

ДОСЬЕ «СМ»

Международная Ассоциация Корпоративного Образования (МАКО) – добровольная профессиональная организация, созданная группой ведущих промышленных компаний в 2007 году с целью выработки новой эффективной управленческой модели, аккумулирующей в себе лучшие традиции работы с кадрами времен СССР и наиболее передовые мировые практики и технологии, для совместной реализации проектов-консорциумов в сфере развития человеческого капитала по ряду наиболее критичных направлений для работы как отдельных корпораций, так и целых отраслей экономики.

В состав Координационного совета МАКО первоначально вошли представители ОАО РАО «ЕЭС России», ГК «Норильский никель», ГК «Росатом», ОАО «РЖД», ЗАО «Илим Палп Энтерпрайз», ОАО «ГидроОГК» (позднее ОАО «РусГидро»), ОАО «ОКБ Сухого». С 2008 года в состав Координационного совета МАКО вошли представители ОАО «Международный аэропорт Шереметьево», ОАО «ЕвроСибЭнерго», ОАО АФК «Система», ЗАО «Шнейдер Электрик», ОАО «Северсталь», ОАО «ОГК-4», ОАО «ОГК-1», ОАО «Туполев», ОАО «ТГК-1», ООО «Русский Свет», IBM Восточная Европа/Азия, Аэропортовый комплекс Домодедово. В том же году в результате мониторинга проблем в области корпоративного образования МАКО определила приоритетные направления для совместной работы: «Профессиональные стандарты», «Взаимодействие бизнеса с органами власти и провайдером образовательных услуг», «Оценка эффективности обучения», «Стратегический рекрутмент и имидж рабочих и инженерных специальностей», «Подготовка руководителей и специалистов для работы на глобальных рынках», «Подготовка кадров для управления масштабными инновационными проектами», «Эффективная работа с высокопотенциальными сотрудниками и молодежными активами», «Бизнес-модели корпоративных университетов».

Миссия МАКО – содействие социальному партнерству бизнеса, образования и власти, направленное на всестороннее развитие личности.



УЧИТЬСЯ УЧИТЬСЯ

Исполнительный директор Международной Ассоциации Корпоративного Образования (МАКО) Ольга Гольшенкова делится мнением об актуальности, стратегическом видении, проблемах современного корпоративного образования в России и о неизбежности трансформации самосознания национального бизнес-сообщества.

Наталья ДОЛАПЧИ

Наша встреча проходит в преддверии II Московского международного салона образования, в котором МАКО принимает активное участие. Необходимость коммуникации между бизнесом, образованием и властью назрела давно как ответ на требования постиндустриального общества. Именно поэтому МАКО, взявшая на себя по сути функции модератора в этом трехстороннем диалоге, была выбрана нами в качестве авторитетного российского эксперта.

– Как вы считаете, в каком направлении развивается корпоративное образование в России? Как в теории управления людьми постиндустриального общества учитывается интеллектуальный потенциал личности?

– Основополагающими в современных стратегиях работы с персоналом являются компетенции и установки конкретного человека, в стратегиях по управлению персоналом многих глобальных и российских компаний преобладает антропоцентричный подход – с выстраиванием персональных траекторий карьеры, индивидуальных планов корпоративного обучения и развития, персонализиро-

ванными мотивационными схемами и индивидуальными графиками работы. Предприниматели приходят к выводу, что правильно подобранные или «выращенные» для работы люди способны реализовать практически любую идею. Но при этом, я считаю, в диалоге «человек – корпорация», а точнее «человек – система» должен соблюдаться баланс.

Личность всегда встроена в какую-то систему, будь то корпорация или профессиональное сообщество, которые являются определенной частью государственного устройства, т.е. личность встроена в систему систем. Если речь идет о транснациональных корпорациях (ТНК), то степень «встроенности» личности в них иногда может быть максимальной, так как все технологии по работе с персоналом тщательно

выверены и выстроены, работают безотказно в течение многих десятков лет в разных странах мира. Зачастую именно ТНК удается привлечь к себе на работу наиболее талантливых ребят еще на школьной или студенческой скамье. Очевидно, что российские компании с их продолжительным и сложным механизмом карьерного роста и еще пока уступающими ТНК технологиями вовлечения персонала на этом фоне значительно проигрывают. И в итоге российский национальный бизнес теряет ценные кадры и проигрывает в конкурентной борьбе за таланты на самом старте. При этом система «корпоративного встраивания» ТНК делает сотрудников адептами не только определенных корпоративных практик, но и определенного набора ценностей.

В этом деле важно понимать базовые законы. Хотим мы того или нет, но человек встраивается в ту или иную структуру. В каждой корпорации есть собственный стиль работы с персоналом. Сегодня сложилось несколько корпоративных систем. Но, тем не менее, государство в этом вопросе не может оставаться в стороне, хотя бы потому, что во многих корпорациях оно выступает акционером. Сегодня именно

госкорпорации, в которых ведется целенаправленная работа и с персоналом, и даже с подрастающим поколением, реализуют большинство проектов социальной ответственности в своих регионах и оказывают колоссальное влияние на тысячи людей в нашей стране, порой на целые регионы – этот факт просто нельзя игнорировать.

Задача МАКО как модератора между институтами бизнеса, системой образования и государственными органами – собрать, проанализировать и систематизировать все имеющиеся в настоящее время корпоративные программы в области развития человеческого капитала, сегментировать их по целевой аудитории воздействия, географическому, тематическому и другим признакам. Лучшим из них необходимо оказать поддержку, придать определенный федеральный статус. Ведь хотим мы того или нет, выбор сегодня таков: или транснациональная корпорация будет устанавливать свои правила игры на нашей территории, или это сделают российские компании в национальных интересах. При этом хочу оговориться, что есть ряд ТНК, работающих на территории России, которые ведут осознанный диалог с органами власти и общественными организациями для поиска максимально удовлетворяющих все заинтересованные стороны форм работы, активно участвуют в реализации социально значимых для России инициатив, т.е. выбирают позицию стратегического инвестора, развивающего гуманитарную инфраструктуру региона, в котором он хочет работать.

– МАКО уделяет большое внимание работе с молодежью, ведь это основа будущей экономики. Расскажите, пожалуйста, о проектах стратегического рекрутинга, целевой аудитории которых являются дети и будущие родители.

– Такие проекты действительно реализуются в некоторых регионах России. Компании заключают контракты с семьями, в которых ожидается прибавление. Работодатель берет на себя финансирование дошкольного и школьного образования, дальнейшего получения ребенком профессионального образования взамен обязательства работать в компании.

Это нестандартная кадровая политика и, вероятно, не совсем правильная, с точки зрения этических норм. Но, тем не менее, она имеет право на существование в тех регионах, где преобладает монопрофильный характер экономики и существует большой дефицит населения.

Наша твердая позиция – профессиональную ориентацию необходимо проводить с раннего детства. Именно поэтому МАКО активно генерирует проекты, направленные на знакомство детей с различными специальностями – через встраивание программ знакомства с профессиями и отраслями в школьные программы обучения, через работу с родителями, через вовлечение в учебные проекты на базе интерактивных музеев и т.д.

Среди молодежных программ самые крупные и долговременные проекты-консорциумы МАКО – это Молодежная программа «Инвестируя в будущее» в рамках Международной выставки и конференции Power-Gen&HydroVision Russia (ранее Russia Power) и Международный форум молодых энергетиков и промышленников «Форсаж».

Молодежная программа «Инвестируя в будущее» реализуется МАКО совместно с корпорацией PennWell при поддержке Министерства энергетики РФ и Федерального агентства по делам молодежи. Эта программа представляет собой конкурс проектов молодых специалистов, студентов последних курсов и аспирантов энергетических вузов из разных регионов России. На конкурс принимаются проекты, имеющие практическое значение для энергетической системы страны. В программе ежегодно участвуют до 20 крупных компаний ТЭК – от формулирования ключевых тем года, актуальных для отрасли, и проектирования форматов работы на текущий год – до личного общения с моло-

дыми специалистами на очных площадках программы.

Международный форум молодых энергетиков и промышленников «Форсаж» – ежегодный международный форум, в котором принимают участие сотни лучших молодых профессионалов в возрасте 28-35 лет, прошедших предварительный отбор в своих компаниях и вошедших в кадровые резервы или молодежные активы. Форум проходит в Калужской области с 12 по 18 июля при поддержке Министерства энергетики Российской Федерации, Федерального агентства по делам молодежи и Администрации Калужской области на площадке Государственной корпорации «Росатом». С 2013 года на Форуме реализуются тематические потоки, направленные на создание единой коммуникационной среды за счет объединения на одной площадке наиболее перспективных специалистов инновационных российских и международных промышленных компаний для решения актуальных проблем с помощью уникальных инновационных технологий.

Все это конкретные шаги в сторону накопления кадрового потенциала для крупнейших корпораций страны. Важно, что молодые люди, участники наших программ, теперь имеют возможность презентовать свои проекты непосредственно топ-менеджменту компаний, многие из которых заинтересованы в венчурных инвестициях. И то, что такие предложения исходят от молодых ребят, которые через 10-15 лет составят кадровый костяк страны – факт, говорящий сам за себя.

СПРАВКА

Корпоративное образование – профессиональное обучение, подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников предприятий и организаций без отрыва от производства. Выступает в качестве одной из подсистем управления производственной деятельностью предприятия, направлено на формирование у рабочих и специалистов конкретных компетенций, исходя из требований специальности, стандартов квалификации, занимаемой должности или исполняемой служебной деятельности.

В зависимости от типа промышленных эпох (на протяжении XX века они сменялись трижды) менялась и идеология функционирования предприятия.

Эпохе массового производства, когда конвейер потребовал нормировать деятельность всех работающих, от работодателя требовалось обеспечить синхронизацию деятельности подразделений. Последовавшая затем эпоха массового сбыта актуализировала идеологию «школы человеческих отношений», что явилось результатом осмысления роли неформальных коммуникаций в коллективе, которые могли значительно менять уровень производительности труда; возросшей юридической силой профсоюзов, защищающих права работников, а также необходимости привлечения покупателей к продукции предприятия. Современное постиндустриальное общество отмечено появлением идеологии предприятия как открытой, развивающейся социальной системы. Поскольку характерное время производства товаров и услуг существенно сократилось, то жизнеспособность предприятия перешла в полную зависимость от творческих решений специалистов и менеджмента. Интеллектуальный потенциал стал основным капиталом предприятий, фирм, корпораций.