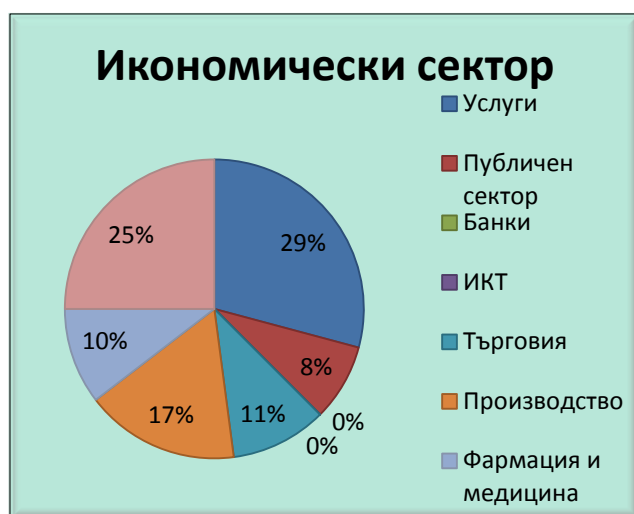


Доклад на ЗАЕДНО® за проучването на тенденциите в обучението и развитието в България за 2016-7-та година (L&D 2016/7)

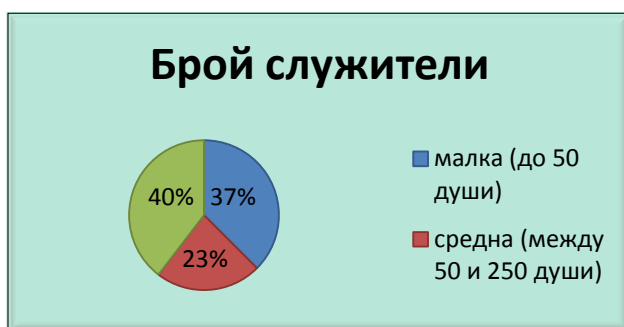
Въведение

Настоящото проучване се провежда от консултантска компания ЗАЕДНО® от 2012-та година до сега с цел - да регистрира промените, които са настъпили в обучението и развитието на хората в организациите в България. В него участват на доброволен принцип управители, мениджъри и специалисти човешки ресурси, които отговарят за обучението и развитието от български и международни компании, работещи в България. През периода април – май 2016-та година - 47 компании се включили в нашето изследване като са попълнили онлайн анкета със затворени и отворени въпроси. Повече от половината от въпросите, присъстват във всичките ни проучвания от 2012-та година до сега. Това ни дава възможност да проследим някои важни тенденции и на пазара и да направим прогнози за бъдещето търсене на обучения у нас. Целта на настоящия доклад е да представи обобщените резултати на всички участници в проучването, които да я ползват като добра практика в своята работа.

Профил на участниците в изследването:



Фиг. 1



Фиг. 2

Първа част - Стратегически въпроси за планирането на обучението и развитието

*Всички гафики тук са от изследването ни през април и май 2016-та година.



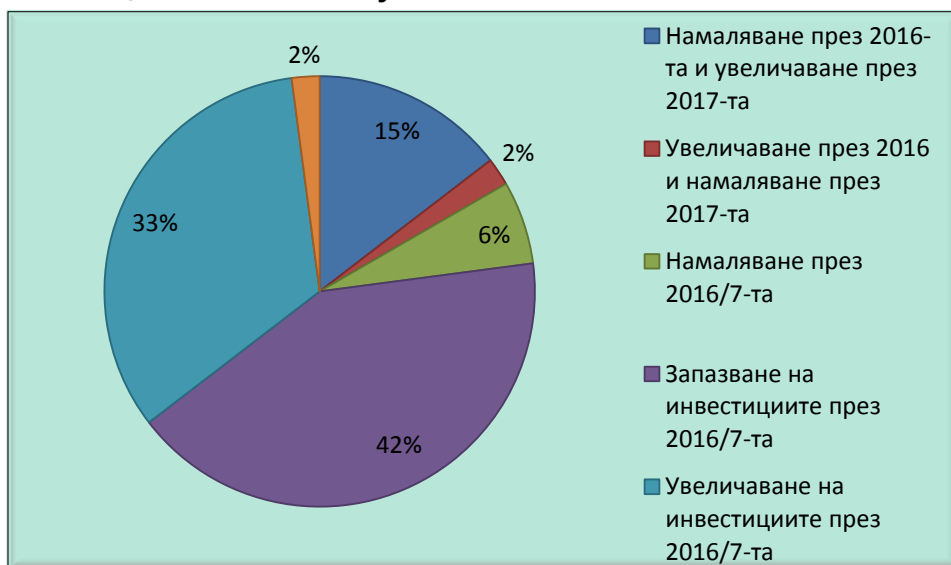
Фиг. 3

Най-голям относителен дял през 2016-та година - около 60% от компаниите, планират за една година напред. За сравнение през 2014-та това са били 70%.

По-често от това обаче (за по-малко от година) сега планират 27% (10% през 2014-та).

В планирането за по-дълъг период от време има малко увеличение през 2016-та – за две (8%), три или повече години (4%) , сравнено с 2014-та - съответно (5% и 3%).

Отговори на въпроса - кое описва най-добре прогнозираните от вашата компания инвестиции в обучението за 2016-та и 2017-та година?



Фиг 4

На този важен въпрос – компаниите отговарят, че инвестициите в обучението и развитието се запазват (42%) или се увеличават (33%) за целия период – 2016-7г. (За сравнение през 2014-та година цифрите са почти същите (40% за запазване и 35% за увеличаване)

Радостен е фактът, че ако през 2016-та са намалели, то през 2017-та година ще се увеличат инвестициите в 15% от компаниите, в сравнение с 8% от 2014-та.

В 6% от компаниите, обаче намаляването на инвестициите в обучение и развитие е тенденция за 2016-та и за 2017-та година.



Фиг. 5

Мениджърите остават предпочитаната група (25%) за инвестиране в обучение и развитие, следвани от специалистите (22%) и експертите (18%). Тези резултати са много близки до данните от 2014-та

Интересно сравнение може да се направи за вътрешните обучители, които през 2016-та са 7% за сметка на 16% през 2014-та.



Фиг 6.

В 52% от случаите, обучението и развитието развиват ключови компетенции за компанията в средносрочен план (до три години), а 23% адресират актуални потребности в организацията (до една година). Само 21% от отговорилите следват стратегическите цели и приоритети на бизнеса (до пет години).

За сравнение през 2014-та относителният дял на трите времеви перспективи е бил почти еднакъв – 33% - до една година, 35% до три години и 33% до пет години.

На базата на това сравнение, можем да предположим, че днес обучението и развитието се припознава все по-често като средство за развитие на ключови компетенции в средносрочен план (до три години).

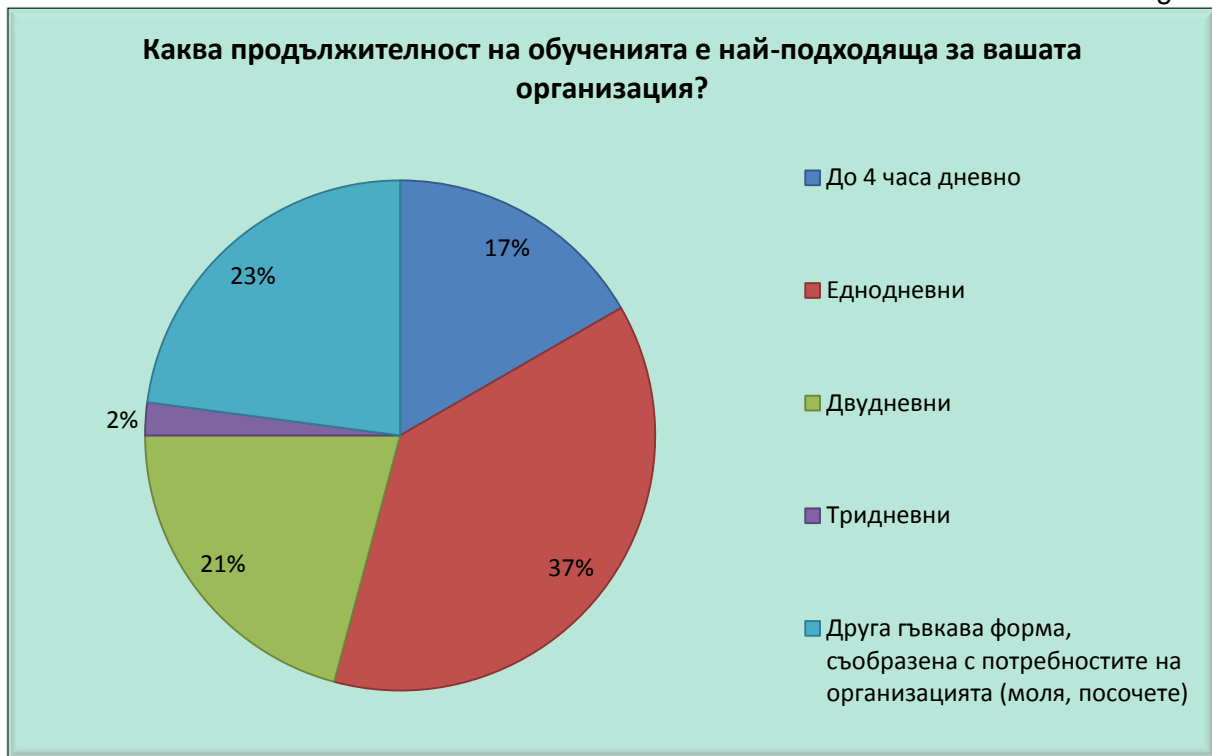
Втората част на изследването, проучва в детайли - продължителността, формите, темите, подходите и оценяването на обучението и развитието



Фиг. 7

Тази таблица показва относително еднакви дялове на няколко умения, които си поделят първите места – 13% за креативното мислене и комуникационните умения, както и 12% за презентационните умения, уменията за продажби и управлението на времето. **За наша изненада лидерските умения с 8% се нареждат доста по-назад в таз годишната класация едва с 8%.**

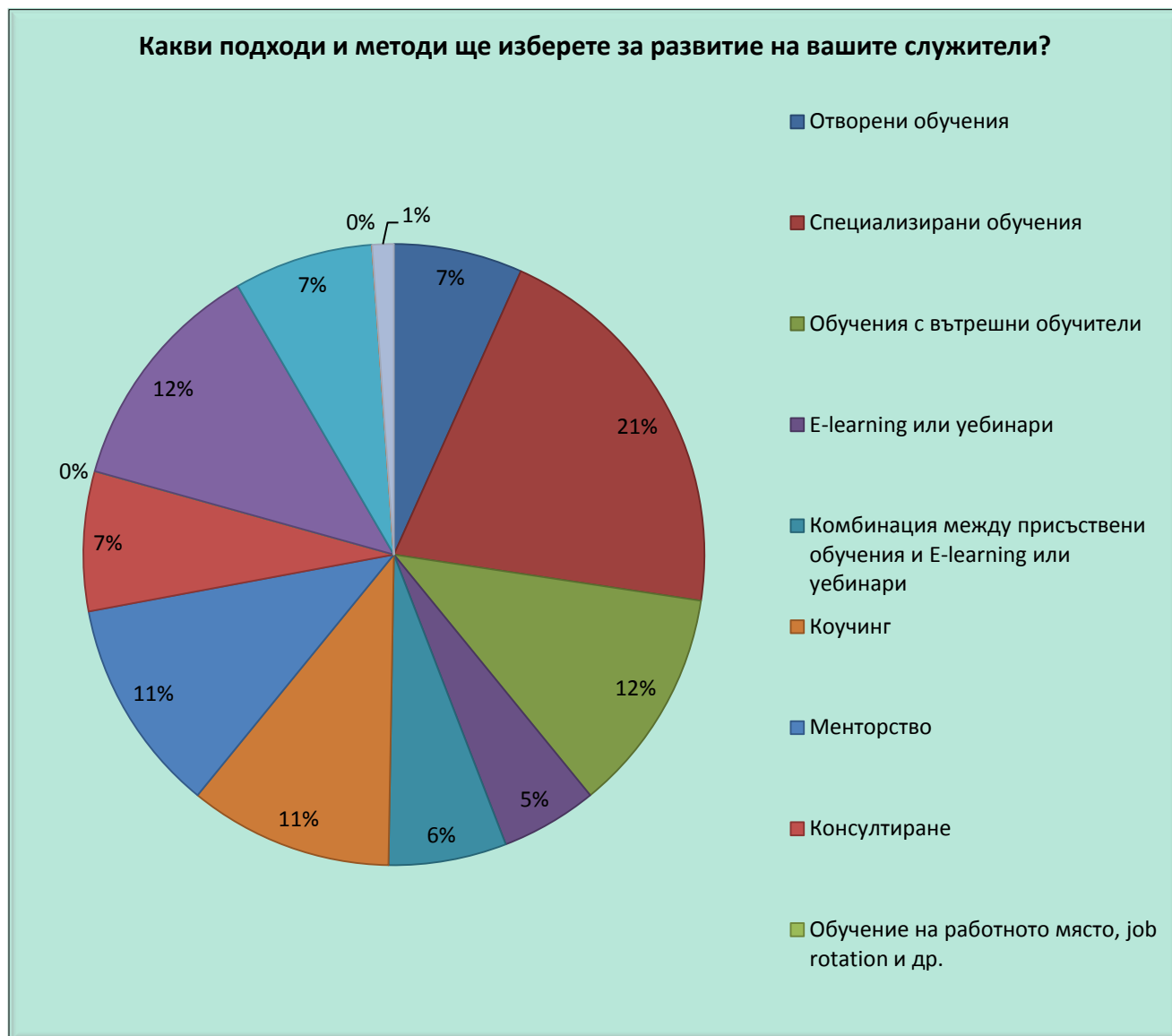
На специалния ни въпрос за методите, с които ще се развива лидерството се посочват – специализирани обучения – 15%, коучинг 14%, менторство 10%, неформално обучение, комбинация от методи и други.



Фиг 8

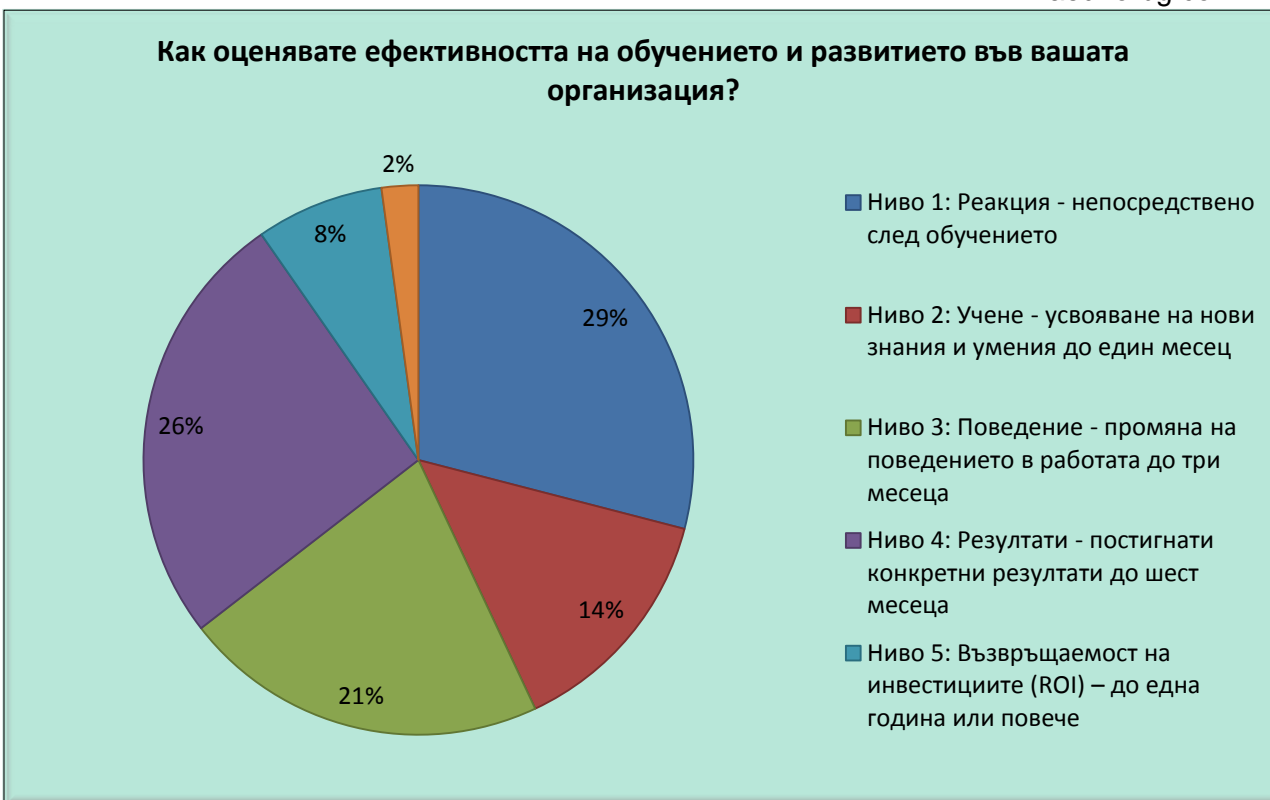
Еднодневните обучения отново са предпочитаната форма за обучение – 37%, следвани от друга гъвкава форма, съобразена с потребностите на компанията – 23% и двудневните 21%. Това потвърждава тенденциите от предходните две години, когато продължителността на обученията се подрежда като 35% за еднодневните и с равен резултат - 25% са двудневните и другите гъвкави форми.

През 2016-та е нараснал само делът на тези до четири часа – 17%, сравнено с 8% през 2014-та. Намалял е делът на триденевните обучения – от 8% през 2014-та на 2% през 2016-та.



Фиг. 9

Специализираните обучения отново са предпочитаната форма за обучение и през 2016-та година, като водят убедително с 21% (15% през 2014-та), пред обученията на работното място и включването в професионални форуми и семинари, вкл. ротация на длъжности 12% (10% и 11% през 2014-та). Обученията с вътрешни обучители са също 12% (14 през 2014-та), следвани от коучинга и менторството по 11% (7% и 10% през 2014-та).



Фиг.10

Обученията у нас и през 2016-7-та година ще се оценяват предимно на ниво 1 – непосредствено след обучението – 29% и до шест месеца след тяхното приключване – 26%. Сравнено с 2014-та (съответно – ниво 1 - 25% и ниво 4 - 26%)



Фиг.11

Това отново са главно преките ръководители (32%), обучаемите (21%), учителите (17%) и висшия мениджмънт (15%).

Обобщение на основните тенденции за обучението и развитието в България през 2016-7г., според данните от нашето проучване сред 47 компании:

1. Планирането на обучението и развитието в България се прави на годишна база при около 60% от компаниите или на още по-кратък период от време (за по-малко от година) при 27%. **Това показва скъсяване на периода за планиране и адресиране по-скоро на актуални, отколкото на стратегически въпроси за бизнеса.**
2. Инвестициите в обучението и развитието се запазват (42%) или се увеличават (33%) за целия период – 2016-7г. или **ако през 2016-та са намалели, то през 2017-та година ще се увеличат инвестициите в 15% от компаниите. Следователно би трябвало да очакваме, че инвестициите в обучението и развитието у нас през следващите 18 месеца ще се запазват и ще нарастват.**
3. Мениджърите остават предпочитаната група (25%) за инвестиране в обучение и развитие, следвани от специалистите (22%) и експертите (18%). **Вероятно ще продължи обучението и развитието за всички по-важни целеви групи в компаниите с лек превес на мениджърската.**
4. През 2016-7-та година, обучението и развитието се припознава все по-често като средство за **развитие на ключови компетенции в средносрочен план (до три години)**
5. Изключително разнообразна ще е палитрата от умения, които ще се развиват през тази и следващата година. Първите няколко места са за креативното мислене (13%) и комуникационните умения, както и за презентационните умения, уменията за продажби и управлението на времето (12%). **За наша изненада лидерските умения с 8% се нареждат доста по-назад в таз годишната класация едва с 8%.**
6. Методите, с които ще се развива лидерството са – специализирани обучения – 15%, коучинг 14%, менторство 10%, неформално обучение и други методи. **Вероятно отново ще се търси комбинация от методи в програмите за развитие на лидерството, за да се удовлетворят специфичните потребности в организациите.**
7. **Продължителността на обученията се предвижда да бъде: едnodневна – 37%, следвана от друга гъвкава форма, съобразена с потребностите на компанията – 23% и двудневна - 21%. Само делът на обученията до 4 часа се е удвоил (17%) в сравнение с 2014/5г.**
8. **Специализираните обучения отново са предпочитаната форма за обучение и през 2016-та година, като водят убедително с 21%, пред обученията на**



з а е д н о

www.zaedno-bg.com

работното място и включването в професионални форуми и семинари, вкл. ротация на длъжности 12%. Обученията с вътрешни обучители са също 12%, следвани от коучинга и менторството по 11%. **Вероятно идеалната комбинация за обучение и развитие през тази и следващата година ще съдържа - специализирани обучения, обучения на работното място, коучинг и менторство.**

9. Оценяването на обученията у нас и през 2016-7-та година ще се случва предимно на ниво 1 – непосредствено след обученията в 29% от компаниите и до шест месеца след тяхното приключване – в 26%. С него ще са ангажирани главно преките ръководители (32%), обучаемите (21%), , обучителите (17%) и висшия мениджмънт (15%).
- 10. Тенденциите в обучението и развитието у нас показват относителна стабилност през последните три до четири години.**

Изключение правят само:

- **по-краткия срок на планиране на обученията** – близо в 90% от случаите за една и по-малко от една година,
- **методите за обучение**, в които совен специализираните форми, обученията на работното място си пробиват успешно път и
- **продължителността на обученията**, в които **делът на тези до 4 часа се удвоява.**

Благодарим ви за участието в нашето изследване.

Ние вярваме, че ЗАЕДНО можем повече!

Изготвил:

Екип на ЗАЕДНО

30.06.2016г.

За повече информация и анализ на данните, можете да се обърнете към нас на: office@zaedno-bg.com или на 0888775710.