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ КАЧЕСТВА В ОБРАЗОВАНИИ
(Внесен в Европейский реестр агентств по обеспечению качества высшего образования (EQAR),
Решение Комитета по реестру от 30 июня 2017 г.,
в Национальный реестр МОН РК, Приказы МОН РК от 27 июня 2012 г. № 304, от 14 марта 2017 г. № 112)

eqar



*Свидетельство
об институциональной аккредитации*

выдан организации

«Profi Time Astana» BI University

010000, Республика Казахстан, г. Астана, ул. А.Мамбетова, 24

Руководитель: Баспаева Ольга Вадимовна

Организационно-правовая форма: Товарищество с ограниченной ответственностью

Тип организации образования: Организация дополнительного образования

Срок действия свидетельства:
02 мая 2018 г. - 28 апреля 2023 г.

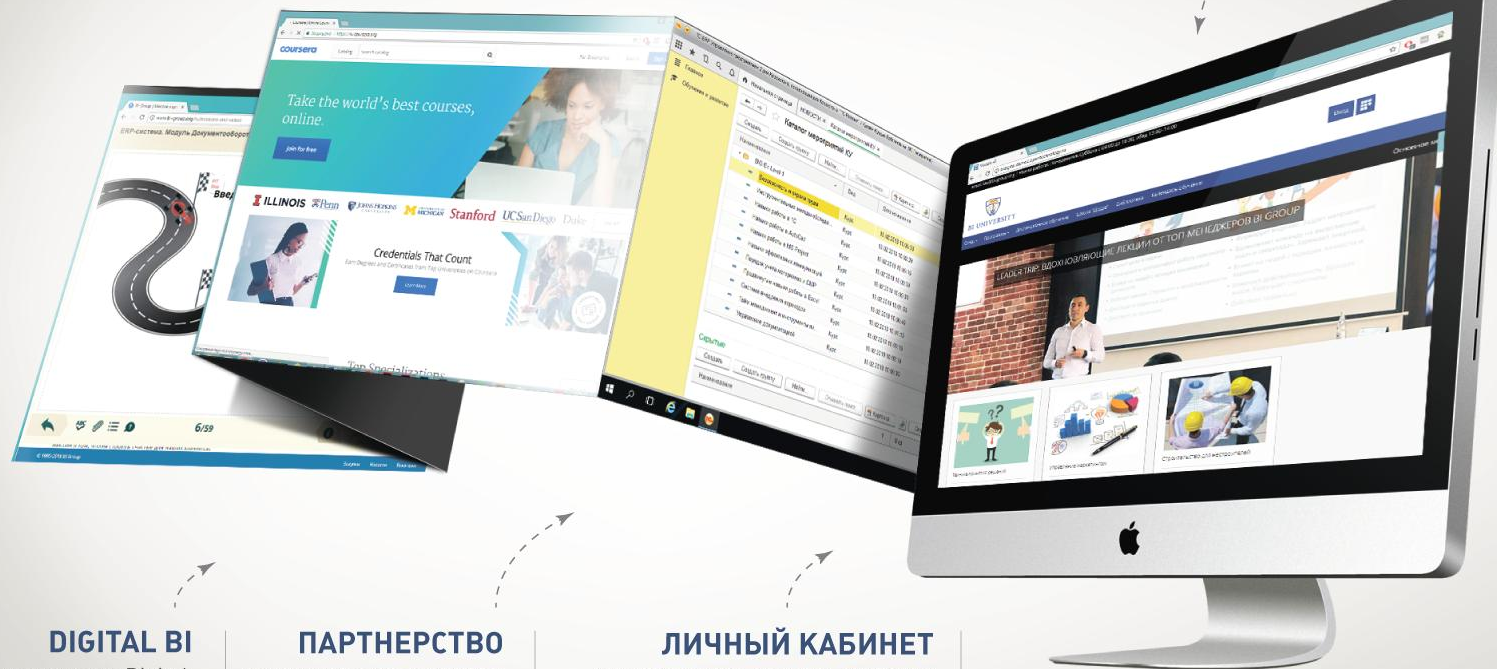


М. Каланова
проф., д.п.н.,
к.х.н. Ш. Каланова
Президент

IA-D № 001 от 02 мая 2018 г.

010000, Республика Казахстан
г. Астана, ул. Достык 20, офис 801
www.iqaa.kz

ОНЛАЙН ПЛАТФОРМА ОБУЧЕНИЯ



DIGITAL BI

Интеграция с Digital
экосистемой BI - ERP,
BI Partners, BI Life

ПАРТНЕРСТВО

Сотрудничество с лучшим
провайдером по онлайн-
обучению - Coursera
Платформа Moodle

ЛИЧНЫЙ КАБИНЕТ

Планирование графика обучения
Отслеживание результатов обучения
Онлайн подача заявки на программу
Feedback: опросники по результатам
прохождения программ


База знаний
очного и
дистанционного
обучения


Электронная
библиотека


Уникальные
онлайн курсы
BI University


Монетизация
разработанных
программ


Аудио-Видео-
Саммари списка
Must Read



<http://univer.bi-group.org/>

Дополнительная информация
по курсам

Последние новости и
календарь мероприятий

Система Дистанционного
Обучения



НАМ ДОВЕРЯЮТ

Aluma
AVS - Plast
Best Partner
Build Partner
Constructiv story
Estelacom
EXPO Story Servise
Ideal Invest Group
Kades
KazInterCool
KAZPOL MONTAJ
KSM
Open Lait
OPEN LIGHT.KZ
ProfDecor

Rainbow life
Samp Kazakhstan
SmartSystems
Vig Road
Адал Курылыс
АЛЕКС Астана
АЛМАД-2050
Ануш - Кокше
Арман Сити
Астана Жолбарыс
Астана Ирригация
Астаналифт
АстанаСтройКонструкция
АТИ
Атилла

АЭСС-2006
Беласар Ер-Н
БНР ГРУПП
БС-10
Гарант Сервис
Горбытстрой
Горстроймонтаж
Декор-Трейд
Ел Сервис НС
ЕлжасСтрой
Ерке-2006
Ж Sengir
Жайылкан
Железный панцирь
Зерде Курылыс

Лидер
Кемер Строй
Комек-2006
Лека
Мансур Company
Мегалайн
Монолит 01
Монолит КМК
Монолит премиум
Монолит СК
НБК Групп
НордСталь
Нур домофон
НурМеталлПласт-НС
Оконные системы

Омега Сити
Орда және курылыс
Профлюкс
Сартай
Сартай 2014
СВГ
СК Legacy CVL
СК Гранит
СК Ихсан
СТИ
Столичная безопасность
СтройДеЛюкс
Табыс МС
Талап МЛ
Талдыкара

ТамДан
Тепло Дом НС
Тесла
ТООВЭЛС
Трио Акцент-С
Универсал Бетон-1
Фирма Алкон +
Ырыс-Батыс 3
ЭК Энерготерм
Экостройгрупп
ЭКС
Элсервис
ЭНБАС
+
32 партнера



BU UNIVERSITY

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ.
ВАШИ ВОПРОСЫ?

 <https://university.bi-group.org/>

 /bi.university  /BIUniver_bot  /bi.univer

