

ДРАЙВЕРЫ РАЗВИТИЯ КОРПОРАТИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В Москве состоялся первый международный форум «Эволюция корпоративных университетов», организованный Международной ассоциацией корпоративного образования (МАКО, Россия) и компанией Forward Networking (Испания) при поддержке генерального партнера ОАО «РЖД» и содействии Торгово-промышленной палаты Российской Федерации и Департамента образования города Москвы.



В рамках форума были проработаны актуальные вопросы в области корпоративного образования и использованы инновационные способы коммуникации и обмена передовым опытом корпоративных университетов.

Первый день проходил на площадке Торгово-промышленной палаты Российской Федерации. Аудитории форума были представлены глобальные тренды развития корпоративного образования на основе исследований компании «Center for Creative Leadership» (США), IE Business School (Испания),

Европейской Школы Менеджмента и Технологий (ESMT) (Германия). Лучшие практики корпоративного образования озвучили компании Arcelor Mittal (Люксембург), ОАО «РусГидро», ОАО Банк ВТБ, ОАО «РЖД», Госкорпорация «Росатом», ООО «ДТЭК» и ОАО «Газпром».

Ольга Гольшенкова, исполнительный директор Международной ассоциации корпоративного образования (МАКО, Россия) в своем выступлении «Корпоративный университет как инструмент управления качеством персонала»



в первую очередь обозначила, что такое МАКО, и рассказала о деятельности ассоциации. МАКО - это сообщество профессионалов в корпоративном образовании, представителями которого в настоящее время являются корпоративные университеты. Объединение этих структур позволяет на взаимовыгодной основе обмениваться передовым опытом, аккумулировать лучшие практики и отслеживать новейшие тенденции и достижения в области развития корпоративного образования в мире. Совместными усилиями корпоративные университеты способны более эффективно решать стоящие перед ними задачи и лоббировать свои интересы в масштабах, значительно превышающих масштабы одной организации.

ИМЕННО СИСТЕМА КОРПОРАТИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГАРАНТИРУЕТ КАЧЕСТВО ПЕРСОНАЛА КОМПАНИИ

Идея создания Международной Ассоциации Корпоративного Образования была предложена инициативной группой представителей корпоративных образовательных структур ведущих промышленных компаний в 2007 году. Актуальными направлениями деятельности МАКО являются: разработка профессиональных стандартов, управление карьерой, новые технологии в обучении и развитии персонала, взаимодействие компаний с органами власти и провайдерами образовательных услуг, управление знаниями, создание единого банка знаний, построение Корпоративного Университета в компании.

Само понятие «корпоративный университет» – уникально. Конечно, систему государственного образования подобные университеты собой заменить не могут, но, как отметила О.Голышенкова, такие госкорпорации, как например, ОАО «РЖД», представляют государство в государстве. Вопрос корпоративного образования в становлении человеческого капитала для подобных компаний – вопрос наиважнейший. Именно система корпоративного образования гарантирует качество персонала компании.

Николай Стеблянский, директор корпоративного университета (ОАО «РЖД», Россия) подробно остановился на вопросе, как корпоративный университет влияет на формирование целевой корпоративной культуры. Реформа компании, монополиста, империи, именно такие эпитеты подобрал докладчик, началась в 2007 году, когда МПС подверглось ребрендингу и стало называться ОАО «РЖД». Необходимо было провести реформу, что называется, без отрыва от производства, не прекращая перевозки людей и грузов по всей стране. Условия рынка требовали изменения мышления сотрудников компании. С чего же начали в «РЖД»?

Н.Стеблянский рассказал, что с создания ценностей бренда. Ими стали мастерство, целостность, обновление. Компания работала над инструментами корпоративной культуры, что принесло результаты. Доказано, что если работники только знают о ценностях компании, их вовлеченность в дело возрастает. Огромную роль в становлении корпоративной культуры сыграл корпоративный университет: через обучение топ-менеджмента шло развитие подчиненных, выявлялись лидеры, восприимчивые к изменениям. Сегодня

ОАО «РЖД» входит в тройку крупнейших перевозчиков в мире, а в области корпоративного университета компании планирует стать ведущим исследовательским центром.

Александр Печенкин, заместитель директора корпоративного института (ОАО «Газпром») рассказал об образовательных программах компании, среди которых особую популярность приобрело электронное обучение или дистанционные образовательные технологии. Именно так с марта 2012 года, после выхода поправок к закону «Об образовании», теперь называется дистанционное обучение. Количество обучающихся растет быстрыми темпами, сегодня оно превышает 2 тыс. человек в год. Как заметил А.Печенкин, кому-то эти цифры покажутся небольшими, но для корпоративного института они значимы. Помимо разработки и приобретения новых курсов, размещения образовательных программ в Интернете и Инtranете для удобства выбора сотрудниками компании способа получения образования, в институте заботятся и о технической стороне обучения. Специальные программно-аппаратные комплексы позволяют записывать лекции преподавателей и компоновать тематические блоки по запросу слушателей.

О все более усложняющейся задаче управления людьми в условиях глобализации, информационной перегрузки, цифровых технологий говорил в своем выступлении **Джозейкин Юрибэйри, директор по международному развитию (IE Business School, Испания)**. Современному менеджеру-лидеру нужен новый набор компетенций, чтобы сравняться с нашим быстро развивающимся и меняющимся миром. Ему необходимо становиться чуть ли не суперменом, хорошо приспосабливаться к изменениям, быть успешным в сложных неопределенных ситуациях, развивать свою команду, коллег и подчиненных. Вопросам постоянного развития подчиненных и саморазвития лидеров-менеджеров в зарубежных бизнес-школах уделяют особое внимание. Вопросы лидерства затронул в своем выступлении и **Дон Принс из американского Center for Creative Leadership**. Он рассказал участникам форума о почти 50-летнем опыте исследования понятия лидерства, проводимого центром. К руководителям компаний предъявляются все более жесткие требования. Чтобы стать лидером, необходимы не только навыки для успешной



работы, но и способность самим выращивать лидеров (внутри своей компании). Что для этого нужно?

Д.Принс обозначил два основных типа мышления: горизонтальное и вертикальное. Первый тип относится к традиционному (стандартный способ получения образования, чтение, посещение курсов и т.п.). Вертикальный тип представляет более высокий уровень развития. Иначе говоря, это более мощный компьютер в голове лидера. Подобное мышление не должно быть фиксированным, это мышление развития. Дон Принс привел в пример своего коллегу, который в свои 94 года активен и планирует изучать испанский язык.

СОВРЕМЕННОМУ МЕНЕДЖЕРУ-ЛИДЕРУ НУЖЕН НОВЫЙ НАБОР КОМПЕТЕНЦИЙ, ЧТОБЫ СРАВНЯТЬСЯ С НАШИМ БЫСТРО РАЗВИВАЮЩИМСЯ И МЕНЯЮЩИМСЯ МИРОМ

Руководители с мышлением вертикального типа не боятся вызовов и даже ищут трудные ситуации. Эффективные лидеры должны работать именно с вертикальными границами, сокращая разрыв между руководителями и простыми людьми.

Бизнес-истории в театральной версии

Второй день форума проходил на площадке генерального партнера ОАО «РЖД» в интерактивном формате. Дискуссии в малых группах позволили участникам задать глубинные вопросы спикерам 1-го дня. Фасилитационная сессия (вариант

проведения семинара в рабочей группе, который дает возможность каждому высказаться по обсуждаемым вопросам) по разработке драйверов развития корпоративных университетов, проводимая ведущими российскими тренерами, открыла новые горизонты для специалистов обучения и развития персонала. Кульминацией творческого процесса стала разработка ментальной карты по 5-ти тематическим блокам форума, состоящей из ярких метафорических образов лидеров, стратегий, процессов, результатов и качества корпоративного образования. Найденные образы сложились в единую сюжетную линию, которая ожила на сцене благодаря актерам театра Playback.

Победителем конкурса бизнес-историй, организованного в преддверии форума, и обладателем премии «Феникс» стала компания ООО «ДТЭК» со своей историей «Академия ДТЭК: люди, стратегия, ресурсы...».

По итогам мероприятия готовится аналитический сборник Forum Storybook, в котором будут описаны лучшие бизнес-кейсы, представленные на форуме, а также аналитические выводы о векторе дальнейшего развития корпоративного образования, наработанные представителями крупнейших российских и европейских корпоративных университетов. Сборник будет выпущен в формате электронной брошюры.

Успех первого форума «Эволюция корпоративных университетов» заложил основу для дальнейшей работы сформировавшегося международного сообщества практиков, коммуникационной платформой сообщества послужит ежегодный форум.

Александр Полянский