

SZKOLENIA



Wyszukół się w grze

Czy standardowa formuła szkoleń dla specjalistów i menedżerów już się wyczerpała? Możliwe, że tak. Firmy coraz częściej decydują się na wzmacnianie wiedzy swoich pracowników poprzez kreatywną zabawę, która pozwoli nie tylko zrozumieć, ale i poczuć istotę omawianych problemów.

Piotr Ślęczka

partner WNCL

Anna Grzywaczyk

dyrektor ds. projektów
w firmie WNCL

Wyobraźmy sobie taką sytuację. Warsztaty w gronie ośmiu osób. Trzy z nich szukają odpowiedzi na pytania zadane przez trenera, następne trzy czują, że temat już jest pod kontrolą, mogą więc zająć się zaległymi mailami. Pozostałe dwie może coś by od siebie dodały, ale właściwie po co, skoro pierwsza trójka tak dobrze sobie radzi. Czy brzmi to znajomo? Dobra wiadomość jest taka, że warsztaty dla menedżerów i specjalistów nie muszą wcale tak wyglądać. Istnieją sprawdzone sposoby, które pozwalają skutecznie zaangażować we wspólną pracę wszystkich uczestników zajęć. I to nie przez jakąkolwiek formę przymusu, ale dzięki formule, która sprawia, że to raczej sprawdzanie maili byłoby stratą czasu w porównaniu z interesującą zabawą. Tak – zabawą! Bowiem zasada, zgodnie z którą człowiek najwięcej uczy się przez zabawę, dotyczy tak samo dzieci, jak i dorosłych.

Menedżerowie bawią się klockami

Ciekawym przykładem mogą być zajęcia dla menedżerów, podczas których wykorzystywane są klocki Lego. Warsztaty prowadzone przez certyfikowanych trenerów posługujących się techniką Lego Serious Play pozwalają skutecznie, choć zarazem na wesoło, wybić uczestników z utartych schematów. W ramach warsztatów uczestnicy pracują nad rozwiązaniem określonego problemu biznesowego. Zadanie jest zupełnie poważne, ale do jego rozwiązania używa się zestawów klocków, dzięki czemu skomplikowane sprawy można przedstawić w bardzo przystępnej formie. Uczestnicy, pod okiem prowadzącego spotkanie facylitatora, tworzą własne, trójwymiarowe modele. A ponieważ waż człowiek co do zasady utożsamia się z tym, co jest dziełem jego własnych rąk, uczestnicy analizują omawiane zagadnienia głębiej niż zwykle. Stworzony model staje się podstawą do dyskusji, wymiany doświadczeń, a finalnie do rozwiązania problemu czy też zbudowania strategii. Podczas warsztatu Lego Serious Play (LSP) każda osoba, nawet ta najmniej małomówna i skryta, ma możliwość przedstawienia swoich pomysłów i uwag. Formuła oparta na klockach i wyrażanych za ich pomocą metaforach wzmacnia poczucie komfortu i bez-

pieczeństwa nawet podczas pracy nad trudnymi zagadnieniami. LSP nadaje każdemu uczestnikowi taką samą rangę, a także takie same prawa i obowiązki w całym procesie wypracowania rozwiązań. Finalny efekt jest zawsze zbiorem indywidualnych, ale uzgodnionych ze wszystkimi pomysłów i idei – podkreśla.

Za pomocą LSP możliwe jest diagnozowanie i rozwiązywanie rozmaitych problemów zespołów, działów a nawet całych organizacji. Możliwe jest także wypracowywanie zupełnie nowych rozwiązań. Dzieje się tak, ponieważ podczas warsztatów z wykorzystaniem klocków można wykroczyć poza utarte schematy i spojrzeć na problemy w nowy, kreatywny sposób. Co istotne, dyskusje nad stworzonymi modelami znacznie poprawiają komunikację między uczestnikami – zazwyczaj reprezentującymi jedną firmę. W efekcie, taka „zabawa” klockami może przynieść mnóstwo korzyści zarówno samemu menedżerom, jak i przedsiębiorstwom, które reprezentują. Warsztaty tego typu przynoszą bardzo szybkie efekty, ponieważ ich uczestnicy z dużym zaangażowaniem dążą do wdrożenia wypracowanych rozwiązań, traktując je jako własne.

Specjaliści HR grają w planszówki

Wiedzę i kompetencje zdobywać można także poprzez grę planszową. W takiej właśnie formule odbywają się zajęcia dla specjalistów human resources (HR) oraz menedżerów, którzy zarządzają zespołami. Gra o nazwie Bottom Line przeprowadzana jest w formie warsztatów,

podczas których uczestnicy – podzieleni na zespoły, zarządzają wirtualną firmą, która przechodzi przez szereg trudnych sytuacji biznesowych. Wygrywa ta drużyna, której decyzje w obszarze HR najlepiej wpłyną na wyniki finansowe tej firmy.

Tak jak w przypadku LSP uczestnicy otrzymują do dyspozycji zestawy klocków, tak w przypadku Bottom Line, dostają do rąk pionki, karty decyzji, karty negocjacji, żetony, arkusze decyzji oraz kalkulatory.

Co odróżnia rozegranie takiej „planszówki” od typowego szkolenia? Przede wszystkim formuła takiego spotkania znacznie bardziej angażuje pracowników. Jest to rodzaj symulacji, w ramach której poszczególne osoby podejmują bardzo odpowiedzialne decyzje dotyczące przedsiębiorstwa, a zarazem o wiele szybciej niż w rzeczywistym świecie, dowiadują się o możliwych skutkach dokonanych posunięć. Na szczęście inaczej niż w prawdziwym życiu, decyzje te są podejmowane w bezpiecznych warunkach i uczestnicy mogą przetestować różne, często skrajne scenariusze. Dzięki uczestnictwu w grze pracownicy i menedżerowie dostają do rąk mocny oręż. Po dwóch dniach szkolenia połączonego z kreatywną zabawą, wiedzą jakich argumentów używać, by np. przekonać zarząd do podjęcia odpowiednich decyzji w obszarze zarządzania ludźmi. Tak unikalną wiedzę trudno byłoby zdobyć poprzez uczestnictwo w tradycyjnych szkoleniach.

Uczestnicząc w grze, menedżerowie oraz pracownicy działów HR

od praktycznej strony poznają zasady funkcjonowania biznesu oraz związków pomiędzy decyzjami w obszarze HR a powodzeniem przedsiębiorstwa na rynku. Np. przekonują się, że pozornie błaha i neutralna decyzja może wywołać niezadowolone pracowników i przynieść skutki znacznie kosztowniejsze niż oszczędności, jakie miała przynieść.

Warto przy tym zauważyć, że na żadnym etapie gracze nie są oceniani indywidualnie. W trakcie dyskusji wszyscy razem zastanawiają się jakie decyzje podjął dany zespół i dlaczego najlepsze rezultaty przyniosła wybrana strategia.

Efekt? Większe zaangażowanie!

Tym, co łączy ze sobą warsztaty wykorzystujące technikę LSP oraz grę Bottom Line jest zaangażowanie uczestników – znacznie większe niż w przypadku typowych warsztatów, a tym bardziej w porównaniu ze szkoleniem przeprowadzonym w formie wykładu.

Historia opowiedziana podczas zajęć – czy to w formie modelu z klocków, czy poprzez grę planszową – pozwala pracownikom mocniej utożsamiać się z wypracowywanymi rozwiązaniami, a przez to mocniej zaangażować ich w procesy zmian w przedsiębiorstwie.

Wysoki poziom koncentracji podczas warsztatów daje duże szanse na to, że menedżer lub specjalista po zakończeniu zajęć nie powróci do starych i nieefektywnych rozwiązań, ale zechce jak najszybciej wypróbować nową wiedzę w praktyce.

NAJLEPSZE FIRMY SZKOLENIOWE

Szanowni Państwo

Kolejny raz oddajemy w Państwa ręce ranking firm szkoleniowych. Zwróciliśmy się do przedstawicieli branży z prośbą o wypełnienie ankiet i na ich podstawie przygotowaliśmy zestawienie, które dziś Państwu prezentujemy. Mamy nadzieję, że okaże się pomocne w poszukiwaniu właściwej firmy szkoleniowej, która dostarczy Państwu

i Państwa pracownikom najwłaściwsze rozwiązania. W pierwszej tabeli znajdziecie Państwo wszystkie firmy szkoleniowe, które nadesłały wypełnione do redakcji ankiety, w kolejności alfabetycznej. W dalszej części ustawione zgodnie z punktacją firmy zestawione w rankingi z przyznaniem konkretnych miejsc wynikających z założonej za poszczególne elementy punktacji.

SPÓŁKA	Wielkość przychodów 2017	Osoba zarządzająca	Forma szkoleń					Zakres prowadzonych szkoleń									Liczba wykładowców w roku 2017:	Liczba klientów w roku 2017:	
			zamknięte	otwarte	wykłady	webinary	e-learning	finanse	marketing	prawo	biznes	języki	interpersonalne, coaching	obsługa informatyczna	inne	instytucjonalnych (liczba firm):		indywidualnych:	
4 BUSINESS & PEOPLE	2 303,00	Katarzyna Lorenc	tak	tak	tak	nie	tak	tak	tak	nie	tak	nie	tak	nie	tak	25	72	10	
AGENCJA USŁUG OŚWIATOWYCH „OMNIBUS”	6 984,00	Andrzej Bętkowski	tak	tak	tak	nie	nie	nie	nie	nie	nie	tak	nie	nie	tak	305	5	1 963	
BACCATA ENTERPRISE	bd	Krystian Marczak	nie	tak	tak	nie	nie	nie	nie	nie	tak	nie	tak	nie	nie	25	bd	bd	
BANKOWY OŚRODEK DORADZTWA I EDUKACJI	7 000,00	Maciej Wojtaszek	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	nie	tak	tak	tak	103	424	40	
BRITISH CENTRE	1 953,00	Bożena Ziemięwicz	tak	tak	nie	nie	tak	nie	nie	nie	tak	tak	tak	nie	nie	88	44	1 965	
BUSINESS CENTER 1	4 800,00	Anna Kępka	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	110	96	1 100	
CERTES	11 249,00	Norbert Ogłaza	tak	tak	tak	tak	nie	tak	tak	tak	tak	nie	tak	tak	tak	83	487	517	
FPL	4 025,00	Jolanta Krokowska	tak	nie	nie	tak	tak	nie	nie	nie	tak	nie	tak	nie	nie	32	109	0	
FUTURE CENTRE TRAINING CORPORATION KICIŃSKI I WSPÓLNICY SP. J.	5 634,00	Marcin Kiciński	tak	nie	tak	nie	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	827	293	405	
GAMMA D.DIDIUK I M. WASILEWSKI SP. J.	16 383,00	Dawid Didiuk i Michał Wasilewski	tak	tak	tak	tak	nie	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	220	1 791	8 874	
GROW SZKOLENIA COACHING DORADZTWO HR	2 128,00	Paweł Muzyczyszyn	tak	tak	tak	nie	tak	nie	tak	nie	tak	nie	tak	nie	tak	17	87	42	
GRUPA ODITK	7 750,00	Piotr Grzechowiak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	nie	tak	tak	tak	57	162	22 649	
HUMAN PARTNER	bd	Marcin Kowalski	tak	tak	nie	nie	nie	tak	tak	tak	tak	nie	tak	nie	nie	21	54	0	
HUMAN SKILLS	bd	Iwona Firmanty	tak	tak	tak	nie	nie	nie	nie	tak	tak	nie	tak	nie	tak	30	bd	200	
IMMOQEE	1 190,00	Mikołaj Pindelski	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	nie	tak	tak	tak	55	45	160	
INTEGRA CONSULTING POLAND	6 200,00	Marek Małkiewicz	tak	nie	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	nie	tak	nie	tak	32	260	10	
KAIZEN INSTITUTE POLAND .	3 316,00	Mariusz Bryke	tak	tak	tak	nie	nie	nie	nie	nie	tak	nie	nie	nie	nie	bd	20	1 000	
LAUREN PESO POLSKA	3 052,00	Adrian Tabor	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	49	550	60	
LLIDERO	1 900,00	Przemysław Kędzia	tak	nie	nie	tak	tak	tak	tak	tak	tak	nie	tak	tak	tak	15	50	100	
MDDP AKADEMIA BIZNESU	31 000,00	Adam Niedziółka	tak	tak	tak	tak	nie	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	280	15 250	6 000	
MINDLAB	3 209,00	Mateusz Walaszczyk	tak	nie	nie	nie	tak	nie	nie	tak	tak	nie	tak	nie	tak	31	81	0	
MM CONFERENCES	12 578,17	Piotr Zesiuk	tak	tak	nie	nie	nie	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	1 596	10 461	0	
MPM PRODUCTIVITY MANAGEMENT	3 036,00	Agata Buszczak-Męcina	tak	tak	tak	nie	nie	nie	nie	nie	nie	nie	nie	nie	tak	9	334	9	
NOWE MOTYWACJE	11 784,00	Grzegorz Jachna	tak	tak	tak	tak	nie	nie	nie	nie	tak	nie	nie	nie	nie	49	99	86	
NT GROUP SYSTEMY INFORMATYCZNE	4 437,00	Sylwester Pogorzelski	tak	nie	nie	nie	tak	nie	nie	nie	nie	nie	nie	tak	nie	12	240	0	
PASJA GRUPA DOBRZYCH TRENERÓW J. LEWANDOWSKI, P. LEWANDOWSKA	1 600,00	Paulina Gmurczyk-Lewandowska	tak	tak	tak	tak	nie	tak	tak	nie	tak	nie	tak	nie	tak	25	65	11	
PROFES	5 497,00	Artur Olszewski	tak	tak	tak	tak	tak	nie	nie	nie	tak	nie	tak	nie	nie	30	34	0	
PROGRESS PROJECT	10 304,00	Jacek Borsukiewicz	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	140	1 316	43	
RUSSELL BEDFORD POLAND AKADEMIA	2 100,00	Wojciech Ośka	tak	tak	tak	nie	nie	tak	nie	tak	tak	nie	tak	tak	tak	110	200	1 760	
SYNTEZA [SZKOLENIA-KONSULTING] ADAM PILARCZYK	bd	Adam Pilarczyk	tak	tak	tak	tak	nie	nie	tak	tak	tak	nie	tak	nie	tak	33	417	0	
THE TOWER	3 765,00	Agnieszka Marjankowska	tak	nie	tak	tak	tak	nie	nie	nie	nie	tak	nie	nie	nie	250	150	0	
TRAINING PARTNERS	2 100,00	Jan Mądry	tak	nie	tak	tak	tak	tak	nie	nie	tak	nie	tak	nie	tak	30	85	0	

SZKOLENIA

Onboarding, czyli szkolenie na „dzień dobry”

Pracodawca, który chce pozyskać i zatrzymać pracownika, musi w odpowiedni sposób wprowadzić go do organizacji. Jest kilka istotnych płaszczyzn, o których warto pamiętać.

Joanna Żukowska

ekspert serwisu rekrutacyjnego
MonsterPolska.pl

Iga Marcinkowska

Team Leader Customer Service
z Monster Polska

Na początek trzy anty-przykłady postępowania. Pierwszy – pracownik wchodzi do nowej pracy, szef wskazuje mu biurko, przydziela pierwsze zadania i pozostawia w biurze, wśród pracowników, których mu nie przedstawia. Drugi – szef wprowadzając

pracownika do biura informuje go, że na razie nie będzie go oprowadzał po firmie, bo zrobi to po kilku tygodniach, kiedy ten się sprawdzi. Trzeci – szef przedstawia nową osobę zespołowi, ale dalej pozostawia go w myśl zasady „radź sobie”. Każdy z tych przykładów miał miejsce w dużych firmach, które cieszą się dobrą opinią. Niestety to nie firma jako całość odpowiada za onboarding, a często leży on w gestii bezpośredniego przełożonego. Onboarding, który dobrze świadczy o firmie, obejmuje kilka płaszczyzn.

Pierwsze wrażenie, czyli powitanie z zespołem

– Najważniejsze jest pierwsze wrażenie. Pracodawca musi mieć świadomość, że im lepsze wrażenie zespół wywrze na nowej osobie (i wzajemnie), tym większe są szanse na dobrą, efektywną współpracę. Dlatego nowego pracownika do zespołu po-

winien wprowadzać bezpośredni przełożony. Po tym, jak przedstawi nową osobę, powinien wyznaczyć jej tzw. opiekuna – to on przez kilka tygodni będzie miał zadanie wprowadzić nowego pracownika do zespołu i pracy. Pracownika można przywitać firmową koszulką lub innym powitalnym gadżetem. Onboarding nie jest stratą czasu – dodaje.

Gdzie jest księgowy, czyli praktyczne wskazówki

Opiekun powinien także oprowadzić nową osobę po firmie: pokazać kuchnię, toalety, windy, wyjście ewakuacyjne, jeśli jest – palarnię. W nowoczesnych przestrzeniach biurowych coraz częściej wyznaczone są także strefy do pracy w absolutnej ciszy, do wypoczynku lub strefy rozmów telefonicznych. Jeśli takie pomieszczenia są w firmach, koniecznie należy pokazać je nowemu członkowi zespołu. Historia zna przy-

padki, że nowa osoba siedzi w bezruchu osiem godzin, bo nic nie wie o przestrzeni w nowym miejscu pracy. Jeszcze gorzej, gdy zaczyna wędrowkę po firmie sama i np. wejdzie do przestrzeni, w której mogą przebywać jedynie osoby uprawnione, chociażby informatycy czuwający nad bezpieczeństwem systemów w firmie. Aby uniknąć takich sytuacji, opiekun powinien zabrać nową osobę na spacer po firmie, tuż po przedstawieniu jej zespołowi. Opiekun powinien poinformować także o zasadach korzystania z firmowego sprzętu (komputera, telefonu, ksero), powiedzieć gdzie siedzi księgowy, ale też pomóc wyrobić wejściówkę do firmy czy kartę parkingową.

Onboarding – nieformalnie o zwyczajach

Nowa osoba nie ma pojęcia czy można korzystać z ekspresu stojącego w kuchni. Nie domyśli się też, że kawa jest firmowa, ale mleko każdy kupuje we własnym zakresie. Tym-

czasem wiedza o tych firmowych zwyczajach jest niezwykle ważna. Jeśli w biurze nie ma zwyczaju prowadzenia głośnych, prywatnych rozmów albo jedzenia przy biurku, warto o tym wspomnieć podczas wspólnego spaceru po firmie. – Dla nowego pracownika każda informacja jest ważna, gdyż buduje wyobrażenie o nowym pracodawcy. Wiedza zaś buduje poczucie bezpieczeństwa. W luźnej rozmowie warto wspomnieć np. czy zespół ma w zwyczaju organizować coroczną imprezę integracyjną albo opowiedzieć o stażu pracy kolegów z zespołu – radzi Żukowska.

Przywileje i obowiązki

Nowy pracownik nie będzie się angażował w życie zespołu i firmy, jeśli nie pozna swoich przywilejów i obowiązków. Jeśli więc w firmie pracownicy mogą zgłaszać swoje pomysły do gazetki korporacyjnej albo mają w zwyczaju uczestniczyć w akcjach charytatywnych, nowa osoba powinna o tym wiedzieć. Jeśli niemiłe jest widzenie przychodzenie do biura między 8 a 9, a standardem jest zjawianie się w firmie o 8, także należy to omówić z pracownikiem. Właśnie temu służy onboarding.

„Potworne” powitanie

Onboarding potrafi przebiegać zaskakująco. – W naszej firmie nowi pracownicy na „dzień dobry” otrzymują komplet informacji o tym, jak działały i jak się ubieramy. Jednak to nie wszystko. Nowa osoba otrzymuje na maila również „potworny plan działania”. Zgodnie z planem pracownik ma przejść szkolenia ze sprzedaży, obsługi klienta, administracji, HR i marketingu. Jest jednak pewne „ale”. Pracownik, kierując się wskazówkami (ukrytymi przykładowo pod doniczką, na drukarce), musi sam odszukać miejsce i osobę, która ma go przeszkolić. Kiedy już pracownik zakończy „potworny plan działania”, otrzymuje na koniec „potworną grę”. Polega ona na tym, że nowy pracownik otrzymuje listę z przewiskami. Ma tydzień na ich dopasowanie do kolegów z pracy. Mamy koleżankę, która uwielbia czekoladę i nazywamy ją Czekoladką. Jest też kolega, który na naszej tablicy ze zdjęciami jest zawsze w centrum, więc nazywamy go Mistrzem Pierwszego Planu. Jest też pytanie o kolegę, który ciągle chodzi w futrze, czyli Monstera. Kiedy więc nowa osoba wypełni całą listę, prosimy, aby zrobiła prezentację z tego, jak przebiegał jej onboarding. Taki onboarding sprawia, że pracownik w bardzo szybkim tempie czuje się swobodnie w zespole, ale też spokojnie porusza się po firmie.

Wiedza pozwala nowej osobie szybciej skupić się na pracy. Pracownik nie łamie sobie głowy i nie duma, gdzie jest kuchnia i czy może wyjść na kawę. Dlatego zatrudniając nowe osoby do zespołu, warto poświęcić im uwagę i czas na onboarding.

Najlepsze firmy szkoleniowe

	SPÓŁKA	WIELKOŚĆ PRZYCHODÓW 2017 (PKT)	LICZBA KLIENTÓW INSTYTUCJONALNYCH (PKT)	LICZBA KLIENTÓW INDYWIDUALNYCH (PKT)	FORMA SZKOLENIA (PKT)	ZAKRES PROWADZONYCH SZKOLEŃ (PKT)	LICZBA WYKŁADÓWCÓW (PKT)	SUMA PUNKTÓW
1	MDDP AKADEMIA BIZNESU	90	25	25	4	8	17	169
1	GAMMA D.DIDIUK I M. WASILEWSKI	90	20	25	4	8	15	162
3	CERTES	90	17	17	4	7	8	143
4	PROGRESS PROJECT	90	20	8	5	8	11	142
4	MM CONFERENCES	90	25	0	2	8	17	142
5	NOWE MOTYWACJE	90	13	12	4	1	6	126
6	FUTURE CENTRE TRAINING CORPORATION KICIŃSKI I WSPÓLNICY	40	16	17	3	8	17	101
7	BANKOWY OŚRODEK DORADZTWA I EDUKACJI	50	17	7	5	7	9	95
7	AGENCJA USŁUG OŚWIATOWYCH "OMNIBUS"	50	3	20	3	2	17	95
8	GRUPA ODITK	60	14	0	5	7	7	93
9	INTEGRA CONSULTING POLAND	50	16	3	4	6	6	85
9	BUSINESS CENTER 1	30	13	20	5	8	9	85
10	RUSSELL BEDFORD POLAND AKADEMIA	10	14	20	3	6	9	62
11	PROFES	40	7	0	5	2	5	59
12	LAUREN PESO POLSKA	10	17	9	5	8	6	55
12	THE TOWER	20	14	0	4	1	16	55
13	NT GROUP SYSTEMY INFORMATYCZNE	30	16	0	2	1	5	54
14	KAIZEN INSTITUTE POLAND	20	5	19	3	1	0	48
15	BRITISH CENTRE	5	8	20	3	3	8	47
16	IMMOQEE	5	8	14	5	7	7	46
17	FPL	20	14	0	3	2	6	45
18	MINDLAB	20	12	0	2	4	6	44
19	GROW SZKOLENIA COACHING DORADZTWO HR	10	12	8	4	4	5	43
20	LLIDERO	5	8	13	3	7	5	41
21	4 BUSINESS & PEOPLE	10	11	3	4	5	5	38
21	MPM PRODUCTIVITY MANAGEMENT	10	16	3	3	1	5	38
22	TRAINING PARTNERS	10	12	0	4	4	5	35
23	PASJA GRUPA DOBRYCH TRENERÓW J. LEWANDOWSKI, P. LEWANDOWSKA	5	10	5	4	5	5	34
24	SYNTEZA [SZKOLENIA-KONSULTING] ADAM PILARCZYK	0	17	0	4	5	6	32
25	HUMAN SKILLS	0		14	3	4	5	26
26	HUMAN PARTNER	0	9	0	2	5	5	21
27	BACCATA ENTERPRISE	0	0	0	2	2	5	9

Najlepsze firmy szkoleniowe wg wielkości przychodów 2017

	SPÓŁKA	WIELKOŚĆ PRZYCHODÓW 2017
1	MDDP AKADEMIA BIZNESU	31 000,00
2	GAMMA D.DIDIUK I M. WASILEWSKI	16 383,00
3	MM CONFERENCES	12 578,17
4	NOWE MOTYWACJE	11 784,00
5	CERTES	11 249,00
6	PROGRESS PROJECT	10 304,00
7	GRUPA ODITK	7 750,00
8	BANKOWY OŚRODEK DORADZTWA I EDUKACJI	7 000,00
9	AGENCJA USŁUG OŚWIATOWYCH "OMNIBUS"	6 984,00
10	INTEGRA CONSULTING POLAND	6 200,00
11	FUTURE CENTRE TRAINING CORPORATION KICIŃSKI I WSPÓLNICY	5 634,00
12	PROFES	5 497
13	BUSINESS CENTER 1	4 800,00
14	NT GROUP SYSTEMY INFORMATYCZNE	4 437,00
15	FPL	4 025,00
16	THE TOWER	3 765,00
17	KAIZEN INSTITUTE POLAND	3 316,00
18	MINDLAB	3 209,00
19	LAUREN PESO POLSKA	3 052,00
20	MPM PRODUCTIVITY MANAGEMENT	3 036,00
21	4 BUSINESS & PEOPLE	2 303,00
22	GROW SZKOLENIA COACHING DORADZTWO HR	2 128,00
23	TRAINING PARTNERS	2 100,00
24	RUSSELL BEDFORD POLAND AKADEMIA	2 100,00
25	BRITISH CENTRE	1 953,00
26	LLIDERO	1 900,00
27	PASJA GRUPA DOBRYCH TRENERÓW J. LEWANDOWSKI, P. LEWANDOWSKA	1 600,00
28	IMMOQEE	1 190,00

Jak nowoczesne technologie zmieniają rynek

Inteligentne urządzenia spięte w sieć, czyli tzw. Internet rzeczy (ang. Internet of Things – IoT) zmieniają oblicze całego biznesu. Rozwiązania w chmurze, aplikacje, sztuczna inteligencja, VR (rzeczywistość wirtualna) oferują rozwiązania, które są już na porządku dziennym w Stanach Zjednoczonych, a w Polsce będą systematycznie wdrażane w kolejnych latach, również na rynku szkoleń.



Wojciech Ośka

partner zarządzający Russell Bedford Poland, odpowiedzialny za Departament Marketingu i Szkoleń

Technologia informatyczna jest zakorzeniona w naszym społeczeństwie od dziesięcioleci, ale przy tym przyspieszającym tempie innowacji, nie ma już możliwości, aby pozostać na rynku bez zastosowania możliwości, które niesie.

Nowe modele biznesowe

– reakcje w czasie rzeczywistym
Pokolenie Millenialsów to ludzie, którzy nie lubią marnotrawić czasu, przy czym wszystko co robią dzieje się tu i teraz. W związku z tym na pewno docenią wszystkie rozwiązania, które pozwolą im zdobywać wiedzę szybko, najlepiej w czasie rzeczywistym. Dobrze widziane są rozwiązania informatyczne, które łączą zespoły rozproszone, rozwiązania umożliwiające uczenie się na odległość. Praca w chmurze usprawni kontakt między pracownikami, trenerami i zarządzającymi. Komunikatory internetowe, videokonferencje, e-learningi pozwolą odbywać szkolenie bez wychodzenia z biura. Pokolenie, które tworzy teraz biznes w Polsce, będzie samo sięgało po te narzędzia. Będzie też chciało się doszkalać i będzie miało na to pieniądze. Brakować mu będzie tylko czasu, więc firmy szkoleniowe staną przed zadaniem takiego wykorzysta-

nia nowych technologii, aby ze swoją ofertą wpasować się w luki czasowe, jakimi będą dysponowali ich nowocześni, zabiegani klienci. Na pewno pomocne mogą tu być rozwiązania z zakresu VR. Wirtualna rzeczywistość nie jest już jakimś science-fiction, którą oglądamy w filmach czy w grach komputerowych. To nie jest przemijająca moda czy niszowa technologia szukająca celu. Stała się potężnym narzędziem w sztuce, medycynie, biznesie i w rozrywce. Google VR są wykorzystywane do nauki języków czy architektury. Działają na wiele zmysłów, dzięki czemu umysł szybciej przyswaja wiedzę. Także SI czyli sztuczna inteligencja, jest wpleciona bardziej w tkankę naszego życia i usprawnia procesy m.in. uczenia się. W USA np. na porządku dziennym jest korzystanie z rozwiązań Amazon Alexa czy Google Home, które mogą być inspiracją do usprawnienia doszkalania się.

W stronę użytkownika

Nowe technologie proponują wsparcie dyrektorom personalnym w monitoringu szkoleń, szacowaniu budżetu czy ewaluacji. Nie musimy już zmuszać się do wklepywania informacji, które zresztą często uciekają. Pomijane, przeoczone, tworzą dodatkowe koszty. Na szczęście mamy do dyspozycji nowe rozwiązania, oparte na połączeniach w sieć różnych komputerów, telefonów, smartwatchów. Producenci prześcigają się w wymyślaniu różnego rodzaju programów, które wspierają prace HR-owców. Mamy aplikacje, które pozwalają tworzyć profil każdego pracownika tak, aby dopasowywać i wyszukiwać dla niego sprofilowane szkolenia. Apki, które wysyłają przypomnienia o terminach.

Oprogramowania, które oferują szkolenia w czasie rzeczywistym.

Firmy szkoleniowe chcąc nie chcąc będą musiały zmierzyć się z nowymi technologiami. Na pewno jedną z ważniejszych spraw będzie dopracowanie strony internetowej tak, aby była przyjazna dla użytkownika. Co w praktyce, w erze Internetu rzeczy, oznacza, że będzie dobrze wyglądać i działać nie tylko na laptopie czy komputerze, ale też – a może przede wszystkim – na smartfonie czy i-pho-nie. Millenials będą bowiem szukać szkoleń przede wszystkim w czasie wolnym, a więc np. jedząc lunch z nieodłącznym telefonem pod ręką. Na www.rbakademia.pl dostosowujemy się do tych zmian właściwie nieustannie usprawniając wyszukiwanie szkoleń na portalu. Dajemy też nowe funkcjonalności, jak np. możliwość

podglądu swoich poprzednich zgłoszeń, możliwość dodawania szkoleń do obserwowanych, możliwość wyszukiwania zaawansowanego tematu po miejscu, kategorii, dacie, etc., możliwość szybkiego kontaktu – centrum pomocy (faq, etc). Dla wygody klientów stworzyliśmy system opłat, którego nie ma żadna firma szkoleniowa w Polsce, to jest automatyzację rabatów i dynamiczne ceny, zwiększające się im bliżej terminu szkolenia. Cały portal jest robiony autorsko przez naszych programistów i dział marketingu, który śledzi trendy na rynku szkoleniowym i dostosowuje je do polskiej branży.

Przy okazji tematu nowoczesnych technologii warto zwrócić uwagę na ważny w tym roku temat, jaki jest wejście RODO. Innowacyjne rozwiązania w chmurze czy też połączenia w czasie rzeczywistym wiążą się z udostępnianiem ogromnej ilości danych, które powinny być zabezpieczone. Dlatego tworząc dedykowane programy czy też wybierając innowacyjne oprogramowanie pod kątem optymalizacji szkoleń, trzeba patrzeć na poziom i możliwości zabezpieczeń.

Podsumowując można stwierdzić, że nowoczesne technologie to obszar, który zasadniczo zmieni rynek szkoleń. Najważniejszy trend obejmie zmiany, które powstaną w wyniku wejścia ery Internetu rzeczy. Inteligentne systemy szkoleniowe to przyszłość branży, która chcąc nie chcąc musi współpracować tu z branżą IT. Nowoczesne systemy informatyczne usprawniają proces planowania, wdrażania o oceny szkoleń. Eliminują ryzyko błędów i powstania budżetowych dziur.

Najlepsze firmy szkoleniowe wg liczby wykładowców w roku 2017

	SPÓŁKA	LICZBA WYKŁADOWCÓW W ROKU 2017:
1	MM CONFERENCES	1596
2	FUTURE CENTRE TRAINING CORPORATION KICIŃSKI I WSPÓLNICY	827
3	AGENCJA USŁUG OŚWIATOWYCH "OMNIBUS"	305
4	MDDP AKADEMIA BIZNESU	280
5	THE TOWER	250
6	GAMMA D.DIDIUK I M.WASILEWSKI	220
7	PROGRESS PROJECT	140
8	BUSINESS CENTER 1	110
8	RUSSELL BEDFORD POLAND AKADEMIA	110
9	BANKOWY OŚRODEK DORADZTWA I EDUKACJI	103
10	BRITISH CENTRE	88
11	CERTES	83
12	GRUPA ODITK	57
13	IMMOQEE	55
14	LAUREN PESO POLSKA	49
14	NOWE MOTYWACJE	49
15	SYNTEZA [SZKOLENIA-KONSULTING] ADAM PILARCZYK	33
16	FPL	32
16	INTEGRA CONSULTING POLAND	32
17	MINDLAB	31
18	TRAINING PARTNERS	30
18	HUMAN SKILLS	30
18	PROFES	30
19	4 BUSINESS & PEOPLE	25
19	BACCATA ENTERPRISE	25
19	PASJA GRUPA DOBRYCH TRENERÓW J. LEWANDOWSKI, P. LEWANDOWSKA	25
20	HUMAN PARTNER	21
21	GROW SZKOLENIA COACHING DORADZTWO HR	17
22	LLIDERO	15
23	NT GROUP SYSTEMY INFORMATYCZNE	12
24	MPM PRODUCTIVITY MANAGEMENT	9

Najlepsze firmy szkoleniowe wg liczby klientów indywidualnych w roku 2017

	SPÓŁKA	LICZBA KLIENTÓW INDYWIDUALNYCH W ROKU 2017:
1	GRUPA ODITK	22649
2	GAMMA D.DIDIUK I M.WASILEWSKI	8874
3	MDDP AKADEMIA BIZNESU	6000
4	BRITISH CENTRE	1965
5	AGENCJA USŁUG OŚWIATOWYCH "OMNIBUS"	1963
6	RUSSELL BEDFORD POLAND AKADEMIA	1760
7	BUSINESS CENTER 1	1100
8	KAIZEN INSTITUTE POLAND	1000
9	CERTES	517
10	FUTURE CENTRE TRAINING CORPORATION KICIŃSKI I WSPÓLNICY	405
11	HUMAN SKILLS	200
12	IMMOQEE	160
13	LLIDERO	100
14	NOWE MOTYWACJE	86
15	LAUREN PESO POLSKA	60
16	PROGRESS PROJECT	43
17	GROW SZKOLENIA COACHING DORADZTWO HR	42
18	BANKOWY OŚRODEK DORADZTWA I EDUKACJI	40
19	PASJA GRUPA DOBRYCH TRENERÓW J. LEWANDOWSKI, P. LEWANDOWSKA	11
20	4 BUSINESS & PEOPLE	10
20	INTEGRA CONSULTING POLAND	10
21	MPM PRODUCTIVITY MANAGEMENT	9

Najlepsze firmy szkoleniowe wg liczby klientów instytucjonalnych w roku 2017

	SPÓŁKA	LICZBA KLIENTÓW INSTYTUCJONALNYCH W ROKU 2017:
1	MDDP AKADEMIA BIZNESU	15250
2	MM CONFERENCES	10461
3	GAMMA D.DIDIUK I M.WASILEWSKI	1791
4	PROGRESS PROJECT	1316
5	LAUREN PESO POLSKA	550
6	CERTES	487
7	BANKOWY OŚRODEK DORADZTWA I EDUKACJI	424
8	SYNTEZA [SZKOLENIA-KONSULTING] ADAM PILARCZYK	417
9	MPM PRODUCTIVITY MANAGEMENT	334
10	FUTURE CENTRE TRAINING CORPORATION KICIŃSKI I WSPÓLNICY	293
11	INTEGRA CONSULTING POLAND	260
12	NT GROUP SYSTEMY INFORMATYCZNE	240
13	RUSSELL BEDFORD POLAND AKADEMIA	200
14	GRUPA ODITK	162
15	THE TOWER	150
16	FPL	109
17	NOWE MOTYWACJE	99
18	BUSINESS CENTER 1 SP. Z O. O.	96
19	GROW SZKOLENIA COACHING DORADZTWO HR	87
20	TRAINING PARTNERS	85
21	MINDLAB	81
22	4 BUSINESS & PEOPLE	72
23	PASJA GRUPA DOBRYCH TRENERÓW J. LEWANDOWSKI, P. LEWANDOWSKA	65
24	HUMAN PARTNER	54
25	LLIDERO	50
26	IMMOQEE	45
27	BRITISH CENTRE	44
28	PROFES	34
29	KAIZEN INSTITUTE POLAND	20
30	AGENCJA USŁUG OŚWIATOWYCH "OMNIBUS"	5

