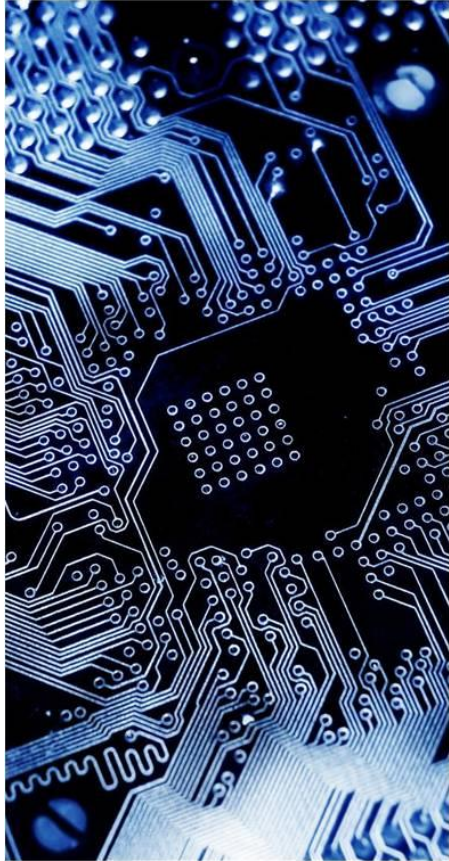


# Jak technologia może wspierać rozwój... skutecznie?

Konsorcjum doradczo-szkoleniowe S.A., 02-235 Warszawa, ul. Równoległa 4a, Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy  
KRS 0000307055. NIP: 526-25-05-471, REGON: 017184952. Opłacony kapitał zakładowy: 818.100,00 PLN

---



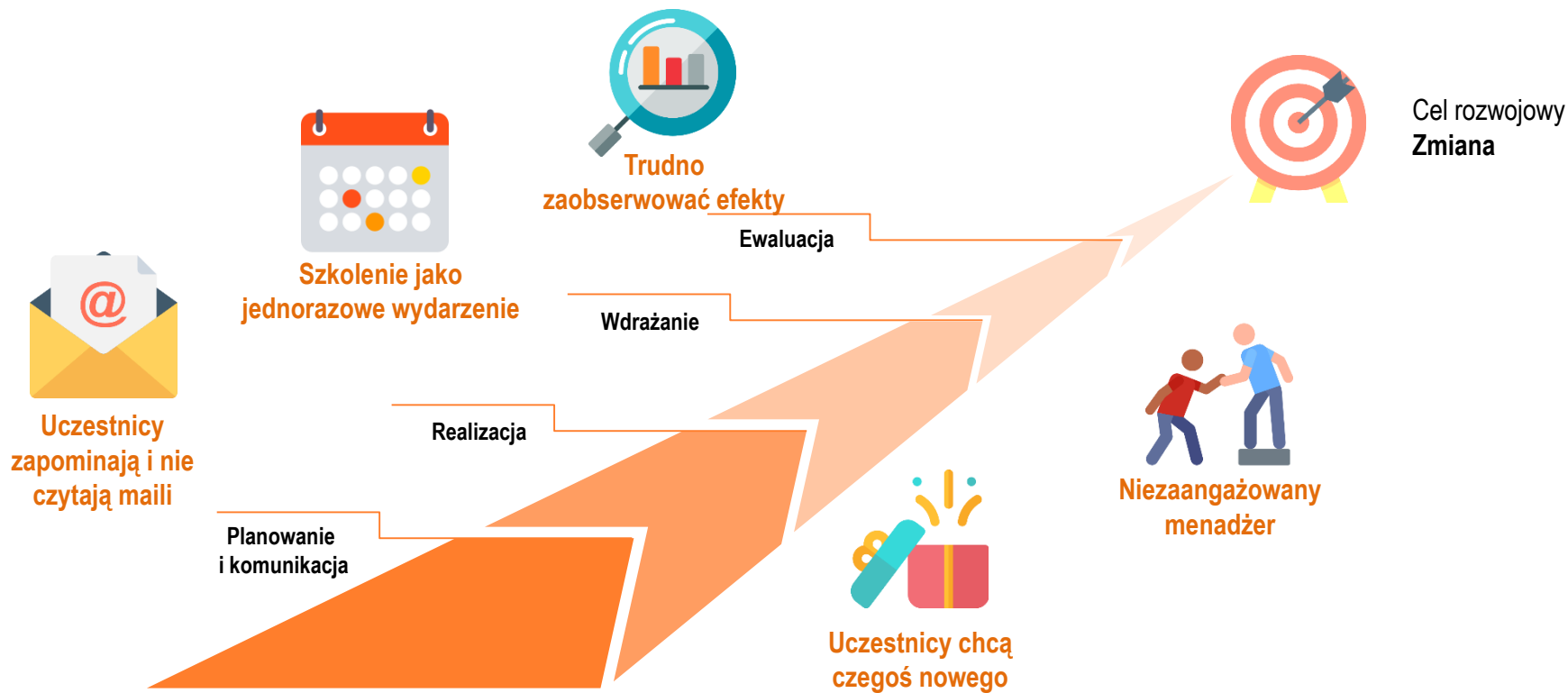
## Digitalizacja w rozwoju pracowników

Wiele mówi się o rozwijaniu i wzmacnianiu kompetencji digitalowych, ale i w samym obszarze działań związanych z rozwojem i szkoleniami w organizacjach widać, że digitalizacja wywiera coraz większy wpływ, między innymi w obszarach:

- potrzeb wynikających ze zmieniających się nawyków i preferencji uczestników szkoleń,
- elementów strategii firmy związanych z cyfryzacją,
- podążania za innowacyjnością,
- optymalizacji kosztów.

Oto kilka przykładów, w jaki sposób digitalizacja może wspierać te procesy.

# Wyzwania na drodze do zmiany rozwojowej



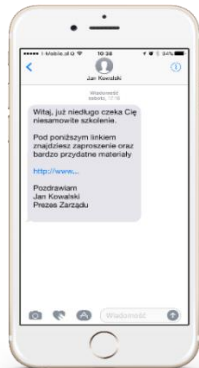
# Uczestnicy zapominają i nie czytają maili

## Przykładowe rozwiązanie digitalowe

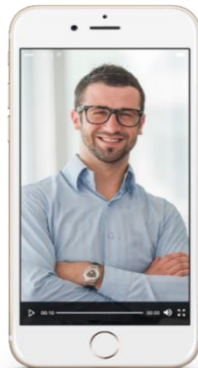
Narzędzia pozwalające na skuteczne dostarczenie komunikatów do klientów za pośrednictwem spersonalizowanych video-wiadomości przy pomocy różnych kanałów. To sposób dystrybucji informacji do uczestników w projekcie, który angażuje kilka przestrzeni do komunikacji równolegle, prosty w zarządzaniu nawet przy setkach odbiorców.

Pracownik otrzymuje wiadomość  
e-mail lub SMS.

Wiadomości dostępne będą  
poprzez telefon oraz komputer



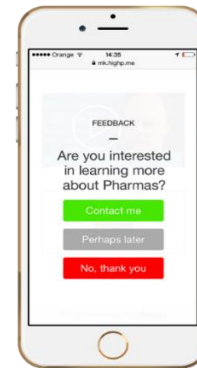
Wiadomość rozpoczyna powitalne  
video wprowadzające w tematykę  
szkolenia.



Treść wiadomości to np. tekst, obrazy,  
video, załączniki, linki do zewnętrznych  
platform, prezentacje i wiele innych



Wiadomość może kończyć, np. zadanie  
przygotowujące uczestnika do szkolenia  
Wysyłane w formie wiadomości e-mail lub  
SMS zwiększą zaangażowanie pracowników



# Uczestnicy chcą czegoś nowego

## Przykładowe rozwiązania digitalowe

### Narzędzia digitalowe w szkoleniach

W trakcie szkoleń coraz częściej stosowane są technologie i oprogramowania, które prowadzą przez proces zdobywania wiedzy, a jednocześnie podają ją w sposób atrakcyjny i niestandardowy.

Funkcjonują już programy szkoleniowe, w trakcie których uczestnicy pracują na iPadach, wykorzystując nowoczesne oprogramowanie z graficznym i przyjaznym interface'm. Przy jego pomocy mogą np. oceniać zagrożenia i szanse wynikające z zaangażowania zespołu w konkretnych sytuacjach, których będą doświadczali w przyszłości.

Innym konceptem jest oparcie osi programu o ciekawy serial filmowy, który uczy, jak wykorzystać daną koncepcję w praktyce oraz ilustruje konsekwencje braku lub złego jej wykorzystania.



# Szkolenie jako jednorazowe wydarzenie, czyli kłopoty z wdrażaniem

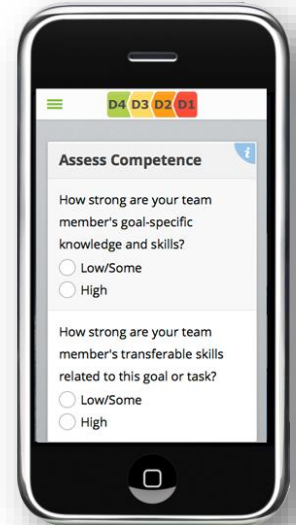
## Przykładowe rozwiązanie digitalowe

### Aplikacje mobilne

Aplikację wystarczy zainstalować na wybranym urządzeniu i „zawsze jest”, dzięki czemu:

- zapewnia dostęp do potrzebnej informacji gdy zajdzie taka potrzeba,
- służy za przypomnienie, by stosować nowo poznane metody.

Zawartość aplikacji powinna być jak najbardziej nastawiona na aspekt wdrożeniowy.



# Menedżer uczestnika jest niezaangażowany

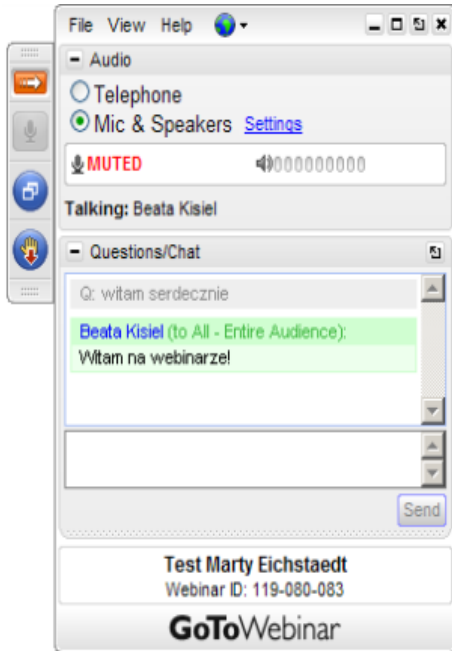
## Przykładowe rozwiązanie digitalowe

### Webinary

Sukces wdrażania przez pracowników nowych umiejętności zależy w dużej mierze od zaangażowania ich menedżerów. Jednakże może to być kosztowną inwestycją – napięte kalendarze czy praca w odległych lokalizacjach mogą utrudnić udział w wydarzeniach szkoleniowych. Digitalową alternatywę stanowią webinary.

Wykorzystanie wideokonferencji, platformy do webinarów lub – w przypadku bardzo licznych grup – live streamingów zmniejsza potencjalne koszty.

Przy wykorzystaniu opcji dostępnych na platformach webinarowych, takich jak tablica do notowania, ankiety interaktywne czy pokoje dyskusyjne, nawet w takiej on-lineowej formule możliwa jest bardziej warsztatowa praca nad specyficznymi wyzwaniem.



## Trudno zaobserwować efekty

### Przykładowe rozwiązanie digitalowe

#### Online'owe narzędzia metryczne

Istnieją platformy łączące w sobie zarówno narzędzia, jak i całą metodologię wspierającą diagnozowanie na poziomie organizacji, w obszarach takich jak:

- rozwój talentów,
- zwiększanie efektywności procesów,
- partycypacja w kreowaniu strategii,
- monitorowanie efektywności,
- planowanie rekrutacji.

Przez platformę można zarządzać w pełni komunikacją z uczestnikami badania, monitorować udział z podziałem na poszczególnych respondentów. Szczegółowy, spersonalizowany raport końcowy z badania zostaje zaś opracowany w kilka minut. Przy tym platforma zapewnia dużą elastyczność ustawień i możliwość wykorzystywania własnych modeli i zestawów kompetencyjnych.





## Jeśli chcesz wiedzieć więcej o rozwiązaniach technologicznych, wspierających rozwój ludzi

Zapraszamy do kontaktu,  
Zespół House of Skills  
[zapytania@houseofskills.pl](mailto:zapytania@houseofskills.pl)  
+48 22 37 63 000

