

# ОБЛАЧНЫЙ КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Платформа управления развитием сотрудников  
на основе данных, анализа цифрового следа и  
обновляемой модели компетенции

- Несмотря на кризис, сегмент корпоративного образования увеличивается, и доля онлайн формата становится **все выше**
- Рынок EdTech в **России растет на 15%** ежегодно, по свежим оценкам составляет 70 млрд. руб. в год

## Процент компаний, перешедших на дистанционное синхронное обучение:

Реализация программ в синхронном дистанционном формате	2019	Март-май 2020	Вторая половина 2020	2021	2022 и далее
Все	4 %	<b>49 %</b>	<b>44 %</b>	20 %	17 %
Большинство	16 %	16 %	26 %	<b>45 %</b>	<b>45 %</b>
Частично	20 %	16 %	19 %	23 %	28 %
Немного	<b>37 %</b>	11 %	9 %	10 %	7 %
Отсутствует	23 %	8 %	2 %	3 %	3 %
	100 % (n=121)	100 % (n=122)	100 % (n=121)	100 % (n=115)	100 % (n=110)





# ЧТО ХОЧЕТ КАЖДЫЙ ХОРОШИЙ РУКОВОДИТЕЛЬ

1

## Ускорить адаптацию сотрудников

**Проблема:** сотрудники месяцами погружаются в рабочие процессы и долго выходят на плановую продуктивность..

**Решение:** ускоряйте адаптацию с помощью планов адаптации с контентом от лучших сотрудников или из банка контента. За выполнением плана следят руководители отделов. Результаты собираются на дашбордах в разрезе по отделам и каждому сотруднику с возможностью управления и ускорения процесса.

2

## Повысить качество и результативность работы сотрудников

**Проблема:** отправить на обучение стоит дорого и надолго отрывает сотрудника от работы.

**Решение:** использовать модель “обучение в потоке работы”: каждая новая взятая сотрудником задача сопровождается рекомендациями атомарного контента (статьи, короткой лекции), присланного в мессенджер. Контент обучает и помогает сотруднику выполнить задачу быстрее и качественнее без отрыва от работы на длительное обучение и самостоятельный поиск контента.

3

## Удерживать лучших сотрудников и повысить мотивацию

**Проблема:** риск потери лучших сотрудников и потеря мотивации со временем.

**Решение:** отслеживание лучших сотрудников и развитие по персональной образовательной траектории повышает мотивацию и является главным удерживающим фактором (по данным исследований Bersin&Deloitte).

4

## Раскрыть потенциал и выявить таланты

Проведя сотрудника через диагностику, выявляются потенциальные зоны роста, подбираются целевые роли и недостающие навыки для этих ролей. В результате составляется персональный план развития из контента в банке контента.

5

## Повысить эффективность обучения

Вместо дорогостоящих командировок – персональная траектория развития из онлайн-контента. Вместо длинных и дорогих курсов – эффективные и дешевые микромодули либо подборки открытого контента. Процесс обучения больше не зависит от жесткого расписания занятий, не связан с дорогостоящими командировками, он становится более гибким и адаптируемым в соответствии с конкретными потребностями сотрудников и стратегическими целями компании.

6

## Собрать лучший контент в одном месте

**Проблема:** сложность поиска контента и контрактации с многими поставщиками вынуждает использовать ограниченный набор образовательных партнеров, что негативно сказывается на качестве обучения и сильно ограничивает доступный набор направлений обучения.

**Решение:** используя банк контента можно заказывать, оплачивать и управлять доступом с десятков образовательных организаций и платформ. Назначайте курсы и отслеживайте результативность прохождения на одном дашборде.

# ЧЕГО НЕ ХОЧЕТ?

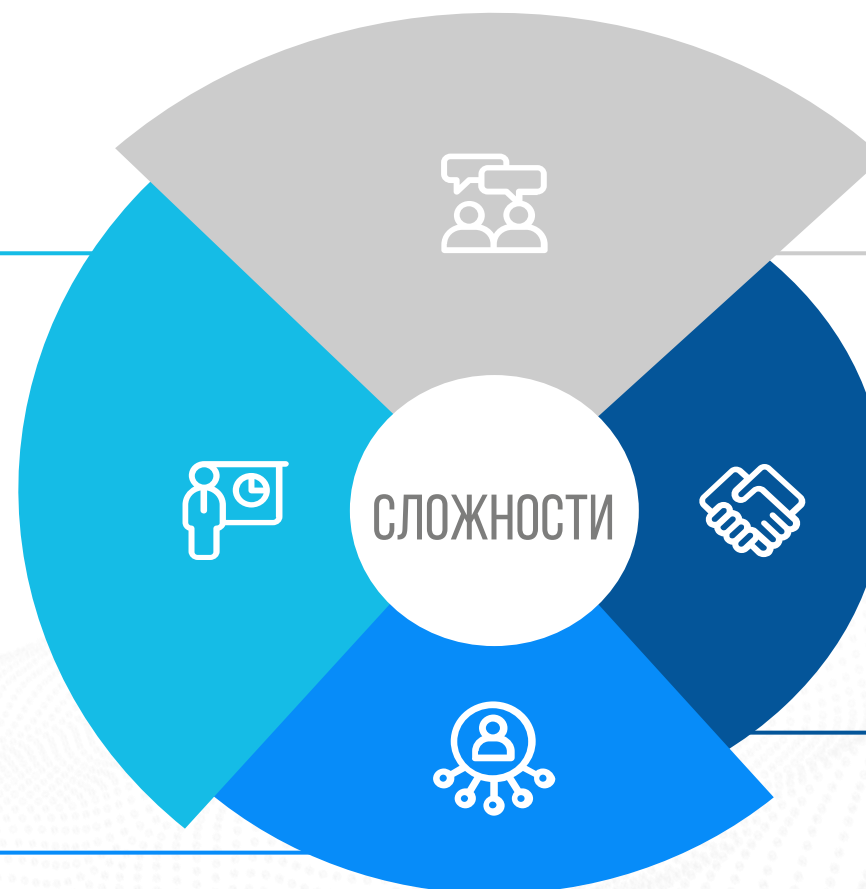
Что приходится делать сейчас

Выбирать систему управления обучением (LMS) и годами интегрировать ее с разными подсистемами предприятия  
[где учить]

Покупать контент в десятке разных мест (надеясь, что он подойдет к системе обучения)  
[чем учить]

Собирать по крупицам информацию о том каких сотрудников  
[чему учить]

С нуля придумывать подходы к обучению сотрудников  
[как учить]



## Идеальный облик продукта

*Я как руководитель, хочу чтобы сотрудники хорошо делали свою работу и помогали развивать бизнес и, если нужно, **готов обучать сотрудников и помогать им развиваться.***

*Просто дайте нам список сотрудников и скажите кто кем работает! Система задаст ряд уточняющих вопросов, сама протестирует сотрудников и предложит план обучения.*

*Оплата за сотрудника в год - **весь контент, диагностика и системы обучения включены!***

*Различные тарифы для разных **грейдов** сотрудников.*



# МЫ ДЕЛАЕМ СЛОЖНЫЕ ВЕЩИ ПРОСТЫМИ, ПРИ ПОМОЩИ

1

## Цифровая модель компетенций

Мы автоматически обновляем модели компетенций на основании миллионов вакансий, и публичных датасетов и моделей компетенций компаний Fortune TOP 500 - чтобы вы всегда понимали где передний край и куда идут тренды.

2

## Предиктивные модели и алгоритмы ИИ для выявления рисков

Мы помогаем угадать и подать сигналы относительно важных событий, которые могут произойти с вашими сотрудниками: риск увольнения, демотивация выгорание - чтобы вы смогли предотвратить нежелательные события и были информированы.

3

## Уникальные диагностические инструменты и поиск потенциальных талантов

Мы помогаем угадать и подать сигналы относительно важных событий, которые могут произойти с вашими сотрудниками: риск увольнения, демотивация выгорание - чтобы вы смогли предотвратить нежелательные события и были информированы.

4

## Доказательные подходы к измерению обучения

Мы анализируем цифровой след обучения и деятельности, и можем действительно оценить чему и когда научился ваш сотрудник.

5

## Рекомендательные алгоритмы которые учитывают все!

Для каждого сотрудника позволим выстроить ему траекторию развития учитывая его особенности, стиль обучения, рабочие задачи, корпоративную культуру и размер бюджета.

6

## Создание контента и упаковка знаний со скоростью мысли

Наши инструменты и методология позволяет запустить процесс упаковки знаний в организации для передачи их между сотрудниками, создавая подходящие виды контента для каждой ситуации.

\*Доступ ко всем сервисам через смартфон и ноутбук!



# МЫ ПРЕДЛАГАЕМ КОМПЛЕКСНОЕ РЕШЕНИЕ



01  
ПРОГРАММНОЕ  
ОБЕСПЕЧЕНИЕ



02  
МЕТОДОЛОГИИ И  
ДАТАСЕТЫ ДАННЫХ  
РЫНКА



03  
ОБУЧАЮЩИЙ  
КОНТЕНТ



04  
КОНСАЛТИНГ



05  
СЕРВИСНОЕ  
ОБСЛУЖИВАНИЕ



06  
ТЕХНИЧЕСКУЮ  
ИНФРАСТРУКТУРА



## ЧТО ЭТО?

Система сбора, обработки и визуализации ожидаемых и фактических результатов деятельности человека, собранных или агрегированных с помощью платформы Y2035.



## ИЗ ЧЕГО СОСТОИТ?

- Хранилище цифровых следов пользователей и сообществ +API
- Хранилище цифровых профилей обр.программ +API
- Алгоритмы разметки контента и цифровых следов
- UserView – Визуализация ЦС пользователя или суммы ЦС нескольких пользователей
- ProgramView – для профиля образовательной программы или контента



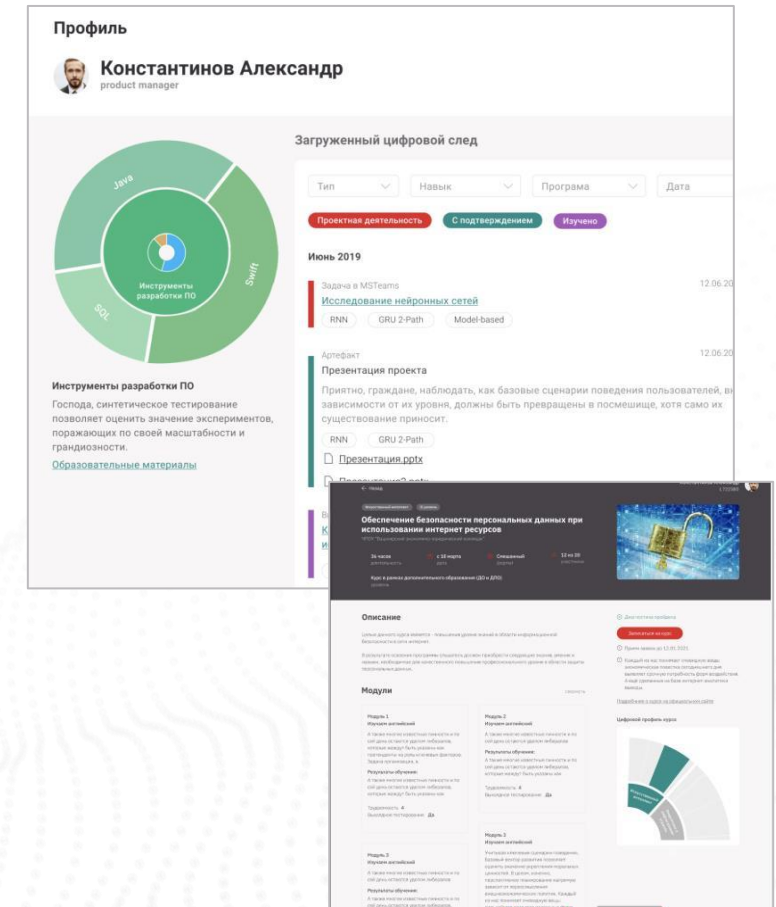
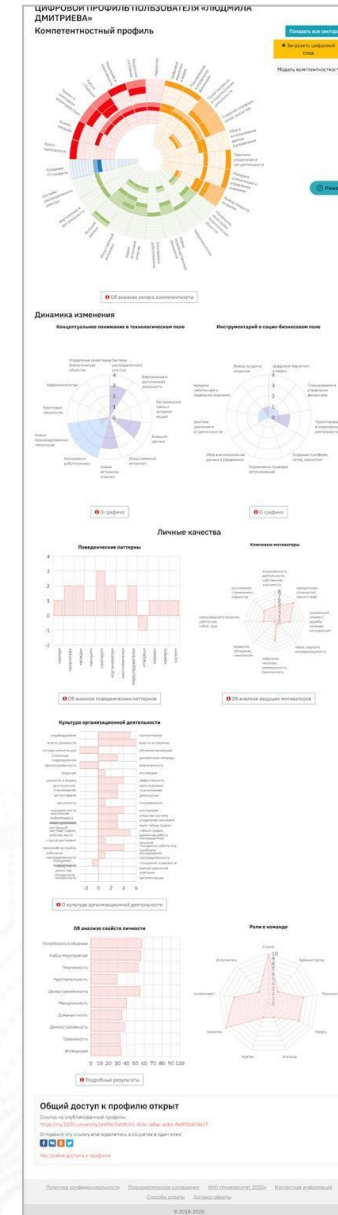
## КЕЙСЫ ОТОБРАЖЕНИЯ ЦИФРОВОГО ПРОФИЛЯ

- Персональный - текущий ЦП, целевой ЦП с учетом целей и фокусов.
- Преподавателя - персональный ЦП эксперта, текущий ЦП по приросту у студентов
- Образовательной программы – текущий ЦП прироста студентов, ожидаемый ЦП после окончания, целевой ЦП
- Команды\сообщества\компании - текущий ЦП участников команды, целевой ЦП команды для данного вида задач\проектов.



## КАК МОЖНО ИСПОЛЬЗОВАТЬ:

- Возможность сравнивать профили людей по сообществу (входит в топ 1% профилей HR-аналитиков, Top5% по технологии Vue.js)





## Как убедиться что учебные заведения выпускают специалистов востребованных рынком?

Что передаваемые им знания и навыки - это действительно то, что используется в реалиях современной экономики? А можно ли спрогнозировать изменение компетентностных моделей на ближайшие несколько лет? На эти вопросы дает ответ ЦМК — алгоритм, способный построить модели компетенций для любой профессиональной области, связанной с ИТ, на основе анализа внушительного объема авто-обновляемых данных рынка.

## Наши проекты на основе ЦМК:

1. ЦМК использовалась в рамках нац программы Кадры для цифровой экономики для создания карты востребованности цифровых компетенций РФ.
2. ЦМК использовалась в совместном проекте РСВ и Администрации Президента для создания модели компетенций «научного сотрудника».
3. ЦМК использовалась в исполнении поручения президента РФ МинТруду по разработке профстандартов: специалиста по машинному обучению и специалиста по сбору и анализу ЦС.
4. ЦМК применялась в госконтракте для создания сит центра Росмолодежи.

## ВЕБ ИНТЕРФЕЙС ЦИФРОВОЙ МОДЕЛИ КОМПЕТЕНЦИЙ



Веб интерфейс цифровой модели компетенций на авто-обновляемых данных рынка показывает из каких навыков состоит каждая из востребованных ИТ профессий, сколько «стоит» каждый навык по регионам РФ, каково соотношение спроса и предложения и есть ли вакансии удаленной работы.



Веб интерфейс совместной работы над интерактивными графами компетенций.

**12 видов контента:** UGC-Подборки, онлайн-курсы, лекции, статьи, подкасты и др.



## Зачем?

1. Расширить набор контента, представленный в банке контента Сбербанка. Сейчас 6500 курсов, в т.ч. Coursera; 12 000 книг; 1300 лекций.
2. Выполнить 1 интеграцию с сервисом У2035 и получить интеграцию с десятком образовательных платформ со сбором цифрового следа (результаты прохождения) и его визуализацией на цифровых профилях людей.
3. Получать не только роутинг, но и доступ к образовательному контенту через свою логику выдачи доступа (лучшим сотрудникам, по запросу сотрудника, по назначению руководителя).

### Интеграции с платформами онлайн-курсов

Coursera	Stepic	НПОО
Яндекс-Практикум	GeekBrains	SkillFactory

### Контент от поставщиков другого вида контент

Книги – Ozon	Статьи – Vc.ru	Лекции – Youtube
Лекции – Лекторий	Статьи – Хабр	Подкасты: Яндекс.Подкасты

Реестр контента

+

Интеграции

+

Сбор и анализ ЦС

+

Каталог контента










Система алгоритмов рекомендаций следующего шага развития из пополняемого банка контента на основе траекторий других пользователей и 21 слое данных о человеке.

## Элементы системы

1. Банк контента + интеграции по сбору ЦС
2. Набор алгоритмов рекомендаций (советников) на основе нейросетей
3. Банк пройденных траекторий
4. API-интерфейсы для использования во внешних системах

## Советники рекомендаций

Каждый советник использует свой набор слоев данных о человеке. Результаты советников могут балансироваться при выдаче финальных рекомендаций.

Слои данных о человеке		 <b>СОВЕТНИК</b> <b>Опыта</b> <i>консервативное развитие</i>	 <b>СОВЕТНИК</b> <b>Роли</b> <i>расширение знаний</i>	 <b>СОВЕТНИК</b> <b>Характера</b> <i>личные качества</i>
Ситуация		Время	Время	Время
		Устройство	Устройство	Устройство
		Траектория	Траектория	Траектория
		Текущее психофизическая с-е	Текущее психофизическая с-е	Текущее психофизическая с-е
Цели		(Пространство развития) Целеполагание	(Пространство развития) Целеполагание	(Пространство развития) Целеполагание
		<b>Образовательный запрос</b>	<b>Образовательный запрос</b>	<b>Образовательный запрос</b>
		Рекомендация трекера	Рекомендация трекера	Рекомендация трекера
		Поисковые запросы в каталоге	Поисковые запросы в каталоге	Поисковые запросы в каталоге
Персона 1		цп (цс → цп)	цп (цс → цп)	цп (цс → цп)
		Прохождение онлайн-курсов	Прохождение онлайн-курсов	Прохождение онлайн-курсов
		Посещение мероприятий	Посещение мероприятий	Посещение мероприятий
		Learning style	Learning style	Learning style
2		Диагностика	Диагностика	Диагностика
Домен		<b>Проект</b>	<b>Проект</b>	<b>Проект</b>
		Специальность, Кафедра	Специальность, Кафедра	Специальность, Кафедра
		ВУЗ	ВУЗ	ВУЗ
		Работа	Работа	Работа
Продукт		Интенсив	Интенсив	Интенсив
		Остров	Остров	Остров
		LLL	LLL	LLL



## От «обучение по запросу» к «Обучению в процессе работы»

1. Ключевая причина “почему не учатся” – у сотрудников нет времени на отдельное обучение.
2. Сотрудникам лень идти в базу знаний и что-либо искать.
3. 59% Сотрудники предпочитают учиться в процессе работы и под конкретную задачу

## Сценарии

1. Сотрудник получает новую задачу в Jira или другом task-трекере
2. Система распознает в задаче тему или навык,, с которым сотрудник раньше не сталкивался
3. Система рекомендации проактивно присылает рекомендации атомарного контента в мессенджер (TG/Slack/ Корм.мессенджер) либо отображает прямо в интерфейсе task-трекера
4. Сотрудник быстро просматривает материал и успешно справляется с задачей, выполняя ее быстрее и качественнее

Product - UserStoryMap / USM-1058

### Перевод STEP на Nuxt.js

Редактировать Комментарий Назначить Еще... Cancelled Required Бизнес-процесс Администратор Экспорт

Детали задачи

Описание

Цель: переезд с Vue.js на Nuxt.js.

Причины:

1. Неправильно организованные components, pages, layouts. Переезд на новую архитектуру позволяет унифицировать вопросы с созданием новых сущностей;
2. Удаление лишних технологий (grunt) и оптимизация работы со старыми (webpack, axios);
3. SSR.

DOD:

1. Перенести layout на новую архитектуру, провести оптимизацию и рефакторинг;
2. Перенести pages на новую архитектуру, провести оптимизацию и рефакторинг;
3. Перенести components на новую архитектуру, провести оптимизацию и рефакторинг;
4. Настроить router;
5. Настроить vuex;
6. Проверить работоспособность всего проекта, при необходимости внести правки.

Люд

Даты

Персональные рекомендации

1. Nuxt.js Tutorial - Web Application in 5 Minutes
2. Фреймворк NuxtJS Руководство по FullStack-разработке
3. Nuxt.js: Фреймворк для фреймворка Vue.js.s

Исходный код Git

0 коммитов

Сводка

Сравнить код

Бот в мессенджере

Рекомендации в процессе работы

bot

ТОП-3 рекомендации по запросу - nuxt.js

1. Creating a Nuxt App - Scaling Vue with Nuxt.js | Vue Mastery  
We build a Nuxt.js app from the ground up and discuss the directory structure. - <https://www.vuemastery.com/courses/scaling-vue-with-nuxt.js/creating-a-nuxt-app/>
2. Browser-based Models with TensorFlow.js - <https://www.coursera.org/learn/browser-based-models-tensorflow>
3. Universal Mode - Scaling Vue with Nuxt.js | Vue Mastery Learn how Universal mode improves your user experience by speeding up your application's initial load time. - <https://www.vuemastery.com/courses/scaling-vue-with-nuxt.js/universal-mode/>

vue-mastery

Creating a Nuxt App

We build a Nuxt.js app from the ground up and discuss the directory structure.

Nuxt Folder Structure

Contains your layouts. Ex. Blog layout, store layout, home layout.

Contains the top level views (in .vue files) Used to generate routes.

Contains your components.

Your Vuex Store

Files served from disk.

Uncompiled assets. Ex. images, fonts, images, or fonts.

JavaScript plugins to load before starting the Vue app.

Custom functions to run before rendering a layout or page.

nuxt.config.js Used to modify the default nuxt configuration.

10:23

Система **из более 20** аналитических панелей для управления развитием сотрудников компании.



Анализ персональных учебных планов и др.



Результативность развития



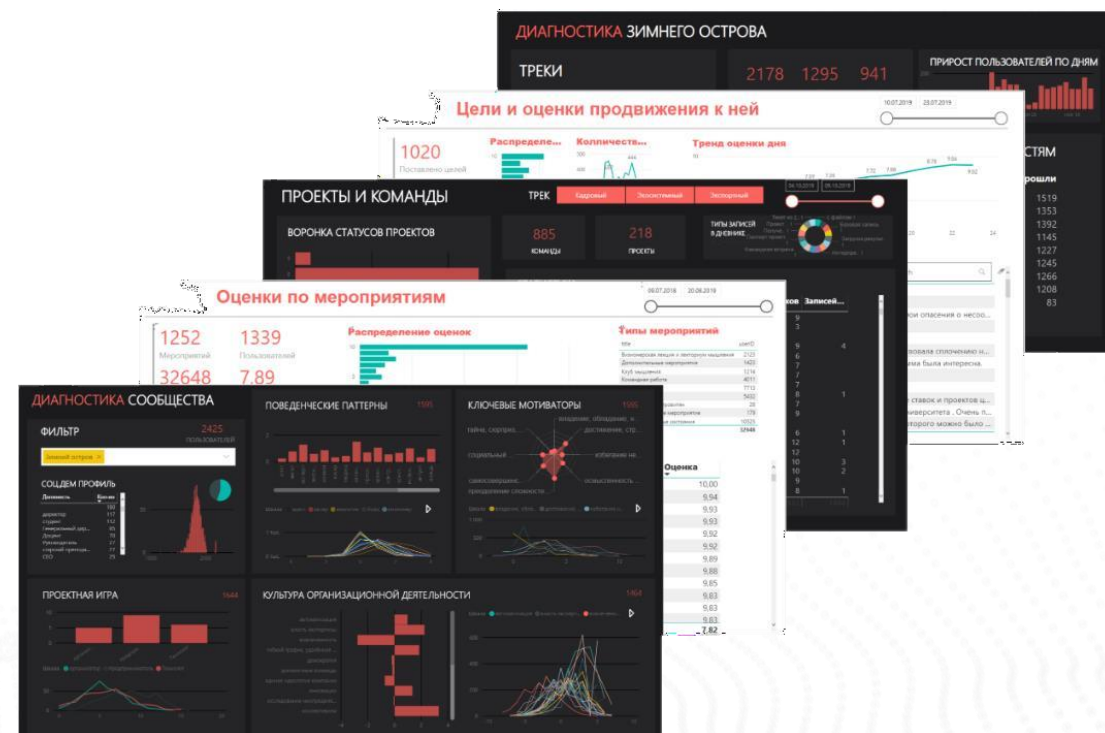
Анализ данных цифровых профилей



Результаты диагностики



Статистика изучения контента



Все дашборды в разрезе по людям, отделам, направлениям.



**БЛАГОДАРИМ  
ЗА ВНИМАНИЕ!**



фцприи.рф