

# Кейсы клиентов getAbstract



}getabstract



# DAIMLER

# Рост использования в Daimler AG

Контингент студентов Корпоративного университета Daimler AG (Daimler AG Corporate University – DCU) является на редкость исключительным: 2500 топ-менеджеров, уже умудренных опытом, грамотных и жаждущих большего. getAbstract обеспечил их 8 000 лучших книг по бизнесу, сокращенных в аккуратные пятистраничные саммари – и эти самые руководители в первый же год прочли 50 000. Оценка: А+. Рейтинг одобрения – 97%. В DCU ресурсы getAbstract используют максимально интенсивно.

# История развития

Корпоративный университет Daimler AG, также известный как DCU, является одним из ведущих корпоративных университетов Германии. Он был создан в результате слияния Daimler Benz и Chrysler. В сравнении с другими европейскими корпоративными университетами DCU предназначен только для обучения высшего руководства, а именно 2500 управленцев.

Университет поддерживает «четыре основных принципа Daimler AG: международное присутствие, лучшие материалы, ведущие бренды и лидерство в области инноваций и технологий». Когда руководители обращаются к DCU, они фокусируют внимание на лидерстве, общем управлении и стратегии. Корпоративный университет разрабатывает программы традиционного образования для своей целевой аудитории.

Кроме того, он поддерживает собственную виртуальную обучающую платформу, известную как DCU Online. Она предназначена для предоставления практической информации и самостоятельного обучения рассредоточенного по всему миру сообщества исполнителей.

DAIMLER

Управленческая команда DCU Online обнаружила проблему: в условиях непрерывных бизнес-процессов в многонациональной корпорации руководители использовали отличные онлайн-ресурсы университета не в полной мере.

Еще одним фактором притяжения являлся огромный выбор: getAbstract может похвастаться библиотекой, содержащей более 8000 саммари лучших бизнес-книг по всему миру - компактной коллекцией лучших из лучших.

При выяснении причин руководители четко указывали, чего хотят: актуального контента, применимого к их отношениям с клиентами. И, между прочим, они хотели, чтобы материалы были сжатыми, аккуратными, полезными, понятными и полностью доступными для поиска при необходимости. Другими словами, им нужен был getAbstract.

Когда в DCU Online добавили сжатый, понятный и проверенный контент getAbstract, он стал центром внимания в новой системе DCU: 50000 загрузок за первый год использования. Поскольку система проста в использовании и понимании, мгновенно доступна и тщательно продумана, руководители охотно регистрировались.

# Достигнутые результаты

## 100 000+

Более 100 000 загруженных саммари в год.

## 97%

Рейтинг одобрения сервиса getAbstract – 97%.



Увеличение использования онлайн-ресурсов DCU.



Ресурсо-сберегающее обучение для топ-менеджеров.



Одобрение getAbstract пользователями-руководителями по всему миру.

# Результат исследования

Контент getAbstract идеально подходит для слушателей DCU. Краткие содержания книг охватывают самые последние важные материалы по лидерству, менеджменту, стратегии и многим другим актуальным темам бизнеса. Нравится ли все это 2500 топовым руководителям, проходящим обучение в DCU? Рейтинг одобрения в 97% подтверждает этот факт.

getAbstract создает стимул, необходимый руководителям Daimler AG, а также развивает особо важные компетенции  
getAbstract постоянно меняется: каждую рабочую неделю появляются новые краткие содержания. Актуальность контента – главная причина, по которой getAbstract имеет так много пользователей. Саммари getAbstract – то, что нужно занятым сотрудникам Daimler AG.

Свободный доступ: специалисты могут мгновенно загружать краткие изложения на свои гаджеты, читать их в виде PDF-файлов на экране или распечатывать для чтения в освободившееся время, которое в противном случае могло бы быть потрачено впустую.

Время – деньги: топ-менеджеры Daimler AG должны эффективно использовать свое время. Это не подразумевает терпеливого пролистывания электронных книг целиком.

Топ-менеджеры Daimler AG одобряют формат getAbstract: основные факты, обзор, краткое изложение, ключевые цитаты и – за 10 минут и пять страниц – полная картина.

getAbstract предоставляет персонализированный контент – привлекательный формат, редакционное качество, широкий выбор. Каждую неделю руководители получают по электронной почте саммари, подобранные согласно индивидуальным тематическим предпочтениям; кроме того, каждый пользователь имеет доступ к библиотеке с 8000 книг.

getAbstract адаптируется ко многим формам корпоративного обучения – DCU уже использовал саммари в смешанном обучении и на внутренних практических занятиях.

getAbstract интегрируется в контент DCU – предлагает систему единого входа, а также функцию поиска с быстрым откликом. Почему материалы getAbstract так эффективны для Daimler AG В настоящее время getAbstract является основным международным поставщиком Daimler AG . Компания расширила сферу охвата getAbstract, включив в нее группу комплексного управления качеством (TQM) и корпоративную библиотеку. В настоящее время Daimler AG генерирует спрос на более чем 100000 загрузок в год.

Откуда нам известны такие результаты?

getAbstract разработала продвинутую статистическую систему, предоставляющую клиентам расширенные отчеты. Daimler AG может отслеживать активную скорость загрузки. Доказательства получаются мгновенно опытным путем.

Есть окончательный количественный результат: согласно внутреннему опросу, руководители Daimler AG обеспечивают getAbstract солидный рейтинг одобрения (97%), признание пользователей было высоким среди управленцев DC в 80 странах.







**Наши штатные тренеры и коучи ежедневно рекомендуют сотрудникам саммари самых разных книг. [getAbstract](#) позволяет сосредоточиться на развитии стратегического мышления, гарантируя при этом, что наши сотрудники обладают самой последней информацией в любой области профессиональной практики.**

Джон Гутовски, старший руководитель проектов, DCU  
Online, корпоративный университет Daimler AG



**FERRERO**

# Развитие компетенций в Ferrero

Бренды, принадлежащие Ferrero International SA, – в том числе Ferrero Rocher, Nutella и TicTac, – широко известны за счет продуктовых инноваций; отличаются стратегическим позиционированием бренда и креативной продуктовой рекламой.

Ferrero славится своими многочисленными продуктовыми инновациями и инвестирует большую часть прибыли от продаж в позиционирование бренда. Компания заявляет, что творческие и изобретательные сотрудники и менеджеры – особенно в области продуктовой разработки, маркетинга и продаж – крайне важны для сохранения ее конкурентных преимуществ.



## Чтение и обучение, как правило, не воспринимаются как работа, **когда инициированы самим специалистом и выполняются индивидуально.**

Фрауке Хофсоммер (Frauke Hofsommer), руководитель отдела управления кадровым потенциалом, обучения и развития FERRERO MSC GmbH & Co. KG



# Результаты исследования

## Мегатренды и культура обучения

Руководство Ferrero стремилось создать творческую и инновационную рабочую среду для своих сотрудников. Конечной целью было активное управление знаниями и организация обучения. В течение многих лет работники самых разных отделов Ferrero все чаще нуждались в более индивидуальной поддержке в процессе обучения. Руководство компании также было убеждено, что будущее корпоративного образования неразрывно связано с такими тенденциями, как неформальное, самоорганизованное и мобильное обучение. Все больше и больше работников берут профессиональное развитие в свои руки, используя Интернет для непрерывного образования. Основным инструментом – неформальные каналы. Впоследствии руководство компании решило, что сотрудникам Ferrero следует оказывать поддержку в карьерном росте по мере того, как они самостоятельно расширяют свои компетенции согласно конкретным требованиям. Необходимо обеспечивать персонал соответствующим простым образовательным ресурсом.

## Обучение компетенциям

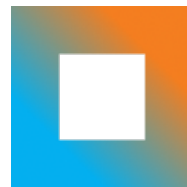
Руководители Ferrero решили: им нужен инновационный, ориентированный на будущее инструмент обучения, который позволил бы сотрудникам получать и сохранять знания. Основным требованием была интеграция специфической модели компетенций Ferrero. Сотрудники должны быть осведомлены о компетенциях, необходимых для работы в Ferrero. Кроме того, новый образовательный ресурс должен быть:

- Учитывающим индивидуальные потребности
- Стандартизированным
- Двухязычным
- Доступным удаленно
- Адаптивным под все мобильные устройства

Контент должен быть актуальным и обновляемым. Программа должна быть простой в использовании и обслуживании. Другими важными критериями были полезные возможности сортировки и фильтрации, стабильность системы и интуитивно понятный интерфейс.

### Онлайн-библиотека как фермент в процессе обучения

Постоянно обновляемая онлайн-библиотека getAbstract, состоящая из тысяч саммари книг по бизнесу, подходила по всем параметрам. Она позволяет сотрудникам получать профильную.





## Использование новых технологий в самостоятельном обучении руководителей и сотрудников **должно поддерживаться и поощряться.**

Фрауке Хофсоммер (Frauke Hofsommer), руководитель отдела управления кадровым потенциалом, обучения и развития FERRERO MSC GmbH & Co. KG









# Бизнес-задача

С момента основания в Сиднее в 2002 году компания Atlassian приняла на работу более 3000 сотрудников со всего мира.

Создатель популярного программного обеспечения для командной работы, такого как Confluence, Jira, Bitbucket и Trello, Atlassian помогает командам по всему миру раскрывать свой потенциал.

Быстро развивающаяся компания каждый месяц нанимает значительное количество новых сотрудников. Таким образом, перед командой по управлению персоналом стоит сложная задача постоянной интеграции новичков в бизнес-процессы Atlassian. Менеджер по цифровому обучению Б. Дж. Шон постоянно ищет разные способы использования ограниченных ресурсов, чтобы дать возможность новым сотрудникам самостоятельно выбирать направление своего развития, одновременно поддерживая текущий процесс развития персонала. Шон разъясняет: «Мы хотим, чтобы сотрудники совершенствовались самостоятельно и активно инициировали свое профессиональное развитие».

# Как помогает getabstract

Решение getAbstract дополняет усилия компании по развитию добавочной ценностью несколькими способами. Онлайн-библиотека getAbstract предлагает сотрудникам гибкий доступ как к новым, так и к уже имеющимся профильным материалам. «[Как цифровой ресурс](#), - объясняет Шон, - [getAbstract доступен в любое время, сотрудники могут пользоваться им где угодно](#)». Кроме того, беспрепятственный доступ с единым входом (SSO) к выбранным документам способствует самостоятельному обучению – одной из основных целей развития персонала Atlassian.

Вместе с менеджером по работе с клиентами Atlassian смогла интегрировать getAbstract в несколько интерфейсов, что позволило сотрудникам оперативно получать экспертные знания по мере возникновения необходимости. В качестве примера можно привести полную интеграцию в их обучающую платформу Degreed, на которой размещены компоненты новой программы развития менеджеров «Manager First». Шон объясняет: «[Manager First – это самообслуживаемая программа, к которой учащиеся могут самостоятельно получить доступ. Мы предлагаем семь направлений, охватывающих особо важные темы для новых менеджеров](#)». Учебные модули для каждой компетенции

связаны с рекомендациями по чтению, предлагаемыми менеджером по работе с клиентами getAbstract. Это позволяет осуществлять прямую передачу знаний.

Кроме того, сотрудники могут получить доступ к сокращенным бизнес-материалам в Confluence – wiki-инструменте для совместной работы, разработанном Atlassian. В то же время сотрудники Atlassian могут найти на домашней странице getAbstract посвященные конкретным компаниям тематические каналы с контентом, связанным с корпоративными ценностями и любимыми книгами работников. Шон добавляет: «[getAbstract дополняет наши учебные программы в Atlassian огромным количеством знаний, свежих идей и новых перспектив, и делает это простым и лаконичным способом](#)».

Сотрудники Atlassian предпочитают более оперативное общение и стараются не использовать электронную почту для внутренних коммуникаций. Вместо этого они пишут в корпоративных блогах, чтобы делиться своими идеями, которые Шон описывает как «[удивительный способ общения](#)». В постах блога Шон делится контентом getAbstract, который рекомендует к прочтению.

getAbstract успешно поддерживает усилия Atlassian по созданию и продвижению культуры самообучения. Материалы getAbstract популярны в Atlassian – около 1000 сотрудников регулярно используют учебный ресурс. Платформа позволяет как новым менеджерам, так и опытным руководителям получать необходимые экспертные знания. Все больше и больше работников используют аудиоформат и мобильные приложения getAbstract, предназначенные для облегчения процесса удаленного обучения. «[Когда я пью кофе по утрам](#), – рассказывает Шон, – [то часто слышу разговоры о том, что коллегам нравится этот сервис](#)».





**getAbstract дополняет наши учебные программы в Atlassian огромным количеством знаний, свежих идей и новых перспектив, и делает это простым и лаконичным способом.**

В.Ж. Шон (Б. Дж. Шон)

Менеджер по цифровому обучению

# Достигнутые результаты



Способствует  
самостоятельному обучению



1/3 сотрудников  
используют getabstract



Быстрый доступ  
к актуальному контенту



Эффективная  
передача знаний



Простая интеграция  
в обучающие системы atlassian







# Как getAbstract способствует корпоративному обучению в MasterCard

Чем быстрее компании способны обучаться, тем более конкурентоспособными они становятся. MasterCard одна из первых запустила корпоративное обучение, и getAbstract играет главную роль в его стратегии. Отмеченная многими наградами программа развития лидерства MasterCard направлена на усиление влияния стратегических инициатив, создание эффективного процесса по обучению лидерским навыкам и стимулирование культурных изменений. MasterCard использует getAbstract для увеличения эффективности инициатив.

# Развитие лидерства в MasterCard

Миссия международной команды MasterCard по управлению кадровым потенциалом и его развитию заключается в «трансформации потенциала сотрудников в эффективность, использовании их сильных сторон и помощи в развитии навыков и способностей, необходимых для достижения успеха компании». MasterCard верит в развитие под руководством лидера и связывает управление кадровым потенциалом с наиболее важными приоритетами бизнеса. Философия лидерства на всех уровнях, в которой особое внимание уделяется делегированию полномочий и прямой подотчетности, укоренилась во всей компании.

С тех пор как MasterCard в 2006 году представила getAbstract для внутреннего пользования, транснациональная финансовая корпорация добавила краткие изложения getAbstract практически в каждую учебную инициативу. Компания поощряет использование менеджерами getAbstract на регулярных собраниях, сохраняя концентрацию сотрудников на важных темах и укрепляя командный дух.

Ежеквартальные дискуссии getAbstract с участием руководителей MasterCard имели особый успех. Для каждого занятия международная команда по управлению кадровым потенциалом и его развитию

и один из руководителей выбирают тему, тесно связанную с ключевыми приоритетами бизнеса на грядущий год. Дискуссии getAbstract состоят из четырех компонентов:

## 1. Краткое изложение книги getAbstract

В MasterCard каждому сотруднику предлагается прочитать выбранное саммари какой-либо книги, подумать о ее концепциях и о том, как применить их во благо компании.

## 2. Дистанционное совещание getAbstract

Один из руководителей компании обосновывает актуальность книги и ее причастность к бизнесу и обсуждает их с сотрудниками.

## 3. Серия лекций Форума лидерства MasterCard приглашает автора

книги провести прямую международную онлайн-трансляцию для своих сотрудников.

## 4. Дополнительные ресурсы

Чтобы обеспечить персонал средствами, необходимыми для применения полученных знаний, MasterCard предоставляет доступ к онлайн-инструментам, учебным ресурсам или профильным семинарам.

Онлайн-конференция с одним из руководителей лежит в основе программы и является значительной ее частью: лидеры демонстрируют ролевое моделирование, которое продолжают развивать, что вдохновляет работников компании серьезно относиться к своему собственному развитию. Дискуссия напоминает радиointервью. Она начинается с истории развития руководителя как лидера, которая облагораживает его управленческую позицию:

«Какова формула успеха этого человека?  
Какие сильные стороны способствовали его продвижению?  
Какие ошибки стали важными уроками?»

В итоге сотрудники ощущают себя на равных с руководителем позициях и видят в нем человека, у которого есть чему поучиться. Затем он объясняет, как два или три отрывка из книги имели отношение к его продвижению, и делится мнением о том, почему это важно для компании и развития каждого сотрудника.



# Результат исследования

Когда руководители выступают на очном занятии, временами они «не могут не надеть свою деловую маску». Формат онлайн-конференции, напротив, позволяет им чувствовать себя комфортно и располагает к общению в неформальной обстановке, что поощряется международной командой по управлению кадровым потенциалом и его развитию. Сотрудники могут позвонить на онлайн-конференцию или послушать радио MasterCard – прямую трансляцию на своем ПК. Не покидая своих рабочих мест, ближе к концу конференции они могут задать вопросы и получить ответы. Некоторые слушают целой командой, а потом обсуждают.

## Результат исследования 1: Управление изменениями

Поскольку развитие возможностей по управлению изменениями и повышение гибкости стало критически важными компетенциями для MasterCard (как и для многих других компаний), руководство искало творческие способы воплощения в рабочие будни сотрудников идей из книги Джона Коттера «Управление изменениями» (Leading Change by John Kotter). В MasterCard стремились к тому, чтобы сотрудники осознанно и творчески размышляли о том, как работа Коттера применима к их повседневным задачам в процессе управления ключевыми стратегическими проектами.

Директор по маркетингу MasterCard провел дискуссию getAbstract. Он упомянул несколько реальных примеров того, как, по его мнению, модель Коттера сработала в организации и привела к лучшим результатам. Затем в MasterCard пригласили выступить самого Коттера.

Он реализовал эту модель на многочисленных примерах из своих исследований. Чтобы сохранить эту движущую силу, MasterCard стала одним из первых последователей семинаров Коттера по кардинальному управлению изменениями.

К тому времени, когда сотрудники приняли участие в семинарах, они целиком и полностью разобрали концепции Коттера и могли сосредоточиться на планировании действий.

## Результат исследования 2: Инновации

Книга Франса Йоханссона «Эффект Медичи» (The Medici Effect by Frans Johansson) посвящена инновациям на пересечении идей, концепций и культур в условиях разнообразия. Дискуссия getAbstract проводилась с директором по продуктам, чья прерогатива заключается во внедрении инноваций. Она рассказала о том, как конкретные идеи из книги применимы к работе, которую MasterCard выполняет каждый день.

Автор поведал о том, как другие компании создавали оригинальные идеи с использованием процесса Медичи, заряжая энергией сотрудников MasterCard. Компания была ранним последователем игры Медичи, высокоинтерактивного семинара, который помогает командам разорвать привычные шаблоны и увидеть возможности для инноваций в повседневной работе. В результате таких мозговых штурмов появилось много идей, и MasterCard смогла внедрить их в структурированные процессы, чтобы помочь реализовать самые лучшие.

### **Влияние на культуру обучения MasterCard**

Превращение руководителей в наставников, демонстрация преимуществ наставничества и обмена знаниями привели к усилению положения компании и увеличению

производительности. Дискуссии также значительно увеличили использование материалов getAbstract. На интернет-портале университета MasterCard сотрудникам предоставляется доступ к самым разным ресурсам. Заметная вкладка getAbstract упрощает поиск кратких изложений. Руководство MasterCard постоянно направляет на сайт трафик, помогая работникам оставаться в курсе изменений.

Например, начальник отдела кадров ежеквартально рассылает всем менеджерам электронные письма, в которых освещаются возможности развития и подводятся итоги за квартал. Материалы getAbstract универсальны; есть даже такое саммари, которое поможет развить любую тему. «Как только люди узнают про библиотеку, они сразу отправляются туда, ведь там для всех найдется что-то полезное». Краткие содержания отлично подходят для индивидуального плана развития. Зачастую у людей просто нет времени читать книги полностью, но с помощью getAbstract они могут быстро усвоить суть – и если идея находит отклик, читатели покупают книгу или идут на семинар. Выбор варианта для MasterCard значения не имеет, пока тема изучается.

**«В библиотеке getAbstract для каждого найдется что-то полезное. Материалы превосходно вписываются в индивидуальные планы развития. Независимо от специализации сотрудника в библиотеке обязательно найдется полезная информация».**

MasterCard прикладывает значительные усилия к оценке воздействия своих программ с помощью разных методик исследования. В их числе – изучение данных, предоставляемых getAbstract, о том, что люди читают, как они читают, откуда берут материал и так далее. MasterCard учится на групповых программах, в рамках которых сотрудники вместе читают множество кратких изложений в течение длительного периода времени. Это позволяет руководству углубиться в изучение психологии того, как саммари вписываются в обучение. Для MasterCard getAbstract «во многих случаях является основным инструментом обучения и дополнительным инструментом обучения практически во всех случаях».








**WESTERN  
UNION** | |<sup>®</sup>

# getAbstract способствует заметному увеличению объема продаж

 }getabstract

Сотрудники Western Union, принимающие участие в семинаре корпоративного университета по увеличению объема продаж (Sales Excellence), с наличием в программе кратких изложений getAbstract, посчитали увеличение объема продаж после семинара на 16,5 миллионов долларов результатом полученных в рамках программы знаний.

**WESTERN  
UNION**

Alpha Digital

# Результат исследования

## Новые навыки приводят к увеличению объема продаж

Инвестиции в развитие лидерства окупаются, и Рану Гупта (Ranu Gupta), директор по развитию кадрового потенциала университета Western Union, внутренней программы по развитию лидерства в компании, оказывающей финансовые услуги, считает, что есть конкретные результаты, это подтверждающие.

В ходе опроса сотрудников, принимавших участие в одном из семинаров по увеличению объема продаж, он спросил, заметили ли они результат по продажам выше среднего после семинара и какая доля увеличения, по их мнению, получена благодаря навыкам, приобретенным в рамках программы.

«Ответ, который я получил, – а именно увеличение выручки на 8,5 миллионов долларов, – напрямую связан с навыками, полученными на семинарах; ожидается поступление еще 8 миллионов долларов, – говорит Гупта. – Общая прибыль в размере 16,5 миллионов долларов в 20 раз превысила ожидаемый от реализации программы результат. И getAbstract был важнейшим элементом стратегии по достижению устойчивости».

В ходе программы увеличения объема продаж сотрудники Western Union обучаются искусству, лучшим практикам и технологиям успешных продаж. Ежемесячные дискуссии с экспертами и наставниками помогают закрепить полученные знания. То же самое делает Академия по увеличению объема продаж, предоставляющая доступ к учебным ресурсам, включая краткие изложения книг getAbstract. В них содержится контент, согласованный с разными темами, затронутыми на семинаре.

## Приведение контента в соответствие с корпоративными целями

Джошуа Крейвер (Joshua Craver), вице-президент по управлению кадровым потенциалом, отмечает: «getAbstract соответствует нашей актуальной стратегии обучения и развития. Сотрудники ценят самостоятельный выбор полезного профильного контента из широкого спектра тем от авторитетных экспертов».

Увеличение объема продаж – лишь одна из нескольких тем, охватывающих управление изменениями и преобразованиями, клиентоориентированность, предприимчивость, операционную деятельность, технологии и соответствие требованиям, – которые на данный момент находятся в центре внимания в учебных аудиториях и предложениях по дистанционному обучению университета Western Union, поддерживающих более 9000 сотрудников компании в 50

Международное присутствие Western Union. «Мы работаем с торговым представителем и консультантом по обучению getAbstract в процессе согласования контента с основными темами – главными приоритетами нашей бизнес-школы, имеющими решающее значение для успеха компании».

Гупта также включает доступный для обмена контент getAbstract и в другие программы университета Western Union. Например, в рамках программы десяти минут (Take Ten) компания отправляет сотрудникам электронные письма с просьбой каждые выходные посвящать десять минут своего времени развитию и росту и предоставляет ссылки на саммари getAbstract, которые предполагается изучить в отведенное для этого время.

«Мы продвигаем контент и говорим: "Уделите десять минут своего времени, прочитайте краткое изложение этой книги, поразмышляйте над ней и задайте себе эти вопросы". Или менеджер может предложить команде вместе прочитать саммари книги в рамках программы десяти минут и поговорить об этом на очередном собрании».

Университет Western Union также использует материалы getAbstract для продвижения дистанционного обучения. Компания поощряет сотрудников продуктивно использовать дополнительное время в поездках на работу и домой – слушать загруженные саммари аудиокниг за рулем или читать краткие содержания на iPad, ожидая посадки в аэропорту.

#### **Простота использования способствует усвоению информации**

Достижение успеха в результате приложения усилий, конечно, зависит от того, действительно ли сотрудники обращаются к материалам getAbstract. Компания предоставляет свободный доступ, что, по словам Гупты, помогает преодолеть проблему привлечения персонала для внедрения новых инструментов.

Единая система входа позволяет сотрудникам Western Union получать доступ к саммари getAbstract без необходимости входа в getAbstract и даже без создания учетной записи. Переходя по ссылкам в электронных письмах, которые работники получают от компании или находят на домашней странице сайта университета Western Union, они сразу же получают возможность ознакомиться

с продвигаемым контентом. Если учетная запись еще не создана, это произойдет автоматически при первом входе в систему.

«Сотрудники сразу переходят к саммари книги без множества кликов, – отмечает Гупта. – И это определенно влияет на усвоение материала, потому что, по моему опыту, каждый дополнительный клик, который нужно сделать, снижает интерес на 10-15 процентов».

Войдя в систему, сотрудники также находят подобранные getAbstract списки литературы, которая соответствует областям, представляющим интерес для обучения и развития.

### Повышение удовлетворенности сотрудников

«День за днем наша бизнес-модель совершенствуется. Так что перемены – значительная часть нашей повседневной жизни, – говорит Гупта. – И важным аспектом изменений является то, что вы держите руку на пульсе, находитесь в гармонии с тем, что происходит в мире вокруг, меняетесь, а затем приспосабливаетесь к обстановке».

С помощью getAbstract университет Western Union помогает 163-летней компании, оказывающей финансовые услуги, и ее персоналу расти и процветать в условиях постоянных изменений. В свете этих событий Гупта рассматривает повышение удовлетворенности сотрудников как еще одно преимущество, которое getAbstract приносит Western Union.

«Безусловно, между getAbstract и удержанием и удовлетворением сотрудников есть связь, – говорит Гупта. – Даже сотрудники, не использующие ресурс активно, рассматривают доступность материалов getAbstract как символ инвестиций компании в их карьерный рост и развитие».





**getAbstract соответствует нашей актуальной стратегии обучения и развития. Сотрудники ценят самостоятельный выбор полезного профильного контента из широкого спектра тем от авторитетных экспертов.**

Джошуа Крейвер, вице-президент по управлению кадровым потенциалом в Western Union

# Достигнутые результаты

## +16 500 000

Увеличение продаж на 16,5 миллионов долларов выше среднего результата для участников одной программы обучения, использующей материалы getAbstract среди прочих ресурсов.



Вклад в культуру непрерывного обучения.



Широкое внедрение и совместное изучение контента getAbstract.



Окупаемость инвестиций более чем в 20 раз.







# Обмен знаниями помогает компаниям в достижении успеха

Siemens-Betriebskrankenkasse (SBK) занимает высокую позицию по части обслуживания клиентов среди ведущих немецких компаний в сфере медицинского страхования. В 2016 году компания получила премию Deutscher Servicepreis за превосходное обслуживание клиентов и в 2015 году была признана одним из ведущих участников рынка в бенчмаркинговом исследовании Kundenmonitor Deutschland по аналогичному критерию. В течение многих лет сотрудники оценивали SBK как одного из лучших работодателей Германии. Все 1800 сотрудников SBK имеют полный доступ к мультимедийной бизнес-библиотеке getAbstract. Использование getAbstract способствует формированию культуры обучения и обмена знаниями между сотрудниками и служит источником новых идей.

# Результат исследования

## Смешанное обучение

Учебные программы SBK включают семинары по обучению методическим, лидерским, коммуникативным навыкам, равно как и навыкам продаж, а также занятия для стажеров и студентов, получающих среднее специальное образование. Внешние преподаватели тесно сотрудничают с отделом кадров SBK в разработке учебных занятий, интегрируя краткие изложения getAbstract в подготовительные задания, семинары и последующую работу.

По словам начальника отдела кадров SBK Йеробима Рюкерта (Jerobeam Rückert), «саммари, в которых освещаются конкретные темы, изучаемые на семинаре, являются отличным подготовительным материалом для студентов. Зачастую такие саммари также затрагивают темы на мета-уровне или содержат противоположные взгляды на проблему». Чтение кратких содержаний getabstract пробуждает интерес участников к определенной теме еще до начала занятия.

## getAbstract: средство передачи знаний

Оценка эффективности учебных программ в настоящее время представляет собой сложную задачу для отдела обучения и развития

персонала SBK. На семинарах участники получают много информации. Тем не менее, как SBK может гарантировать, что сотрудники применят полученные знания на практике, когда вернуться на свои рабочие места в более чем 100 офисов, расположенных по всей Германии?

Рюкерт считает getAbstract идеальным решением для поддержки процесса передачи знаний. Списки рекомендуемой литературы, которые участники получают после семинара по электронной почте, включают саммари книг, которые советуют преподаватели, а также дополнительные материалы для чтения, связанные с темой. У большинства участников обычно не бывает времени, чтобы прочитать всю книгу, но у многих его оказывается достаточно для чтения саммари, которое занимает всего 10 минут. А с помощью бесплатного приложения getAbstract пользователи могут получить доступ к саммари где и когда угодно.

Каждые три месяца участники формируют однородные группы для дискуссий на виртуальных встречах, где делятся историями о том, как применяют знания, полученные во время занятий, в своей повседневной работе.

Краткие изложения getAbstract, которые преподаватели выбирают и отправляют участникам по электронной почте, служат основой для таких обсуждений. Рюкерт подчеркивает, насколько важной была интеграция саммари getAbstract в семинары SBK. «Так мы подогреваем интерес наших сотрудников к разнообразным предложениям getAbstract». Интеграция кратких содержаний также помогла SBK в достижении еще одной цели: создании культуры обмена.

#### **getAbstract: источник вдохновения и инноваций**

Сотрудники SBK теперь рекомендуют друг другу саммари на всех уровнях иерархии – сверху вниз и наоборот. Например, руководитель отдела знала о проблеме, с которой столкнулся один из участников ее команды. Она прочитала саммари на эту тему и затем поделилась им с коллегой, чтобы помочь ему преодолеть сложную ситуацию. В другом случае чтение кратких изложений getAbstract вдохновило сотрудника иначе подойти к выполнению одной из своих задач. Он поделился своими идеями и новым способом решения задач с руководителем команды.

Выбирая статьи для чтения, многие работники SBK обращаются к рейтингам. Так, в саммари книг с высоким рейтингом по части

содержатся важные положительные стимулы для стратегического развития; кроме того, они служат в SBK источником вдохновения. К примеру, отдел кадров SBK довольно долго пытался оптимизировать эффективность своих учебных программ. Специалисты просмотрели библиотеку getAbstract на портале SBK и нашли краткое изложение по этой теме. Вдохновленные содержанием саммари, сотрудники отдела кадров разработали идею «микротренинговых занятий». Специалисты прочитали некоторые дополнительные материалы, привлекли руководящий комитет по организационному развитию и представили концепцию реализации нового подхода. Рюкерт признает, что инновационные идеи едва придут на ум в результате чтения одного саммари, как это было в случае с микротренинговыми занятиями. Но он также все больше и больше замечает, как сотрудники – не только те, кто работает в отделе кадров – вдохновляются материалами getAbstract.

#### **Прикладная культура работы и обучения**

SBK использует getAbstract во всей компании в основном для укрепления своей корпоративной культуры. Неудивительно, что сотрудники оценивают SBK как одного из лучших работодателей в Германии.

В частности, политика компании, ориентированная на семейные ценности, поддерживает эту оценку: 70% сотрудников SBK – женщины, 40% руководителей компании – женщины, а это довольно высокий процент по сравнению с другими организациями. В SBK также возможен неполный рабочий день – такой формат работы становится все более востребованным среди работающих отцов.

Программы, разработанные getAbstract и рассылаемые по электронной почте, содержат обширный материал для чтения по таким темам, как «Баланс между семьей и карьерой» и «Неполный рабочий день для мужчин». Члены правления SBK также используют getAbstract для усиления активности на высших уровнях управления. Члены Совета директоров выбирают саммари по управленческим темам и направляют их на рассмотрение высшему руководству.

По словам начальника отдела кадров SBK Каролы Велленброк (Karola Wellenbrock), «getAbstract – это инструмент, который крайне положительно влияет на культуру обучения в нашей компании, равно как и на корпоративную культуру».

Больше всего в решении getAbstract мне нравится то, что все наши сотрудники имеют доступ к библиотекам саммари – это позволяет им полностью погрузиться в культуру обмена на всех уровнях».



# Достигнутые результаты



getAbstract помогает сотрудникам применять полученные на обучающих семинарах знания.



getAbstract служит источником вдохновения для инноваций во всех сферах бизнеса.



getAbstract создает все условия для принятия сотрудниками корпоративной культуры компании.

Комментарий пользователя: «Всякий раз, когда мне нужна помощь, я стараюсь найти ее в одном из саммари getAbstract. Я читал краткие изложения для подготовки к семинарам или следующим занятиям в рамках курса обучения. Саммари также служили источником вдохновения для групповых дискуссий на такие темы, как обслуживание и персональные советы».



**getAbstract – это инструмент, который **крайне положительно влияет на культуру обучения в нашей компании**, равно как и на корпоративную культуру. Больше всего в решении getAbstract мне нравится то, что все наши сотрудники имеют доступ к библиотекам саммари – это позволяет им полностью погрузиться в культуру обмена на всех уровнях.**

Карола Велленброк, начальник отдела кадров Siemens-  
Betriebskrankenkasse







# getAbstract – ключевая составляющая системы обучения

Задача Центра подготовки руководителей General Electric, расположенного в Кротонвилле (США, штат Нью-Йорк), – помочь каждому менеджеру GE стать лучшим в своей области. В этом кейс-стади Питер Кавано, один из руководителей Центра и директор по операциям GE Global Learning, объясняет, почему getAbstract является одним из наиболее важных ресурсов в корпоративной системе обучения и развития персонала GE, и рассказывает, как компания интегрировала getAbstract в свои процессы обучения с целью дать менеджерам возможность получать самые современные знания, способствовать продуктивной совместной работе и обмену идеями.



# Результат исследования

## На переднем крае деловой мысли

General Electric – компания с богатыми традициями инноваций. Открытость к преобразованиям и ориентация на будущее требуют от сотрудников, чтобы они всегда были в курсе последних тенденций в области деловых знаний и применяли эти знания в своей повседневной работе.

Инвестируя в образование, GE демонстрирует, какое значение придает обучению сотрудников. Компания поддерживает их в стремлении «показать лучшее, на что они способны, научиться решать самые сложные задачи клиентов и стать настоящими лидерами».

GE пропагандирует идею постоянного повышения уровня знаний и предоставляет возможности для обучения всем своим сотрудникам, внедряя принципы своей корпоративной культуры в каждом местном подразделении. Персонал численностью 300 000 человек и отделения, расположенные в разных уголках земного шара, представляют собой определенные проблемы для любой системы обучения, но компания нашла нужные инструменты.

## Индивидуализация обучения

По мнению GE, обучение должно проходить не только в аудитории. Взрослым людям, обучающимся чему-то, нужно регулярно обращаться к новому материалу. Поэтому даже приглашения на семинары должны включать в себя информацию по предстоящей теме, чтобы подогреть интерес участников. А предлагаемые после каждого занятия краткие изложения книг и другие учебные материалы помогают закрепить информацию в памяти сотрудников и способствуют применению полученных знаний на практике.

Даже те сотрудники, которые не имеют возможности посещать занятия, могут всегда найти время, чтобы прочитать краткое изложение книги или принять участие в дискуссии. Кроме того, у сотрудников регулярно возникает потребность в информации для решения какой-либо текущей проблемы. И поэтому система обучения GE включает в себя средства для получения знаний «по требованию». Руководители обучения в местных подразделениях могут таким образом привязывать обучающие материалы к конкретным задачам, возникающим каждый день. Когда компания решила создать общекорпоративный образовательный портал, она



выбрала getAbstract, так как этот ресурс соответствует трем критериям GE:

1. «Содержание». Материал должен «быть понятным и информативным».
2. «Контекст». Содержание должно «соотноситься с рабочими задачами или процессом обучения».
3. «Доступность». Поиск информации не должен отнимать много сил. «Мы хотим, чтобы сотрудники были уверены, что компания обеспечит их всей необходимой информацией для развития лидерских качеств и навыков, которые нужны в их сфере деятельности».

### Внешние источники знаний

С помощью getAbstract GE смогла решить важную задачу – предоставить своим сотрудникам доступ к «источникам внешних знаний... работам авторитетных практиков и теоретиков бизнеса». Благодаря лаконичным и хорошо написанным изложениям сотрудники познакомились со многими полезными книгами. Не имея возможности построить дискуссию на основе прочитанных книг, руководители могут подбирать для сотрудников краткие изложения этих книг и включать их в обсуждение.

В библиотеке представлены десятки тематических рубрик, что позволяет компании с легкостью отбирать книги, соответствующие основным направлениям обучения.

### Удовлетворение потребностей персонала

Предоставляя пользователям разные форматы, getAbstract соответствует еще одному важному критерию GE. Сотрудники могут читать книги в кратком изложении на iPhone или iPad, а также слушать аудиоверсии. При этом компания обеспечила максимальное удобство пользования библиотекой getAbstract.

Например, если на внутреннем корпоративном сайте набрать какое-то слово в строке поиска, то система покажет среди прочих результатов и книги в кратком изложении getAbstract. Это значит, что для поиска релевантной информации сотруднику даже не нужно выходить на портал getAbstract. Кроме того, материалы библиотеки представлены на разных языках, поэтому многие сотрудники GE могут прочесть их на родном языке, что делает содержание более доступным.



GE считает, что обучение всегда окупает вложенные средства. По этой причине компания не требует от руководителей Центра в Кротонвилле измерять окупаемость инвестиций. Во внимание принимаются другие показатели. Так, руководство заметило, что сотрудники последнее время «стали проявлять исключительный интерес к вспомогательным материалам и информационным ресурсам». За несколько месяцев более 3000 сотрудников подписались на сервис getAbstract и скачали книги в кратком изложении 50 000 раз. Если, познакомившись с ресурсом, люди возвращаются к нему вновь и вновь, чтобы найти дополнительную информацию, то, значит, они считают этот ресурс полезным. По мнению GE тот, кто скачивает больше одной книги в кратком изложении, посылает компании сигнал: «В том, что я получаю, я вижу большую пользу»

#### Участие руководства

Руководители высшего звена GE рассказывают о возможностях и преимуществах ресурса getAbstract своим коллегам и подчиненным. Их энтузиазм и непосредственное участие в процессе интеграции getAbstract в корпоративную систему обучения помогли ускорить знакомство сотрудников с сервисом.

Эти топ-менеджеры стали искренними пропагандистами ресурса, поскольку открыли для себя его несомненную ценность. Был случай, когда одного из руководителей компании пригласили на встречу с профессором Гарвардского университета. Никто из участников встречи не успел прочитать книгу профессора, которую тот заранее всем выслал. Однако благодаря кратким изложениям его работ из библиотеки getAbstract сотруднику GE удалось познакомиться со взглядами специалиста и обсудить с ним интересующие компанию вопросы.





**GE интегрировала getAbstract в существующие процессы обучения с целью дать своим сотрудникам доступ к **внешним знаниям, способствовать продуктивной совместной работе и обмену идеями.****

Питер Кавано  
директор по операциям GE Global Learning



# Достигнутые результаты

**3 000+**

В первые шесть месяцев в GE было зарегистрировано 3000 новых пользователей

**50 000+**

сервиса getAbstract и более 50 000 скачиваний книг в кратком изложении



Оценив возможности библиотеки getAbstract, руководство GE стало активно продвигать этот учебный ресурс в своей компании.








Johnson & Johnson

# Контент getAbstract помогает будущим лидерам J&J думать иначе и шире

 }getabstract

Краткие изложения getAbstract – единственный сторонний контент, дополняющий процесс обучения участников ускоренной программы по развитию предпринимательского лидерства Johnson & Johnson (Johnson & Johnson's Accelerate Enterprise Leadership program или AEL).

# Результат исследования

## Развитие лидеров для внедрения прорывных инноваций

Передовые инновации в здравоохранении возникают не просто так. Вот почему в Johnson & Johnson, международной компании по производству медицинских изделий, учебная программа с погружением в профильную среду направлена на подготовку лидеров к выявлению неудовлетворенных потребностей, которые компания может удовлетворить с творческой стороны. В рамках запущенной в 2012 году программы AEL происходит отбор потенциальных руководителей высшего звена из каждого управленческого и бизнес-направления J&J, а также из нескольких регионов по всему миру, формирование команд из пяти-семи человек, направление на двухнедельные стажировки в самых разных уголках земного шара, проведение групповых дискуссий, обучающих занятий и презентация возникших в ходе обучения бизнес-идей в качестве завершающего этапа.

«Мы действительно сосредоточены на внедрении прорывных инноваций», – говорит Эбби Пью (Abby Pugh), менеджер по развитию лидерства. Например, в центре внимания AEL 2015 года было предупреждение заболеваний (Disease Interception), – качественно новая концепция, направленная на понимание восприимчивости, рисков и процесса предотвращения болезни.

Это смещает парадигму в здравоохранении от диагностики и лечения к прогнозированию и предупреждению.

В процессе погружения в рыночную ситуацию участники получают представление о нестандартных случаях. На апрельских и майских стажировках в Латинской Америке и Азии учебные группы встречались с представителями системы здравоохранения и государственной власти, пациентами и потребителями медицинских услуг для выявления пробелов в оказании медицинской помощи и новых способов предоставления услуг. «Цель J&J – сотрудничество между секторами и регионами. Программа AEL – один из способов его достичь», – говорит Пью.

С мая по ноябрь участники работают над своими проектами, принимают участие в консультационных созвонах с четырьмя профессионалами AEL и встречаются с руководящим комитетом. В ноябре они презентуют свои проекты исполнительному и управляющему комитетам J&J, включая генерального директора компании. «Проекты реально перспективные, речь идет о значительном финансировании, – объясняет Пью. – Комитет выберет некоторые из них для продвижения и финансирования».

На протяжении всей программы краткие изложения актуальных бизнес-книг getAbstract и выступления на конференции TED представляют важный информационный ресурс для участников AEL. Вообще, по словам Пью, «наряду с материалом, разработанным нами, мы используем только getAbstract. Это просто отличное дополнение, которое действительно улучшает процесс обучения».

### Злободневные статьи

Каждые две недели участники получают электронные письма напрямую от Пью, написанные консультантом по обучению getAbstract J&J, с кратким изложением getAbstract и ссылкой на него. «Мы называем их "Фрагментами микрообучения", – говорит Пью. – getAbstract работает вместе с нами, чтобы убедиться в соответствии кратких изложений книг содержанию учебной программы». Пятистраничные саммари используются в предварительной подготовке, на очных занятиях и в качестве упражнений после чтения для закрепления и анализа полученной информации.

Как описала ситуацию Пью в своем интервью в конце лета, «некоторые свежие саммари содержат идеи по творческому решению проблем, так как участники зачастую находятся на той стадии, когда могут возникнуть

трудности относительно движения вперед или командном компромиссе касательно наших гипотез или бизнес-моделей. Поэтому статьи подбираются в соответствии с процессом».

Помимо множества идей, помогающих участникам решать насущные проблемы, контент getAbstract также помогает им перенимать расширенную философию Johnson & Johnson. Как объясняет Пью, программа AEL предназначена для того, чтобы помочь лидерам Johnson & Johnson усилить управленческие принципы компании (объединять, созидать, руководить и обеспечивать). Каждая стажировка в рамках AEL сосредоточена на двух принципах из четырех: первая – на объединении и созидании, вторая – на созидании и управлении, третья – на управлении и обеспечении.

Использование контента getAbstract по факту началось еще до запуска программы, когда саммари распространялись на принципах разнообразия и учета интересов каждого участника с целью побудить команды к размышлениям о способах совместной работы, о прорывных инновациях, и о том, как эта концепция может привести к изменениям в Johnson & Johnson.

### Простые и удобные варианты доступа

Помимо ценности самого контента, основные функции дизайна и предоставления информации помогают getAbstract удовлетворять потребности участников AEL. «getAbstract предлагает нам статьи, с которыми участники могут быстро ознакомиться», – говорит Пью в рамках обсуждения преимущества для людей, которым нужно сделать очень много дел за очень короткое время. Помимо электронных файлов, которые участники могут читать или распечатывать, есть аудио-саммари, доступные к прослушиванию в удобное время. Она также отмечает, что некоторые участники получают удаленный доступ к контенту getAbstract на своих мобильных устройствах, «потому что у каждого в телефоне есть электронная почта».

### Простые и удобные варианты доступа

По словам Пью, комментарии пользователей, количество загрузок и фактические результаты опроса подтверждают ценность контента getAbstract. Пью получила много писем от вице-президентов, в которых говорилось «нам как раз был нужен такой материал, благодарим за рассылку», «прямо сейчас я искал подобную информацию» или «выбор статьи приятно порадовал».

«Я была поражена количеством читателей по результатам загрузок, которые получила от getAbstract, – продолжает она.

– Я знаю, что люди читают предлагаемые материалы, ведь они их упоминают и задают тематические вопросы. Кто угодно может сказать "я прочитал это в статье getAbstract", "вот что я усвоил" и "вот как, по-моему, это связано". Так что я понимаю: статью действительно прочитали».

В последующем исследовании респондентов специально спросили: «Считаете ли вы, что фрагменты микрообучения getAbstract помогли вам понять темы, рассматриваемые в программе AEL?» 90 процентов ответили «да», а 40 процентов из них сказали, что getAbstract действительно улучшил процесс их обучения.

### Простые и удобные варианты доступа

Помимо ценности самого контента, основные функции дизайна и предоставления информации помогают getAbstract удовлетворять потребности участников AEL. «getAbstract предлагает нам статьи, с которыми участники могут быстро ознакомиться», – говорит Пью в рамках обсуждения преимущества для людей, которым нужно сделать очень много дел за очень короткое время. Помимо электронных файлов, которые участники могут читать или распечатывать, есть аудио-саммари, доступные к прослушиванию в удобное время. Она также отмечает, что некоторые участники получают удаленный доступ к контенту getAbstract на своих мобильных устройствах, «потому что у каждого в телефоне есть электронная почта».

### Простые и удобные варианты доступа

По словам Пью, комментарии пользователей, количество загрузок и фактические результаты опроса подтверждают ценность контента getAbstract. Пью получила много писем от вице-президентов, в которых говорилось «нам как раз был нужен такой материал, благодарим за рассылку», «прямо сейчас я искал подобную информацию» или «выбор статьи приятно порадовал».

«Я была поражена количеством читателей по результатам загрузок, которые получила от getAbstract, – продолжает она.

– Я знаю, что люди читают предлагаемые материалы, ведь они их упоминают и задают тематические вопросы. Кто угодно может сказать "я прочитал это в статье getAbstract", "вот что я усвоил" и "вот как, по-моему, это связано". Так что я понимаю: статью действительно прочитали».

В последующем исследовании респондентов специально спросили: «Считаете ли вы, что фрагменты микрообучения getAbstract помогли вам понять темы, рассматриваемые в программе AEL?» 90 процентов ответили «да», а 40 процентов из них сказали, что getAbstract действительно улучшил процесс их обучения.



**Мы используем getAbstract по  
полной. Это просто отличное  
дополнение, которое действительно  
улучшает процесс обучения.**

Эбби Пью,  
менеджер по развитию лидерства







# CA Technologies и getAbstract: развитие лидеров на всех уровнях

Программное обеспечение находится в центре внимания каждого успешного бизнеса в экономике приложений. Миссия CA Technologies (CA), одного из крупнейших в мире независимых поставщиков программного обеспечения, заключается в разработке ИТ-решений, необходимых клиентам для устранения барьеров между идеями и результатами.

Процветая более четырех десятилетий, компания стоимостью 4,2 миллиарда долларов считает, что одним из ключевых факторов ее успеха является философия «Лидерства на всех уровнях». Инвестирование CA в лидерство, включая ресурсы для развития, такие как саммари getAbstract и микро-уроки, предоставляет сотрудникам на всех уровнях возможность думать и вести себя как лидеры.

# Результат исследования

## Развитие талантов в CA Technologies

Компания получила ЛУЧШУЮ награду Ассоциации по развитию кадрового потенциала за 2016 год (the Association for Talent Development's 2016 BEST Award), которая чествует организации, добившиеся успеха в развитии кадрового потенциала на корпоративном уровне. Процесс внутреннего развития CA включает в себя учебные программы, такие как «Программа развития лидерства» (LDP), а также программу развития управляющих и ведущих менеджеров, которые сосредоточены на целях, миссии и неотъемлемых принципах компании.

LDP и программа развития управляющих и ведущих менеджеров используют getAbstract в качестве ресурса для личного и профессионального развития.

Участники имеют доступ к кратким содержаниям самых современных книг, видеозаписям и экономическим отчетам, а также могут подбирать ресурсы в соответствии с темами программы.

Они также используют микро-курсы конфигулятора getAbstract, разработанные специально для закрепления результата обучения и стимулирования дискуссий.

## Обучение лидерским навыкам с помощью конфигулятора getAbstract

12-месячная программа LDP предназначена для сотрудников компании среднего звена, которые стремятся стать лидерами. Программа направлена на личностное развитие, а не на технические аспекты роли каждого работника. Более 600 сотрудников ежегодно участвуют в программе LDP; более 2000 человек окончили программу с момента ее создания в 2008 году.

«LDP компании CA – не традиционная программа обучения; скорее, это опыт обучения на основе дискуссий, самостоятельных исследований и взаимодействия между участниками», – говорит Линн Иати (Lynne Iati), руководитель программы LDP в CA Technologies. – Наша цель – развивать и укреплять лидерский потенциал сотрудников и наращивать кадровый резерв компании таким образом, чтобы обеспечивать превосходный опыт работы с клиентами и поддерживать развитие внутри организации».

На виртуальных и очных занятиях участники непосредственно от старших руководителей получают знания на такие темы,

как лидерство, брендинг, корпоративная стратегия, финансы и стратегия развития продукта. На протяжении всей программы участники имеют доступ к учебным инструментам и ресурсам, включая getAbstract.

«С помощью getAbstract участники могут просматривать книги перед занятием по развитию», – говорит Иати. – В ходе программы мы адаптируемся к плотным графикам участников и внимательно относимся к подготовке и предложениям по нагрузке. Саммари getAbstract очень полезны, поскольку позволяют участникам быстро составить краткий обзор профильных книг, когда времени на их прочтение полностью недостаточно».

Программа сосредоточена на пяти основных темах: самосознание, адаптивное лидерство, лидерство на всех уровнях, предпринимательское лидерство и создание волнового эффекта. LDP интегрирует микро-курсы из configurатора getAbstract, которые соответствуют основным темам программы. Каждый микро-урок включает в себя чтение необходимых саммари getAbstract, выполнение коротких упражнений и встречи с виртуальной экспертной группой для обсуждения.

«Микро-уроки помогают развивать отношения, потому что являются частью подготовительных мероприятий перед тем, как участники соберутся для экспертных дискуссий, – говорит Иати. – Они делятся друг с другом своим опытом, идеями и наблюдениями и применяют их на своем пути навстречу лидерству».

#### «Управление и руководство» с configurатором getAbstract

Программа «Управление и лидерство» – это семинедельный, групповой, виртуальный и захватывающий процесс развития управленческих навыков, предназначенный как для начинающих, так и для опытных менеджеров. С момента запуска программы в 2015 году в ней приняли участие более 600 менеджеров. «Это решение по развитию управленческих навыков было разработано для самых разных специалистов в глобальном масштабе. Программа позволяет большому количеству менеджеров развивать компетенции, участвуя в независимых исследованиях, дискуссиях и совместных проектах», – говорит Джефф Холл (Geoff Holle), менеджер и ведущий руководитель программ в CA Technologies. Задача данной виртуальной программы состоит в том, чтобы поддерживать высокий уровень вовлеченности и предоставлять специалистам высококачественный контент, способствуя достижению успеха.

«Мы создаем и отслеживаем соответствующий программе контент из разных источников, таких как getAbstract, – говорит Холл. – Контент является ключом к созданию интересного и простого в усвоении учебного курса, согласованного с темами нашей программы».

Консультанты по обучению getAbstract также частично отслеживали контент. Они проанализировали темы программы и получили результаты, которые позволили улучшить приобретаемый опыт. Отзывы в подавляющем большинстве случаев были положительными, а один участник заявил: «Я так впечатлен getAbstract... Я узнал так много нового за довольно короткое время... все материалы были логично обобщены и доступны на разных платформах, так что с доступом проблем не было в принципе».

### getAbstract в глобальном масштабе

getAbstract является частью большого арсенала учебных инструментов и ресурсов, которые CA предлагает через такие программы, как LDP и "Управление и лидерство". При обсуждении того, как getAbstract совершенствует свои программы, Иати и Холл согласны с двумя основными преимуществами: getAbstract предлагает свободный

доступ к профильным материалам, так что любой пользователь может получить его при необходимости, где и когда удобно. «Мы являемся крупной международной компанией, и getAbstract позволяет нам предоставить свободный доступ к профильной информации и материалам для наших сотрудников по всему миру, – говорит Иати. – Все это обеспечивает гибкость, необходимую для развития наших менеджеров в каждом уголке земного шара и поддержания роста компании в мировом масштабе».





**Как крупная международная компания, мы сосредоточены на росте и развитии наших сотрудников. getAbstract предоставляет участникам программы **свободный доступ к профильному контенту и знаниям, независимо от того, где они находятся**; это обеспечивает гибкость, необходимую нам для поддержки персонала на пути карьерного роста.**

Линн Иати,  
руководитель глобальной программы по развитию лидерства

# Достигнутые результаты

1 000+

Более 1000 активных пользователей getAbstract.

12

12 микро-курсов конфигуратора getAbstract, ориентированных на программы развития кадрового потенциала.

79%

79% посетителей интересовались контентом.

«Вовлеченность», «Иновации» и «Сохранение здоровья на работе» были самыми популярными микро-уроками.





Свяжитесь с нами

# Инна Соина

Руководитель отдела hr-консалтинга

+7 915 181 86 06

[i.soina@alpinadigital.ru](mailto:i.soina@alpinadigital.ru)

