

Чему HR и корпоративным тренерам **СТОИТ ПОУЧИТЬСЯ** у разработчиков мобильных игр?

Мобильное обучение с элементами
геймификации новый тренд L&D

Владимир Кравченко,
Ивентишес



Кто мы такие?

Команда Mercury Development с 20-летним опытом в мобильной разработке

Разработчики самого популярного в России конструктора приложений для мероприятий и инсентивов, корп.университето

20+

лет опыта
в разработке

400+

корпоративных
заказчиков

1500

реализованных
проектов в 30 странах



Типичная история: Контент есть, вовлечённости — нет



Анастасия Альперович

18 августа в 14:18 · 🌐



Коллеги, как вы считаете- как можно продвигать онлайн обучение внутри своей Компании? Существует отличная база внутрикорпоративных тренингов (технических и софтовых), что, в текущих условиях, особенно актуально. Хотелось бы видеть бОльшую вовлечённость.



10

Комментарии: 35



Нравится



Поделиться



Sergey Malakhov

Самое жёсткое - прохождение определённого количества тренингов в KPI.

Помягче - рассказывать на общих встречах про такой ресурс, фактически бенефит, подключать к работе HR BP, если они есть в компании - пусть рассказывают своим курируемым подразделениям...
Ещё

Нравится · 3 нед.



2



Natalia Komolova

Во-первых, прежде чем продвигать онлайн обучение, необходимо сформировать глобальную установку на развитие и обучение, сделать эту установку одной из ценностей компании.
Во-вторых, активное вовлечение в этот проект руководителей, их открытая заинтересованность...
Ещё

Нравится · 3 нед. · Отредактировано



10



Olga Jelton

Как обычно, стимулировать можно кнутом либо пряником. Кнутом - включить это в KPI. Пряником -

Что советуют в этой ситуации

Кнут

- Внести в KPI
- Курсы как обязательный элемент годового плана развития сотрудников

Пряник

- Информирование и PR
- Привлечение руководителей
- Установка на обучение как ценность компании
- «Плюшки» за прохождение тренингов
- Доступ только за особые заслуги
- Акцент на пользу для работы



Управление чужой мотивацией



Модель Фогга



Как обеспечить «способность»?

В играх

- Предельное упрощение целевого действия
- Встроенное обучение и подсказки

В корпоративном обучении

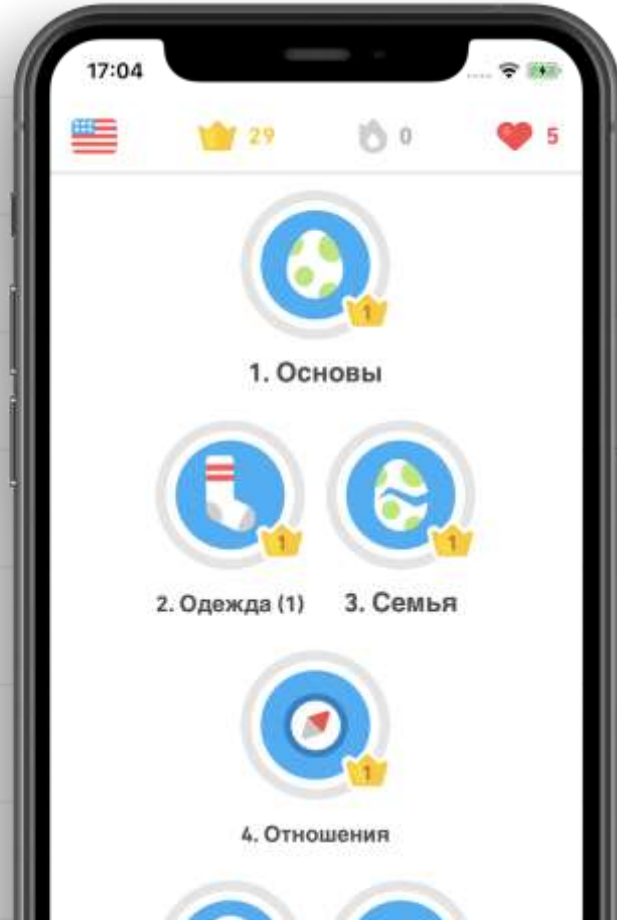
- Дискретный подход
- Минимум шагов (все «под рукой»)
- Простота интерфейса (не нужно тратить время на освоение)
- Постепенность





Пример: DuoLingo

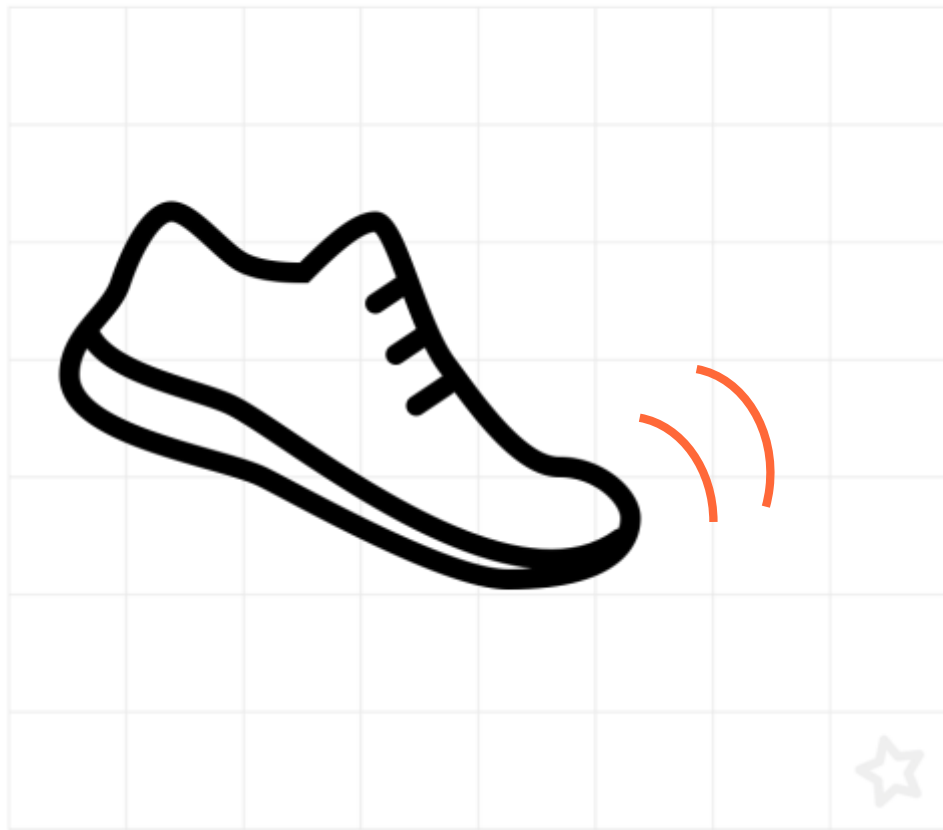
- обучение языку маленькими порциями,
- ступени,
- простой и понятный интерфейс,
- в мобильном = под рукой,
- постепенно открываются новые ступени.



Как правильно подталкивать?

Триггер может принимать любую форму, пока пользователи:

- Осознают наличие подталкивания.
- Понимают, что это подталкивание означает.
- Имеют достаточную мотивацию и способность для совершения действия



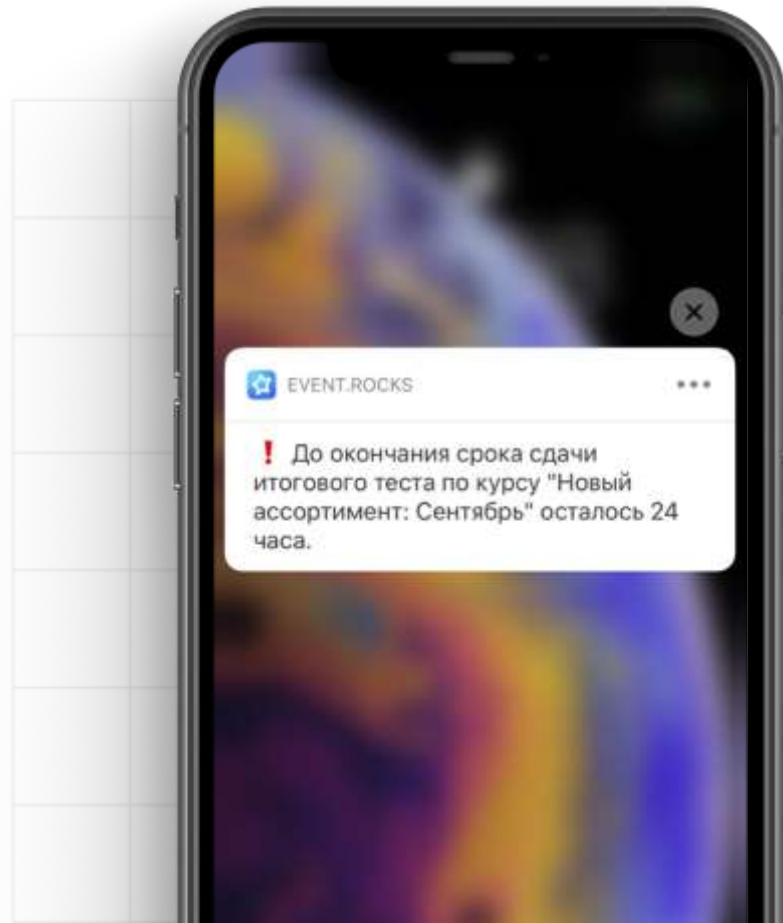


Почему гейм-дизайнеры и маркетологи любят push-нотификации?

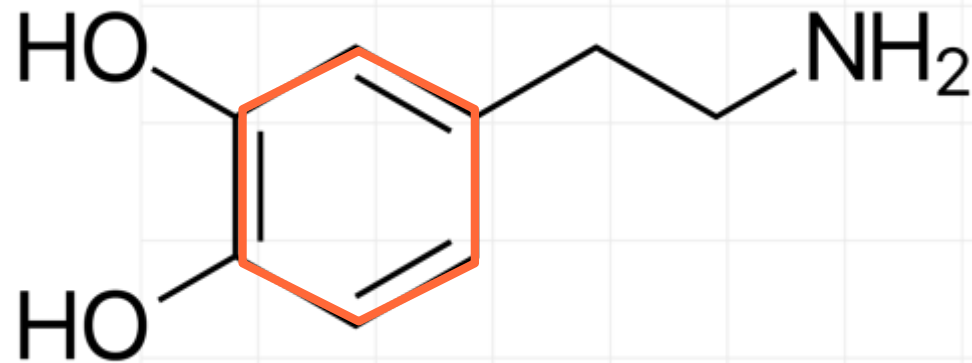
- 60% пользователей открывают
- +92% retention rate (уровень возврата)
- На 300% больше конверсия в продажи, чем у email

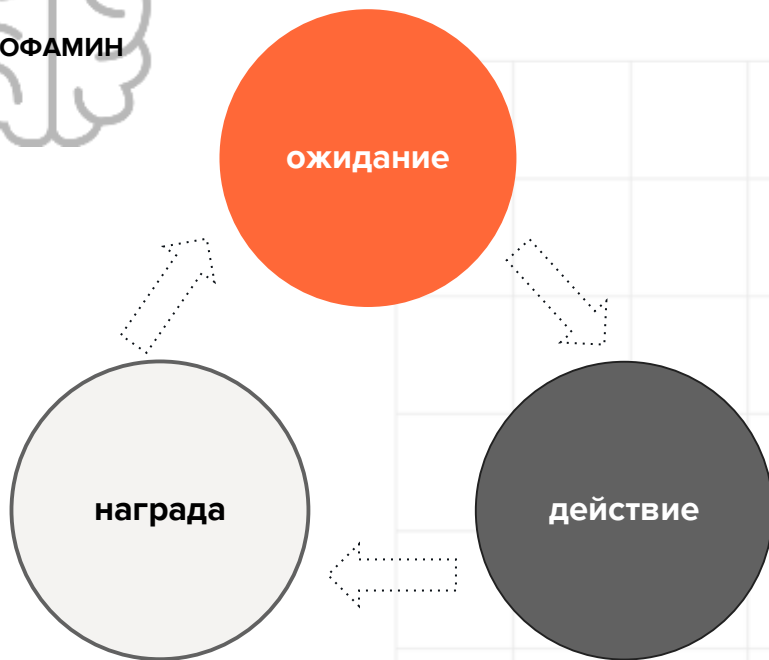


Напоминания о необходимости пройти обучение

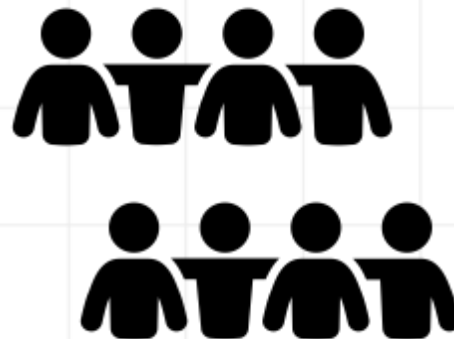


**А теперь про
мотивацию:
все дело в дофамине**





**Нужна мотивация —
создавайте комьюнити**



Комьюнити вокруг **бренда компании/** **программы** развития персонала/ **корп.университета**

онлайн-площадка



Комьюнити-
менеджмент





Анастасия Альперович



18 августа в 13:18 · 🌐

Коллеги, как вы считаете- как можно продвигать онлайн обучение внутри своей Компании? Существует отличная база внутрикорпоративных тренингов (технических и софтовых), что, в текущих условиях, особенно актуально. Хотелось бы видеть бОльшую вовлечённость.

1. Максимально упростить доступ
2. Разбить на модули по 10 минут
3. Построить систему триггеров - напоминаний
4. Создать комьюнити сотрудников
5. Добавить наград, достижений и рейтингов
для тех кому нужна внешняя мотивация

Традиционный подход к корпоративному обучению

- Сотрудники выкраивают время на обучение у работы или личного времени;
- Очные тренинги и традиционные LMS дают слишком много информации за раз;
- Трудно оценить эффективность;
- Минимум персонализации — один набор тренингов для всех

Философия M-Learning

- Обучение где удобно и когда удобно с мобильного
- Короткие дискретные модули — информация лучше усваивается
- Легко анализировать вовлеченность, эффективность и статистику
- Персонализация и возможность развить потенциал каждого



Тут должен быть слайд
про наше решение
для E-Learning, но оно
пока на стадии Beta-теста

Примите участие
в Beta-тестировании

Бесплатное решение для вашей
компании за честную обратную связь

