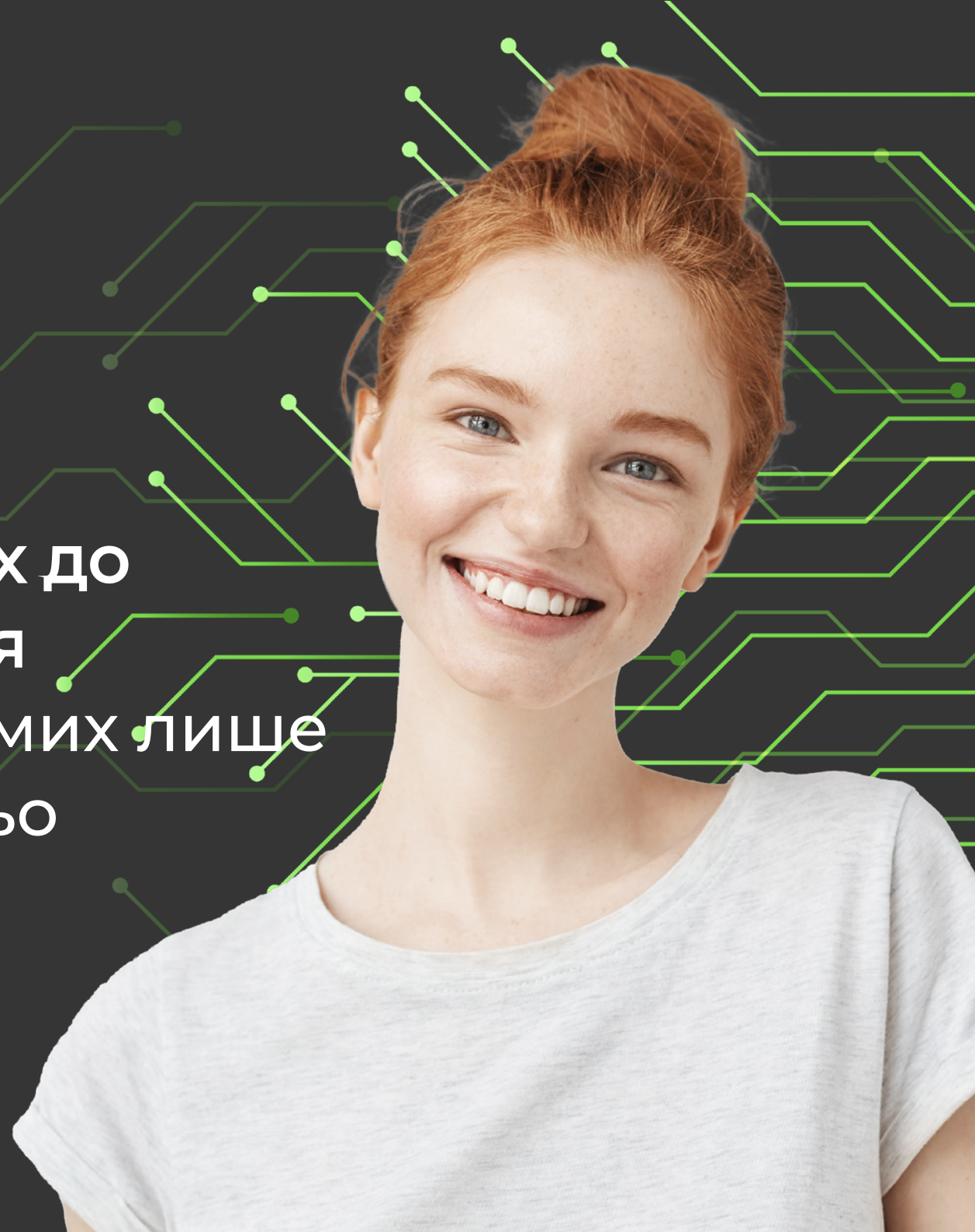


Частина 2

Серія SHL
з розвитку
навичок

Розрив у підходах до
підвищення рівня
навичок: чому самих лише
даних недостатньо

SHL.



Бюджети на навчання та розвиток (L&D) скорочуються, тоді як потреби в навичках зростають. У 2024 році середні витрати на одного працівника знизилися до 774 дол. США проти 954 дол. США у 2023 році. За умов менших ресурсів і вищих ставок універсальні навчальні програми стають розкішшю, яку компанія не може собі дозволити.

Є і можливість: працівники як ніколи хочуть розвитку. 94% залишалися б у компанії довше, якби роботодавець інвестував у їхнє зростання, і вони вдвічі частіше залишаються, коли бачать чіткі кар'єрні траєкторії.

Проблема не в мотивації — а в реалізації. Більшість організацій мають дані про навички, але їм складно перетворювати ці дані на програми розвитку, які справді працюють.

П'ять типових викликів зривають навіть добрі ініціативи з підвищення кваліфікації. Ось як їх уникнути.

Виклик #1

Навчальні програми не прив'язані до стратегічних потреб у навичках

Виклик #2

Розвиток не є персоналізованим

Виклик #3

Керівникам бракує механізмів підтримки розвитку навичок

Виклик #4

Прогрес у розвитку навичок складно побачити та виміряти

Виклик #5

Без культури навчання розвиток навичок зупиняється



Виклик 1

Навчальні програми не прив'язані до стратегічних потреб у навичках

Універсальні тренінги з лідерства. Семінари з комунікації, які «закривають» вимоги комплаєнсу. Знайомо? Коли програми L&D не будуються на реальних даних про навички, вони перетворюються на дорогі відволікання від компетенцій, які бізнесу справді потрібні.

Лише 4% компаній ефективно вимірюють бізнес-вплив своїх програм розвитку навичок.



Виклик 1

Рішення:

Перевірте ландшафт навичок

- Починайте кожну програму з перегляду наявних даних про ландшафт навичок.

Узгодьте навчання зі стратегією

- Налаштуйте зусилля відповідно до стратегічних потреб.

Визначте критичні прогалини як пріоритет

- Насамперед закривайте прогалини в ландшафті навичок, які критично потрібні для досягнення стратегічних цілей.

Організації зі
спільною структурою
навичок виводять
продукти та послуги
на ринок на 20%
швидше.



Виклик 2

Розвиток не є персоналізованим

Працівники хочуть зростати, але більшість не отримує потрібних даних або підтримки, щоб це зробити. Без розуміння власних сильних сторін і зон розвитку складно налаштувати розвиток під індивідуальні потреби.

Масові програми дають посередні результати: низьку залученість, мінімальний приріст навичок, розчарування та відстороненість працівників..

60% працівників кажуть, що не мають плану розвитку, адаптованого до їхніх потреб.



Виклик 2

Рішення:

Почніть з людини

- Використовуйте індивідуальні оцінювання навичок, щоб підбирати навчання відповідно до реальних потреб.

Покажіть шлях

- Надайте працівникам чіткі дані про їхні сильні сторони та пріоритети розвитку, щоб вони могли керувати власним зростанням.

Дізнавайтеся з даних

- Використовуйте агреговані дані про навички, щоб визначати, як масштабувати цільові програми розвитку.

Персоналізований
досвід навчання
може підвищити
залученість
працівників до **50%.**



Виклик 3

Керівникам бракує механізмів підтримки розвитку навичок

Команда L&D створює якісні програми. Працівники їх проходять. А далі... нічого не змінюється.

У чому роблема? Лінійні керівники — ті, хто найбільше впливає на щоденне застосування навичок, — не знають, як підтримувати те, що працівники опанували, або як наставляти для подальшого зростання.

Без підтримки керівника навіть відмінне навчання лишається «тим воркшопом, який я проходив(ла) минулого місяця», а не створює сталі вміння.

46% керівників не
почуваються
впевнено, коли
наставляють щодо
кар'єрного розвитку.



Виклик 3

Рішення:

Дайте їм навички

- Забезпечте керівників чіткими даними про навички та зони розвитку членів їхніх команд.

Створюйте персоналізовані плани

- Надайте простий спосіб формувати персональні плани на основі навичок.

Зробіть коучинг звичкою

- Перетворіть такі розмови на регулярну частину індивідуальних зустрічей з керівником та зворотного зв'язку щодо результативності.

Організації з
сильною культурою
коучингу мають на
13% вищу залученість
працівників і на **33%**
більше зростання
доходу.



Виклик 4

Прогрес у розвитку навичок складно побачити та виміряти

Показники завершення курсів не вимірюють зростання навичок. Наша команда отримала сертифікацію з управління проєктами, але чи справді тепер краще веде складні проєкти? Більшість організацій вимірює активність (проходження), а не результат (набуті вміння).

А без видимості реального розвитку навичок L&D перетворюється на центр витрат, а не на чинник результативності.

Лише **16%**
організацій
ефективно
вимірюють бізнес-
вплив своєї
навчальних
програм.



Виклик 4

Рішення:

Чітко визначте успіх

- Установіть вимірювані цілі розвитку навичок.

Вимірюйте реальний прогрес

- Використовуйте оцінювання та показники результативності, які демонструють розвиток, а не лише участь.

Навчайтеся й коригуйте

- Відстежуйте, що працює, а що ні, і коригуйте програми на основі реальних результатів, а не припущень.

Компанії, які застосовують підхід до навчання, керований даними, повідомляють про на **17%** вищий рівень утримання та на **18%** більше зростання доходу.

Без культури навчання розвиток навичок зупиняється

Хтось відвідує якісний воркшоп, повертається з енергією та новими ідеями — і... знову потрапляє в «як ми завжди це робили». Без підтримки організації щодо застосування нових навичок навіть мотивованим працівникам або добре продуманим ініціативам навчання складно змінювати усталені практики.

Лише **35%**
працівників
відчувають, що їхня
організація
забезпечує ефективні
можливості навчання
та розвитку.



Виклик 5

Рішення:

Зробіть навчання частиною робочого дня

- Вбудуйте розвиток навичок у щоденну роботу — через проєктні завдання, командну співпрацю та можливості розв'язання проблем.

Винагороджуйте застосування

- Визнавайте та винагороджуйте застосування навичок, а не лише їх набуття.

Поширюйте знання

- Створюйте можливості для обміну знаннями між працівниками.

Організації з
сильною культурою
навчання
демонструють на
92% більше
інновацій і на **37%**
вищу
продуктивність.



Перетворіть дані на довготривалий результат

Дані про навички без подальших дій — це дорогі звіти, які припадають пилом. Але коли ви поєднуєте підходи, керовані даними, з цільовим і персоналізованим розвитком, виникає потужний ефект: робоча сила, що зростає відповідно до потреб бізнесу.

Результат — вища залученість, краще утримання та здатність швидко перебудовуватися, коли змінюються ринки.

Крім того, за належного підходу до оцінювання можна визначити, хто готовий до перекваліфікації на критично важливі нові ролі, і формувати кадровий резерв усередині організації, замість того щоб конкурувати за внутрішні посади.

Щойно починаєте?

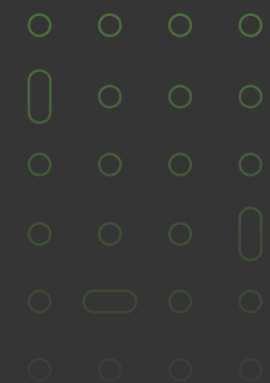
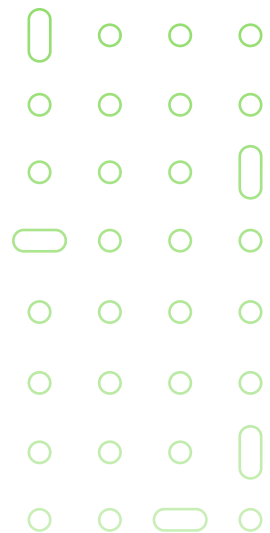
Завантажте наш Посібник з аудиту навичок, щоб виявити навички вашої робочої сили та визначити критичні прогалини.

[Завантажити](#)

Готові перейти до дій?

Дізнайтеся, як рішення SHL для розвитку навичок перетворює дані на персоналізований розвиток і дає змогу масштабно розкривати потенціал перекваліфікації.

[Дивитись відео](#)



SHL застосовує потужні й прозорі технології ШІ, науку про дані та об'єктивні підходи, щоб допомагати компаніям залучати, розвивати й нарощувати робочу силу, потрібну для успіху в цифрову епоху.

Ми підтримуємо стратегії роботи з талантами, щоб розкрити повний потенціал найбільшого активу — людей.



shl.com

© 2025 SHL and its affiliates. All rights reserved. CST25_2967

SHL.