

atd 25

**WASHINGTON, DC
MAY 18-21**

Коллеги, компании CBSD и Natico Solutions участвовали в конференции ATD'25 в Вашингтоне, на которой присутствовали более 8000 HR-ов из более чем 83 стран.

Мы подготовили для вас материалы с этой выставки, а также кратко сформулировали основные тезисы. Приятного изучения.

Саммари по обучению с выставки ATD

Обучение как стратегический инструмент развития организации

Цифровизация обучения

Современные тренды обучения уходят от классических лекций в сторону e-learning, микрокурсов, AR/VR и симуляций. Это повышает доступность и гибкость образовательных программ.

Обучение на рабочем месте

Большую ценность приобретает обучение в процессе работы (learning in the flow of work), при котором знания применяются сразу. Такой подход повышает вовлечённость сотрудников и эффективность освоения материала.

Непрерывное обучение (lifelong learning)

Быстрое устаревание знаний требует постоянного обновления компетенций. Компании инвестируют в создание систем внутреннего обучения и баз знаний.

Персонализация и адаптивность обучения

Индивидуальные траектории

Системы на базе ИИ позволяют подстраивать программы под уровень знаний и цели каждого сотрудника. Это даёт лучшее вовлечение и результативность.

Аналитика и метрики

Использование LXP (Learning Experience Platforms) и LMS (Learning Management Systems) с аналитикой позволяет отслеживать прогресс, выявлять пробелы и корректировать обучение в реальном времени.

Роль менеджера в развитии сотрудников

Лидер как коуч

Менеджеры становятся не просто руководителями, а наставниками. Их задача — поддерживать рост сотрудников, помогать в постановке целей развития и давать обратную связь.

Встраивание обучения в процессы

Руководители всё чаще организуют короткие обучающие сессии прямо в командах: ревью, мини-лекции, обмен опытом.

Обучение и удержание талантов

Обучение как фактор мотивации

Возможность развиваться — важнейший фактор лояльности для специалистов, особенно молодого поколения. Компании, дающие сотрудникам «путь роста», выигрывают в удержании кадров.

Корпоративные университеты и экосистемы развития

Организации создают внутренние центры обучения, формируют библиотеки контента, привлекают внешних экспертов и практиков.

Проблемы и вызовы

Соппротивление обучению

Некоторые сотрудники (особенно зрелого возраста) воспринимают обучение как избыточную нагрузку. Задача менеджера — объяснить ценность и вовлечь.

Дефицит времени на обучение

Один из главных барьеров — нехватка времени. Лучшие практики включают обучение в рутинные процессы (например, через обучающие всплывающие окна в ПО или короткие утренние сессии).

ВЫВОДЫ ДЛЯ HR

- **Инвестиции в обучение** — это инвестиции в эффективность и устойчивость компании.
- **Менеджер должен выступать фасилитатором развития**, а не только контролёром выполнения задач.
- **Обучение должно быть встроено в культуру компании**, а не быть разовым мероприятием.
- **Индивидуальные траектории развития** — ключ к росту вовлечённости и удержанию сотрудников.

CBSD

<https://cbstd.ru>

cbstdinfo@cbstd.ru

8 (495) 540-05-45

https://t.me/CBSD_Official

Natico Solutions

<https://natico-solutions.ru/>

ask@natico-solutions.com

8 (800) 700-10-29