



Высшая
школа
бизнеса

КОРПОРАТИВНЫЕ УНИВЕРСИТЕТЫ РОССИИ – 2022

НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
«ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ»

ВЫСШАЯ ШКОЛА БИЗНЕСА

КОРПОРАТИВНЫЕ УНИВЕРСИТЕТЫ РОССИИ – 2022

Под редакцией В.С. Катькало и Н.В. Шумковой



Издательский дом Высшей школы экономики

Москва
2022

УДК 005.7:37.018.4
ББК 65.стд1-21
К68



<https://elibrary.ru/hlqfbg>

Рецензенты:

первый заместитель исполнительного директора Ассоциации менеджеров России В.Ю. Ковалев;
генеральный директор Национального агентства развития квалификаций А.Е. Шадрин

Составители:

В.С. Катькало, Н.В. Шумкова

К68 **Корпоративные университеты России – 2022** [Текст] / под ред. В. С. Катькало, Н. В. Шумковой ;
Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М. : Изд. дом Высшей школы экономики,
2022. — 240 с. — 1000 экз. — ISBN 978-5-7598-2737-5 (в обл.). — ISBN 978-5-7598-2818-1 (e-book).

Настоящая книга является первым справочно-аналитическим изданием о популяции российских корпоративных университетов, которая начала зарождаться в 1990-е годы и в последнее десятилетие быстро прогрессировала. Цель этого справочника состоит в первичной систематизации знаний о феномене корпоративных университетов в российском деловом и институциональном контекстах. В работе представлена и проанализирована информация об организационных и операционных моделях, портфелях программ, внутренних и внешних ресурсах развития 44 корпоративных университетов ведущих компаний и других организаций, ответивших на вопросы структурированной анкеты.

Данное справочно-аналитическое издание предназначено для руководителей и специалистов корпоративных университетов, функций управления персоналом и учебных центров компаний, руководителей и преподавателей вузов и бизнес-школ, а также для широкого круга профессиональных менеджеров и всех, кто интересуется современными формами и методами организации корпоративного обучения и развития талантов.

УДК 005.7:37.018.4
ББК 65.стд1-21

Издание подготовлено при финансовой поддержке ПАО Банк «Финансовая корпорация Открытие».

Опубликовано Издательским домом Высшей школы экономики <http://id.hse.ru>

doi:10.17323/978-5-7598-2737-5

ISBN 978-5-7598-2737-5 (в обл.)
ISBN 978-5-7598-2818-1 (e-book)

© Оформление. Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2022
© Составление. Катькало В.С., Шумкова Н.В., 2022
© Статьи: Катькало В.С., Шумкова Н.В., Сатарова В.А., 2022

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	4	Корпоративный университет АО «Объединенная металлургическая компания»	134
АНАЛИТИЧЕСКИЕ СТАТЬИ			
Современные корпоративные университеты: эволюция концепции и вызовы цифровой эпохи	9	Корпоративный университет АО «ОСК» (Объединенная судостроительная корпорация)	138
		Корпоративный университет «Полюса»	142
Корпоративные университеты России в 2022 году: первые результаты сводного анализа	35	Корпоративный университет АО «Почта России»	146
ПОРТРЕТЫ 44 КОРПОРАТИВНЫХ УНИВЕРСИТЕТОВ РОССИИ		Университет Правительства Москвы	150
		Корпоративный университет Правительства Нижегородской области	154
Глоссарий	52	Корпоративный университет Администрации Санкт-Петербурга	158
Корпоративный Университет Группы «АВТОВАЗ»	54	Корпоративный университет Ульяновской области	162
Корпоративный университет «АЛРОСА»	58	Академия Промсвязьбанка	166
Академия «Альфа-Банка»	62	Корпоративный университет РЖД	170
Корпоративный университет Банка «Открытие»	66	Корпоративная Академия Госкорпорации «Росатом»	174
Университет Банка России	70	Корпоративная академия «Роскосмос»	178
Корпоративный университет группы компаний «Волга-Днепр»	74	Корпоративная сетевая академия (Ростех)	182
Билайн Университет (Вымпелком)	78	Департамент по развитию персонала и корпоративной культуре «РУСАЛ»	186
Корпоративный университет ГАЗ им. А.Н. Моисеева	82	Корпоративный университет гидроэнергетики ПАО «РусГидро»	190
Газпром корпоративный институт	86	Корпоративный университет Сбербанка	194
Корпоративный университет ПАО «Газпром нефть»	90	Управление по привлечению и развитию персонала «Северсталь»	198
Корпоративный университет ИЛИМ	94	Корпоративный университет СИБУРА	202
Корпоративный университет Группы «Интер РАО»	98	Центр обучения и развития «Система»	206
Бизнес-Академия «Кенгуру»	102	Корпоративный университет ПАО «Татнефть»	210
Корпоративный университет ОАО «Красцветмет»	106	Корпоративный университет ТМК2U	214
Корпоративный университет локомотивных технологий	110	Технический университет УГМК	218
Корпоративная Академия Магнит	114	Корпоративный университет BIOCAD	222
Корпоративный центр подготовки кадров «Персонал» (ММК)	118	Цифровая Академия X5 Group	226
Корпоративный университет МТС	122	ПЕРВЫЙ ФОРУМ ЛИДЕРОВ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ РОССИИ	
Корпоративный университет Группы НЛМК	126	О Первом Форуме лидеров корпоративного обучения России	231
Корпоративный университет «Норильский никель»	130		

Уважаемые читатели!

Мы рады представить вашему вниманию справочник «Корпоративные университеты России – 2022», инициированный и подготовленный экспертами Высшей школы бизнеса НИУ ВШЭ. Это первое справочно-аналитическое издание о российской популяции корпоративных университетов, зародившейся в 1990-е годы и получившей быстрое развитие в последнее десятилетие. Сегодня корпоративные университеты стали источником устойчивых конкурентных преимуществ многих ведущих компаний и ряда субъектов Российской Федерации. Однако несмотря на довольно большой массив исследований феномена корпоративных университетов в других странах, мы пока мало знаем о его особенностях в отечественном контексте, и настоящий проект является пионерной попыткой систематизации данных о корпоративных университетах России на их представительной выборке.

В справочнике дана структурированная информация об организационных и операционных моделях, портфелях программ, внутренних и внешних ресурсах развития нескольких десятков КУ компаний, ответивших на вопросы разработанной нами анкеты. При формировании выборки адресатов для ее рассылки мы знали, что более 100 компаний страны ранее заявили о запуске подразделений или программ под названием «корпоративный университет». Мы посчитали целесообразным в качестве первого шага направить анкету руководителям 60 публично известных корпоративных университетов ведущих российских компаний из рейтинга «Эксперт-200» и других организаций, известных фокусом на корпоративном обучении в политиках управления развитием своего человеческого капитала.

Факт возврата нам 44 заполненных анкет означает, что около 75% участников данной выборки высказали тем самым высокую заинтересованность в данном проекте по существу, а также в его результатах, имеющих, надеемся, немалую ценность для концептуального осмысления российских КУ и для практической работы по их развитию. Мы хотели бы высказать большую признательность руководителям корпоративных университетов, откликнувшимся на наш запрос и принявшим участие в подготовке настоящего справочника.

Основную его часть составляют портреты российских КУ — участников нашего проекта, подготовленные в целях их сопоставимости в единой структуре подачи информации, взятой из заполненных анкет и с сохранением ее акцентов и стилистики. При этом мы посчитали важным начать справочник со статьи, в которой провели анализ эволюции концепции современного корпоративного университета и стоящих сегодня перед КУ задач радикального обновления на фоне вызовов цифровой эпохи, а затем предварить галерею портретов КУ статьей с краткой обобщающей характеристикой корпоративных университетов России в 2022 году. Надеемся, что в этих статьях мы избежали некоторой субъективности суждений, на которую мог повлиять опыт обоих соредакторов Справочника в руководстве и консультировании ряда ведущих корпоративных университетов в России, а также в совместных образовательных проектах с ними. Разумеется, у нас не было задачи как-то ранжировать отечественные КУ или давать им сравнительные оценки, но мы стремились в этом постановочном исследовании вы-

явить их сегодняшние общие черты, а также некоторые дифференциаторы наиболее передовых из них. Мы исходили здесь из того, что в современном мире степень совершенства конкретного корпоративного университета общепринято определять не только внутренними оценками со стороны топ-менеджмента компании, но и внешним признанием экспертного сообщества через аккредитации и сертификации КУ в целом и их отдельных образовательных программ, а также победами и призами на конкурсах КУ в целом и в различных аспектах систем корпоративного обучения.

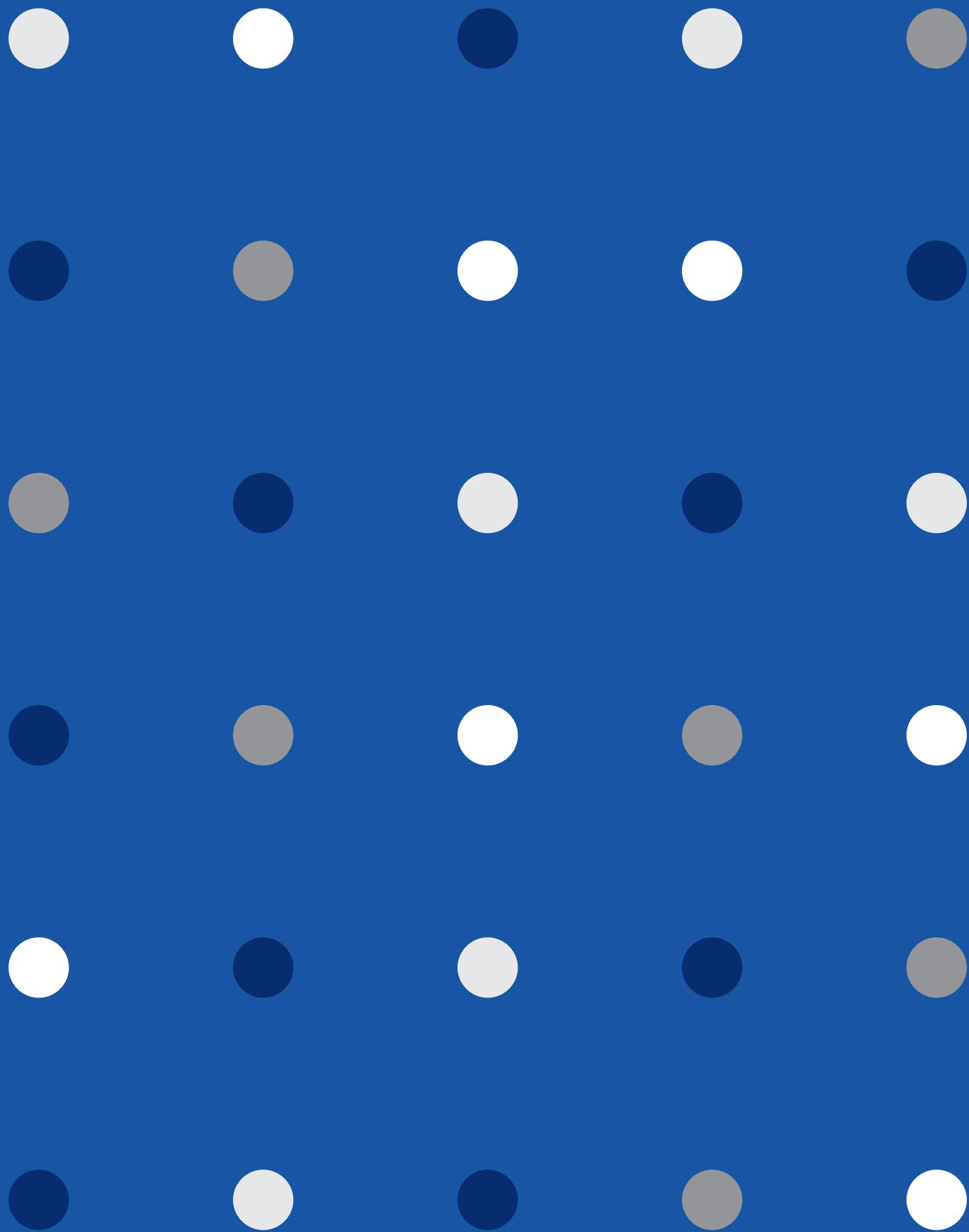
Целевой аудиторией этой книги является сообщество экспертов корпоративного обучения и широкий круг профессиональных менеджеров. Впервые справочник был презентован на Первом Форуме лидеров корпоративного обучения России, который прошел 20–24 июня 2022 г. в г. Липецке и был организован Корпоративным университетом Группы НЛМК в партнерстве с Высшей школой бизнеса НИУ ВШЭ и при участии в Программном комитете Форума руководителей еще семи КУ ведущих компаний страны (Банка «Открытие», Банка России, Вымпелкома, Газпром нефти, РЖД, Сбера, ТМК). Цель этого Форума состояла в создании экспертной площадки для обмена опытом и обсуждения трендов развития корпоративного обучения в России.

Корпоративные университеты, ставшие однажды в России и в мире организационной инновацией при создании систем корпоративного обучения нового типа, в контексте наступившей цифровой эпохи должны во многом изобрести себя заново. Только радикально обновившись, КУ смогут обеспечивать современные потребности компаний в высокоэффективном обучении и развитии сотрудников для реализации их стратегий, генерировать технологически передовые образовательные форматы, создавать лучший образовательный опыт и среду для непрерывного обучения. Полагаем, что формирование сообщества лидеров корпоративного обучения России может быть важным подспорьем в решении столь нетривиальных задач.

Желаем вам полезного изучения первого справочника о корпоративных университетах в России!

Валерий Катькало, директор Высшей школы бизнеса НИУ ВШЭ

Наталья Шумкова, заместитель директора по корпоративному обучению Высшей школы бизнеса НИУ ВШЭ



Аналитические
статьи

СОВРЕМЕННЫЕ КОРПОРАТИВНЫЕ УНИВЕРСИТЕТЫ: ЭВОЛЮЦИЯ КОНЦЕПЦИИ И ВЫЗОВЫ ЦИФРОВОЙ ЭПОХИ

В.С. Катькало*

В последние 30 лет корпоративные университеты (КУ) стали одним из ключевых элементов систем управления развитием многих тысяч ведущих компаний мировой экономики независимо от их странового происхождения, организационно-правовой формы, масштабов и отраслей деятельности. Значительный рост в этот период эффективности КУ в дизайне и реализации корпоративного обучения привел в 2010-е годы к широкому признанию их серьезной альтернативой бизнес-школам, а в настоящее время — к усилению общего влияния феномена КУ на образование взрослых в контексте перехода к их непрерывному обучению. Подобный прогресс КУ был во многом обусловлен эволюцией многих из них от провайдера корпоративного обучения (порой лишь «организатора тренингов») к роли активного участника процессов трансформации компаний и даже драйвера их стратегических изменений. Именно эта трансформационная роль отличает современные корпоративные университеты от их более ранних версий. В сегодняшней обширной популяции КУ вне учета данного различия трудно понять, кто есть кто, а при создании новых КУ — определить ориентиры их развития. Анализ данной эволюции КУ имеет поэтому большое концептуальное и прагматическое значение.

Другой набор важных исследовательских вопросов сравнения зрелости разных моделей КУ обусловлен необходимостью радикального обновления корпоративного обучения в условиях цифровой трансформации, ставшей императивом для компаний любых отраслей. Как будет далее меняться современный корпоративный университет? В каком направлении должны происходить переосмысление и практическая перестройка содержания и методов его деятельности для релевантности реалиям цифровой эпохи?

Отмеченные аспекты глобальной эволюции концепции и механизмов функционирования корпоративных университетов характерны и для России, где в последние 15 лет наблюдался бум в создании новых КУ. При этом ряд ведущих российских КУ получил мировое признание через престижные аккредитации и сертификации, победы и призовые места в международных конкурсах. Во многом столь крупные достижения были результатом формирования в России современных корпоративных университетов, ставших примерами лучших практик и для зарубежных коллег. Вместе с тем следующий шаг в развитии российских

* Катькало Валерий Сергеевич, директор Высшей школы бизнеса НИУ ВШЭ; vkatkalo@hse.ru. Автор выражает признательность А.Ю. Афонину, Р.В. Баскину, Д.Л. Волкову, И.А. Дементьеву, Е.И. Позолотиной, В.А. Сатаровой, С.Р. Филоновичу, А.И. Шаталову и Н.В. Шумковой за ценные комментарии при обсуждении ранних вариантов настоящей статьи. Разумеется, ответственность за недостатки воплощения идей и советов, которыми данные коллеги любезно делились с автором, несет он сам.

КУ предполагает генерирование у них способностей предпринимательства в корпоративном обучении для проактивной адаптации к требованиям цифрового мира. Какие действия должны быть здесь приоритетны?

Настоящая статья посвящена анализу эволюции концепции современных корпоративных университетов и подходов к ответам на стоящие сейчас перед ними вызовы цифровой эпохи. Статья состоит из 4 частей. В первой части будет раскрыто понятие «современный корпоративный университет» и рассмотрены его основные элементы. Во второй — обсуждены концептуальные особенности корпоративного университета как драйвера стратегической трансформации компании. В третьей части — проведен анализ вызовов цифровой эпохи, стоящих ныне перед корпоративными университетами, и систематизированы основные рекомендации по их обновлению. Выводы этой статьи суммированы в ее заключительной части.

ЧТО ТАКОЕ «СОВРЕМЕННЫЙ КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»?

В научной и профессиональной литературе нет единого мнения о том, когда возникли первые корпоративные университеты. Обычно считается, что прообразы современных КУ появились в США в 1950–1960-е годы в компаниях Motorola, General Electric (GE)¹, Disney, Arthur D. Little и McDonalds, но некоторые эксперты называют созданный в 1926 г. Институт General Motors в качестве их исторически первого предшественника². Общеизвестно, что взрывной рост КУ произошел в 1990-е гг.: в США их число увеличилось с 40 в середине 1980-х до 400 в начале 1990-х и более чем до двух тысяч в начале 2000-х годов, а в Европе, где КУ стали появляться с начала 1970-х³, их распространение активно началось в 1990-е годы, и к 2001 г. их было здесь уже не менее 100. В России также в 1990-е годы были созданы первые КУ компаниями Газпром (1995), АвтоВАЗ (1995), ММК (1995) и Вымпелком (1999). В дальнейшем рост КУ продолжился повсюду в странах с передовыми и быстрорастущими экономиками и почти во всех отраслях⁴.

В настоящее время, по общепринятым экспертным оценкам, в мире насчитывается более 4000 корпоративных университетов (иногда встречающаяся цифра 10 000 КУ заставляет усомниться в однородности объектов подсчета). Их теперь имеют практически все участники рейтинга ведущих компаний мира Fortune 500. В России известны своей активностью около 60 КУ (почти все — из 200 крупнейших компаний по версии журнала «Эксперт»), и в целом более 100 организаций заявляли о наличии у них проекта или программы «корпоративный университет».

¹ Открытый в 1956 г. в местечке Кротонвилль, штат Нью-Йорк, Институт исследований и развития менеджмента (Management Research and Development Institute) GE сыграл среди ранних КУ наиболее значимую роль в мировой истории корпоративного обучения.

² Этот Институт внес важный вклад в формирование новой страты профессиональных менеджеров для мультидивизиональной структуры — «организационной инновации», внедренной А. Слоуном в 1920-е годы в GM. В корпоративной модели Слоуна все сотрудники должны были повышать квалификацию в Институте, где изучались методы производства и сбыта, экономика, статистика, бухучет, вопросы организации труда, общая и прикладная психология. Тем самым Институт GM исходно был гораздо более прогрессивным явлением, чем Промышленная школа в Ford Motor, не выходявшая за рамки ремесленного училища.

³ Первый европейский прообраз современного КУ — Международный тренинговый центр Lufthansa — был открыт в 1973 г.

⁴ В середине 2010-х годов только в небольшой Голландии было более 100 КУ (Rademakers M.F. Corporate Universities: Drivers of the Learning Organization. L.: Routledge, 2014. P. 9).

В современном мире формат корпоративного университета стал универсальным, он применяется также в различных организациях вне сферы бизнеса⁵ и в органах государственного управления⁶.

Между тем быстрый рост популяций корпоративных университетов в мире, в отдельных странах и отраслях, сопровождался усилением плюрализма уровней зрелости КУ. Модельное многообразие КУ, их известная ориентация на субъективные представления руководства компаний «о прекрасном» в корпоративном обучении и на внутрифирменные КПЭ вкупе с информационной нетранспарентностью многих КУ (не имеющих собственных сайтов и даже страниц на корпоративных сайтах) зачастую не позволяет понять реальный профессиональный статус конкретного КУ — это лишь модное название «корпоративный университет» у небольшого и традиционного тренингового центра или семейства программ для топ-менеджмента либо это действительно современный корпоративный университет как инструмент стратегической и культурной трансформации компании? Разумеется, уникальность каждого КУ генетически обусловлена траекторией и стратегией развития материнской организации⁷. Однако сравнения уровней зрелости КУ — не по формальным количественным показателям (размеры и тип целевой аудитории, физической инфраструктуры и т. д.), а по качественным критериям системы корпоративного обучения — сегодня весьма актуальны как для инвесторов и регуляторов, среди которых высокоразвитый КУ общепринято считать важным фактором устойчивости развития компании, так и для рынка труда, где КУ воспринимается как один из ключевых элементов бренда работодателя.

Для определения понятия «современный корпоративный университет» рассмотрим сначала природу корпоративных университетов и факторы их быстрого роста в последние 30 лет, затем — отличительные черты этого понятия, верифицируемые сегодня через процедуры аккредитаций и сертификаций корпоративных университетов, которые являются важнейшими методами внешнего экспертного признания наиболее зрелых из них.

⁵ Например, в 2007 г. Ассоциация немецких исследовательских центров им. Гельмгольца создала свою Академию лидерства (Helmholtz Leadership Academy).

⁶ Примеры здесь: в США — Defense Acquisition University на федеральном уровне и Chesterfield University на уровне графства, в России — Университеты Правительств Москвы и Санкт-Петербурга, КУ Правительств Нижегородской и Ульяновской областей.

⁷ Это находит отражение в терминологических вариациях названий КУ: «корпоративная академия» (Daimler Corporate Academy, Danone Academy, Ericsson Academy, Академия Росатома), «корпоративный институт» (Allianz Management Institute, Корпоративный институт Газпрома), «центр/университет/академия лидерства» (Boeing Leadership Center, Airbus Leadership University, P&G Leadership Academy), «школа бизнеса» (Lufthansa School of Business, Credit Suisse Business School), «глобальный учебный кампус» (Siemens Global Learning Campus), а у многих компаний просто «университеты» (Apple University, ArcelorMittal University, Capgemini University, Toyota University, Билайн Университет). Как правило, эти термины синонимичны и являются рефлексией на институциональный или бизнес-контекст. Так, «корпоративная академия» характерна для континентальной Европы, где термин «университет» исторически сопряжен с классическими университетами, ведущими фундаментальные исследования и исповедующими академические подходы к образованию. Порой терминология меняется вслед за стратегией компании как в случаях ING (с 1998 г. ING Business School, с 2011 г. после проведенных банком слияний и поглощений — ING Bank Academy) и Сбербанк (с 2012 г. Корпоративный университет Сбербанк, с 2020 г. в рамках перехода на бизнес-модель экосистемы — СберУниверситет).

Понимание того, что способность организаций к постоянному обучению, инновациям и изменениям является одним из ключевых факторов их конкурентоспособности и даже выживания, стало, по крайней мере начиная с 1990-х годов, одной из общепризнанных основ профессионального менеджмента. Наиболее глубоко эта трактовка эффективного управления компаниями была тогда проработана в концепциях «обучающейся организации» П. Сенге (1990), «компаний, создающей знания» И. Нонаки и Х. Такеучи (1995), «двигателя лидерства» Н. Тичи (1997) и «динамических способностей фирмы» Д. Тиса (1997)⁸, оказавших фундаментальное влияние на все последующее развитие теории и практики менеджмента. Интеллектуальные корни этих концепций обнаруживаются как в классических школах управленческой мысли (научного менеджмента, административной и человеческих отношений), работах середины 20 века по теории организации и трудах П. Друкера, по праву считающегося отцом современного менеджмента, так и в практическом наследии Г. Форда, А. Слоуна, Дж. Уэлча и других великих менеджеров прошлого столетия. Например, П. Сенге в начале своего мирового бестселлера «Пятая дисциплина», в котором впервые была концептуализирована связь организационного обучения и стратегии компании, цитировал А. де Гюса, бывшего главу Группы стратегического планирования Royal Dutch Shell: «Способность к обучению быстрее, чем ваши конкуренты, является, возможно, единственным устойчивым конкурентным преимуществом».

Бизнес-факторы быстрого роста КУ были разнообразны. Уже в 1990-е годы на фоне набравшей силу экономики знаний ведущие компании во всех экономически развитых странах осознали ключевую роль человеческого капитала в создании устойчивых конкурентных преимуществ в этой экономике нового типа. Вышедший в 1997 г. знаменитый доклад компании McKinsey «Война за таланты» дал мощный импульс созданию новых систем корпоративного обучения и развития талантов. Другим фактором роста популярности КУ оказалась неспособность традиционных вузов поспевать за ускоряющимися изменениями рынков труда и требованиями компаний к практическим навыкам выпускников. Как правило, вузы не могли обеспечить и требуемую компаниям кастомизацию образования под их конкретные потребности в знаниях, компетенциях и навыках. Наконец, стимулом к созданию КУ стали корпоративные стратегии глобализации — сначала у компаний США и Европы, но затем КУ стали атрибутом многих ведущих компаний стран БРИКС, сделавших своим приоритетом глобальную конкурентоспособность и создание адекватных ей систем обучения и развития менеджеров и другого персонала (кейсы КУ Huawei, Infosys, Banco do Brasil и Сбербанка).

Термин «корпоративный университет» стал общепринятым после выхода в свет в 1994 г. книги американского исследователя Дж. Мейстер «Корпоративные университеты: уроки создания рабочей силы мирового класса». Вскоре началось формирование институциональной инфраструктуры для содействия профессиональному развитию КУ: в 1997 г. в США была основана их первая ассоциация — Corporate University Xchange (CorpU)⁹, а Европейская ассоциация развития менеджмента (European Foundation for Management Development,

⁸ См.: Сенге П. Пятая дисциплина. М.: Олимп-Бизнес, 1999; Нонаки И., Такеучи Х. Компания — создатель знания. М.: Олимп-Бизнес, 2003; Tichy N. The Leadership Engine. NY: Harper Business, 1997; Тис Д., Пизано Г., Шуен Э. Динамические способности фирмы и стратегическое управление. Вестник С.-Петербургского ун-та. Сер. Менеджмент. 2003. Вып. 4. С. 133–183.

⁹ В первые 15 лет это была одна из престижных глобальных ассоциаций КУ. В 2014 г. CorpU преобразовалась в коммерческую компанию — коллаборативную платформу, помогающую корпорациям-клиентам вовлекать сотрудников в разработку и реализацию их стратегий.

EFMD) провела для своих членов — ведущих бизнес-школ и компаний мира — первый семинар по тематике КУ. Затем появились экспертно-аналитические издания: доклад EFMD «Вызов корпоративных университетов: корпоративная конкурентоспособность, обучение и знания» (2001) и первое российское исследование, доклад Ассоциации менеджеров «Корпоративные университеты в российской и зарубежной практике» (2002). В том же 2002 г. мировая управленческая литература обогатилась двумя другими систематизациями знаний о КУ как новом феномене менеджмента организаций: в США вышел сборник статей под редакцией М. Аллена «Справочник по корпоративным университетам», а во Франции — книга А. Рено-Кулон «Корпоративные университеты: на пути к глобализации интеллекта», в которой впервые были сделаны их международные сравнения.

Основное внимание на начальном этапе исследований КУ уделялось общим описаниям практик их функционирования и другим особенностям их роли в развитии компаний. Общепринятым стало понимание того, что КУ отличаются от традиционных вузов синтезом обучения и практической работы по решению бизнес-задач конкретных компаний, а от традиционных корпоративных учебных (тренинговых) центров — **системным** подходом к развитию талантов для решения **стратегических** задач компании и своей ролью центра **внутренней экспертизы** в передовых концепциях и методах обучения. Дальнейшее развитие КУ — независимо от их организационно-правовых форм¹⁰, целевой аудитории¹¹, спектра видов деятельности¹², портфеля образовательных программ¹³ и других черт многообразия их бизнес-моделей — подтвердило корректность этих критериев дифференциации корпоративных университетов от других традиционных провайдеров обучения для сотрудников компаний. Сегодня при создании нового или развитии действующего КУ почти аксиомой является трактовка его как центра профессиональной экспертизы в дизайне и реализации системного корпоративного обучения для обеспечения реализации бизнес-стратегии компании и проактивного участника процесса определения ее потребностей в обучении и развитии сотрудников. Это отличает КУ от учебных центров, которым свойственны фокус на дискретные тренинги для достижения тактических целей развития персонала и реактивная роль «посредника» в корпоративном обучении, реализуемая путем сбора внутри компании заявок на обучение и организации его через внешних провайдеров.

¹⁰ Зачастую КУ является структурным подразделением компании (прямого подчинения президенту или в рамках функции HR), но бывает и в статусе дочернего общества. В России это, как правило, АНО ДПО (КУ РЖД, Росатома, Роскосмоса, Сбербанка). КУ Группы АвтоВАЗ — «Частное образовательное учреждение ДПО».

¹¹ Основные вариации — охват всех сотрудников компании, только управленческих кадров либо только руководителей высшего и среднего звена и их кадрового резерва.

¹² Помимо образовательной деятельности, КУ могут заниматься экспертно-аналитической и издательской, а также рядом традиционных функционалов HR — от оценки персонала, формирования и контроля индивидуальных планов развития сотрудников компании до работы с вузами и ссузами.

¹³ От компактного семейства программ для ключевых лидеров компании до обширного (до сотен позиций) меню программ развития социальных («мягких»), профессиональных («жестких») и цифровых навыков руководителей и сотрудников; в него могут включаться как короткие тренинги, так и длительные (многомодульные) «уровневые» программы для подготовки к переходу на следующий уровень менеджмента, в том числе дипломные программы — мини-MBA и «неакадемическая магистратура» (например, UBS Master in Wealth Management, Repsol Energy Management Master). Реализация программ происходит через комбинации очных, онлайн (синхронных и асинхронных) и смешанных форматов.

Смысловая специфика КУ как инструмента стратегического развития компании была четко зафиксирована в двух наиболее цитируемых по сей день в мировой профильной литературе концепциях «поколений корпоративных университетов». Автор одной из них, Дж. Уолтон выделил в 1999 г. три их поколения, где *первое* — переименованные учебные центры, которые стали заниматься также распространением корпоративных ценностей и культуры; *второе* поколение начинает связывать программы обучения со стратегией компании, развивая функциональные навыки наравне с ценностями у сотрудников всех ее уровней; *третье* — включает в обучение использование инновационных технологий для создания и передачи знаний и расширяет тем самым набор стратегий управления интеллектуальным капиталом компании¹⁴. Однако в данной классификации второе и третье поколения КУ представляют собой модельные вариации на тему стратегической роли в компании. В этом смысле более логичен подход, изложенный в 2007 г. в сборнике статей под редакцией М. Аллена «Следующее поколение корпоративных университетов», в котором под «настоящим корпоративным университетом» понимался тот, чья деятельность связана с реализацией миссии и стратегии компании, а основным отличием КУ так называемого «второго поколения» от предшественников (учебных центров и ранних версий КУ), преимущественно занимавшихся тренингами, было название предоставления «разнообразных инновационных услуг по развитию людей и расширению организационных способностей компании»¹⁵. Этот подход был хорошо аргументирован анализом практик внутреннего устройства и спектров функционалов КУ из разных секторов экономики (от крупнейших корпораций и малого бизнеса до некоммерческих организаций и государственных ведомств) и национальных контекстов.

Вместе с тем эти и другие исследователи феномена КУ тогда далеко не продвинулись за пределы общего понимания его стратегической роли в развитии компании. Следующий этап в концептуализации стадий зрелости КУ и сопряженного с ними понятия «современный корпоративный университет», начавшийся в середине 2000-х годов, был связан с выявлением и анализом **трансформационной роли** как характеристики передовых КУ. Возможно, определяющий интеллектуальный импульс для этого прогрессивного осмысления КУ исходил из деятельности их профессиональных сообществ. Прежде всего речь идет о Форуме руководителей корпоративного обучения (Executive Corporate Learning Forum, ECLF), ставшем уникальной по уровню участников неформальной дискуссионной площадкой для первых лиц КУ ведущих компаний мира, и о двух других сообществах корпоративных университетов, начавших проводить профессиональные аккредитации и сертификации КУ — в рамках EFMD и «Глобальный совет корпоративных университетов» (Global Council of Corporate Universities, Global CCU).

Основанный в 2005 г. группой высших руководителей корпоративного обучения ведущих европейских компаний (Bertelsmann, Deutsche Bank, EADS, E.ON, ERGO, Novartis) при фасилитации со стороны его председателя Р.Дайзера, декана-основателя корпоративного университета DaimlerChrysler, ECLF изначально был нацелен на изменение традиционной роли и организационного дизайна систем корпоративного обучения. Отталкиваясь от осознания ограниченности традиционного, ориентированного исключительно на развитие отдельных сотрудников, транзакционного подхода к обучению, исходной идеей ECLF было определение заново корпоративной функции обучения и развития как трансформационной силы,

¹⁴ Walton J. Strategic Human Resource Management. L: Pitman, 1999. P. 423–426.

¹⁵ Allen M. (ed.) The Next Generation of Corporate Universities. San Francisco: Wiley, 2007. P. 3.

глубоко встроенной в бизнес-процессы компаний и играющей ключевую роль в формировании у лидеров и организаций способностей успешно справляться с ускоряющейся динамикой постоянных изменений в условиях ведения бизнеса. Этот тезис был созвучен осуществленной в 1980–90-е годы в GE легендарным Дж. Уэлчем революционной перестройке системы подготовки руководителей, сделавшей ее ключевым инструментом стратегического обновления компании.

Сегодня в ECLF входят более 60 крупнейших компаний мира из 14 стран, на его ежегодные саммиты приглашаются руководители и ключевые эксперты ведущих консалтинговых фирм и бизнес-школ мира¹⁶. Разработанная здесь концепция и конкретные кейсы реализации трансформационной роли передовых в этом смысле КУ были подробно описаны и проанализированы в двух солидных книгах ECLF – «Трансформеры» и «Конструируя будущее трансформационного обучения», изданных, соответственно, к 10- и 15-летию этого консорциума¹⁷. Согласно данной концепции, основанной на опыте руководителей КУ десятков ведущих компаний мира, современный корпоративный университет реализует именно трансформационное обучение, являющееся ключевым источником конкурентных преимуществ компании.

Аналогичный акцент на стратегическую роль корпоративного университета в поддержке и осуществлении трансформационных изменений в компании как важнейший критерий его зрелости был сделан и в стартовавших в середине 2000-х годов системах аккредитации и сертификации КУ — аккредитации CLIP (Corporate Learning Improvement Process), разработанной в 2003 г. в EFMD, и системе сертификаций от GlobalCCU, глобальной сети КУ, основанной в 2005 г. под председательством французского эксперта по КУ А. Рено-Кулон. Оба эти подхода к оценке уровня зрелости КУ представляют большую ценность для материнских компаний, поскольку, с одной стороны, являются процедурой мощного внешнего профессионального аудита КУ, а с другой – допуском к лучшим мировым практикам других передовых КУ, их внутренним механизмам и опыту достижения соответствия ключевым критериям этих аккредитаций и сертификаций. При этом они предполагают многоступенчатость: в системе CLIP возможны аккредитации на 3 или 5 лет, а сертификации GlobalCCU имеют уровни «Соответствие» (Compliance), «Эффективность» (Performance) и «Превосходство» (Excellence). За более чем 15 лет действия этих систем десятки КУ с разных континентов получили через них признание своего статуса как «современных организаций корпоративного обучения» и возможности сверки уровня своего развития по их критериям качества¹⁸.

¹⁶ Первоначально «Е» в аббревиатуре ECLF означало «European/Европейский», однако Форум быстро стал глобальным по участникам, и с 2013 г. это «Е» означает «Executive». Россия представлена в ECLF лидерами КУ Банка России, НЛМК и Сбербанк, а также Высшей школы бизнеса НИУ ВШЭ.

¹⁷ См.: Dieser R. Transformers. LA: ECLF Press, 2014; Dieser R. (ed.) Shaping the Future of Transformational Learning. LA: ECLF Press, 2020.

¹⁸ Созданные в России в 2008 г. Международная ассоциация корпоративного обучения (МАКО) и в 2006 г. журнал «Корпоративные университеты» пока не стали мотиваторами профессионального совершенствования отечественных КУ по этим признанным в мире критериям. Прогрессом здесь стало ежегодное российское исследование Trainings INDEX, которое делалось в 2007–2015 гг. и было инструментом оценки эффективности и улучшения корпоративных систем обучения. Фокус исследования был направлен на оценку состояния показателей системы обучения относительно средних по рынку, благодаря чему компании могли определить вектор развития и повышения эффективности этих своих систем.

Таким образом, несмотря на отсутствие сегодня в управленческой литературе единой, разделяемой всеми дефиниции современного корпоративного университета (что отчасти является следствием их большого модельного разнообразия), представляется обоснованным дать ему следующее определение.

Современный корпоративный университет — это образовательное подразделение организации (иногда в форме дочернего общества), призванное содействовать реализации ее стратегий и быть катализатором ее обновления посредством трансформационного обучения и развития руководителей и других сотрудников, а также создания, накопления и распространения передовых знаний внутри организации и в ее экосистеме.

В рамках такого понимания современного корпоративного университета его главная цель состоит в повышении конкурентоспособности материнской компании посредством формирования и усиления ее уникального человеческого капитала и ее организационной способности расти и проактивно изменяться с учетом динамики бизнес-среды. Решение первых лиц компании о создании КУ имеет стратегический характер и, по сути, отражает их видение ее образа в будущем и того места, которое в нем занимает зависимость конкурентной силы ее бизнес-модели, процессов и продуктов от постоянного обновления знаний и навыков менеджеров и специалистов. Иными словами, это решение всегда отражает степень понимания обучения и развития сотрудников как важной части ДНК компании, ее ценностного кода. Инвестиции в КУ являются стратегическим проектом компании по созданию нематериальных активов в виде команды КУ, ее профессиональной экспертизы и способностей создания уникальной системы обучения и развития талантов (инфраструктура КУ здесь вторична), а также бренда КУ. Эти нематериальные активы нельзя купить на рынке — их можно получить только путем приобретения всей команды КУ или ее управленческого и экспертного ядра — и они призваны стать источником устойчивых, крайне сложных для копирования конкурентных преимуществ компании (и ее бренда работодателя) в виде глубоко кастомизированной системы обучения и развития сотрудников, управления знаниями и внедрения корпоративной культуры.

Рассмотрим далее более подробно концептуальные и операционные аспекты эволюции КУ от роли провайдера корпоративного обучения к образу драйвера стратегической трансформации компаний. Затем проанализируем изменения, которые современным корпоративным университетам необходимо сделать, чтобы соответствовать вызовам цифрового мира.

ОСОБЕННОСТИ КОРПОРАТИВНЫХ УНИВЕРСИТЕТОВ КАК ДРАЙВЕРОВ ТРАНСФОРМАЦИИ КОМПАНИЙ

Эволюция корпоративных университетов от провайдеров обучения сотрудников к драйверам стратегической трансформации компаний может в различных корпоративных контекстах отличаться разной интенсивностью и скоростью процессов и преодолевать разнообразные организационные и ресурсные вызовы¹⁹. Вместе с тем представляется, что можно выделить несколько системных особенностей КУ,

¹⁹ Прекрасный кейс этой эволюции на примере Университета Банка России был недавно представлен его лидерами, А. Афониным и Т. Гареевым в книге ECLF, куда были также включены еще 10 кейсов таких историй КУ ведущих компаний мира (см.: Afonin A., Gareev T. From Training Provider to Business Transformation Partner. In: Dieser R. (ed.) Shaping the Future of Transformational Learning. ECLF Press, 2020. P. 236–252).

которые сопряжены с наличием у них организационных способностей, необходимых для успеха в роли драйверов трансформации компаний. В настоящей статье предлагается считать корпоративный университет достигшим уровня зрелости, требуемого для этой роли, при наличии у него совокупности следующих четырех характеристик.

Во-первых, базовым, отправным требованием для эффективности КУ в данной роли является его переход на **парадигму «обучения и развития»** (*Learning & Development, L&D*) как современное понимание корпоративного обучения, одного из ключевых разделов функции управления человеческими ресурсами (или управления людьми), пришедшее на смену его обозначению в эпоху «управления персоналом» как «тренинг и развитие» (*Training & Development, T&D*). При кажущейся синонимичности этих терминов они отражают качественно разные трактовки корпоративного обучения. Так, распространение термина «обучение» (*learning*) сопровождало быстрый рост влияния новой парадигмы обучения в обществе знаний: перенос акцента с передачи знаний и навыков от преподавателя на самообучение/саморазвитие и коллаборативное обучение/развитие сотрудников компаний, а также усиление тенденции к непрерывному обучению (*life-long learning*). Серьезны и отличия потенциалов форм организации обучения: тренинговый центр может помочь поддержать и улучшить текущие способности индивида и команды, а современный КУ как формат, характерный для подхода на основе L&D, помимо прочего, может помочь разработать, поддержать и коммуницировать организационную культуру, в которой обучение является частью ДНК компании, и быстро изменить ее организационные способности в целях стратегической трансформации бизнеса. В свою очередь, «специалист по обучению и развитию», в сегодняшней трактовке этой профессии известным американским экспертом Дж. Берсиным, призван в значительной степени формировать образовательный опыт (*learning experience*), то есть его задача — не только заниматься обучением и развитием персонала, но и формировать образовательную среду и стратегию внутри компании, которая выходит далеко за пределы организации тренингов и учебных курсов.

Стратегический характер функции «обучение и развитие» нередко подтверждается тем, что при создании корпоративного университета (особенно, когда он сразу задуман как драйвер трансформации компании) его организационно обеспечивают от департамента управления персоналом, а руководитель КУ напрямую подчиняется не вице-президенту по управлению персоналом, а президенту или иному топ-менеджеру компании (примеры КУ Банка России, Газпромнефти, НЛМК). Учреждение КУ как дочернего общества или назначение изначально директора КУ вице-президентом по персоналу — известные управленческие вариации на ту же тему. При таких решениях обучение и развитие остаются частью корпоративного HR-цикла, однако развитие КУ, инновационного по природе и требующего для своей эффективности прямого (не опосредованного департаментом управления персоналом) диалога с бизнесом компании, имеет шанс устойчиво оставаться ее приоритетным стратегическим проектом.

Важным символом перехода на парадигму «обучения и развития» также является введение во многих зарубежных компаниях на уровне высшего менеджмента должности или роли **«директор по обучению»** (*Chief Learning Officer, CLO*), как правило, в статусе (старшего) вице-президента. Эта позиция сегодня типична для организаций, понимающих развитие талантов своим стратегическим приоритетом, зачастую предполагает совмещение с обязанностями руководителя КУ и отнюдь не всегда находится в вертикали функции HR, поскольку CLO не-

редко подчиняется напрямую президенту компании и даже становится одним из членов ее Правления. Уместна аналогия с должностями «ИТ-директор» (*Chief Information Officer, CIO*) и «директор по обработке данных» (*Chief Data Officer, CDO*), которые получили быстрое распространение в ведущих компаниях мира в 1990-е и 2010-е годы, соответственно, как одни из главных маркеров осознания ими стратегической роли информационных технологий и систем в информационную эпоху и затем — менеджмента на основе данных в пришедшую за ней цифровую эпоху.

Считается, что Дж. Уэлч, назначив в 1990-е годы С. Керр своим CLO, сделал GE первой компанией, которая ввела такую высшую управленческую должность. К началу 2000-х годов она стала общепринятой в мире, и в 2003 г. в США начал издаваться журнал *Chief Learning Officer (CLO)*, который ныне является наиболее авторитетным периодическим изданием для экспертов корпоративного обучения и развития. Этот журнал проводит престижные глобальные конкурсы Learning Elite и Learning in Practice Awards, в которых участвуют сотни КУ со всех континентов, стремящиеся к постоянному улучшению качества своей работы с учетом сверки его с общемировыми профессиональными бенчмарками и трендами.

Во-вторых, реальный переход корпоративного университета в роль драйвера трансформации компании предполагает **соответствующий тип стратегии КУ**, отражающий вполне определенную парадигму взаимосвязи корпоративного обучения и особенностей стратегии материнской компании. Следует отметить, что, несмотря на накопленный в мире за последние 25 лет большой массив исследований корпоративных университетов, этим ключевым и сложнейшим вопросам их эволюции уделялось меньше внимания по сравнению с популярным жанром различных описательных классификаций КУ²⁰. Достаточно целостную картину взаимосвязи стратегий компании и ее корпоративного университета можно сформировать благодаря синтезу трех интерпретаций этой взаимосвязи, получивших признание экспертов по корпоративному обучению — концепций «бизнеса, ориентированного на обучение» Р. Дайзера, «трех стратегических типов КУ» М. Райдемакера и «четырех основных функций КУ» компании BCG.

Подход Р. Дайзера основан на разделении понятий «обучение, ориентированное на бизнес» и «бизнес, ориентированный на обучение», где второе соответствует стратегии компании, фокусирующейся на постоянных инновациях и изменениях. «Обучение, ориентированное на бизнес» стало широко распространенной трактовкой эффективного КУ, который при разработке контента и дизайне программ обеспечивает стыковку процессов обучения со стратегией компании, то есть следует за императивами бизнеса путем интервью с его лидерами, учета стратегических планов его развития и согласовывает свои действия с ключевыми заинтересованными сторонами внутри компании. «Бизнес, ориентированный на обучение» исходит из обратной ментальной конструкции: новые инсайты об окружающем мире — технологических инновациях, конкурентной динамике, нарождающихся потребностях клиентов — влияют на бизнес-модель компании. Данные отличия схематично показаны на рис. 1.

²⁰ Подробный обзор этой литературы см. в: Чанько А.Д., Баснер А.А.В. Корпоративные университеты: анализ деятельности в международных исследованиях. *Российский журнал менеджмента*. 2015. Т. 13, № 3. С. 79–110.

Рис. 1. Две парадигмы взаимосвязи корпоративного обучения и бизнеса



Адаптировано на основании источника: Dieser R. *Transformers*. LA, 2014. P. 51.

В этом смысле эффективная связь между процессами обучения и бизнеса требует не только того, чтобы функция обучения «прислушивалась» к текущим потребностям бизнеса; не менее важно, чтобы организация развивала навык «прислушиваться к собственному обучению». Именно на основе такого взаимодействия КУ, который становится важным со-креатором новых инсайтов, актуальных для бизнеса, и самого бизнеса компании в конечном счете создается «фабрика постоянных инноваций и изменений». Вместе с тем такой подход требует, чтобы стейкхолдеры основных бизнес-процессов компании стали ключевыми участниками процессов создания организационной архитектуры бизнеса, ориентированного на обучение.

В свою очередь, концепция М. Райдемакера исходит из трех возможных стратегических типов КУ — «Школа», «Колледж» и «Академия», где «Школа» представляет собой эффективную модель обучения в организации как реактивного, ориентированного на ее стратегию; «Академия» создается для обеспечения проактивных инноваций, основанных на новых знаниях, а «Колледж» понимается как смешанная форма, в которой делается попытка соединить фокусы на оптимизацию и инновации. Данные три типа КУ увязаны с базовыми типами стратегий компаний, акцентирующих оптимизацию, трансформацию или омоложение их бизнес-систем, и сопутствующими им специфическими потребностями в корпоративном обучении — традиционное, трансформационное и уникальное обучение. Отсюда вытекают три общие стратегии корпоративных университетов, взаимно исключающие и одновременно охватывающие все вариации стратегических моделей КУ: стратегия «эксплуа-

Рис. 2. Три общие стратегии корпоративных университетов



Адаптировано на основании источника:
Rademakers M.F. Corporate Universities: Drivers of the Learning Organization. L., 2014. P. 31.

тации», присущая «Школе»; «ориентированная на трансформацию» стратегия «Колледжа»; «поисковая» стратегия, отличающая «Академию»²¹. В обобщенном виде этот подход представлен на рис. 2.

Данные три общие стратегии корпоративных университетов требуют от них качественно-разных способностей в создании ценностного предложения для материнских компаний, механизма генерирования этой ценности и типа развиваемой экспертизы. Так, «Школа» формирует обучающиеся знания, новые для индивидуумов, «Колледж» — новые для организации в целом, а «Академия» — новые для отрасли и экономики в целом. При формировании знаний первый тип КУ обеспечивает

²¹ Эти тезисы Райдемакера не только терминологически созвучны, но и содержательно опираются на знаменитую концепцию двух видов организационного научения классика теории организации Дж. Марча. Подробнее об этой концепции см.: Марч Дж. Поисковая деятельность и эксплуатация проверенных приемов в организационном научении. *Российский журнал менеджмента*. 2005. Т. 3, № 4. С. 147–168.

структурированным способом доступность релевантных знаний, их закрепление и развитие; второй тип управляет проектами идентификации, сборки и распределения необходимых знаний, аккумулированных изнутри и извне организации; третий тип лидирует в создании новых знаний, побуждая сотрудников компании встречаться, делиться опытом и экспериментировать, снимая барьеры для обмена знаниями внутри и между подразделениями компании, а также между ней и другими организациями. С точки зрения требуемой экспертизы, для первого типа КУ — это обучение сотрудников компании; для второго типа — это организационное развитие, а для третьего — формирование и обновление стратегии компании.

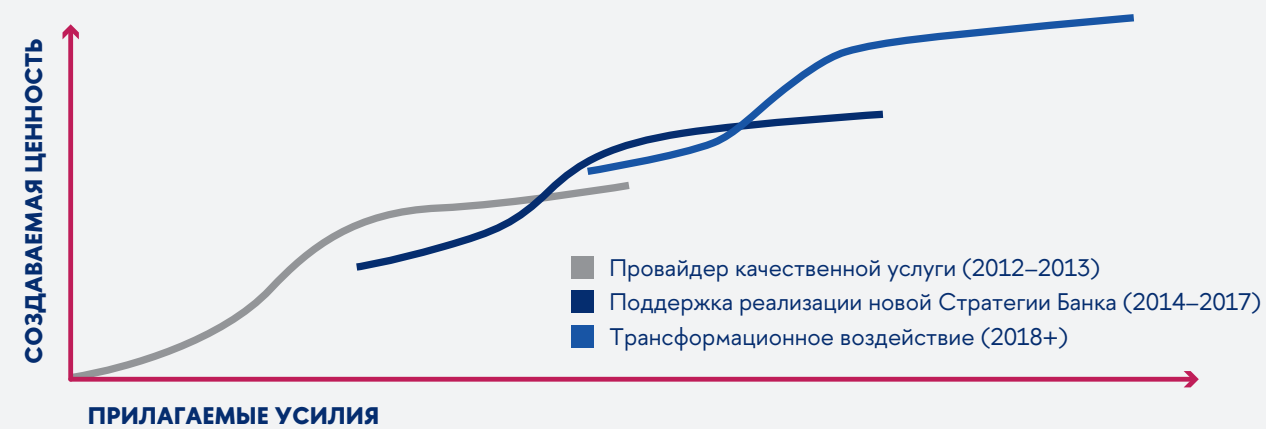
Своеобразие подхода компании BCG к стратегической типологии КУ состоит в определении ее зависимости от целевой аудитории и стратегических целей университета, в связи с особенностями которых на первый план выходит одна из следующих четырех функций²²:

- *Центр повышения квалификации*, когда КУ предоставляет такие услуги для штатных сотрудников и руководителей компании, и цель его усилий состоит в достижении высоких стандартов операционной деятельности и координации основных бизнес-процессов и стандартов;
- *Центр развития лидерских навыков*, целевой аудиторией которого являются менеджеры среднего и высшего звена, а целью — внедрение общекорпоративной культуры лидерства в масштабах всей компании;
- *Платформа для разработки стратегии* — эта модель КУ, в понимании экспертов BCG, предназначена в основном для высших руководителей, а содержание его программ непосредственно относится к стратегии компании, и их цель состоит в увязке профессионального развития каждого менеджера с задачами компании и встраивании процесса обучения в разработку стратегии;
- *Учебная сеть*, когда целью программ КУ является создание культуры и возможностей для постоянного обучения за формальными пределами самого университета для широкого круга руководителей и сотрудников и укрепления их функциональных, технических и управленческих навыков, в том числе в географически распределенной (возможно, глобальной) сети подразделений самой компании.

Таким образом, несмотря на различия в толкованиях стратегических типологий КУ и их взаимосвязей со стратегиями компаний, все эти концепции едины в необходимости наличия у корпоративного университета (а) всегда четкого понимания того, какую именно стратегию он реализует, и (б) организационных способностей продвинутого уровня для успеха в роли стратегического партнера руководства компании в разработке и реализации ее стратегии и тем более высоки эти требования к КУ в роли драйвера трансформации компании, ориентированной на конкуренцию на основе инноваций и изменений. В целом эту эволюцию стратегий КУ можно представить как последовательную смену трех его стратегических моделей: от предоставления качественных образовательных услуг для руководителей и сотрудников компании к поддержке реализации ее стратегии и затем — к оказанию трансформационного воздействия на ее развитие.

²² Подробнее см.: Коло Ф. и др. Корпоративные университеты: движущая сила в области развития человеческого капитала. *BCG Review*. 2013. Октябрь. С. 17–39.

Рис. 3. Эволюция стратегий КУ (на примере СберУниверситета)



Адаптировано на основании источника: *Корпоративное обучение для цифрового мира* / Под ред. Катькало В.С., Волкова Д.Л. 2-е изд. М., 2018. С. 86.

На рис. 3 эта логика развития графически показана на примере эволюции стратегий СберУниверситета, созданного в 2012 г. и первым ректором которого до декабря 2018 г. был автор настоящей статьи.

В-третьих, достоверность намерений корпоративного университета выполнять трансформационную роль в компании и наличие у него адекватных организационных способностей и содержательной экспертизы, а также устойчивость этих компетенций могут быть подтверждены соответствующим **экспертным потенциалом КУ и системой управления знаниями**. При всем разнообразии исторических траекторий, корпоративных контекстов и ресурсной базы развития корпоративных университетов, их переход к трансформационной роли имеет в этом значении общие закономерности.

Прежде всего весьма показателен здесь тип организационного дизайна КУ, выбранного для обеспечения реализации его конкретной стратегии. В эволюции КУ в разных отраслях и странах — от провайдера образовательных услуг к стратегическому партнеру компании и затем (или сразу) к драйверу ее трансформации — прослеживается сопутствовавшее этим переходам изменение их организационной структуры от функциональной (по видам деятельности КУ) к организации, в основном построенной вокруг подразделений, сформированных по основным тематикам образования в КУ и являющихся центрами соответствующей не только образовательной, но и содержательной экспертизы. Символичны названия таких подразделений — чаще всего, это «школы» или «академии»; порой даже «кафедры» и «институты». Широко распространены школы/академии лидерства и социальных навыков (soft skills), технологий и данных, управления проектами, а также специфично отраслевые — например, школы финансов и риск-менеджмента в КУ финансовых институтов.

Еще одним смешанным организационным решением взамен функциональной структуры может быть создание подразделений по типам программ — например, центра уровней программ (как правило, многомодульных, для подготовки менеджеров к следующему уровню управленческого масштаба) и центра программ для внешних клиентов, а также подразделений по учебно-методическим разработкам, развитию передовых образовательных технологий и/или по управлению образовательным опытом обучающихся в КУ. Для этих подразделений, как и для школ и академий, КУ должны по-новому формировать и развивать их человеческий капитал, чтобы обеспечить высоко конкурентный уровень компетенций сотрудников, находящихся «на переднем крае» трансформационного корпоративного обучения.

Для корпоративного университета, переходящего на модель лидера трансформации, особенно в случаях компаний, конкурирующих на основе инноваций, может потребоваться и более передовой организационный дизайн. Этот КУ будет построен не на образовательных подразделениях в их традиционном понимании, а на своего рода «лабораториях» — аналитических центрах и экспериментальных площадках, предназначенных для поведенческих изменений и экспериментов с альтернативными бизнес-моделями, а также других возможностей для тестирования и оценки экспериментальных бизнес-архитектур, более демократических культур лидерства, новых ментальных конструкций и непривычных инициатив в клиентском сервисе. Такие КУ могут стать, по меткому определению бывшего вице-президента EFMD Т. Саттелбергера, «лабораториями для трансформации компаний»²³, иными словами — перейти от видения развития КУ как более технически передовых центров передачи знаний или «машин по социализации клонируемых людей» к лабораториям, проектирующим будущее компаний.

Другой важнейшей организационной способностью КУ как лидера корпоративной трансформации является управление знаниями, что предполагает как их создание и накопление, так и систематизацию и тиражирование внутри и вовне компании. Этот вид деятельности КУ имеет на практике много форм. Одни из них — различные печатные и цифровые форматы «кодификации» новых знаний (банки знаний, включая видеолекции и вебинары руководителей и экспертов; кейсы на материалах компании; архивы платформ социального обучения и т. д.) о передовых бизнес-практиках, накопленные при подготовке и реализации программ, когда руководители и сотрудники компании в процессе лекций, мастер-классов, дискуссий, проектной работы преодолевают эффект «неявного» знания («я знаю больше, чем умею сказать»), например, о секретах операционной эффективности и построения успешных управленческих команд. Другой важный формат управления знаниями состоит в издательской деятельности КУ — от подготовки собственной коллекции учебников и учебных пособий и аналитических докладов до корпоративной библиотеки, в которую могут отбираться как переводы мировых бестселлеров, так и работы отечественных авторов по темам, ключевым не только для конкретных программ портфеля КУ, но и для развития корпоративной культуры и поддержания реализации стратегии компании²⁴. Кроме того, проведение конференций и регулярного

²³ Подробнее см.: Sattelberger T. Rethinking corporate universities. *Global Focus*. 2014. Vol. 8, iss.1. P. 12–17.

²⁴ На настоящее время наиболее крупными российскими проектами таких библиотек известны корпоративные университеты Сбера, где с 2011 г. в «Библиотеке Сбербанка» был выпущен 101 том, а в стартовавшей в 2019 г. серии «Искусственный интеллект» — 19 книг, включая 10 электронных, и РЖД, где с 2018 г. было издано 26 книг.

открытого методического семинара по актуальным трендам корпоративного обучения также является важным механизмом управления знаниями²⁵.

Управление знаниями в современных КУ предполагает и значительную, ранее несвойственную им степень открытости для кооперации с вузами и бизнес-школами и даже другими корпоративными университетами. Речь идет не только о партнерствах с ведущими вузами и бизнес-школами как внешними провайдерами уровней и иных программ развития у сотрудников компании актуальных компетенций, но и о сотрудничестве в аналитических разработках (например, о новых картах профессий) и прикладных исследованиях, в том числе по развитию корпоративного обучения, а также совместных образовательных проектах по повышению квалификации экспертов КУ. В целом в управлении знаниями передовые КУ перешли к практикам «открытых инноваций» и «открытых бизнес-моделей», в последние 15 лет широко применяемым по всему миру успешными компаниями различных отраслей.

Этому усилению кооперации вместо традиционной конкуренции и порой взаимного недоверия между вузами и КУ отчасти способствует радикальное усиление в России и других странах ведущих КУ как содержательной альтернативы бизнес-школам и вузам по масштабу и качеству образования, прежде всего в сегменте ДПО и непрерывного обучения в целом. В середине 2010-х годов данная ситуация была зафиксирована ведущими экспертами: журнал Forbes опубликовал статью с символичным названием «Корпоративные университеты: растущая угроза высшему образованию», а журнал «Коммерсантъ Деньги» в специальном исследовании рынка корпоративного образования отметил, что «по масштабу образования созданные в рамках крупных российских корпораций образовательные центры держат планку на уровне лучших российских же вузов»²⁶. Показательно и движение «на встречах курсах» в развитии преподавательского состава: ряд ведущих вузов и бизнес-школ вводят в свой штат профессоров практики²⁷, а многие КУ формируют преподавательский ресурс внутри компаний.

В-четвертых, еще одним «родовым признаком» КУ, способного выполнять роль драйвера трансформации компании, является наличие развитой системы «**Лидеры учат лидеров**» (ЛУЛ). Хотя формат выступлений руководителей высшего и среднего звена с лекциями перед сотрудниками компаний был известен еще в первой трети 20 в., на рубеже 21 в. такие практики обрели новое качество. Это произошло по трем причинам:

- Если ранее акцент делался на передачу опыта и разъяснение передовых подходов в производственно-технических аспектах работы компании, то теперь на первый план вышли вопросы лидерства и корпоративной культуры;

²⁵ В России пионерный опыт в этом сформировался в СберУниверситете, где с 2016 г. проводится совместно с EFMD ежегодная конференция «Больше, чем обучение» с участием 300–400 экспертов в области корпоративного обучения и регулярный семинар EduTech.

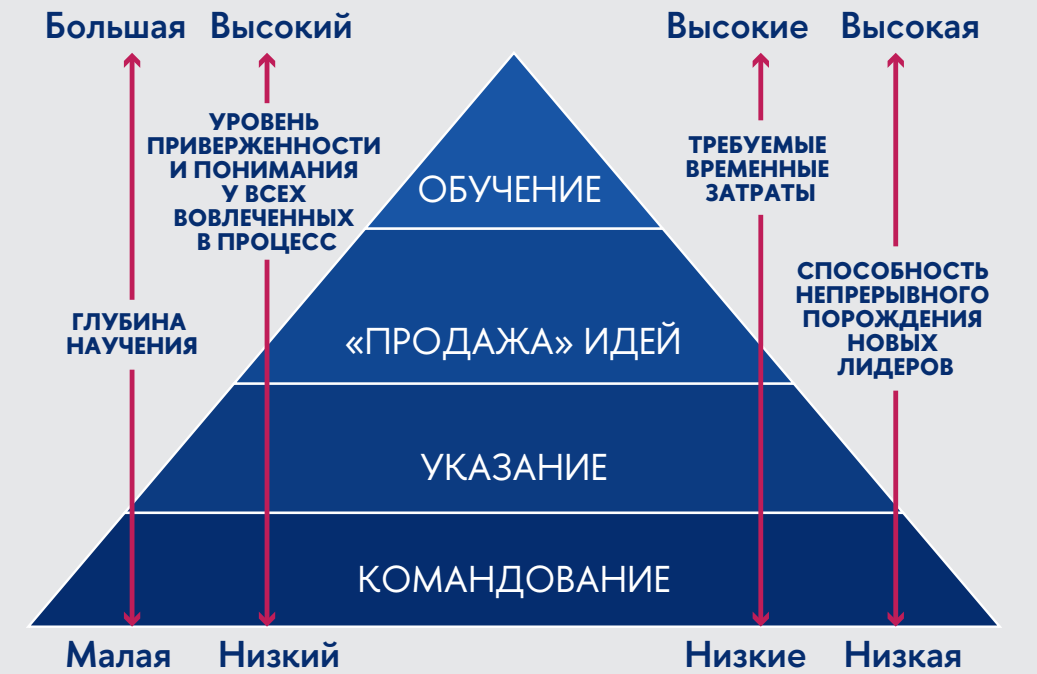
²⁶ См.: Forbes. 2015. Jan.15; Разина Е. Между лекцией и корпорацией. *Коммерсантъ Деньги*. 2014. № 34. С. 53. Тогда же The Economist отметил, что «по мере того как компании создают собственные корпоративные университеты, они все меньше хотят платить за обучение своих менеджеров в бизнес-школах» (The Economist. 2015. May 16).

²⁷ Этот подход стал системным, например, в МШУ «Сколково», Высшей школе бизнеса НИУ ВШЭ и Высшей школе менеджмента СПбГУ. В Программе развития НИУ ВШЭ до 2030 г. предусмотрен переход на три профессиональных трека преподавателей: академический, образовательно-методический и практико-ориентированный.

- Метод «Лидеры учат лидеров» оказался высокоэффективным для поддержки радикальной трансформации компаний, прежде всего в ее организационных аспектах (особенно после слияний и поглощений);
- Воспитание новых поколений лидеров путем вовлечения в их обучение ключевых руководителей компании перестало быть дискретными действиями и приняло системный характер при формировании ее человеческого капитала.

Система ЛУЛ, которую организуют и сопровождают корпоративные университеты, стала важнейшим инструментом реализации стратегий компаний, стремящихся к устойчивой конкурентоспособности в быстро меняющемся мире. Указанные изменения в роли высших руководителей компаний в корпоративном обучении были первоначально обобщены в 1990-е годы в концепциях «обучающейся организации» П. Сенге и «двигателя лидерства» Н. Тичи, о которых говорилось выше. В дальнейшем эти перемены получили эмпирическое подтверждение и концептуально-развитие в ряде исследований системы ЛУЛ, среди которых особое влияние на управленческую мысль и практику оказали книги «Создание лидерских организаций: как выявить лидера в каждом сотруднике» Дж. Разина (2003) и «Лидеры как учителя» Э. Бетофа (2009), а также доклад Ассоциации по развитию талантов (The Association for Talent Development, ATD) и Института корпоративной производительности «Лидеры как учителя: вовлечение сотрудников в высоко резуль-

Рис. 4. Подходы к лидерству и обучению в концепции Н. Тичи



Адаптировано на основании источника: Tichy N. *The Leadership Engine*. N.Y., 1997. P. 201.

тативное обучение» (2015). Классикой этой литературы остается упомянутая концепция Тичи, который впервые на опыте исследований ведущих компаний показал зависимость долгосрочного успеха на рынке от механизма подготовки лидеров на всех уровнях управления. Он же разработал опорную для концепции ЛУЛ модель «передаваемой точки зрения», обладание которой позволяет состоявшимся лидерам воспитывать преемников и которая состоит из трех элементов: идей, ценностей, а также эмоциональной энергии и решительности при реализации инноваций. Опираясь на эту модель, Тичи предложил иерархию подходов к лидерству и обучению последователей, представленную на рис. 4.

Хотя за последние 20–25 лет многие компании внедрились в той или иной мере подход «Лидеры учат лидеров», широко известными стали его системные кейсы в компаниях GE, Boeing, Huawei и Сбербанк, где их CEO — соответственно, Дж. Уэлч, Дж. Макнерни, Ж. Чжэнфэй и Г. Греф — личным примером и вовлечением сотен руководителей сделали этот подход (в разных отраслях и институциональных контекстах) одним из ключевых бенчмарков современного КУ. Разумеется, в каждой компании система ЛУЛ имеет свои особенности, однако можно выделить следующие критерии ее зрелости:

- *Переход от неформальных практик к формализованной системе*, что означает вовлечение всех менеджеров высшего и среднего звена (порой и лучших линейных менеджеров, своего рода «ролевых моделей») в регулярное преподавание, порой с годовым нормативом академических часов. Эта система применяется и для оценки самих руководителей — их способности развивать новые поколения лидеров, что критически важно для обеспечения долгосрочного устойчивого развития компании²⁸;
- *Широта тематик преподавания*, когда умение преподавания в КУ для каждого руководителя охватывает не только обязательные темы стратегии компании, ее модели лидерства, корпоративной культуры, управления командами, но и вопросы его профессиональной экспертизы (например, финансы или передовые технологические платформы);
- *Широта спектра форм участия руководителей* в учебном процессе в КУ: ныне оно подразумевает не только очные лекции и мастер-классы, но и спецкурсы, участие в разработке программ и учебно-методических материалов КУ, а также кураторство проектной работы обучающихся;
- *Управление эффективностью подхода ЛУЛ*, что означает наличие в КУ системы его планирования и реализации (включая систему баллов или иных метрик учёта, оценки и нематериальной мотивации участия руководителей в преподавании) и анализа влияния ЛУЛ на эффективность корпоративного обучения, включая снижение расходов компании на него за счет уменьшения зависимости от внешних провайдеров.

²⁸ Так, в Сбербанке, где система ЛУЛ внедрялась с 2014 г., Правлением был утвержден норматив не менее 8 академических часов ежегодного преподавания каждым ключевым руководителем на программах КУ. С 2015 г. оценки обратной связи за это преподавание стали учитываться при квартальных и годовых перформанс-диалогах, начиная с прямых подчиненных Президента Банка и каскадируя вниз по управленческой вертикали. В дальнейшем ежегодно в систему ЛУЛ Сбера было вовлечено более 400 руководителей высшего и среднего звена, и она использовалась на 30–40 программах КУ.

При этом важным критерием перехода к системной организации ЛУЛ является запуск корпоративным университетом школ и тренингов подготовки лидеров к преподаванию, включая персональное методологическое кураторство. В КУ проводятся специализированные программы обучения навыкам кураторского мастерства, драматургии и исторителлинга; по освоению методологии проектирования занятий, исходя из «ожидаемых результатов обучения»; методам обработки обратной связи; другим педагогическим и презентационным навыкам, а также индивидуальные брифинги преподавателей непосредственно перед выступлением. Наличие в КУ проекта «Школа внутренних тренеров» является одной из вариаций данного подхода, когда тиражирование лучших практик внутри компании происходит через преподавательские ресурсы высшего, среднего и линейного менеджмента²⁹.

В последние годы в развитии ЛУЛ наблюдаются три новых акцента: (а) все чаще «развивать» оказывается более актуальным, чем «учить», и систему ЛУЛ начинают называть «Лидеры развивают лидеров»; (б) в контексте быстрых технологических изменений начала 21 века в повестке ЛУЛ не только возрастает значение цифровых навыков и гибких методов управления проектами, но и порой в роли лидеров, обучающих старших коллег навыкам цифровой эпохи, выступают более молодые эксперты; (в) накопление, обобщение и кодификация (в виде учебных пособий, кейсов и т.д.) знаний о лучших методах и технологиях ведения бизнеса в компании, которые приносят в учебный процесс участники системы ЛУЛ, становится одним из наиболее востребованных аспектов ее эволюции.

Изменение и подчас кардинальное обновление еще десятилетие назад являвшихся передовыми подходов к моделям КУ сегодня стало требованием времени и является серьезной проверкой на их соответствие вызовам цифровой трансформации, охватившей компании всех отраслей — от традиционных и устоявшихся «чемпионов» до цифровых аборигенов. Этот жизненно важный вызов, ныне стоящий перед всеми КУ и заставляющий переосмыслить их заново, рассмотрен в следующей части статьи.

ВЫЗОВЫ ЦИФРОВОЙ ЭПОХИ: КАК БУДУТ ДАЛЬШЕ ИЗМЕНЯТЬСЯ КОРПОРАТИВНЫЕ УНИВЕРСИТЕТЫ?

Мы вступили в эпоху, в которой цифровые технологии интегрированы практически во все сферы жизни человека. Эта технологическая революция, часто именуемая Четвертой промышленной революцией, фундаментально изменяет бизнес-модели и все концепции эффективного менеджмента, включая подходы к организации и методам работы корпоративных университетов.

Во-первых, существенно меняются карты профессий. В то время как роботы и искусственный интеллект заменяют или преобразуют многие традиционные профессии, высоким спросом будут пользоваться дата-сайентисты, специалисты по данным, специалисты по продажам сложных продуктов, инженеры по обслуживанию роботов и биоинженеры. Во-вторых, новыми ключевыми компетенциями компаний стали скорость (время принятия решений, создания нового продукта и вывода его на рынок) и гибкость (способность к проактивной адапта-

²⁹ Одним из выдающихся примеров такой практики в российских компаниях является Школа внутренних тренеров Корпоративного университета НЛМК, созданная в 2017 г. сразу после рождения самого КУ. Эта Школа имеет развитую систему подготовки менеджеров к преподаванию и проектной работе с обучающимися в КУ и посредством Школы ежегодно более 450 руководителей компании преподают на 100% программ КУ в офлайн, онлайн и смешанном форматах.

ции). В-третьих, опыт потребления становится более популярным, чем опыт владения товаром, и компании смещают акценты с продвижения своей продукции на повышение качества клиентского опыта. Наконец, социальные сети и медиа становятся первичным источником информации для нового поколения ее потребителей. Все эти драйверы оказывают значительное влияние на то, как сегодня должно строиться управление талантами в конкурентоспособных компаниях.

Часто звучащие ныне заявления о нехватке талантов означают не принципиальную нехватку людей в стране и в мире в целом, а скорее превышение спроса на конкретные навыки над их предложением. Организации и общество будут требовать наличия у работников навыков нового типа, а спрос на традиционные навыки будет снижаться. В то же время будет расти спрос со стороны компаний и их сотрудников на альтернативные методы организации работы.

Способы доставки и потребления информации также претерпевают фундаментальные изменения. Поколения Y и Z демонстрируют склонности к индивидуализму и деятельности в условиях технологической многозадачности — например, склонности и способности к быстрому переключению внимания между разными медиа-платформами, такими как ноутбуки, смартфоны, айпады и телевидение. Одновременно происходит быстрый рост объемов доступной информации и легкости доступа к ней. Вследствие этого практически любой контент очень быстро становится устаревшим. Кроме того, становится все более непростым делом найти подход к желаемой целевой аудитории, поскольку быстро расширяются выбор и персонализация контента, основанная на потребностях и предпочтениях конкретного пользователя.

Что все эти сдвиги в бизнесе и в обществе, порожденные цифровой революцией, означают для развития корпоративного обучения? Вряд ли сегодня кто-либо знает исчерпывающие ответы на этот вопрос, но представляется возможным описать их контуры.

Прежде всего корпоративное обучение должно быть переосмыслено на новой, цифровой технологической базе и в русле общих трендов в преобразовании менеджмента и HR-функции конкурентоспособных компаний — акцентов на высокую ценность для бизнеса любых усилий по управлению талантами (от привычных трактовок HR и корпоративного обучения как вспомогательных функций к пониманию их как бизнес-функций), на смещение фокуса бизнеса с клиенто-ориентированности на клиентоцентричность (в HR это человекоцентричность, в корпоративном обучении — превращение обучающегося из объекта в ключевого субъекта образовательного процесса) и с управления транзакционными операциями на управление клиентским опытом в целом (переход в HR к управлению опытом, «путем» человека в организации/*employee experience, learning journey*/, в корпоративном обучении — к управлению образовательным опытом, «путешествием»/*learning experience, learning journey*). Уже сейчас в некоторых крупных организациях (например, в Банке России) концепция *employee experience* является одним из ключевых элементов при пересмотре HR-стратегии. Вполне возможно, что через 2–3 года мы увидим переход от пилотных проектов и экспериментов в данной области к полномасштабным внедрениям и, как следствие, — к качественно другим результатам.

В цифровом мире фокус корпоративных университетов как организаторов корпоративного обучения не только полностью смещается от управления портфелем образовательными программами к управлению образовательным опытом каждого сотрудника компании (в том числе, путем проектирования оптимального

баланса трех каналов формирования новых знаний и навыков — офлайн, онлайн и в социальных сетях), но также происходит их окончательный переход от роли провайдера обучения к катализатору развития нового поколения высших руководителей, менеджеров и сотрудников компании, иными словами, от реакции на спрос на обучение к формированию повестки обучения. Сегодня компаниям требуются не только развитие навыков сотрудников для решения текущих и будущих проблем бизнеса, но и обучение их для развития способностей быстрого овладения новыми навыками, формирования новых образов мышления и непрерывного обучения. Обучение этим способностям должно быть проактивным и сокращающим время освоения новых компетенций, персонализированным (основанным на образовательной аналитике), использующим релевантные цифровые технологии и, наконец, эффективным по затратам на него, а также прозрачным³⁰. Корпоративные университеты должны приоритизировать проактивный дизайн и реализацию образовательных решений для овладения новыми навыками и освоения новых профессий. Кроме того, они должны всемерно усиливать культуру «обучающейся организации» (включая развитие самообразования и непрерывного обучения) — сегодня для компаний, стремящихся к успеху и просто к выживанию, она перестала быть вопросом управленческого выбора и является ключевой организационной способностью для успешной адаптации к вызовам Четвертой промышленной революции.

Факторы ускорения обновления карт профессий и специализаций и сокращения времени на овладение новыми навыками требуют от КУ дальнейшей оптимизации продолжительности практически всех программ и значительного повышения ценности эффективного дизайна и реализации любых офлайн-сборов участников программ для обучения с отрывом от основной работы. Фактически КУ должны теперь ориентироваться не столько на создание этапных программ развития руководителей и сотрудников компаний, сколько на поток образовательных решений в форматах перекалфикации на новые навыки (*reskilling*) и повышения квалификации в ключевых навыках (*upskilling*)³¹. Очень востребованными в этом контексте стали такие способы ускоренного освоения новых знаний и навыков, как микростепени и микрообучение, хотя для обеспечения эффективности последнего требуется серьезное модерирование со стороны КУ.

Корпоративные университеты могут стать одним из драйверов цифровой трансформации бизнеса, если в этих новых условиях они будут развивать стратегическое партнерство с ним и во все более возрастающей степени будут взаимодействовать с руководством компаний в определении областей их стратегического развития. Расширение арсенала методов управления корпоративной функцией обучения и развития путем включения в него услуг по организационной диагностике или трансформация корпоративных университетов в «знаниевые хабы» компаний не представляется возможным без четкого понимания со стороны КУ направлений их развития. Поэтому сегодня эта корпоративная функция должна быть не только «партнером», но и быть «внутри» компании, фокусируясь на воздействие обучения на достижение актуальных целей бизнеса и индивидуальных

³⁰ Для корпоративных университетов компаний, конкурирующих на основе инноваций, реальностью становится умение одновременно оптимизировать расходы на дизайн и реализацию образовательных решений и «играть на опережение» — такие КПЭ, как «время выхода с новым продуктом на рынок» (time to market, T2M) и «время формирования новой компетенции у ее целевой аудитории» (time to competence, T2C), стали уже привычными для таких КУ.

³¹ Анализ этих трендов, в том числе на опыте российских компаний, см. в аналитическом докладе: Баранов И.Н. и др. Переподготовка как ответ на вызовы нового мира работы. М.: АНО ДПО «Корпоративный университет Сбербанка», 2021.

карьерных целей обучающегося. Следовательно, корпоративные университеты должны обеспечивать бесшовный процесс оценки эффективности обучения и для этого — соединять образовательную аналитику с управлением результативностью и управлением талантами.

Кроме того, корпоративные университеты, быстро отреагировавшие на развитие цифровых технологий и обновление моделей бизнеса их компаний для успеха в цифровом мире, уже с середины 2010-х годов исповедовали всестороннюю цифровизацию образовательных процессов и повсеместное развитие обучения цифровым навыкам³². В период пандемии COVID-19 на рубеже 2020-х годов переход к онлайн-обучению стал вынужденной мерой для всех КУ и резко ускорил внедрение в них цифровых технологий. В результате «гигиенической нормой» современного КУ стала системная цифровизация его деятельности — от самых разных форматов обучения с использованием передовых технологий (онлайн синхронного и асинхронного, смешанного и гибридного, виртуального и интерактивного) до оснащения образовательной среды КУ студиями создания медиаконтента, студиями дистанционного и гибридного обучения, технологиями виртуальной (VR) и дополненной реальности (AR) и искусственного интеллекта для корпоративного обучения, доступными 24/7 мобильными приложениями, облачными системами, а также внедрения детальной, персонализированной и обновляемой в режиме реального времени образовательной аналитики. Интеграция новых технологий в уже сложившиеся обучающие практики становится залогом успеха в цифровом образовательном мире. Кроме того, уникальная культура обучения в компании становится базовой предпосылкой создания эффективного и построенного на принципе самообслуживания цифрового образовательного маркетплейса, где ее сотрудники могли бы выбирать наиболее адекватные для своих потребностей образовательные решения и строить индивидуальные образовательные траектории.

Один из первых в России проектов создания подобного маркетплейса был предпринят в 2017–2018 гг. в СберУниверситете и был построен в матрице 2x2 на сочетании формального и неформального обучения с собственными разработками и внешними решениями³³. Следует отметить, что в рамках данной инициативы нашел отражение один из ключевых новых трендов в образовательной повестке КУ: с учетом происходящих социальных и технологических изменений они должны активно развивать неформальное обучение, которое долгое время фактически ими игнорировалось. Это подразумевает дизайн вариаций опыта обучения, которые не только напрямую отражают конкретные потребности обучающихся и контексты их работы, но и стимулируют их самообучение и непрерывное обучение. Речь идет в том числе о развитии социального и коллаборативного обучения — в случае СберУниверситета была даже создана внутренняя платформа социального обучения InSbera, включавшая поддержку тематических сообществ экспертов, которые формировались прежде всего из выпускников профильных программ этого КУ³⁴. В 2018 г. КУ ТМК (ТМК2U) запустил аналогичный проект — SOTA2U, где сотрудники компании, а также члены их семей могут развивать себя 24/7, причем не только смотреть и

³² Эти вопросы подробно рассмотрены в аналитическом докладе: Каткало В.С. и др. Обучение цифровым навыкам: глобальные вызовы и передовые практики. М.: АНО ДПО «Корпоративный университет Сбербанка», 2018.

³³ Впервые модель этого маркетплейса была опубликована в: Корпоративное обучение для цифрового мира / Под ред. В.С. Каткало, Д.Л. Волкова. 2-е изд. М., 2018. С. 87.

³⁴ Как справедливо отметил тогда же Дж. Берсин, важность традиционных LMS падает, поскольку сотрудники компаний хотят получать доступ к контенту, который создают другие работники и компании (см. интервью с Берсиным в: *Ведомости*. 2018. 10 сент.).

слушать курсы, а планировать свою траекторию в компании на основе развития требуемых компетенций. При этом единый контекст — пространство внутри семьи — становится дополнительным стимулом саморазвития.

Дополнительно к социальному и коллаборативному обучению корпоративные университеты призваны играть важную роль в формировании у сотрудников компании поведенческих привычек к экспериментированию и обратной связи в психологически безопасной рабочей среде. Примером первой является переход при работе над проектами на программах КУ от традиционного выбора их тематик из реестра актуальных проектов компании к пониманию учебных проектов как площадок для экспериментальной проработки оригинальных бизнес-идей в отношении процессов, продуктов и сервисов компании на основе анализа командами обучающихся как проблемных вопросов ее текущего и перспективного развития, так и новых рыночных, технологических и социальных трендов, а также бенчмаркинга конкурентов. Защита подобных экспериментальных бизнес-проектов проводится перед руководством компании. Обучение через экспериментирование позволяет еще больше усилить присущее проектному методу преимущество — развитие навыков решения задач без заранее известного ответа (характерных для классического образования), которые очень востребованы в нынешних реалиях менеджмента.

Еще одним существенно новым направлением деятельности КУ становится формирование образовательной экосистемы и ускоренное ее развитие в соответствии с бизнес-стратегией компании. При этом будет происходить расширение границ деятельности корпоративных университетов вслед за основными направлениями развития бизнеса, их активности начнут распространяться на других участников бизнес-группы (как, например, в случае КУ Группы НЛМК), на поставщиков и клиентов компании, новые области ее бизнеса и на ее потенциальных работников. Тем самым корпоративный университет превращается не только в своего рода бизнес-единицу компании, но и в инструмент стратегического маркетинга продуктов и сервисов и распространения передовых практик ее модели менеджмента.

Этот подход еще с 1990-х годов был характерен для Корпоративного университета компании GE. В середине 2010-х годов Центр лидерства Boeing акцентировал в новой стратегии развитие образовательных продуктов и сервисов для поставщиков и клиентов компании. Открытый в 2018 г. Университет Банка России изначально концептуально понимался в том числе как площадка развития компетенций представителей участников финансового рынка, а также зарубежных регуляторов. Альфа-Академия (Альфа-Банк) после открытия в январе 2020 г. запустила серию открытых курсов для всех по развитию компетенций будущего. В свою очередь, созданный Вымпелкомом в 1999 г. Билайн Университет вышел на внешний рынок в 2021 г. и сразу стал продавать 31 образовательный продукт для B2C и B2B клиентов. В практике ТМК2U вместе с продуктом компания-потребитель получает сервисный образовательный курс о том, как лучше и эффективнее использовать купленный продукт.

Дополнительным стимулом к росту масштаба и многообразия образовательных услуг КУ для внешних клиентов может быть движение компаний в направлении

платформенных бизнес-моделей³⁵. Кроме того, в некоторых отраслях КУ стали своеобразными агентами или посредниками для коммуникации между ключевыми игроками. При этом через КУ обсуждаются стратегические вопросы в масштабах отрасли, поскольку напрямую эти компании из-за непримиримых конкурентных отношений не общаются.

Таким образом, новая модель корпоративного университета в цифровом мире предполагает целый ряд радикальных изменений в его ключевых характеристиках.

Таблица 1. Сравнительные характеристики КУ в «доцифровую» эпоху и в цифровом мире

Ключевые характеристики КУ в «доцифровую» эпоху	Ключевые характеристики КУ в цифровом мире
Провайдер образовательных услуг	Катализатор развития нового поколения высших руководителей, менеджеров, работников и партнеров по стоимостной цепочке
Разработка контента	Разработка контента и кураторство его создания и развития
Приоритет качества контента	Приоритет кастомизации образовательных решений под потребности клиентов
Сочетание очного и дистанционного обучения	Сочетание формального и неформального обучения (социального, коллаборативного, экспериментального)
Стандартизация тренингов и иного обучения	Массовая персонализация обучения, его адаптивность и доступность 24/7
Фокус на передачу знаний	Фокус на формирование и сертификацию актуальных навыков

Составлено автором по данным Katkalo V., Moehrle M., Volkov D. From A to Z: Corporate learning for the digital world. *Global Focus*. 2018. Vol.12, iss. 3. P.53.

³⁵ Например, СберУниверситет, который с 2015 г. открыл уровневые программы развития менеджеров высшего и среднего звена для корпоративных клиентов и партнеров, на рубеже 2020-х годов при переходе Сбербанка на бизнес-модель экосистемы стал трактоваться как один из ее участников, что привело к резкому усилению фокуса на коммерциализацию КУ, включая создание линейки специальных образовательных продуктов для внешних клиентов с целью стать видным игроком на рынке бизнес-образования.

Цифровая революция в корпоративном обучении ведет к появлению новых технологий, методов, моделей и концепций, что в свою очередь требует изменений в ролевых моделях и квалификациях профессионалов корпоративного обучения. Мы являемся свидетелями беспрецедентного ускорения в обновлении этой специализированной области профессиональной деятельности под влиянием цифровых технологий. Уже перестали считаться диковинными (особенно после внедрения гибких принципов разработки образовательных продуктов) такие роли сотрудников КУ, как «куратор контента», «владелец продукта», «эксперт по образовательным технологиям» или «эксперт в области образовательной аналитики»³⁶. Поэтому во избежание эффекта «сапожник без сапог» для корпоративных университетов в цифровом мире должны стать обязательными программы непрерывного обучения и развития их сотрудников на тех же принципах, которые отмечены в табл. 1 для характеристики КУ, релевантных новым технологическим, экономическим и социально-демографическим реалиям.

Одновременно и профессиональный язык корпоративного обучения обогащается множеством новых определений и терминов, которые зачастую заимствованы из других профессий. Первым шагом (не только в России, но и в мире) на пути их систематизации для понимания проникающего в эту профессию нового языка стало создание в 2017 г. СберУниверситетом словаря-справочника «Корпоративное обучение для цифрового мира»³⁷. Его целью было формирование единого понятийного поля для современных технологий корпоративного обучения и сжатый обзор его передовых подходов и методов. Хотя многие из включенных в этот словарь более чем 200 базовых терминов (таких как микрообучение, электронный учебник, геймификация, виртуальная симуляция и т. д.) уже стали привычными, многие из них лишь десятилетие назад были экзотикой. В 2019 г. доработанная и расширенная до 270 терминов версия словаря была издана на английском языке в партнерстве с EFMD³⁸, став теперь и в международном сообществе экспертов корпоративного обучения инструментом расширения концептуальных и практических знаний и стимулирования новаторских мыслей и действий профессионалов, вовлеченных в дизайн и реализацию новых образовательных решений.

ВМЕСТО ЗАКЛЮЧЕНИЯ

Появление на рубеже 20–21 вв. концепции «современного корпоративного университета» было связано с резким возрастанием в тот период роли корпоративного обучения в бизнес-судьбах компаний и признанием эффективности его дизайна и реализации путем создания внутрифирменного специализированного экспертного подразделения, понимаемого как стратегический актив компании, как система непрерывного и кастомизированного развития ее талантов, что делало КУ источником ее трудно копируемых конкурентных преимуществ. Основным вектором роста профессиональной зрелости КУ с тех пор стало развитие их способности к эффективному выполнению роли драйвера трансформации ком-

³⁶ Ярким примером экспериментирования с радикально новыми подходами в организации КУ является реализуемый в Академии Deutsche Bahn с 2018 г. проект «Академия следующего уровня», сутью которого является переход на модель «самоорганизующейся холократии» под лозунгом «сделаем Академию гибкой». Подробнее см.: Dieser R. (ed.) Shaping the Future of Transformational Learning. LA, 2020. P. 95–102.

³⁷ Корпоративное обучение для цифрового мира / Под ред. В.С. Катькало, Д.Л. Волкова. М.: АНО ДПО «Корпоративный университет Сбербанка», 2017. Второе издание этого словаря-справочника вышло в 2018 г., а в 2020 г. СберУниверситет выпустил его третье издание.

³⁸ Katkalo V., Moehrle M., Volkov D. (eds.) Corporate Learning for the Digital World. Moscow: Sberbank Corporate University, 2019.

паний, которая сменила традиционный образ КУ как провайдера образовательных услуг и значение которой только возросло в контексте беспрецедентных задач цифровой трансформации компаний во всех отраслях.

Быстро набирающая темп Четвертая промышленная революция требует от современных работников постоянных профессиональных и личностных изменений для решения новых задач. Для этого корпоративным университетам необходимо правильно организовать обучение, помогающее изменять поведение людей в организации в соответствии с постоянно трансформирующимися запросами рынков. Для соответствия требованиям цифрового мира корпоративные университеты должны, по сути, «изобрести себя заново»: быстро перейти от привычного фокуса на управление процессом обучения (портфелем программ) к управлению образовательным опытом своей целевой аудитории, которой ныне доступны самые различные каналы получения знаний и навыков и для которой уже естественны ожидания от системы непрерывного корпоративного обучения персонализированного, адаптивного и 24/7 цифрового формата взаимодействия с ними. Кроме того, очень серьезными задачами обновления корпоративных университетов для сохранения их релевантности требованиями бизнеса также являются проактивность и первостепенное внимание фактору времени во всех аспектах деятельности, а также необходимость стать лабораториями для экспериментирования и оценки новых моделей бизнеса и методов управления людьми в современных организациях, для чего и внутренняя структура и среда КУ должны быть соответствующим образом перестроены, а система развития их сотрудников – перезапущена.

В данном контексте современные корпоративные университеты становятся гораздо более открытыми системами, чем их предшественники. Это проявляется не только в усилении роли внешних проектов КУ как инструмента стратегического маркетинга продуктовых, технологических, управленческих и иных достижений компании, но и в существенном возрастании значения внешних профессиональных взаимодействий корпоративных университетов. Требованием нового времени стало быстрое возрастание значения подобных сетевых взаимодействий для объединения усилий с другими «коллегами по цеху» в совместном поиске эффективных ответов на вызовы цифрового мира, а также сверки в экспертном сообществе выбранного курса и инструментов развития.

КОРПОРАТИВНЫЕ УНИВЕРСИТЕТЫ РОССИИ В 2022 ГОДУ: ПЕРВЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ СВОДНОГО АНАЛИЗА

**В.С. Каткало,
Н.В. Шумкова***

Целью настоящей статьи является анализ первичных данных о деятельности корпоративных университетов (КУ) России по состоянию на 2021–2022 гг. Это пионерное исследование на представительной выборке нескольких десятков российских КУ было инициировано и проведено экспертами Высшей школы бизнеса НИУ ВШЭ. Посредством проекта «Корпоративные университеты России – 2022» мы хотели лучше узнать и понять феномен корпоративных университетов в российском деловом и институциональном контекстах и тем самым хотя бы немного восполнить имеющийся пробел на эту тему в управленческой литературе.

Благодаря открытости участников исследования и их интересу к проекту нам удалось собрать данные об организационных и операционных моделях корпоративных университетов России, видах их деятельности, спектре ключевых активов, портфеле образовательных программ, инновациях в дизайне и реализации образовательных решений. Собранные данные позволили нам как составить индивидуальные портреты КУ, так и прийти к некоторым общим выводам. Мы надеемся, что представленные ниже сведения по популяции корпоративных университетов позволят их управленческим командам дополнительно проанализировать свои стратегии и результаты, соотнести эти данные со средними по рынку и познакомиться с различными моделями работы КУ.

Сбор данных для этого исследования проводился в мае – июне 2022 г. Участники проекта «Корпоративные университеты России – 2022» предоставили информацию о результатах своей деятельности за 2021 г. и поделились планами на 2022 г. Мы пригласили к участию в проекте 60 руководителей корпоративных университетов компаний из рейтинга «Эксперт-200» и других крупных российских организаций, которые известны своим фокусом на развитие человеческого капитала. Возврат заполненных анкет составил около 75% (44 анкеты), что демонстрирует хороший отклик и подтверждает актуальность исследования. Представленный ниже анализ был проведен на основе указанных в этих анкетах данных. Настоящая статья в своей композиции в целом следует структуре анкет, на вопросы которых отвечали участники проекта.

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ О КУ

Хотя во многих компаниях с большой историей, которые приняли участие в настоящем проекте, учебные центры и иные форматы обучения персонала были созданы задолго до начала рыночных реформ в России, именно в 1990-е годы они приняли решение о создании корпоративных университетов для развития

* Каткало Валерий Сергеевич, директор Высшей школы бизнеса НИУ ВШЭ; vkatkalo@hse.ru; Шумкова Наталья Валерьевна, заместитель директора по корпоративному обучению Высшей школы бизнеса НИУ ВШЭ; nshumkova@hse.ru.

в новых экономических реалиях страны своих управленческих кадров и для перезапуска на качественно новом уровне системы обучения персонала в целом. В последнее десятилетие 20 в. были открыты первые 6 российских КУ такими крупными организациями, как АвтоВАЗ, АФК Система, Вымпелком, Газпром, ММК и Правительство Москвы. Настоящий бум открытия корпоративных университетов пришелся на период с середины 2000-х по середину 2010-х годов, когда стартовало большинство из ныне действующих КУ ведущих российских компаний. Интересно, что открытие новых КУ продолжалось даже в период экономических кризисов 2008–2009 и 2014–2015 гг.

ОБЩИЙ ПОРТРЕТ КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

ГЕОГРАФИЯ РЕГИСТРАЦИИ КУ



СРЕДНИЙ ГОДОВОЙ БЮДЖЕТ КУ — % ФОТ

1,19%

СРЕДНИЙ ГОДОВОЙ БЮДЖЕТ КУ — Р

401,6 млн руб.

ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВАЯ ФОРМА



Можно также выделить группу КУ, созданных в начале 2020-х годов: это КУ Почты России, Альфа Банка, Правительств Санкт-Петербурга и Нижегородской области (все — 2020), Промсвязьбанка и Интер РАО (2021), а также АПРОСА (2022).

География регистрации КУ плотно привязана к расположению штаб-квартир материнских компаний или основных производств. В настоящее время крупнейшими являются две локации КУ: Москва (24) и Санкт-Петербург (6).

С точки зрения **организационно-правовой формы**, корпоративные университеты разнообразны при явном преобладании либо департамента/управления материнской компании, либо дочернего общества, где наиболее часто встречается АНО ДПО. Среди менее распространенных форм встречаются ООО, НЧОУ ВО, ЧОУ ДПО.

Получение **лицензии на образовательную деятельность** — трудоемкий и затратный процесс, однако в 73% случаев КУ имеют государственную лицензию на образовательную деятельность, в том числе для того, чтобы выдавать собственные удостоверения о повышении квалификации и дипломы о профессиональной переподготовке с присвоением новой квалификации.

Что касается **целевой аудитории**, то более чем в 80% случаев КУ демонстрируют инклюзивный подход к управлению талантами. Это означает, с одной стороны, что весь персонал компании рассматривается как «таланты», обладающие теми или иными сильными качествами, которые компания помогает им развивать и обеспечивает тем самым повышение результативности; с другой стороны — по отношению к каждой бизнес-функции и каждому уровню управления организацией есть свои ожидания по скорости преодоления разрыва между имеющимся и требуемым уровнями компетенций. Часть КУ более традиционно сфокусирована на обучении и развитии руководителей высшего, среднего и линейного звена (14%). Ряд КУ выходит за рамки ДПО и занимается дополнительным обучением студентов и школьников (16%), удерживая, таким образом, в фокусе стратегию привлечения молодых талантов и решая задачи по набору на массовые специальности. В результате диапазон целевой аудитории КУ может колебаться от 1500 до 880 000 человек, при средней численности более 73 тысяч человек на один корпоративный университет. Совокупно компании пула участников исследования отвечают за обучение и развитие более чем 4 млн взрослого населения России.

Спектр видов деятельности российских КУ также разнообразен. Все они занимаются образовательной деятельностью (100%). Вместе с тем система оценки персонала серьезно эволюционировала за последние 20 лет и прочно вошла в подбор, мотивацию, управление карьерой, обучение и развитие персонала, которая, в свою очередь, часто предваряет старт обучения на конкретных программах. Таким же важным фокусом ответственности являются координация взаимодействия компании с вузами (64%). Собственной издательской деятельностью занимаются лишь 7 из 44 КУ. Между тем эта функция позволяет управлять знаниями, напрямую влиять на качество человеческого капитала, транслировать стратегию, продвигать свои бизнес-модели и корпоративную культуру. В рубрике «Иное» этого раздела мы видим взаимодействие с различными дополнительными целевыми аудиториями или реализацию специальных программ, позволяющих управлять персоналом и действовать на опережение.

КУ «Газпромнефть»: разработка профессиональных стандартов; разработка нормативных документов, определяющих процессы обучения в Компании; организация внутреннего тренерства и наставничества; обучение сотрудников подрядных организаций; организация конференций, форумов, слетов, школ; организация деятельности Ассоциаций.

КУ «ТМК2U»: исследовательская деятельность; методология процессов подбора, в т. ч. профориентация, адаптация, talent-management; консалтинг; развитие корпоративной культуры.

Корпоративная Академия Госкорпорации «Росатом»: карьерное консультирование, стратегические и командные сессии, разработка кастомизированных программ, подготовка тренеров, проведение чемпионатов профессионального мастерства, продвижение бренда работодателя, развитие корпоративной культуры, производство медиаконтента, развитие молодежных сообществ.

КУ «РусГидро»: профессионализация, проведение конкурсов и соревнований профессионального мастерства, разработка профессиональных стандартов; работа с молодыми специалистами; социально-профессиональная адаптация воспитанников детских домов.

Более 70% участников исследования предоставили данные о среднем годовом бюджете КУ. Остальные указали, что подобная информация является конфиденциальной. Анализ данных текущего пула компаний-участниц исследований показывает, что средний годовой бюджет КУ составляет более чем 400 млн руб. В среднем КУ управляют бюджетом 1,19% от ФОТ компании.

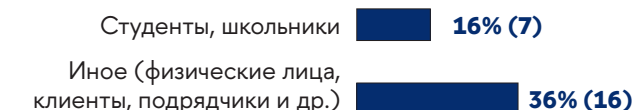
КОМАНДА И СТРУКТУРА

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ

Внутренняя целевая аудитория:



Внешняя целевая аудитория:



СРЕДНЯЯ ЧИСЛЕННОСТЬ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ

73 093 ЧЕЛОВЕКА

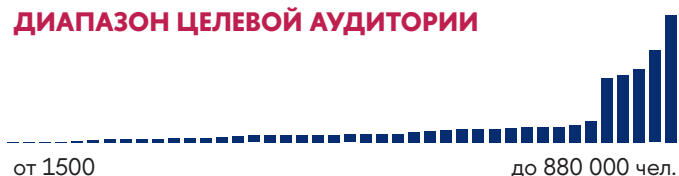
СРЕДНЕЕ КОЛИЧЕСТВО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ В 2021 ГОДУ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ

43,4 ЧАСА НА ЧЕЛОВЕКА

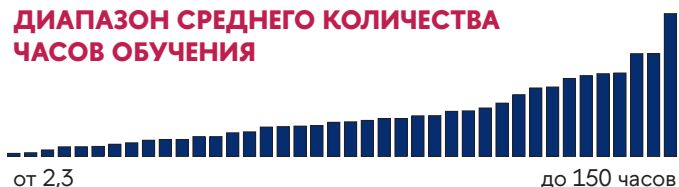
СПЕКТР ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ



ДИАПАЗОН ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ



ДИАПАЗОН СРЕДНЕГО КОЛИЧЕСТВА ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ



СРЕДНИЙ ВОЗРАСТ ШТАТНЫХ СОТРУДНИКОВ

37 ЛЕТ

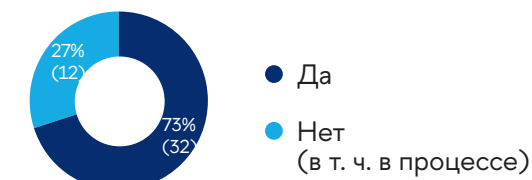
ПРИНЦИП ОРГАНИЗАЦИИ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ КУ



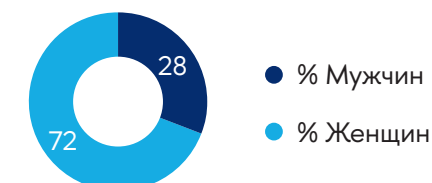
ДОЛЯ СОТРУДНИКОВ С ОПЫТОМ РАБОТЫ В КУ ДРУГИХ КОМПАНИЙ

22,9% СОТРУДНИКОВ

НАЛИЧИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЛИЦЕНЗИИ НА ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ



ПОЛ СОТРУДНИКОВ КУ



КОМАНДА И СТРУКТУРА КУ

Более чем в 40% случаев КУ используют принцип организации по видам деятельности (образование, оценка, работа с вузами, издательская деятельность, иное) и выделяют, таким образом, центры компетенций. В то же время для 50% из них более полезным оказывается смешанный принцип организации.

КУ «РЖД»: Структура университета организована на основе матричного принципа управления: 11 продуктовых центров (в т. ч. 3 — по видам деятельности, 6 — по типам программ, 2 — по тематикам) и 12 функциональных подразделений.

КУ Группы «НЛМК»: смешанный принцип организации — по видам деятельности и по школам.

Ряд КУ предпочли организовать подразделения по тематикам/типам программ:

КУ «АЛРОСА»: по направлениям: обязательное обучение, обучение по профессиям, программы развития функций, молодежная политика, администрирование обучения.

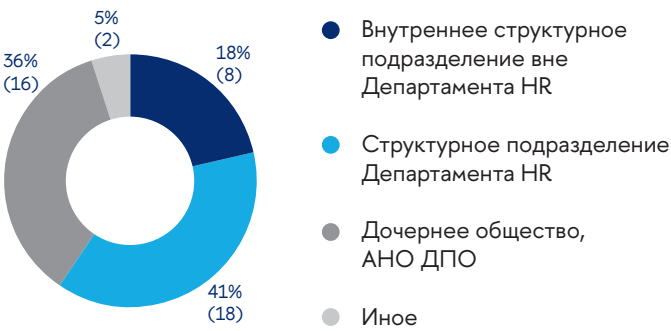
КУ ГАЗ: по тематикам/типам программ (академии, школы, иное).

Цифровая Академия X5 Group: по целевым аудиториям.

Не углубляясь в гендерный анализ сферы образования в целом и корпоративного обучения в частности, заметим, что в тех КУ, которые приняли участие в исследовании, 72% сотрудников являются женщинами. Средний возраст штатных сотрудников этих КУ — 37 лет, что сильно ниже аналогичного показателя для административно-управленческого и профессорско-преподавательского состава вузов. При этом в нашей выборке встречаются КУ, где средний возраст штатных сотрудников — 28–30 лет (Х5, МТС) и 45–47 лет (АвтоВАЗ, Газпром, ММК).

МЕСТО КУ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ МАТЕРИНСКОЙ КОМПАНИЕЙ

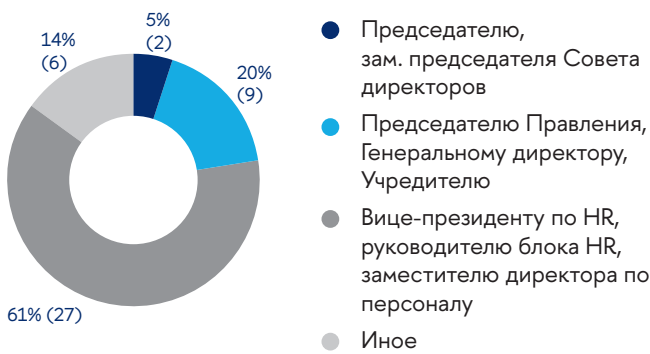
ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПРИНАДЛЕЖНОСТЬ



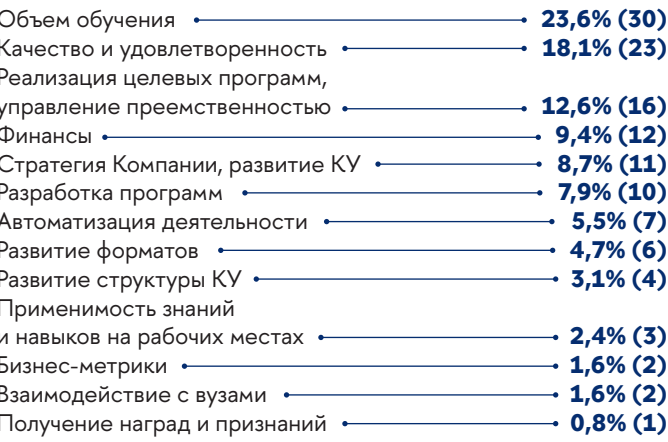
НАЛИЧИЕ КОЛЛЕГИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ КУ



ПРЯМОЕ ПОДЧИНЕНИЕ РУКОВОДИТЕЛЯ КУ



ТРИ ГЛАВНЫХ КПЭ КУ В 2021 Г.



Привнесение в организацию профессиональных знаний и опыта извне создает новые возможности развития. В среднем каждый четвертый сотрудник КУ имеет опыт работы в системах корпоративного обучения или КУ других компаний. Самые высокие значения здесь у Билайн Университета (80%) и Русала (95%).

МЕСТО КУ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ МАТЕРИНСКОЙ КОМПАНИИ

В большинстве случаев КУ является структурным подразделением Департамента управления персоналом и подчиняется вице-президенту по управлению персоналом, руководителю блока HR или заместителю Директора по персоналу (61%). Дочернее общество также является распространенным организационно-правовым статусом (36%), есть и иные формы (5%). Приоритетный характер стратегического позиционирования КУ в конкретных компаниях закрепляется

через подчинение руководителя КУ непосредственно Председателю Правления, Президенту/Генеральному директору, Учредителю/Акционеру (20%) либо Председателю или заместителю Председателя Совета директоров (5%).

Каждый второй КУ имеет коллегиальные органы управления: правление, наблюдательный совет, ученый совет и т. д. Обычно в их состав входят топ-менеджеры компании и ключевые руководители КУ, но «внутренне не замкнутые» форматы, когда привлекаются признанные внешние эксперты в области корпоративного обучения, тоже встречаются. Создание подобных органов делает корпоративный университет более конкурентоспособным и в большей степени удовлетворяющим задачам развития бизнеса.

Очень интересные исследовательские вопросы можно сформулировать для следующего этапа обработки данных из полученных нами ответов руководителей российских КУ относительно их главных КПЭ. Как и следовало ожидать, в топ-3 КПЭ корпоративных университетов входят показатели, имеющие три разных природы и значения для оценки роли и влияния КУ на развитие материнской организации.

В ответах про топ-3 КПЭ мы видим явно выделяющиеся группы, связанные с:

- валовыми показателями количества обученных; количества программ; охватом обучением целевой аудитории;
- эффективностью — качеством и удовлетворенностью программами обучения; преподавателями; а также удовлетворенность заказчиков образовательных решений;
- реализацией проектов по развитию кадрового резерва, ключевых ролей, системы управления талантами и карьерой в организации.

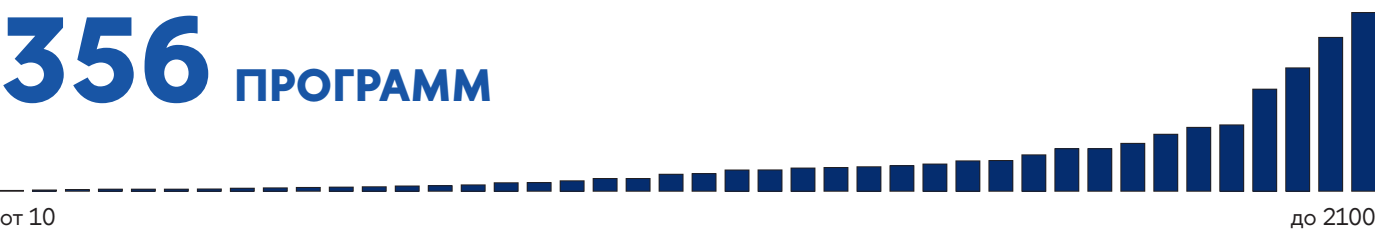
ПОРТФЕЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

В среднем в портфеле корпоративного университета, участвующего в проекте, есть 356 программ, при этом мы видим разброс этого значения от 10 до 2100. Очевидно, что понятие «программа» имеет у разных КУ различные коннотации: одни явно охватывали в ответах только образовательные решения, отвечающие признакам законченного целостного опыта обучения, другие включали в ответы все реализуемые в КУ образовательные мероприятия, включая микрообучение. Очевидно, что систематизация портфелей образовательных решений КУ видится интересной познавательной задачей с большим практическим смыслом.

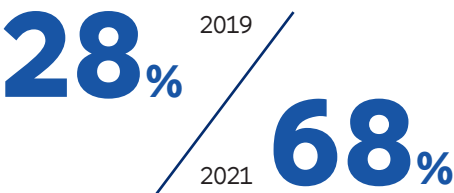
Аналогично наблюдаем и содержательную разницу в трактовках корпоративными университетами термина «уровневые программы», которые в общепринятом значении являются образовательными решениями — как правило, многомодульными — для подготовки менеджеров к переходу на следующий уровень управленческого масштаба. При том что уровневые программы есть практически у всех КУ, об их количестве они сообщают явно разные по смыслу сведения: от 2 до 350 программ. Разумеется, у каждой компании — своя лидерская модель и своя модель эффективного руководителя. Следовательно, в дальнейших наших исследованиях необходимо уделить больше внимания структурированию вопросов об этом виде программ КУ.

ПОРТФЕЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

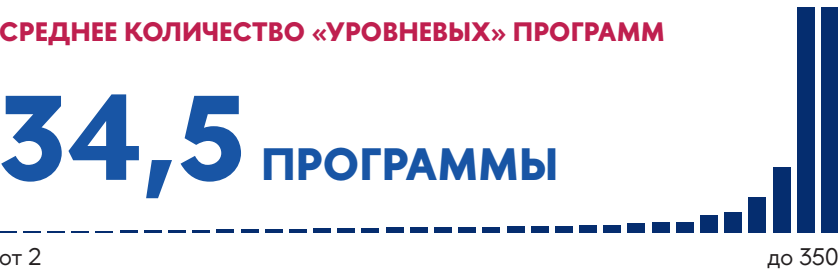
СРЕДНЕЕ КОЛИЧЕСТВО ПРОГРАММ В ПОРТФЕЛЕ КУ



ДОЛЯ ОНЛАЙН-ОБУЧЕНИЯ



СРЕДНЕЕ КОЛИЧЕСТВО «УРОВНЕВЫХ» ПРОГРАММ



СРЕДНЯЯ ТРУДОЕМКОСТЬ «НАВЫКОВЫХ» ПРОГРАММ КУ

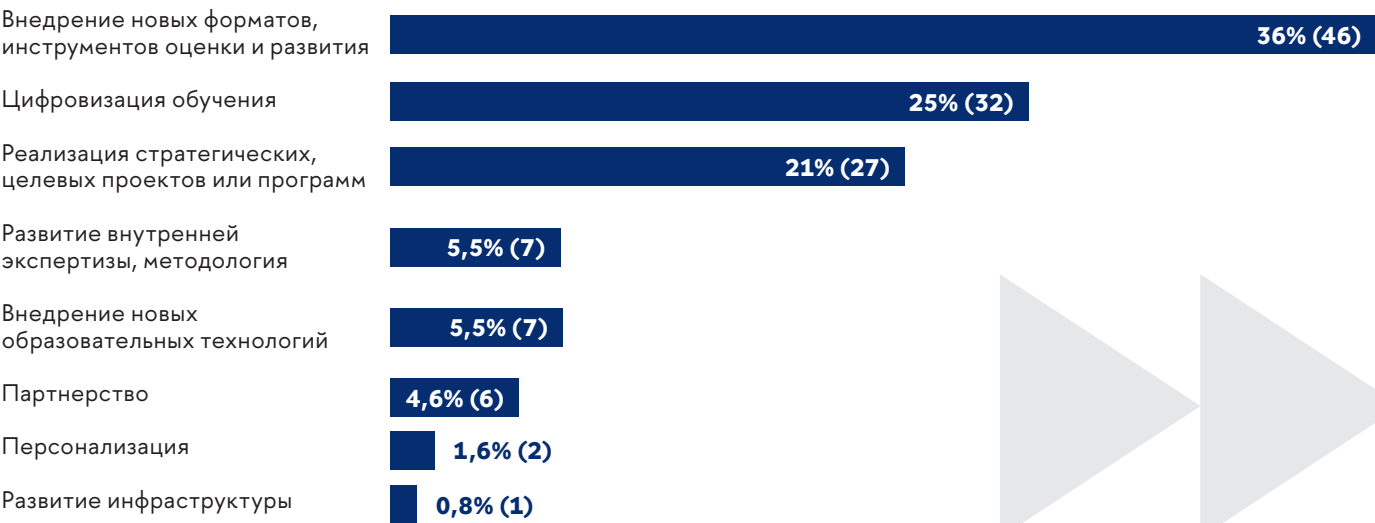


НАЛИЧИЕ СОБСТВЕННЫХ ДИПЛОМОВ/СЕРТИФИКАТОВ КУ



В целом по популяции КУ — участников нашего исследовательского проекта, доля онлайн-обучения в период пандемии COVID-19 стремительно выросла (более чем в 2 раза с 2019 по 2021 г.) и в среднем достигла 68%. И если до 2020 г. разброс между КУ в доле онлайн-обучения был очень велик, то уже в 2021 г. преобладание онлайн-формата стало «новой нормальностью». Чемпионы этих практик сообщают о доле онлайн-обучения в 80–90+%. Учитывая эффективность сохранения офлайн и смешанных форматов в программах развития руководителей высшего звена и при формировании социальных навыков, выявленная доля в 2/3 онлайн-обучения является сегодня близкой к оптимальной.

ТРИ ОСНОВНЫЕ ИННОВАЦИИ В ДИЗАЙНЕ И РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕШЕНИЙ В 2020–2022 ГГ.



ОСНОВНЫЕ ИННОВАЦИИ В ДИЗАЙНЕ И РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕШЕНИЙ В 2020–2022 ГОДЫ

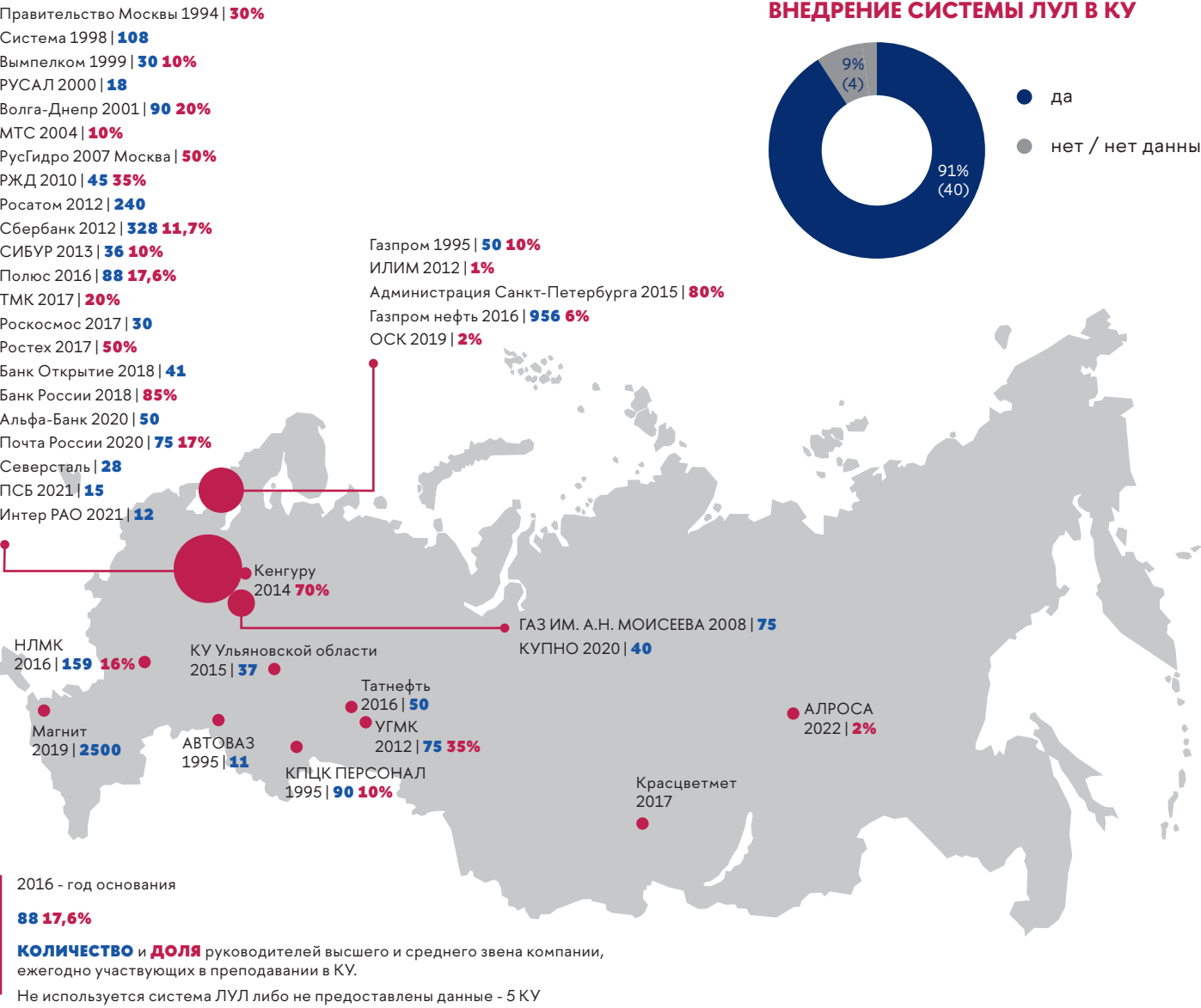
Мы предложили руководителям КУ описать три основные инновации, и практически все состоявшиеся респонденты предоставили эту информацию.

Топ-3 области инноваций в деятельности КУ:

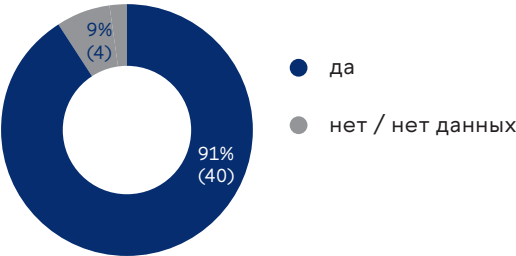
- внедрение новых форматов, инструментов и оценки развития (46);
- цифровизация обучения (32);
- реализация стратегических проектов развития или целевых программ (27).

Именно эти области инноваций являются приоритетными направлениями развития КУ. Пандемия поставила многие КУ перед серьезным выбором — масштабно и системно цифровизовать свои процессы и продукты или временно приостановить свою деятельность. Участники нашего исследования резко увеличили долю онлайн-обучения; именно этим можно объяснить столь серьезный фокус внимания на цифровизацию деятельности. Ряд КУ создавали и развивали свои платформы, например:

СИСТЕМА «ЛИДЕРЫ УЧАТ ЛИДЕРОВ»



ВНЕДРЕНИЕ СИСТЕМЫ ЛУЛ В КУ



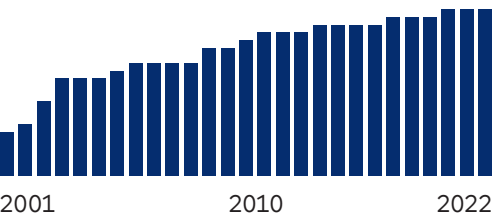
**ДОЛЯ ВНЕШНИХ
ПРОВАЙДЕРОВ В ОБЩЕМ
ОБЪЕМЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
УСЛУГ КУ В 2021 Г.**

35%

**СРЕДНЕЕ КОЛИЧЕСТВО
ЧАСОВ ПРЕПОДАВАНИЯ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ В КУ В ГОД**

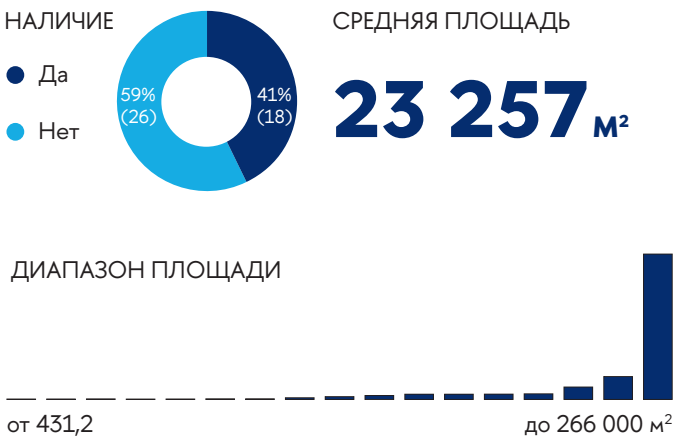
13,3 ЧАСА

**НАЛИЧИЕ (С КАКОГО ГОДА)
АКАДЕМИИ/ ШКОЛЫ ВНУТРЕННИХ
ТРЕНЕРОВ**

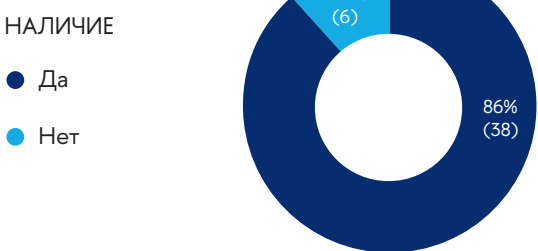


ИНФРАСТРУКТУРА КУ

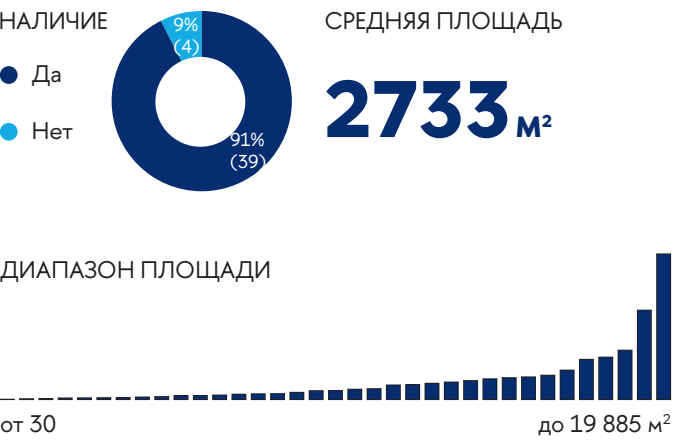
СОБСТВЕННЫЙ КАМПУС



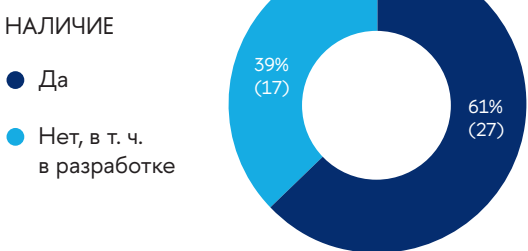
НАЛИЧИЕ АУДИТОРИЙ ДЛЯ ГИБРИДНОГО ОБУЧЕНИЯ



АУДИТОРНЫЙ ФОНД



НАЛИЧИЕ СТУДИЙ ДЛЯ ПРОИЗВОДСТВА МЕДИАКОНТЕНТА



- Интерактивная обучающая платформа для организаций Группы ММК;
- Создание геймифицированной платформы по развитию цифровых компетенций (Цифровая сталь);
- Образовательная платформа «Академия Норникеля»;
- Перевод в онлайн-формат теоретической части обучения по рабочим профессиям на корпоративной платформе SOTA2U.

Гибридный формат, геймификация и обучение на кейсах возглавляют список экспериментов с новыми форматами оценки и развития.

Программы развития кадрового резерва, HiPo, функциональных компетенций и цифровых компетенций являются часто встречаемыми областями инноваций в деятельности КУ.

Мы также увидели, что КУ сфокусированы на внедрении инноваций в следующих областях:

- развитие внутренней экспертизы и методологии проектирования программ;
- внедрение новых образовательных технологий;
- развитие партнерств с вузами, бизнес-школами и другими КУ.

КЛЮЧЕВЫЕ ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКИЕ РЕСУРСЫ: СИСТЕМА «ЛИДЕРЫ УЧАТ ЛИДЕРОВ» И ВНЕШНИЕ ПРОВАЙДЕРЫ

У подавляющего большинства КУ (91%) реализуется система «Лидеры учат лидеров» (ЛУЛ) как регулярное скоординированное вовлечение в преподавание ключевых руководителей и экспертов организации. Они обсуждают с обучающимися внутренние и внешние вызовы, стоящие перед компанией, ее миссию и ценности. Также они разъясняют принципы и методы внедрения принятых в организации модели лидерства и бизнес-моделей, делятся профессиональными знаниями и навыками. Очевидно, что система ЛУЛ находится в разной стадии становления и развития в организациях, но даже в относительно новых российских КУ мы можем видеть первые результаты ее внедрения. Не будет преувеличением сказать, что система ЛУЛ стала необходимым атрибутом современного российского корпоративного университета.

Среднее количество академических часов преподавания руководителей высшего и среднего звена в КУ в год составляет 13,3 часа (чуть менее 2 дней).

Безусловно, подготовка преподавателей к эффективной работе в системе ЛУЛ и управление этим пулом преподавателей требует особых компетенций. Этот пул может составлять от 11 (АвтоВАЗ) до 2500 (Магнит) человек, а доля доходить до 85% (Банк России) от общего числа руководителей высшего и среднего звена. Другим очень важным преподавательским ресурсом КУ являются внутренние

ВНЕШНИЕ КЛИЕНТЫ КУ

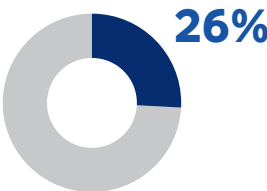
**КОЛИЧЕСТВО ПРОГРАММ
ДЛЯ ВНЕШНИХ
КЛИЕНТОВ В 2021 Г.**

**82,5
ПРОГРАММЫ**

**СРЕДНЕЕ КОЛИЧЕСТВО
УЧАСТНИКОВ ПРОГРАММ
ДЛЯ ВНЕШНИХ КЛИЕНТОВ,
ПРОШЕДШИХ ОБУЧЕНИЕ
В КУ В 2021 Г.**

**4097
УЧАСТНИКОВ**

**ДОЛЯ ДОХОДОВ ОТ ВНЕШНИХ
КЛИЕНТОВ В ГОДОВОМ
БЮДЖЕТЕ ДОХОДОВ КУ**



тренеры. Школы внутренних тренеров есть у 34 компаний из 44. Характерен пример КУ НЛМК, где в созданной в 2017 г. Школе внутренних тренеров сегодня ежегодно преподает более 450 менеджеров и экспертов компании; с их участием реализуется почти 100% программ этого корпоративного университета.

Доля внешних провайдеров в общем объеме образовательных услуг КУ в 2021 г. в среднем составляла 35%. Как правило, внешним провайдерам делегируется техническое обучение, иногда управленческое, а также обучение по узким тематикам.

ИНФРАСТРУКТУРА КУ

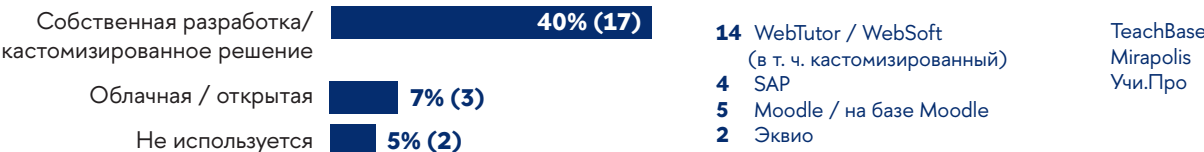
Для достижения целевых показателей по объему и качеству образовательных решений КУ используют различную инфраструктуру. Так, 41% КУ имеют собственные кампусы с диапазоном площадей от 430 до 266 000 квадратных метров. При этом 91% имеют собственный аудиторный фонд со средней площадью 2700 квадратных метров.

Пандемия и цифровизация процессов и сервисов подтолкнули развитие дистанционного обучения. В результате 86% КУ сегодня имеют аудитории для гибридного обучения, а 61% — студии для производства медиаконтента. Интересно, что большинство КУ ориентированы на собственные разработки и кастомизированные решения LMS и онлайн-платформ.

ВНЕШНИЕ КЛИЕНТЫ КУ

Для 70% российских корпоративных университетов реализация программ обучения и развития на внешнем рынке сегодня стала обычной практикой. Как правило, такие образовательные решения реализуются для сотрудников крупных клиентов или партнеров, поставщиков, опорных вузов, но порой образовательные программы специально делаются для открытого рынка. Более 25% может составлять доля доходов от внешних клиентов в совокупном бюджете доходов КУ. У некоторых КУ (например, у СберУниверситета) даже есть КПЭ, связанный с доходами от внешних клиентов.

ТИП ИСПОЛЬЗУЕМОЙ LMS



ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ОНЛАЙН-ПЛАТФОРМЫ



АККРЕДИТАЦИИ, СЕРТИФИКАЦИИ, ПОБЕДЫ И ПРИЗЫ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОНКУРСАХ

2

АККРЕДИТАЦИЯ



Сбербанк
СИБУР

3

СЕРТИФИКАЦИЯ



Сбербанк
РЖД
Газпром нефть

2

СЕРТИФИКАЦИЯ



Банк России
Сбербанк

ЧЛЕНСТВО В ГЛОБАЛЬНЫХ АССОЦИАЦИЯХ

5



Банк России
НЛМК
РЖД
Сбербанк
СИБУР

3



Банк России
Сбербанк
НЛМК

3



Росатом
РЖД
Газпром нефть

ПОБЕДЫ В КОНКУРСАХ

1

КОНКУРСЫ ЖУРНАЛА CLO LEARNING ELITE

Сбербанк

2

КОНКУРСЫ АССОЦИАЦИИ ATD EXCELLENCE IN PRACTICE

Росатом
Сбербанк

3

КОНКУРСЫ АССОЦИАЦИИ GLOBALCCU

РЖД
Росатом
Сбербанк

9

ХРУСТАЛЬНАЯ ПИРАМИДА

Газпром нефть
НЛМК
Правительство Москвы
РЖД
Росатом
Ростех
РусГидро
Сбербанк
Biocad

8

СМАРТ-ПИРАМИДА

Банк Открытие
Газпром нефть
Магнит
НЛМК
Полюс
РЖД
Северсталь
X5 Retail

6

СОЗДАВАЯ БУДУЩЕЕ

КПЦК Персонал
РЖД
Росатом
РусГидро
СИБУР
ТМК

4

HR-BRAND

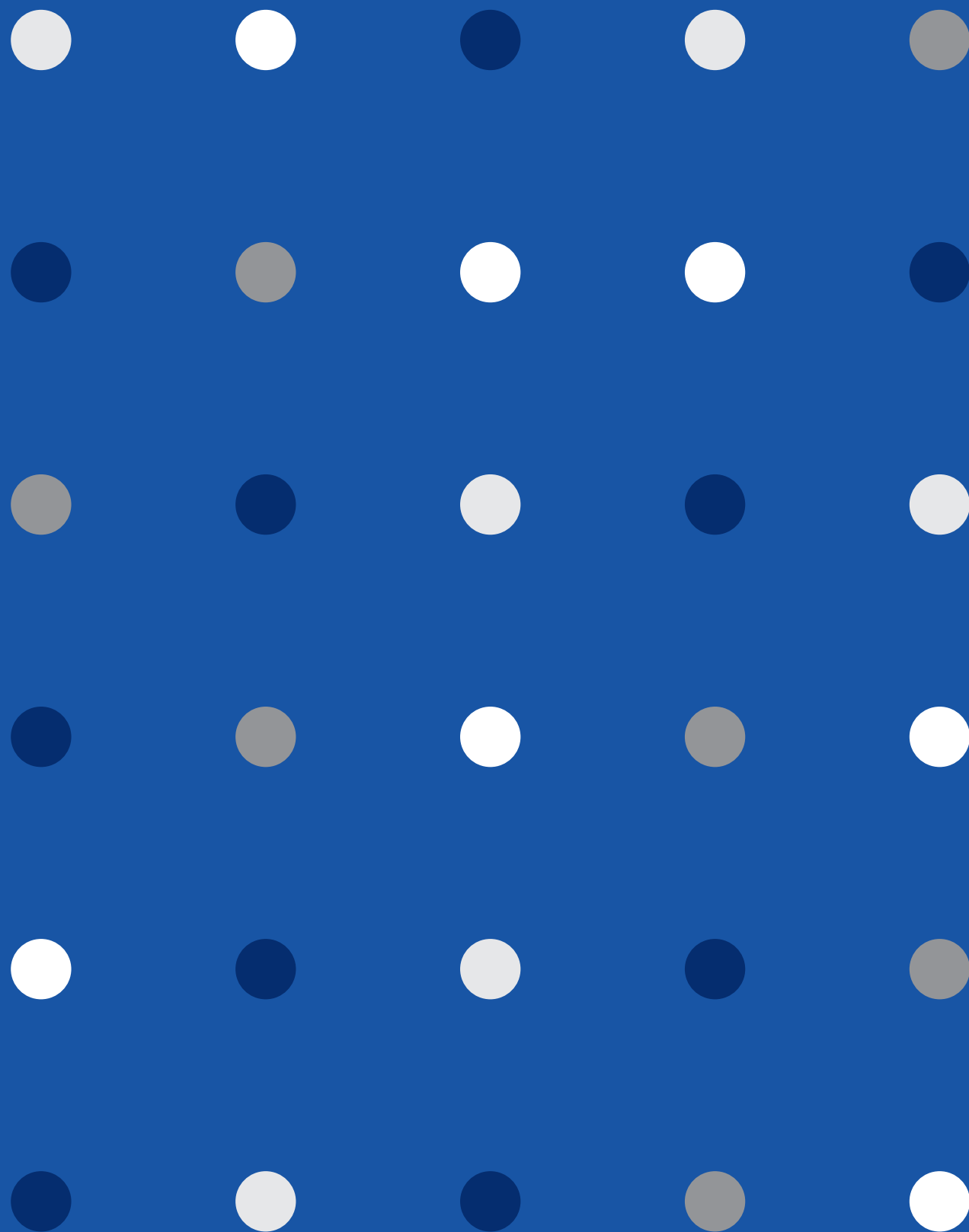
МТС
Правительство Москвы
Северсталь
Biocad

ВНЕШНЕЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ПРИЗНАНИЕ

Важным элементом эффективной модели управления современным корпоративным университетом является регулярная сверка направлений и механизмов его развития с профессиональными трендами и бенчмарками в национальной и мировой среде экспертов в области корпоративного обучения. Этот подход к оценке зрелости корпоративного университета не противоречит, а напротив, может сильно дополнить внутреннюю оценку качества его работы руководством материнской организации. Более того, престижное внешнее признание высокого уровня зрелости КУ может иметь серьезное значение для усиления корпоративного бренда работодателя и устойчивости развития компании в глазах инвесторов и регуляторов.

В настоящее время среди корпоративных университетов России сложилась группа лидеров с точки зрения признания международным экспертным сообществом достигнутого ими мирового уровня. Это шесть российских корпоративных университетов, которые являются членами ключевых глобальных ассоциаций КУ и/или получили их аккредитации и сертификации. Среди них пять членов EFMD (Сбер, Сибур, Банк России, РЖД, НЛМК), три являются членами ECLF (Банк России, Сбер и НЛМК), два обладателя аккредитации CLIP (Сбер, 2016 и 2021 г.; Сибур, 2021), а КУ НЛМК в начале 2022 г. прошел процедуру допуска к ней; три обладателя сертификации Global CCU (Сбер, 2016; РЖД, 2019; Газпром нефть, 2021) и два удостоены сертификации EOCCS для своих онлайн-программ (Сбер, 2017; Банк России, 2021). Следует также отметить Академию Росатома, Билайн Университет и ТМК2U, которые имеют ряд призов престижных международных конкурсов КУ. Характерно, что все названные корпоративные университеты, кроме получения наград на международных профессиональных конкурсах, также неоднократно становились победителями и призерами различных российских конкурсов в области корпоративного обучения.

В целом, надо отметить, что большинство российских КУ, принявших участие в этом исследовательском проекте, имеют хороший аппетит к внешнему признанию — участвуют в профессиональных конкурсах и получают там награды. Вместе с тем очень важно на этом пути фокусироваться на действительно ключевых, наиболее престижных конкурсах, поскольку именно они являются наиболее требовательным и объективным инструментом проверки уровня зрелости корпоративных университетов и содействия процессам совершенствования качества реализуемого ими корпоративного обучения и других видов деятельности как стратегических партнеров их материнских организаций.



Портреты
корпоративных
университетов
России в 2022 году

АНО ДПО — автономная некоммерческая организация дополнительного профессионального образования

КУ — корпоративный университет

ЛУЛ — лидеры учат лидеров (система вовлечения в корпоративное обучение ключевых руководителей и экспертов организации)

НЧОУ ВО — негосударственное частное образовательное учреждение высшего образования

ООО — общество с ограниченной ответственностью

СДО — система дистанционного обучения

УМД — упущенный маржинальный доход

ФОТ — фонд оплаты труда

ЧОУ ДПО — частное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования

ADDIE (*analysis, design, development, implementation, evaluation*) — линейная модель педагогического дизайна

CLIP (*corporate learning improvement process*) — процесс улучшения корпоративного обучения. Профессиональная аккредитация корпоративных университетов по системе критериев качества CLIP создана и реализуется экспертами EFMD

COR (*completion rate*) — показатель завершенности программы ее участниками

ECLF (*executive corporate learning forum*) — Форум руководителей корпоративного обучения. Неформальная ассоциация руководителей корпоративного обучения ведущих компаний мира

EFMD (*european foundation for management development*) — Европейский фонд развития менеджмента. Глобальная некоммерческая организация, являющаяся одной из ключевых глобальных ассоциаций ведущих бизнес-школ и корпоративных университетов

ENPS (*employee net promoter score*) — метод оценки, с помощью которого компании могут качественно измерить лояльность своих сотрудников

EOCCS (*EFMD online course certification system*) — профессиональная сертификация онлайн-программ бизнес-школ и корпоративных университетов по стандартам качества EFMD

ESG (*environmental, social, and corporate governance*) — экологическая, социальная ответственность и корпоративное управление

GlobalCCU (*global council of corporate universities*) — Глобальный совет корпоративных университетов. Глобальная ассоциация корпоративных университетов ведущих компаний мира

HiPo (*high potential*) — ключевые сотрудники компании, обладающие высоким потенциалом для карьерного и профессионального роста

HPT (*high performing teams*) — сессии, проводимые по определенной методологии и направленные на повышение результативности команды

LMS (*learning management system*) — система управления обучением — платформа или программное приложение, предназначенные для интеграции инструментов обучения, а также администрирования, управления и распространения учебных программ, формирования аналитики и отчетности обучения

NPS (*net promoter score*) — индекс готовности рекомендовать образовательное решение

ROI (*return on investment*) — методика Джека Филлипса, помогающая с помощью различных формул измерить отдачу от инвестиций в обучение как отношение денежного выражения всех выгод, связанных с обучением, к денежной оценке инвестиций в обучение

TMS (*talent management system*) — система управления талантами. Это интегрированная платформа, которая охватывает четыре столпа управления талантами: подбор персонала; управление производительностью; обучение и развитие; управление вознаграждением

TTM (*time to market*) — скорость разработки образовательных решений и вывода их на пилот для клиентов

VOE (*voice of employee*) — голос сотрудника — методика оценки удовлетворенности сотрудников компании

VR и AR-технологии (*virtual reality, augmented reality*) — технологии виртуальной и дополненной реальности. Виртуальная реальность — искусственная реальность, синтетический мир (объекты и субъекты), созданный техническими средствами, передаваемый человеку через его ощущения: зрение, слух, обоняние, осязание и другие. Дополненная реальность — физическая среда с прямым или косвенным дополнением физического мира цифровыми данными в режиме реального времени при помощи цифровых устройств, а также программного обеспечения к ним

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ГРУППЫ «АВТОВАЗ»



cu-avtovaz.ru

Год создания: **1995** | Место регистрации: **г. Тольятти** | Организационно-правовая форма: **ЧОУ ДПО** | Годовой бюджет КУ: **109 млн руб. / 0,66% от ФОТ**

СПЕКТР ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

- Образование (управленческое, технологическое, иное)
- Координация взаимодействия компании с вузами
- Иное



СРЕДНЕЕ ЧИСЛО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ В 2021 Г. ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

29,5 часа обучения на образовательных программах
33,6 часа обучения в системе КУ

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ:

Все сотрудники компании

ЧИСЛЕННОСТЬ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

32 ТЫС.
ЧЕЛОВЕК



НАЛИЧИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЛИЦЕНЗИИ НА ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ:

2007 – профессиональное обучение
2011 – профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование
2021 – профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование и дополнительное образование детей и взрослых

КОМАНДА И СТРУКТУРА

Руководитель

НИКУЛИНА ИНГА ЭДУАРДОВНА
Директор

Принцип организации подразделений КУ

ПО ВИДАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Средний возраст
сотрудников

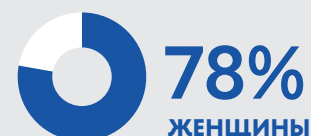
С опытом работы
в КУ других компаний

22%
МУЖЧИНЫ

54 ШТАТНЫХ
СОТРУДНИКА

47 ЛЕТ

0%



МЕСТО КУ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ МАТЕРИНСКОЙ КОМПАНИИ

Организационная
принадлежность

Прямое подчинение
руководителя КУ

Дочернее общество

Вице-президенту по HR,
руководителю блока HR

НАЛИЧИЕ КОЛЛЕГИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ КУ

Педагогический совет, Общее собрание работников
Учреждения

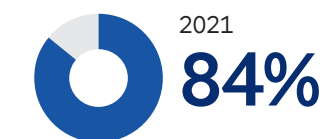
ТРИ ГЛАВНЫХ КПЭ КУ В 2021 г.

1. Выполнение потребности/заявок обучения в Университете Группы «АВТОВАЗ» (с учетом дополнительных заявок)
2. Удовлетворенность слушателей (анкета обратной связи)
3. Безубыточная деятельность по итогам года

ПОРТФЕЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

Доля онлайн-обучения

320 ПРОГРАММ
В ПОРТФЕЛЕ КУ



10 Уровневых программ
(развитие кадрового резерва для высшего, среднего, линейного менеджмента)

Средняя трудоемкость
«навыковых» программ КУ

337 ч/чел



Собственные
дипломы
и сертификаты
КУ

ТРИ ОСНОВНЫЕ ИННОВАЦИИ В ДИЗАЙНЕ И РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕШЕНИЙ В 2020–2022 ГГ.

1 РАЗВИТИЕ
ДИСТАНЦИОННОГО
ОБУЧЕНИЯ
С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ
СИСТЕМЫ «УЧИ.ПРО»

2 РАЗРАБОТКА
СОБСТВЕННЫХ
ЭЛЕКТРОННЫХ КУРСОВ

3 ВНЕДРЕНИЕ
АВТОМАТИЗИРОВАННОЙ
СИСТЕМЫ
«АНКЕТИРОВАНИЕ»

СИСТЕМА «ЛИДЕРЫ УЧАТ ЛИДЕРОВ»

Руководителей высшего и среднего звена компании, ежегодно участвующих в преподавании в КУ:

11

РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Среднее количество часов преподавания руководителей в КУ в год:

53,5

ЧАСА на одного руководителя в год

Наличие Академии/Школы внутренних тренеров:

нет

4,8% ДОЛЯ ВНЕШНИХ ПРОВАЙДЕРОВ В ОБЩЕМ ОБЪЕМЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ КУ В 2021 Г.

ИНФРАСТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

Собственный кампус

нет

Аудиторный фонд

2063 м²

на правах аренды

Платформы для онлайн-обучения

- MS Teams (проприетарная (частная) платформа бизнес-коммуникации)
- ОЛИМПОКС (система обучения и контроля знаний)



Используемая LMS
СДО Учи.Про (коробочный)



23 аудитории для гибридного обучения (1462 кв.м)

ВНЕШНИЕ КЛИЕНТЫ КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

94

Программы для внешних клиентов в 2021 г.

779

Участников программ, прошедших обучение в КУ в 2021 г.

3%

Доля доходов от внешних клиентов в годовом бюджете доходов КУ

ВНЕШНЕЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ПРИЗНАНИЕ

Университет включен в реестр аккредитованных организаций, оказывающих услуги в области охраны труда.
Директор Университета является сопредседателем образовательного комитета научно-образовательного центра мирового уровня «Инженерия будущего».

	2019 год	
	«ИНЖЕНЕРИЯ БУДУЩЕГО»	Вступление в образовательный комитет научно-образовательного центра
	2022 год	
	«ИНЖЕНЕРИЯ БУДУЩЕГО»	Специальный приз за активную включенность в научно-технологическую повестку научно-образовательного центра
	МЕЖДУНАРОДНЫЙ САЛОН ОБРАЗОВАНИЯ	Благодарность за участие

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ «АЛРОСА»



КОРПОРАТИВНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ



cpk-alrosa.ru

Год создания: **2022** | Место регистрации: **г. Мирный, Якутия** | Организационно-правовая форма: **Структурное подразделение материнской компании** | Годовой бюджет КУ: **1,1% от ФОТ**

СПЕКТР ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

- Образование (управленческое, технологическое, иное)
- Координация взаимодействия компании с вузами
- Адаптация, разработка и проведение программ развития функций



СРЕДНЕЕ ЧИСЛО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ В 2021 Г. ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

38 часов на человека

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ:

Все сотрудники компании

ЧИСЛЕННОСТЬ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

30 ТЫС.
ЧЕЛОВЕК



НАЛИЧИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЛИЦЕНЗИИ НА ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ:

2018
ЛИЦЕНЗИЯ НА ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ДОПОЛНИТЕЛЬНОМУ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ ОБРАЗОВАНИЮ
И ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ ОБУЧЕНИЮ

КОМАНДА И СТРУКТУРА

Руководитель

ПОПОВА АЛЛА СЕРГЕЕВНА

Руководитель Корпоративного университета

Принцип организации подразделений КУ

ПО ВИДАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Средний возраст
сотрудников

73 ШТАТНЫХ
СОТРУДНИКА

37 ЛЕТ

С опытом работы
в КУ других компаний



1%

20%
МУЖЧИНЫ



80%
ЖЕНЩИНЫ

МЕСТО КУ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ МАТЕРИНСКОЙ КОМПАНИИ

Организационная
принадлежность

Прямое подчинение
руководителя КУ

Внутреннее структурное
подразделение вне
Департамента HR

Заместителю
генерального директора –
директору по персоналу

НАЛИЧИЕ КОЛЛЕГИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ КУ

Не имеется

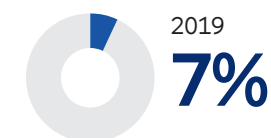
ТРИ ГЛАВНЫХ КПЭ КУ В 2021 г.

1. Количество обученных
2. Выполнение программ подготовки персонала при соблюдении установленных лимитов
3. Оценка качества обучения

ПОРТФЕЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

Доля онлайн-обучения

273 ПРОГРАММЫ
В ПОРТФЕЛЕ КУ



2019
7%



2021
74%

8

Уровневых программ

(развитие кадрового резерва для высшего,
среднего, линейного менеджмента)

Средняя трудоемкость
«навыковых» программ КУ

30 ч/чел



Собственные
дипломы
и сертификаты
КУ

ТРИ ОСНОВНЫЕ ИННОВАЦИИ В ДИЗАЙНЕ И РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕШЕНИЙ В 2020–2022 ГГ.

1

РАЗРАБОТКА И
ВНЕДРЕНИЕ E-LEARNING
С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ
СМЕШАННОГО ПОДХОДА
(АСИНХРОННОГО И
СИНХРОННОГО ФОРМАТОВ)

2

КАСТОМИЗАЦИЯ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
РЕШЕНИЙ ПО ЗАПРОСУ
БИЗНЕСА

3

РЕЙТИНГ ДОСТИЖЕНИЙ
МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ
«АЛРОСА FORCE»

СИСТЕМА «ЛИДЕРЫ УЧАТ ЛИДЕРОВ»

Руководителей высшего и среднего звена компании, ежегодно участвующих в преподавании в КУ:

2%
РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Среднее количество часов преподавания руководителей в КУ в год:

8
ЧАСОВ
на одного руководителя в год

Наличие Академии/Школы внутренних тренеров:

с 2018 г.

ВНЕШНИЕ КЛИЕНТЫ КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

152
Программы для внешних клиентов в 2021 г.

3327
Участников программ, прошедших обучение в КУ в 2021 г.

0,5%
Доля доходов от внешних клиентов в годовом бюджете доходов КУ

41% ДОЛЯ ВНЕШНИХ ПРОВАЙДЕРОВ В ОБЩЕМ ОБЪЕМЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ КУ В 2021 Г.

ВНЕШНЕЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ПРИЗНАНИЕ

АККРЕДИТАЦИЯ

Корпоративный университет «АЛРОСА» имеет аккредитацию по охране труда

ИНФРАСТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

Собственный кампус

НЕТ

Аудиторный фонд

2000 м²

Платформы для онлайн-обучения

- Webinar.ru
- iSpring Learn
- Skype для бизнеса



Аудитории для гибридного обучения

АКАДЕМИЯ «АЛЬФА-БАНКА»

Academy



alfabank.ru

Год создания: 2020 | Место регистрации: Москва | Организационно-правовая форма: Управление материнской компании | Годовой бюджет КУ: 0,3% от ФОТ

СПЕКТР ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

- Образование (управленческое, технологическое, иное)
- Оценка персонала



СРЕДНЕЕ ЧИСЛО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ В 2021 Г. ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

755 944 часов – всего
26 часов на человека (без учета дистанционных курсов)

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ:

Все сотрудники компании

ЧИСЛЕННОСТЬ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

29,4 ТЫС. ЧЕЛОВЕК



НАЛИЧИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЛИЦЕНЗИИ НА ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ:

НЕТ

КОМАНДА И СТРУКТУРА

Руководитель

МИХАЙЛЮК МАРИЯ НИКОЛАЕВНА

Руководитель Дирекции

Принцип организации подразделений КУ

СМЕШАННЫЙ

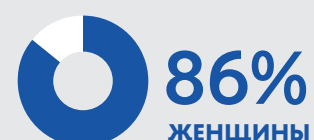
Средний возраст сотрудников

С опытом работы в КУ других компаний

14% МУЖЧИНЫ

77 ШТАТНЫХ СОТРУДНИКОВ

35 ЛЕТ



ЖЕНЩИНЫ

МЕСТО КУ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ МАТЕРИНСКОЙ КОМПАНИИ

Организационная принадлежность

Прямое подчинение руководителя КУ

Структурное подразделение Департамента HR

Вице-президенту по HR, руководителю блока HR

НАЛИЧИЕ КОЛЛЕГИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ КУ

Не имеется

ТРИ ГЛАВНЫХ КПЭ КУ В 2021 г.

1. Охват сотрудников обучением (в разрезе программ)
2. ENPS
3. Voice of Customer (VOC) по программам обучения

ПОРТФЕЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

Доля онлайн-обучения

150 ПРОГРАММ В ПОРТФЕЛЕ КУ
650 ДИСТАНЦИОННЫХ КУРСОВ



Программы кадрового актива действуют на все управленческие уровни

Средняя трудоемкость «навыковых» программ КУ

16 ч/чел



Собственные дипломы и сертификаты КУ

ТРИ ОСНОВНЫЕ ИННОВАЦИИ В ДИЗАЙНЕ И РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕШЕНИЙ В 2020–2022 ГГ.

1

ЗАПУСК ПРОДУКТОВОЙ КОМАНДЫ АКАДЕМИИ

2

РЕАЛИЗАЦИЯ НАВЫКОВОГО ОБУЧЕНИЯ ЧЕРЕЗ ОНЛАЙН-ТРЕКИ, КОТОРЫЕ ПОДДЕРЖИВАЮТСЯ ВНУТРЕННИМИ ТЬЮТОРАМИ

3

ЗАПУСК ALFA CAMPUS. ОБУЧЕНИЕ ИТ-ПРОФЕССИЯМ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ И ВНЕШНИХ КАНДИДАТОВ

СИСТЕМА «ЛИДЕРЫ УЧАТ ЛИДЕРОВ»

Руководителей высшего и среднего звена компании, ежегодно участвующих в преподавании в КУ:

50
РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Среднее количество часов преподавания руководителей в КУ в год:

12
ЧАСОВ
на одного руководителя в год

Наличие Академии/Школы внутренних тренеров:

с 2020 г.

ВНЕШНЕЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ПРИЗНАНИЕ

СЕРТИФИКАЦИЯ

 ICF

 Hogan

 Директор по счастью

20% ДОЛЯ ВНЕШНИХ ПРОВАЙДЕРОВ В ОБЩЕМ ОБЪЕМЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ КУ В 2021 Г.
(С УЧЕТОМ ВНЕШНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ)

ИНФРАСТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

Собственный кампус

1150 м²

Аудиторный фонд

420 м²

Платформы для онлайн-обучения

WebTutor



Используемая LMS
WebTutor



Аудитории для гибридного обучения

ВСЕЛЕННАЯ ОТКРЫТИЙ БАНКА «ОТКРЫТИЕ»



Корпоративный
Университет



open.ru

Год создания: 2018	Место регистрации: Москва	Организационно-правовая форма: Управление обучения и развития Банка Открытие, АНО ДО «Вселенная Открытий»	Годовой бюджет КУ: 0,67% от ФОТ
------------------------------	-------------------------------------	---	---

СПЕКТР ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

- Образование (управленческое, технологическое, иное)
- Оценка персонала
- Координация взаимодействия компании с вузами

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ:

Все сотрудники компании



**ЧИСЛО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ В 2021 г.
ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:**

51 час на человека

ЧИСЛЕННОСТЬ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

**35 ТЫС.
ЧЕЛОВЕК**



**НАЛИЧИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЛИЦЕНЗИИ
НА ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ:**

2020

КОМАНДА И СТРУКТУРА

Руководитель

КУДРЯВЦЕВ АЛЕКСАНДР СТАНИСЛАВОВИЧ
Директор Корпоративного университета

Принцип организации подразделений КУ

ПО ВИДАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

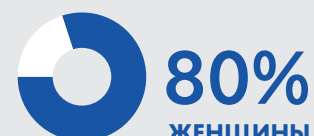
Средний возраст
сотрудников

С опытом работы
в КУ других компаний

**20%
МУЖЧИНЫ**

**48 ШТАТНЫХ
СОТРУДНИКОВ**

36 ЛЕТ



МЕСТО КУ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ МАТЕРИНСКОЙ КОМПАНИИ

Организационная
принадлежность

Прямое подчинение
руководителя КУ

Структурное
подразделение
департамента HR

Вице-президенту по HR,
руководителю блока HR

НАЛИЧИЕ КОЛЛЕГИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ КУ

Не имеется

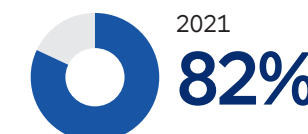
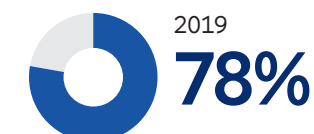
ТРИ ГЛАВНЫХ КПЭ КУ В 2021 г.

1. Развитие наставничества
2. Создание цифровой школы
3. Развитие peer-to-peer обучения

ПОРТФЕЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

Доля онлайн-обучения

**75 ПРОГРАММ
В ПОРТФЕЛЕ КУ**



15 Уровневых программ
(развитие кадрового резерва для высшего,
среднего, линейного менеджмента)

Средняя трудоемкость
«навыковых» программ КУ

16 ч/чел



**Собственные
дипломы
и сертификаты
КУ**

ТРИ ОСНОВНЫЕ ИННОВАЦИИ В ДИЗАЙНЕ И РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕШЕНИЙ В 2020–2022 ГГ.

1 ГИБРИДНОЕ ОБУЧЕНИЕ

**2 PEER-TO-PEER ОБУЧЕНИЕ
(ЛИГА ЭКСПЕРТОВ,
ФУНКЦИОНАЛЬНОЕ
ТРЕНЕРСТВО,
ЦИФРОВАЯ ШКОЛА)**

**3 ВНЕДРЕНИЕ
И АВТОМАТИЗАЦИЯ
НАСТАВНИЧЕСТВА**

СИСТЕМА «ЛИДЕРЫ УЧАТ ЛИДЕРОВ»

Руководителей высшего и среднего звена компании, ежегодно участвующих в преподавании в КУ:

41
РУКОВОДИТЕЛЬ

Среднее количество часов преподавания руководителей в КУ в год:

8
ЧАСОВ
на одного руководителя в год

Наличие Академии/Школы внутренних тренеров:

с 2019 г.
С 2021 г. —
Лига экспертов (для руководителей высшего и среднего звена)

8% ДОЛЯ ВНЕШНИХ
ПРОВАЙДЕРОВ В ОБЩЕМ ОБЪЕМЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ КУ В 2021 Г.

ИНФРАСТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

Собственный кампус

1500 м²

Аудиторный фонд

560 м²

Платформы для онлайн-обучения

- WebTutor
- Webinar.ru



Собственные студии для производства медиаконтента



Используемая LMS
WebTutor



Аудитории для гибридного обучения

ВНЕШНИЕ КЛИЕНТЫ КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

23
Программы для внешних клиентов в 2021 г.

420
Участников программ, прошедших обучение в КУ в 2021 г.

4,5%
Доля доходов от внешних клиентов в годовом бюджете доходов КУ

ВНЕШНЕЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ПРИЗНАНИЕ

2021 год



ПРЕМИЯ «СМАРТ-ПИРАМИДА»

Гран-при «Лучший проект корпоративного образования»; «Лига экспертов»



ПРЕМИЯ И ФОРУМ «ЭФФЕКТИВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ»

1-е место в номинации «Открытие года», категория «Корпоративные программы»; «Лига экспертов»

1-е место в номинации «Корпоративный Университет года», категория «Корпоративные программы. Финансы и консалтинг»

2022 год



ПРЕМИЯ WOW!HR

1-е место в номинации Workplace (проекты по обустройству рабочего пространства, которые влияют на рабочие и бизнес-процессы)



ПРЕМИЯ HR TECH AWARD

1-е место в номинации «Цифровая трансформация HR» (категория организаций с численностью персонала более 5000 человек)

УНИВЕРСИТЕТ БАНКА РОССИИ



cbr.ru

Год создания: **2018** | Место регистрации: **Москва** | Организационно-правовая форма: **Департамент** | Годовой бюджет КУ: **1% от ФОТ**

СПЕКТР ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

- Образование (управленческое, технологическое)
- Оценка персонала
- Координация взаимодействия компании с вузами
- Иное (коучинг, управление карьерой, планирование преемственности, работа с кадровым резервом, координация внедрения системы НОК в финансовой отрасли, развитие финансового рынка в части компетенций ключевых участников и др.)

 **СРЕДНЕЕ ЧИСЛО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ В 2021 Г. ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:**
13 часов на человека

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ:

Все сотрудники Банка России, внешняя целевая аудитория

ЧИСЛЕННОСТЬ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

46 ТЫС. ЧЕЛОВЕК
(сотрудники Банка России)

 **НАЛИЧИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЛИЦЕНЗИИ НА ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ:**
НЕТ

КОМАНДА И СТРУКТУРА

Руководитель

АФОНИН АНДРЕЙ ЮРЬЕВИЧ
Директор Университета Банка России

Принцип организации подразделений КУ

СМЕШАННЫЙ

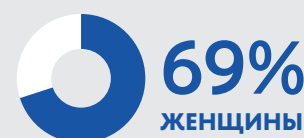
Средний возраст сотрудников

125 ШТАТНЫХ СОТРУДНИКОВ **39** ЛЕТ

С опытом работы в КУ других компаний



31% МУЖЧИНЫ



МЕСТО КУ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ МАТЕРИНСКОЙ КОМПАНИИ

Организационная принадлежность

Прямое подчинение руководителя КУ

Внутреннее структурное подразделение вне Департамента HR

Заместителю Председателя Банка России

НАЛИЧИЕ КОЛЛЕГИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ КУ

Не имеется

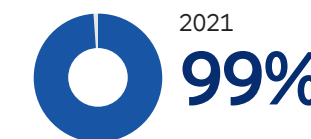
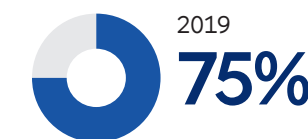
ТРИ ГЛАВНЫХ КПЭ КУ В 2021 г.

1. Реализация ключевых проектов по развитию кадрового резерва, системы управления талантами и системы управления карьерой
2. Автоматизация системы обучения и развития и внедрение новых технологий и инструментов
3. NPS Университета

ПОРТФЕЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

Доля онлайн-обучения

500 ПРОГРАММ В ПОРТФЕЛЕ КУ



6 Уровневых программ
(развитие кадрового резерва для высшего, среднего, линейного менеджмента)

Средняя трудоемкость «навыковых» программ КУ
16 ч/чел

 **Собственные дипломы и сертификаты КУ**

ТРИ ОСНОВНЫЕ ИННОВАЦИИ В ДИЗАЙНЕ И РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕШЕНИЙ В 2020–2022 ГГ.

1 ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПРИНЦИПА «УЧЕБНОГО КОНСТРУКТОРА» В МАСШТАБНЫХ МУЛЬТИМОДУЛЬНЫХ ПРОГРАММАХ

2 УНИКАЛЬНЫЙ ПОДХОД К САМООРГАНИЗАЦИИ В РАМКАХ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

3 ВНЕДРЕНИЕ КОНЦЕПЦИИ ПОЛЬЗОВАТЕЛЬСКОГО КОНТЕНТА (USER-GENERATED CONTENT) И СОЗДАНИЕ ИНСТИТУТА КУРАТОРОВ КОНТЕНТА

СИСТЕМА «ЛИДЕРЫ УЧАТ ЛИДЕРОВ»

Руководителей высшего и среднего звена компании, ежегодно участвующих в преподавании в КУ:

100%
ВЫСШИЙ
МЕНЕДЖМЕНТ
70% средний менеджмент

НЕТ ДАННЫХ

Среднее количество часов преподавания руководителей в КУ в год:

Наличие Академии/Школы внутренних тренеров:

с 2018 г.

60% ДОЛЯ ВНЕШНИХ
ПРОВАЙДЕРОВ В ОБЩЕМ ОБЪЕМЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ КУ В 2021 Г.

ИНФРАСТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

Собственный кампус

10 700 м²

Аудиторный фонд

2847 м²



Собственные студии для производства медиаконтента



Используемая LMS
Серверная LMS с закрытым кодом WebSoft HCM (WebTutor), кастомизированная



Аудитории для гибридного обучения

Платформы для онлайн-обучения

- iMind
- IVA
- Яндекс.Телемост
- Webinar.ru
- Нетология
- SkillBox
- SkillFactory
- GeekBrains
- Универсариум
- KhanAcademy
- Udacity
- Открытое образование
- Лекториум
- UNIWEB
- eDex

ВНЕШНИЕ КЛИЕНТЫ КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

40

Программ для внешних клиентов в 2021 г.

42 449

Участников программ, прошедших обучение в КУ в 2021 г.

0%

Доля доходов от внешних клиентов в годовом бюджете доходов КУ

ВНЕШНЕЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ПРИЗНАНИЕ

СЕРТИФИКАЦИЯ



2021 – EOCCS
сертификация курса «Системное мышление»

ЧЛЕНСТВО В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ АССОЦИАЦИЯХ



2018 – ECLF (Executive Corporate Learning Forum)



2018 – EFMD (European Foundation for Management Development)



2020 год

RUNET AWARDS: ПРОГРАММА ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ОБУЧЕНИЯ В ОБЛАСТИ ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ «КИБЕРКУРС»

Победитель в номинации «Укрепление цифрового иммунитета Рунета»



2021 год

МЕЖДУНАРОДНЫЙ КОНКУРС WSIS ПОД ЭГИДОЙ ООН

Программа практико-ориентированного обучения в области информационной безопасности «КиберКурс» — победитель в номинации «Благоприятная среда»



ПЕРВАЯ ОБЩЕРОССИЙСКАЯ ПРЕМИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ — ЛИДЕРОВ МЕНТОРИНГА (НАСТАВНИЧЕСТВА) В РОССИИ

Проект по наставничеству в Банке России – 1-е место.

ВСЕРОССИЙСКИЙ КОНКУРС «ЛУЧШИЕ КАДРОВЫЕ ПРАКТИКИ И ИНИЦИАТИВЫ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ»

Программа развития федерального кадрового резерва на позицию управляющих отделениями Банка России – призер конкурса

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ГРУППЫ КОМПАНИЙ «ВОЛГА-ДНЕПР»



volga-dnepr.com | univer-vd.com

Год создания: **2001** | Место регистрации: **г. Ульяновск, Москва** | Организационно-правовая форма: **Департамент материнской компании, дочернее общество** | Годовой бюджет КУ: **Не разглашается**

СПЕКТР ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

- Образование (управленческое, технологическое, профессиональное)
- Координация взаимодействия компании с вузами
- Иное (управление знаниями)



ОБЩЕЕ ЧИСЛО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ В 2021 Г. ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

8 часов на человека

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ:

- Все сотрудники компании и члены их семей
- Заказчики и поставщики

ЧИСЛЕННОСТЬ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

4 ТЫС. ЧЕЛОВЕК
1000 членов семей сотрудников, заказчики, поставщики



НАЛИЧИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЛИЦЕНЗИИ НА ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ:

2001

КОМАНДА И СТРУКТУРА

Руководитель

ИСАЙКИНА ГАЛИНА ВАСИЛЬЕВНА

Директор департамента корпоративного образования, руководитель корпоративного университета

Средний возраст сотрудников

Принцип организации подразделений КУ

ПО ВИДАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ, РАЗВИВАЮЩЕЕ ОБУЧЕНИЕ, УПРАВЛЕНИЕ ЗНАНИЯМИ)

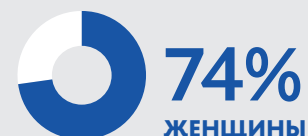
С опытом работы в КУ других компаний

26% МУЖЧИНЫ

23 ШТАТНЫХ СОТРУДНИКА

43 года

0%



МЕСТО КУ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ МАТЕРИНСКОЙ КОМПАНИИ

Организационная принадлежность

Прямое подчинение руководителя КУ

Внутреннее структурное подразделение вне Департамента HR
Дочернее общество

Председателю Правления, Генеральному директору

НАЛИЧИЕ КОЛЛЕГИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ КУ

Экспертный совет, Методический совет, Управляющий совет центра знаний

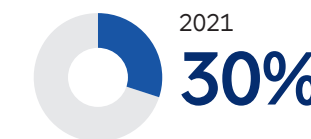
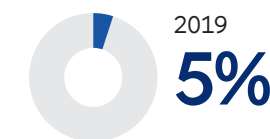
ТРИ ГЛАВНЫХ КПЭ КУ В 2021 г.

1. Обучение «70-20-10», где 70% — обучение на рабочем месте, 20% — самообучение, 10% — в рамках школ корпоративного университета
2. 90% обучения построено на материалах центра знаний корпоративного университета
3. 100% обучающих мероприятий направлено на решение бизнес-задач (проектов, стратегии)

ПОРТФЕЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

Доля онлайн-обучения

155 ПРОГРАММ В ПОРТФЕЛЕ КУ



4

Уровневые программы

(развитие кадрового резерва для высшего, среднего, линейного менеджмента)

Средняя трудоемкость «навыковых» программ КУ

нет данных



Собственные дипломы и сертификаты КУ

ТРИ ОСНОВНЫЕ ИННОВАЦИИ В ДИЗАЙНЕ И РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕШЕНИЙ В 2020–2022 ГГ.

1

ГИБРИДНЫЙ ФОРМАТ ПРОВЕДЕНИЯ МЕРОПРИЯТИЙ

2

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ ЗНАНИЙ ДЛЯ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА; ОБМЕНА И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЗНАНИЙ

3

ВОВЛЕЧЕНИЕ ЧЛЕНОВ СЕМЕЙ СОТРУДНИКОВ В КОРПОРАТИВНУЮ КУЛЬТУРУ, ЦЕННОСТИ КОМПАНИИ (ПРОГРАММА ДЛЯ ДЕТЕЙ И РОДИТЕЛЕЙ «ЗАНИМАТЕЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ», СЕМИНАРЫ ДЛЯ ВСЕЙ СЕМЬИ С ПРИГЛАШЕННЫМИ ЭКСПЕРТАМИ, НАПРИМЕР, ВРАЧАМИ)

СИСТЕМА «ЛИДЕРЫ УЧАТ ЛИДЕРОВ»

Руководителей высшего и среднего звена компании, ежегодно участвующих в преподавании в КУ:

90
РУКОВОДИТЕЛЕЙ
ДОЛЯ — 20%

Среднее количество часов преподавания руководителей в КУ в год:

2
ЧАСА НА ОДНОГО
РУКОВОДИТЕЛЯ В ГОД

Наличие Академии/Школы внутренних тренеров:

С МОМЕНТА
ОСНОВАНИЯ
(2001 Г.)

1%
ДОЛЯ ВНЕШНИХ ПРОВАЙДЕРОВ В ОБЩЕМ
ОБЪЕМЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ КУ В 2021 Г.
60% ОТ ОБЪЕМА «ЛИДЕРЫ УЧАТ ЛИДЕРОВ»

ИНФРАСТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

Собственный кампус

967 м²

Аудиторный фонд

Нет данных

Платформы для онлайн-обучения

- Zoom
- Teams



Используемая LMS
LMS собственной разработки, а также Websoft



Аудитории для гибридного обучения

ВНЕШНИЕ КЛИЕНТЫ КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

29
Программ для
внешних клиентов
в 2021 г.

880
Участников программ, прошедших обучение в КУ в 2021 г.

НЕ РАЗГЛАШАЕТСЯ

Доля доходов от внешних клиентов в годовом бюджете доходов КУ

ВНЕШНЕЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ПРИЗНАНИЕ

ЧЛЕНСТВО В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ АССОЦИАЦИЯХ

Членство в Ассоциации авиационных учебных центров России (с 2008 г.)

БИЛАЙН УНИВЕРСИТЕТ (ВЫМПЕЛКОМ)



education.beeline.ru

Год создания: **1999** | Место регистрации: **Москва** | Организационно-правовая форма: **Управление материнской компании** | Годовой бюджет КУ: **Не более 0,5% от ФОТ**

СПЕКТР ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

- Образование
- Оценка персонала
- Внешняя образовательная деятельность
- Исследовательская деятельность

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ:

Все сотрудники компании



СРЕДНЕЕ ЧИСЛО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ В 2021 Г. ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

17 часов на человека — очное обучение
56 часов на человека — онлайн

ЧИСЛЕННОСТЬ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

≈18,5 ТЫС. ЧЕЛОВЕК
очное и электронное обучение

≈30 ТЫС. ЧЕЛОВЕК
только электронное обучение



НАЛИЧИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЛИЦЕНЗИИ НА ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ:

НЕТ

КОМАНДА И СТРУКТУРА

Руководитель

УЙХАЗИ ЕВГЕНИЙ АНАТОЛЬЕВИЧ

Директор по управлению талантами
и развитию персонала

Принцип организации подразделений КУ

СМЕШАННЫЙ

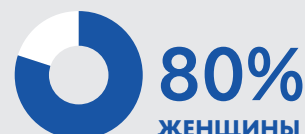
Средний возраст
сотрудников

С опытом работы
в КУ других компаний

20% МУЖЧИНЫ

38 ШТАТНЫХ СОТРУДНИКОВ

38,6 года



МЕСТО КУ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ МАТЕРИНСКОЙ КОМПАНИИ

Организационная
принадлежность

Прямое подчинение
руководителя КУ

Структурное
подразделение
департамента HR

Вице-президенту по HR,
руководителю блока HR

НАЛИЧИЕ КОЛЛЕГИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ КУ

Не имеется

ТРИ ГЛАВНЫХ КПЭ КУ В 2021 г.

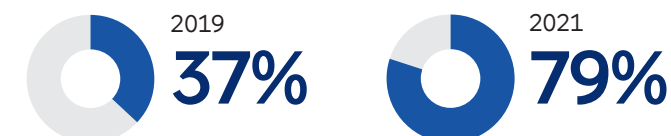
1. Улучшение цифрового опыта сотрудника в разрезе T&D
2. Продвижение бренда Билайн через внешнее позиционирование Билайн Университета
3. Управление талантами и преемственностью

ПОРТФЕЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

Доля онлайн-обучения

1808 ПРОГРАММ
В ПОРТФЕЛЕ КУ

- 86 тренингов — soft skills
- 1500 тренингов — hard skills
- 24 функциональные школы + 14 в разработке
- 180 электронных курсов + 3 консультационных формата: коучинг; карьерные консультанты; корпоративный психолог (индивидуальный и групповой); командный коучинг; сессии командной слаженности



Уровневые программы

(развитие кадрового резерва для высшего, среднего, линейного менеджмента)

- 3 регулярные лидерские программы
- до 5 кастомизированных программ под заказчика в год

Средняя трудоемкость
«навыковых» программ КУ

17,1 ч/чел



Собственные
дипломы
и сертификаты
КУ

ТРИ ОСНОВНЫЕ ИННОВАЦИИ В ДИЗАЙНЕ И РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕШЕНИЙ В 2020–2022 ГГ.

1 ШКОЛА ИНЖЕНЕРИИ ДАННЫХ

2 100% СОБСТВЕННОЕ ПРОИЗВОДСТВО ЭЛЕКТРОННЫХ КУРСОВ

3 НРТ-СЕССИИ* КАК РЕГУЛЯРНАЯ УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ПРАКТИКА

* high performing teams – сессии, проводимые по определенной методологии и направленные на повышение результативности команды

СИСТЕМА «ЛИДЕРЫ УЧАТ ЛИДЕРОВ»

Доля руководителей высшего и среднего звена компании, ежегодно участвующих в преподавании в КУ:

30
РУКОВОДИТЕЛЕЙ
ДОЛЯ — 10%

Среднее количество часов преподавания руководителей в КУ в год:

36
ЧАСОВ НА ОДНОГО
РУКОВОДИТЕЛЯ В ГОД

Наличие Академии/Школы внутренних тренеров:

с 2006 г.
+ АПДЕЙТ
В 2020 Г.

22% ДОЛЯ ВНЕШНИХ
ПРОВАЙДЕРОВ В ОБЩЕМ ОБЪЕМЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ КУ В 2021 Г.

ИНФРАСТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

Собственный кампус

450 м²



Собственные студии для производства медиаконтента

Аудиторный фонд

300 м²



Используемая LMS
Кастомизированный WebTutor

Аудитории для гибридного обучения

300 м²

Платформы для онлайн-обучения

- Zoom
- WebTutor
- YouTube
- Coursera
- Skill Cup
- 3 библиотеки (МиФ, Альпина, Периодика),
- HBR
- Telegram

ВНЕШНИЕ КЛИЕНТЫ КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

31
Программа для внешних клиентов в 2021 г.

156
Участников программ, прошедших обучение в КУ в 2021 г.

НЕ РАЗГЛАШАЕТСЯ
Доля доходов от внешних клиентов в годовом бюджете доходов КУ

ВНЕШНЕЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ПРИЗНАНИЕ

	2020 год	ПРЕМИЯ TRAININGS	Благодарность представителю жюри 2-го тура Премии Trainings 2020
	2021 год	XXII САММИТ HR-ДИРЕКТОРОВ РОССИИ И СНГ	2-е место: лауреат в номинации «Корпоративный Университет года» 3-е место: лауреат в номинации «Лучший руководитель по управлению талантами»
		КОУЧИНГ В ОРГАНИЗАЦИЯХ	Приз зрительских симпатий 3-е место в номинации «Модель применения коучинга в организациях»
		EMPLOYEE WELLBEING AWARDS	1-е место: Лучшая программа по карьерному благополучию
		ПРЕМИЯ И ФОРУМ «ЭФФЕКТИВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ»	1-е место: Лучшая программа по карьерному благополучию
		LEADERSHIP COACHING AWARDS	Шорт-лист в номинации «Устойчивое развитие — инвестиции в коучинг» (продукт Института внутренних коучей) Шорт-лист в номинации «Общество — Методология и авторский подход в коучинге» (проект Исследование бизнес-коучинга)
	2022 год	HR EXPO PRO	Диплом, номинация «Вклад в развитие HR-рынка»
		ПРЕМИЯ TRAININGS	Премия, «Вклад в развитие рынка»

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ГАЗ ИМ. А.Н. МОИСЕЕВА



gazgroup-study.ru

Год создания: **2008** | Место регистрации: **г. Нижний Новгород** | Организационно-правовая форма: **ЧОУ ДПО** | Годовой бюджет КУ: **1% от ФОТ**

СПЕКТР ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

- Образование (управленческое, технологическое, иное)
- Оценка персонала
- Координация взаимодействия компании с вузами
- Кадровый резерв

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ:

Все сотрудники компании: высший, средний менеджмент, специалисты.
Внешние клиенты: студенты вузов, сузов, школьники

ЧИСЛЕННОСТЬ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

35 ТЫС.
ЧЕЛОВЕК



**НАЛИЧИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЛИЦЕНЗИИ
НА ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ:**

2009



**СРЕДНЕЕ ЧИСЛО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ В 2021 Г.
ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:**

72 часа на человека

КОМАНДА И СТРУКТУРА

Руководитель

БИРЮКОВА ГАЛИНА ВЛАДИМИРОВНА
Генеральный директор

Принцип организации подразделений КУ

**ПО ТЕМАТИКАМ/ТИПАМ ПРОГРАММ
(АКАДЕМИИ, ШКОЛЫ, ИНОЕ)**

Средний возраст
сотрудников

С опытом работы
в КУ других компаний

% мужчин и женщин

30 ШТАТНЫХ
СОТРУДНИКОВ

43 года

0%

НЕТ ДАННЫХ

МЕСТО КУ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ МАТЕРИНСКОЙ КОМПАНИИ

Организационная
принадлежность

Прямое подчинение
руководителя КУ

Дочернее общество

Вице-президенту по HR,
руководителю блока HR

НАЛИЧИЕ КОЛЛЕГИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ КУ

Не имеется

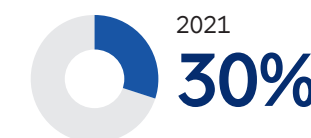
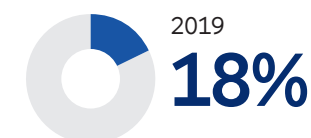
ТРИ ГЛАВНЫХ КПЭ КУ В 2021 г.

1. Индекс удовлетворенности обучением и развитием в Компании
2. Количество обученных сотрудников
3. Разработка и реализация образовательных программ

ПОРТФЕЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

Доля онлайн-обучения

357 ПРОГРАММ
В ПОРТФЕЛЕ КУ



9 Уровневых программ
(развитие кадрового резерва для высшего,
среднего, линейного менеджмента)

Средняя трудоемкость
«навыковых» программ КУ

40 ч/чел



Собственные
дипломы
и сертификаты
КУ

ТРИ ОСНОВНЫЕ ИННОВАЦИИ В ДИЗАЙНЕ И РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕШЕНИЙ В 2020–2022 ГГ.

1 ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ
ЛИДЕРОВ 2.0

2 АКСЕЛЕРАЦИОННАЯ
ПРОГРАММА
«ТЕСТ ДРАЙВ»

3 ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ
«СТУПЕНИ УСПЕХА»

СИСТЕМА «ЛИДЕРЫ УЧАТ ЛИДЕРОВ»

Руководителей высшего и среднего звена компании, ежегодно участвующих в преподавании в КУ:

75
РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Среднее количество часов преподавания руководителей в КУ в год:

16
ЧАСОВ
на одного руководителя в год

Наличие Академии/Школы внутренних тренеров:

с 2009 г.

20% ДОЛЯ ВНЕШНИХ
ПРОВАЙДЕРОВ В ОБЩЕМ ОБЪЕМЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ КУ В 2021 Г.

ВНЕШНИЕ КЛИЕНТЫ КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

201
Программа для
внешних клиентов
в 2021 г.

2828
Участников программ, прошедших
обучение в КУ в 2021 г.

10%
Доля доходов от внешних
клиентов в годовом бюджете
доходов КУ

ВНЕШНЕЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ПРИЗНАНИЕ



2014 год

НАЦИОНАЛЬНЫЙ КОНКУРС
«ЛУЧШИЕ УЧЕБНЫЕ ЦЕНТРЫ РФ»

Лауреат



2015 год

ВСЕРОССИЙСКИЙ БИЗНЕС-РЕЙТИНГ
«ЛИДЕР ОТРАСЛИ»

Участник

ИНФРАСТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

Собственный
кампус

10 000 м²

Аудиторный
фонд

2600 м²

Платформы для онлайн-обучения

WebSoft



Собственные студии
для производства
медиаконтента



Используемая LMS
WebSoft



Аудитории для
гибридного обучения

ГАЗПРОМ КОРПОРАТИВНЫЙ ИНСТИТУТ



institute.gazprom.ru

Год создания: **1995** | Место регистрации: **Санкт-Петербург** | Организационно-правовая форма: **ЧОУ** | Годовой бюджет КУ: **398 млн руб**

СПЕКТР ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

- Образование (управленческое, технологическое, иное)
- Оценка персонала
- Координация взаимодействия компании с вузами
- Издательская деятельность
- Разработка образовательных программ



СРЕДНЕЕ ЧИСЛО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ В 2021 Г. ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

65 часов на человека

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ:

Руководители (высший, средний, линейный менеджмент) и специалисты

ЧИСЛЕННОСТЬ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

253,1 ТЫС. ЧЕЛОВЕК



НАЛИЧИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЛИЦЕНЗИИ НА ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ:

1995

КОМАНДА И СТРУКТУРА

Руководитель

ПЕЧЕНКИН АЛЕКСАНДР ЕВГЕНЬЕВИЧ
Директор

Принцип организации подразделений КУ

ПО ВИДАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

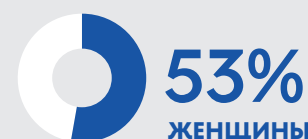
Средний возраст сотрудников

45 ЛЕТ

С опытом работы в КУ других компаний

0%

47% МУЖЧИНЫ



64 ШТАТНЫХ СОТРУДНИКА

МЕСТО КУ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ МАТЕРИНСКОЙ КОМПАНИИ

Организационная принадлежность

Корпоративная образовательная организация

Прямое подчинение руководителя КУ

Начальнику Департамента, координирующего деятельность по управлению персоналом

НАЛИЧИЕ КОЛЛЕГИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ КУ

Общее собрание работников Института, Ученый совет, Педагогический совет

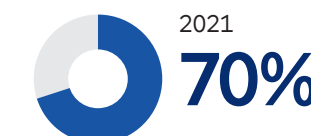
ТРИ ГЛАВНЫХ КПЭ КУ В 2021 г.

1. Удовлетворение потребности Группы Газпром в обучении персонала
2. Развитие новых направлений обучения
3. Развитие цифровой образовательной среды

ПОРТФЕЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

Доля онлайн-обучения

650 ПРОГРАММ В ПОРТФЕЛЕ КУ



22 Уровневые программы развития

10 Уровневых программ кадрового резерва для высшего, среднего, линейного менеджмента

Средняя трудоемкость «навыковых» программ КУ

65 ч/чел



Собственные дипломы и сертификаты КУ

ТРИ ОСНОВНЫЕ ИННОВАЦИИ В ДИЗАЙНЕ И РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕШЕНИЙ В 2020–2022 ГГ.

1 ОБУЧЕНИЕ В ОБЛАСТИ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

2 ВНЕДРЕНИЕ ГИБРИДНОЙ ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ

3 РЕАЛИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ В СЕТЕВОЙ ФОРМЕ С ОПОРНЫМИ ВУЗАМИ И ВУЗАМИ-ПАРТНЕРАМИ ПАО «ГАЗПРОМ»

СИСТЕМА «ЛИДЕРЫ УЧАТ ЛИДЕРОВ»

Руководителей высшего и среднего звена компании, ежегодно участвующих в преподавании в КУ:

50
РУКОВОДИТЕЛЕЙ
Доля — 10%

Среднее количество часов преподавания руководителей в КУ в год:

4
ЧАСА
на одного руководителя в год

Наличие Академии/Школы внутренних тренеров:

с 2019 г.

12% ДОЛЯ ВНЕШНИХ
ПРОВАЙДЕРОВ В ОБЩЕМ ОБЪЕМЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ КУ В 2021 Г.

ИНФРАСТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

Собственный кампус

нет

Аудиторный фонд

1242,6 м²

Платформы для онлайн-обучения

Решения ВКС



2 собственные студии для производства медиаконтента



Используемая LMS
Собственная разработка



5 аудиторий для гибридного обучения

ВНЕШНИЕ КЛИЕНТЫ КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

9
Программ для внешних клиентов в 2021 г.

160
Участников программ, прошедших обучение в КУ в 2021 г.

0,9%
Доля доходов от внешних клиентов в годовом бюджете доходов КУ

ВНЕШНЕЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ПРИЗНАНИЕ

СЕРТИФИКАЦИЯ



ISO серии 9001 с 2003 г.



Сертификация в качестве УМЦ подготовки и повышения квалификации профессиональных бухгалтеров

Многokратный лауреат отраслевого Смотра-конкурса на лучшие технические средства обучения и учебно-методические материалы для СНФПО ПАО «Газпром»

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПАО «ГАЗПРОМ НЕФТЬ»



КОРПОРАТИВНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ



gazprom-neft.ru/social/educational-projects/corporate-university/

Год создания: **2016** | Место регистрации: **Санкт-Петербург** | Организационно-правовая форма: **Управление материнской компании** | Годовой бюджет КУ: **0,8% от ФОТ**

СПЕКТР ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

- Образование (управленческое, технологическое, иное)
- Оценка персонала
- Координация взаимодействия компании с вузами
- Бюджетирование системы обучения в компании
- Координация взаимодействия компании с ссузами и общеобразовательными учреждениями
- Разработка образовательных программ
- Разработка профессиональных стандартов
- Разработка нормативных документов, определяющих процессы обучения в компании
- Организация внутреннего тренерства и наставничества
- Обучение сотрудников подрядных организаций
- Организация конференций, форумов, слетов, школ
- Организация деятельности Ассоциаций

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ:

Все сотрудники компании

ЧИСЛЕННОСТЬ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

86,1 ТЫС. ЧЕЛОВЕК



**НАЛИЧИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЛИЦЕНЗИИ
НА ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ:**

2014



**СРЕДНЕЕ ЧИСЛО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ В 2021 Г.
ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:**

48 часов на человека

КОМАНДА И СТРУКТУРА

Руководитель

ДЕМЕНТЬЕВ ИЛЬЯ АЛЕКСАНДРОВИЧ
Ректор Корпоративного университета
ПАО «Газпром нефть»

27 ШТАТНЫХ СОТРУДНИКОВ
+ функциональные
подчиненные
в дочерних
обществах

Средний возраст
сотрудников

35 ЛЕТ

Принцип организации подразделений КУ

ПО ВИДАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

С опытом работы
в КУ других компаний

40%
МУЖЧИНЫ



40%



60%
ЖЕНЩИНЫ

МЕСТО КУ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ МАТЕРИНСКОЙ КОМПАНИИ

Организационная
принадлежность

Прямое подчинение
руководителя КУ

Внутреннее структурное
подразделение

Председателю Правления,
Генеральному директору

НАЛИЧИЕ КОЛЛЕГИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ КУ

Наблюдательный совет

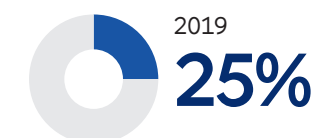
ТРИ ГЛАВНЫХ КПЭ КУ В 2021 г.

1. Завершение формирования комплексной системы заказа обучения в компании
2. Создание Лиги вузов ПАО «Газпром нефть»
3. Проведение сертификации Корпоративного университета Всемирным советом корпоративных университетов GlobalCCU

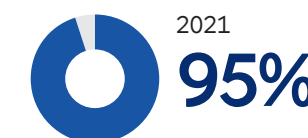
ПОРТФЕЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

Доля онлайн-обучения

1450 ПРОГРАММ
В ПОРТФЕЛЕ КУ



2019
25%



2021
95%

350 Уровневых программ
(развитие кадрового резерва для высшего,
среднего, линейного менеджмента)

Средняя трудоемкость
«навыковых» программ КУ

10 ч/чел



Собственные
дипломы
и сертификаты
КУ

ТРИ ОСНОВНЫЕ ИННОВАЦИИ В ДИЗАЙНЕ И РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕШЕНИЙ В 2020–2022 ГГ.

1 АКЦЕНТ НА РАЗВИТИИ
МЕТАКОМПЕТЕНЦИЙ
В ПРОГРАММАХ
ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ
И КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

2 ОНЛАЙН-ФОРМАТ
ПРОВЕДЕНИЯ
ДЛИТЕЛЬНЫХ
МОДУЛЬНЫХ ПРОГРАММ
С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ
СМЕШАННОГО ПОДХОДА
(АСИНХРОННОГО
И СИНХРОННОГО
ФОРМАТОВ)

3 ВНЕДРЕНИЕ ТРЕКИНГА
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ПРОГРАММ ДЛЯ
РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПА
10-20-70

СИСТЕМА «ЛИДЕРЫ УЧАТ ЛИДЕРОВ»

Руководителей высшего и среднего звена компании, ежегодно участвующих в преподавании в КУ:

956
РУКОВОДИТЕЛЕЙ
Доля — 6%

Среднее количество часов преподавания руководителей в КУ в год:

220
ЧАСОВ
на одного руководителя в год

Наличие Академии/Школы внутренних тренеров:

с 2016 г.

19% ДОЛЯ ВНЕШНИХ
ПРОВАЙДЕРОВ В ОБЩЕМ ОБЪЕМЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ КУ В 2021 Г.

ИНФРАСТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

Собственный кампус

НЕТ

Аудиторный фонд

5800 м²

Платформы для онлайн-обучения

- WebTutor
- Coursera
- Webinar.ru
- TrainingSpace
- TR Learning
- Skype for Business
- Quiz Lab



Собственные студии для производства медиаконтента



Используемая LMS
WebTutor



Аудитории для гибридного обучения

ВНЕШНИЕ КЛИЕНТЫ КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

131
Программа для внешних клиентов в 2021 г.

1431
Участник программ, прошедший обучение в КУ в 2021 г.

1%
Доля доходов от внешних клиентов в годовом бюджете доходов КУ

ВНЕШНЕЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ПРИЗНАНИЕ

СЕРТИФИКАЦИЯ



ЧЛЕНСТВО В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ АССОЦИАЦИЯХ



2020 год

ПРЕМИЯ «СМАРТ-ПИРАМИДА»

1-е место в номинации «Лучшая программа корпоративного обучения» и Лауреат в номинации «Лучший проект корпоративного образования»

ПРЕМИЯ TRAININGS

1-е место — Программа адаптации молодых специалистов «НА СТАРТ!»

ПРЕМИЯ «ХРУСТАЛЬНАЯ ПИРАМИДА»

Лауреат в номинации «Корпоративный университет года»

Гран-при в номинации «Корпоративное обучение» за инновационную образовательную экосистему «Мы в Будущем»

ПРЕМИЯ WOW!HR

Турнир «Лига профессионалов», 2-е место в номинации «Level UP»

2021 год

ПРЕМИЯ «ХРУСТАЛЬНАЯ ПИРАМИДА»

Лауреат в номинации «Корпоративный университет года»

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИЛИМ



ilimgroup.ru/career/universitet/

Год создания: **2012** | Место регистрации: **Санкт-Петербург** | Организационно-правовая форма: **Иное** | Годовой бюджет КУ: **236 млн руб / 1% от расходов на персонал**

СПЕКТР ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

Образование (управленческое, технологическое, иное)



СРЕДНЕЕ ЧИСЛО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ В 2021 Г. ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

87 часов на человека

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ:

Все сотрудники компании

ЧИСЛЕННОСТЬ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

16 ТЫС. ЧЕЛОВЕК



НАЛИЧИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЛИЦЕНЗИИ НА ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ:

2020

КОМАНДА И СТРУКТУРА

Руководитель

ТОМИЛОВА СВЕТЛАНА АЛЕКСАНДРОВНА
Директор по управлению талантами

ШТАТНЫХ СОТРУДНИКОВ

31

Средний возраст сотрудников

35 ЛЕТ

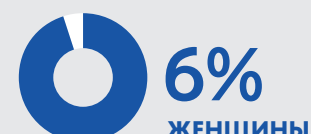
Принцип организации подразделений КУ

СМЕШАННЫЙ (ПО ФАКУЛЬТЕТАМ)

С опытом работы в КУ других компаний



94% МУЖЧИНЫ



МЕСТО КУ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ МАТЕРИНСКОЙ КОМПАНИИ

Организационная принадлежность

Структурное подразделение Департамента HR

Прямое подчинение руководителя КУ

Вице-президенту по HR, руководителю блока HR

НАЛИЧИЕ КОЛЛЕГИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ КУ

Не имеется

ТРИ ГЛАВНЫХ КПЭ КУ В 2021 г.

1. Количество часов обучения одного сотрудника
2. Охват обучением
3. Затраты на обучение на одного сотрудника

ПОРТФЕЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

Доля онлайн-обучения

200 ПРОГРАММ В ПОРТФЕЛЕ КУ



9 Уровневых программ (развитие кадрового резерва для высшего, среднего, линейного менеджмента)

Средняя трудоемкость «навыковых» программ КУ

нет данных



Собственные дипломы и сертификаты КУ

ТРИ ОСНОВНЫЕ ИННОВАЦИИ В ДИЗАЙНЕ И РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕШЕНИЙ В 2020–2022 ГГ.

1 ПЕРЕХОД НА E-LEARNING

2 ПРОЕКТ DIGITALAB

3 СОВМЕСТНЫЙ ПРОЕКТ СО СКОЛКОВО

СИСТЕМА «ЛИДЕРЫ УЧАТ ЛИДЕРОВ»

Руководителей высшего и среднего звена компании, ежегодно участвующих в преподавании в КУ:	Среднее количество часов преподавания руководителей в КУ в год:	Наличие Академии/Школы внутренних тренеров:
1%	НЕТ ДАННЫХ	НЕТ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ		

77% ДОЛЯ ВНЕШНИХ ПРОВАЙДЕРОВ В ОБЩЕМ ОБЪЕМЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ КУ В 2021 Г.

ИНФРАСТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

Собственный кампус	Аудиторный фонд	Платформы для онлайн-обучения
нет	1226 м²	WebTutor



Используемая LMS
WebTutor

ВНЕШНЕЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ПРИЗНАНИЕ

2017-2018 гг.	ЛУЧШИЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ РОССИИ	
2021 год	WOW!HR	
	ПРЕМИЯ PART AWARD	Лауреат в категории «Маркетинговая упаковка»
2022 год	ПРЕМИЯ PART AWARD	Лучший производитель в категории «POS-материалы»

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ГРУППЫ «ИНТЕР РАО»



ИНТЕР РАО
КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ



interrao.ru

Год создания: **2021** | Место регистрации: **Москва** | Организационно-правовая форма: **Управление материнской компании** | Годовой бюджет КУ: **Не разглашается**

СПЕКТР ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

Образование

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ:

Все руководители и специалисты компании

ЧИСЛЕННОСТЬ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

28 ТЫС.
ЧЕЛОВЕК



**НАЛИЧИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЛИЦЕНЗИИ
НА ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ:**

НЕТ



**СРЕДНЕЕ ЧИСЛО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ В 2021 Г.
ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:**

32 часа на человека

КОМАНДА И СТРУКТУРА

Руководитель

СОН ТАТЬЯНА ХАРЛАМОВНА
Руководитель департамента привлечения и развития персонала

**ШТАТНЫХ
СОТРУДНИКОВ**

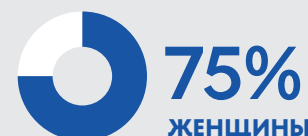
Средний возраст
сотрудников

Принцип организации подразделений КУ

СМЕШАННЫЙ

С опытом работы
в КУ других компаний

**25%
МУЖЧИНЫ**



4

34 года

МЕСТО КУ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ МАТЕРИНСКОЙ КОМПАНИИ

Организационная
принадлежность

Прямое подчинение
руководителя КУ

Структурное
подразделение
Департамента HR

Руководителю блока HR

НАЛИЧИЕ КОЛЛЕГИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ КУ

Нет данных

ТРИ ГЛАВНЫХ КПЭ КУ В 2021 г.

- Средняя стоимость человека-курса
- Охват работников обучением в Корпоративном университете
-

ПОРТФЕЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

Доля онлайн-обучения

24 ПРОГРАММЫ
В ПОРТФЕЛЕ КУ
4 учебные программы,
20 учебных курсов



Уровневые программы

В процессе разработки программа
развития кадрового резерва высшего
менеджмента

Средняя трудоемкость
«навыковых» программ КУ

нет данных



**Собственные
дипломы
и сертификаты
КУ**

ТРИ ОСНОВНЫЕ ИННОВАЦИИ В ДИЗАЙНЕ И РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕШЕНИЙ В 2020–2022 ГГ.

1 ВНЕДРЕНИЕ СМЕШАННОГО
ФОРМАТА ОБУЧЕНИЯ
(ЭЛЕКТРОННЫЕ И ОЧНЫЕ
КУРСЫ, ВЕБИНАРЫ,
МЕЖМОДУЛЬНАЯ РАБОТА)

2 ЦИФРОВИЗАЦИЯ
ОБУЧЕНИЯ

3 —

СИСТЕМА «ЛИДЕРЫ УЧАТ ЛИДЕРОВ»

Руководителей высшего и среднего звена компании, ежегодно участвующих в преподавании в КУ:

12 внутренних тренеров
(уровень должности – от руководителя направления до руководителя дирекции)

Среднее количество часов преподавания руководителей в КУ в год:

Нет данных

Наличие Академии/Школы внутренних тренеров:

с 2021 г.

25% ДОЛЯ ВНЕШНИХ ПРОВАЙДЕРОВ В ОБЩЕМ ОБЪЕМЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ КУ В 2021 Г.

ИНФРАСТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

Собственный кампус

нет

Аудиторный фонд

300 м²

2 учебных класса:
100 м² и 200 м²

Платформы для онлайн-обучения

Webinar.ru



Используемая LMS
Кастомизированное решение

БИЗНЕС-АКАДЕМИЯ «КЕНГУРУ»



Год создания:
2014

Место регистрации:
г. Иваново

Организационно-правовая форма:
ООО

Годовой бюджет КУ:
2% от ФОТ

СПЕКТР ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

- Образование (управленческое, технологическое, иное)
- Оценка персонала
- Координация взаимодействия компании с вузами
- Издательская деятельность
- Другое: повышение капитализации руководителей; разработка и внедрение образовательных программ; разработка профстандартов и нормативных документов; организация и проведение конференций с внешними партнерами



СРЕДНЕЕ ЧИСЛО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ В 2021 Г. ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

От 6 до 36 часов в зависимости от курса
Итого – 936 часов в 2021 г.

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ:

- Высший менеджмент
- Высший и средний менеджмент
- Высший, средний и линейный менеджмент
- Сотрудники компаний-партнеров
- Другое: внешняя аудитория

ЧИСЛЕННОСТЬ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

1,5 тыс. человек



НАЛИЧИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЛИЦЕНЗИИ НА ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ:

2015–2019
2022 – В ПРОЦЕССЕ ПОЛУЧЕНИЯ ЛИЦЕНЗИИ

КОМАНДА И СТРУКТУРА

Руководитель

ФУТЕРМАН НАТАЛЬЯ АНАТОЛЬЕВНА
Руководитель Корпоративного университета

Принцип организации подразделений КУ

СМЕШАННЫЙ

Средний возраст
сотрудников

С опытом работы
в КУ других компаний

25%
МУЖЧИНЫ

10 ШТАТНЫХ СОТРУДНИКОВ
Без учета преподавателей и экспертов

30 лет



МЕСТО КУ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ МАТЕРИНСКОЙ КОМПАНИИ

Организационная принадлежность

Прямое подчинение руководителя КУ

Самостоятельное подразделение вне Департамента HR

Директору ООО

НАЛИЧИЕ КОЛЛЕГИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ КУ

Не имеется

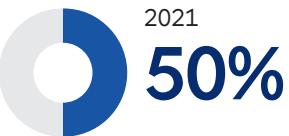
ТРИ ГЛАВНЫХ КПЭ КУ В 2021 г.

- Количество реализованных программ обучения
- Академическое руководство программы магистратуры в ФГБОУ ВО ИвГУ
- Процент прошедших обучение и аттестованных сотрудников

ПОРТФЕЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

Доля онлайн-обучения

37 ПРОГРАММ В ПОРТФЕЛЕ КУ



4 Уровневые программы
(развитие кадрового резерва для высшего, среднего, линейного менеджмента)

Средняя трудоемкость «навыковых» программ КУ

18 ч/чел



Собственные дипломы и сертификаты КУ

ТРИ ОСНОВНЫЕ ИННОВАЦИИ В ДИЗАЙНЕ И РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕШЕНИЙ В 2020–2022 ГГ.

1 ГИБРИДНЫЙ ФОРМАТ ОБУЧЕНИЯ

2 СОВМЕЩЕНИЕ КАРЬЕРНОЙ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ТРАЕКТОРИЙ

3 ПРЕПОДАВАНИЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО ЗВЕНА В ВУЗАХ И КОЛЛЕДЖАХ, РАЗРАБОТКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ И ПРОГРАММ ПРАКТИК

СИСТЕМА «ЛИДЕРЫ УЧАТ ЛИДЕРОВ»

Руководителей высшего и среднего звена компании, ежегодно участвующих в преподавании в КУ:

90% – ВЫСШЕЕ ЗВЕНО
50% – СРЕДНЕЕ ЗВЕНО

Среднее количество часов преподавания руководителей в КУ в год:

36

ЧАСОВ
на одного руководителя в год

Наличие Академии/Школы внутренних тренеров:

с 2014 г.

ВНЕШНИЕ КЛИЕНТЫ КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

37

Программ для внешних клиентов в 2021 г.

1500

Участников программ, прошедших обучение в КУ в 2021 г.

100%

Доля доходов от внешних клиентов в годовом бюджете доходов КУ

20% ДОЛЯ ВНЕШНИХ ПРОВАЙДЕРОВ В ОБЩЕМ ОБЪЕМЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ КУ В 2021 Г.

ИНФРАСТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

Собственный кампус

НЕТ

Аудиторный фонд

1150 м²

Платформы для онлайн-обучения

- Big Blue Button
- Обучающая платформа Корпоративного университета Сбербанка



Собственные студии для производства медиаконтента



Используемая LMS Moodle; собственные разработки



Весь аудиторный фонд создан в формате гибридного обучения

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ОАО «КРАСЦВЕТМЕТ»



krastsvetmet.ru/

Год создания: **2017** | Место регистрации: **г. Красноярск, Красноярский край** | Организационно-правовая форма: **Департамент, подразделение** | Годовой бюджет КУ: **54,2 млн руб**

СПЕКТР ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

- Образование (управленческое, технологическое, иное)
- Оценка персонала
- Иное развитие сотрудников, развитие команд, консультации сотрудников, коучинг, проведение фасилитационных сессий



СРЕДНЕЕ ЧИСЛО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ В 2021 Г. ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

Нет данных

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ:

Все сотрудники компании

ЧИСЛЕННОСТЬ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

3 ТЫС.
ЧЕЛОВЕК



НАЛИЧИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЛИЦЕНЗИИ НА ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ:

2012 – ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ

КОМАНДА И СТРУКТУРА

Руководитель

КОВАЛЕВА ОКСАНА ВЛАДИМИРОВНА

Принцип организации подразделений КУ

СМЕШАННЫЙ (ОБУЧЕНИЕ, ОЦЕНКА, РАЗВИТИЕ)

Средний возраст
сотрудников

С опытом работы
в КУ других компаний

0%
МУЖЧИНЫ

12 ШТАТНЫХ
СОТРУДНИКОВ
Без учета
преподавателей
и экспертов

37 ЛЕТ

0%

100%
ЖЕНЩИНЫ

МЕСТО КУ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ МАТЕРИНСКОЙ КОМПАНИИ

Организационная
принадлежность

Прямое подчинение
руководителя КУ

Структурное
подразделение
Департамента HR

Вице-президенту по HR,
руководителю блока HR

НАЛИЧИЕ КОЛЛЕГИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ КУ

Не имеется

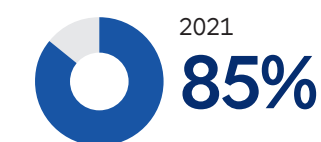
ТРИ ГЛАВНЫХ КПЭ КУ В 2021 г.

1. Реализация целевых программ обучения
2. Персонализация обучения
3. Развитие форматов обучения по ОТ и ПБ

ПОРТФЕЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

Доля онлайн-обучения

140 ПРОГРАММ
В ПОРТФЕЛЕ КУ



Уровневых программ нет

Средняя трудоемкость
«навыковых» программ КУ

6 ч/чел

для программ обучения РСС

ТРИ ОСНОВНЫЕ ИННОВАЦИИ В ДИЗАЙНЕ И РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕШЕНИЙ В 2020–2022 ГГ.

1

ВНЕДРЕНИЕ МЕТОДИКИ
«ПЕРЕВЕРНУТЫЙ КЛАСС»
В ОБУЧЕНИИ ПО ОХРАНЕ
ТРУДА

2

ВВЕДЕНИЕ ПЛАНОВ
ОБУЧЕНИЯ ПО ОТ И ПБ
С УЧЕТОМ ЦЕЛЕВЫХ
ГРУПП (РАЗРАБОТАНЫ
И ВНЕДРЕННЫ 4
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ
ПРОГРАММЫ)

3

ОБУЧЕНИЕ В ФОРМАТЕ
КОМПЛЕКСНЫХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ПРОГРАММ
«ШКОЛА МАСТЕРОВ
АФФИНАЖНОГО
ДИВИЗИОНА»,
«ШКОЛА ПРОЕКТНОГО
УПРАВЛЕНИЯ»

СИСТЕМА «ЛИДЕРЫ УЧАТ ЛИДЕРОВ»

Руководителей высшего и среднего звена компании, ежегодно участвующих в преподавании в КУ:

Руководители высшего и среднего звена участвуют в годовой оценке, ассессментах, в развитии сотрудников компании через менторство, обучение в рамках программы «Стандарты работы руководителя», а также в специализированном обучении

Среднее количество часов преподавания руководителей в КУ в год:

Нет данных

Наличие Академии/Школы внутренних тренеров:

с 2018 г.

тренинг тренеров и тренерская мастерская

ВНЕШНИЕ КЛИЕНТЫ КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

10

Программ для внешних клиентов в 2021 г.
4 программы для партнеров
6 программ для студентов базовой кафедры СФУ

379

Участников программ, прошедших обучение в КУ в 2021 г.
320 человек – по партнерским программам обучения
59 человек – студенты базовой кафедры ИЦМиМ СФУ

Доля доходов от внешних клиентов в годовом бюджете доходов КУ
Обучение бесплатное в рамках партнерских программ

56% ДОЛЯ ВНЕШНИХ ПРОВАЙДЕРОВ В ОБЩЕМ ОБЪЕМЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ КУ В 2021 Г.

ИНФРАСТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

Собственный кампус

НЕТ

Аудиторный фонд

350 м²

Платформы для онлайн-обучения

- TrainingSpace
- Zoom
- MS Teams
- ISpring



Собственные студии для производства медиаконтента в разработке



Используемая LMS
SAP LMS



Аудитории для гибридного обучения

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ЛОКОМОТИВНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ



university.locotech.ru

Год создания: 2018 | Место регистрации: г. Уссурийск | Организационно-правовая форма: Дочернее общество, АНО ДПО | Годовой бюджет КУ: Не разглашается

СПЕКТР ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

- Образование (управленческое, технологическое, иное)
- Оценка персонала



СРЕДНЕЕ ЧИСЛО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ В 2021 Г. ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

108 часов на человека

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ:

Все сотрудники компании

ЧИСЛЕННОСТЬ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

60 ТЫС. ЧЕЛОВЕК



НАЛИЧИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЛИЦЕНЗИИ НА ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ:

2018

КОМАНДА И СТРУКТУРА

Руководитель

ДУДАРЬ ИРИНА ГЕННАДЬЕВНА
Генеральный директор АНО ДПО
«Корпоративный университет
локомотивных технологий»

Принцип организации подразделений КУ

ПО ВИДАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9 ШТАТНЫХ СОТРУДНИКОВ

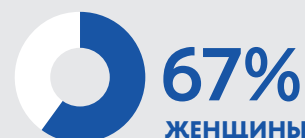
35 ЛЕТ

Средний возраст сотрудников

С опытом работы в КУ других компаний

0%

33% МУЖЧИНЫ



67% ЖЕНЩИНЫ

МЕСТО КУ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ МАТЕРИНСКОЙ КОМПАНИИ

Организационная принадлежность

Прямое подчинение руководителя КУ

Дочернее общество

Руководителю направления «Корпоративный университет», Дирекции по персоналу управляющей компании

НАЛИЧИЕ КОЛЛЕГИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ КУ

Правление, Попечительский совет

ТРИ ГЛАВНЫХ КПЭ КУ В 2021 г.

- Количество работников заказчика, повысивших квалификацию
- Скорость реагирования на запрос заказчика
- Окупаемость

ПОРТФЕЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

Доля онлайн-обучения

40 ПРОГРАММ В ПОРТФЕЛЕ КУ



4 Уровневые программы (развитие кадрового резерва для высшего, среднего, линейного менеджмента)

Средняя трудоемкость «навыковых» программ КУ

108 ч/чел



Собственные дипломы и сертификаты КУ

ТРИ ОСНОВНЫЕ ИННОВАЦИИ В ДИЗАЙНЕ И РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕШЕНИЙ В 2020–2022 ГГ.

1 ПАКЕТ КОРПОРАТИВНЫХ МООС

2 «ЕДИНОЕ ОКНО» РЕАЛИЗАЦИИ И АДМИНИСТРИРОВАНИЯ ВСЕХ ФОРМАТОВ ОБУЧЕНИЯ ГРУППЫ КОМПАНИЙ НА ЕДИНОЙ ПЛАТФОРМЕ

3 СОБСТВЕННЫЙ DASHBOARD

ИНФРАСТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

Собственный кампус

Не предусмотрен, виртуальный кампус распределен в 4 географических локациях, с удаленными рабочими местами сотрудников

Аудиторный фонд

5500 м²

94 аудитории для гибридного обучения на 960 рабочих мест, в т. ч. 320 АРМ, расположенных на производственных площадках, оборудованы мультимедийными комплексами (аудио и видеозапись, демонстрация, полиграфия, 3D-контент, парк ноутбуков)

Платформы для онлайн-обучения

- **LMS – собственная разработка**



Используемая LMS
Собственная разработка



Аудитории для гибридного обучения

КОРПОРАТИВНАЯ АКАДЕМИЯ МАГНИТ



magnit.ru

Год создания: **2019** | Место регистрации: **г. Краснодар** | Организационно-правовая форма: **Управление материнской компании** | Годовой бюджет КУ: **170 млн руб.**

СПЕКТР ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

- Образование (управленческое, технологическое, иное)



СРЕДНЕЕ ЧИСЛО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ В 2021 Г. ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

31 час на человека

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ:

Все сотрудники компании

ЧИСЛЕННОСТЬ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

360 ТЫС.
ЧЕЛОВЕК



НАЛИЧИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЛИЦЕНЗИИ НА ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ:

2015

КОМАНДА И СТРУКТУРА

Руководитель

ФАБЕР ЕЛЕНА ВЛАДИМИРОВНА
Директор Корпоративной Академии

Принцип организации подразделений КУ

СМЕШАННЫЙ

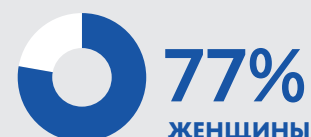
Средний возраст
сотрудников

87 ШТАТНЫХ
СОТРУДНИКОВ | **33** года

С опытом работы
в КУ других компаний



23%
МУЖЧИНЫ



МЕСТО КУ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ МАТЕРИНСКОЙ КОМПАНИИ

Организационная
принадлежность

Прямое подчинение
руководителя КУ

Структурное
подразделение
Департамента HR

Вице-президенту по HR,
руководителю блока HR

НАЛИЧИЕ КОЛЛЕГИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ КУ

Не имеется

ТРИ ГЛАВНЫХ КПЭ КУ В 2021 г.

- Реализация программ развития в рамках системы управления талантами
- Разработка и запуск программ новых факультетов
- Автоматизация процессов обучения и развития

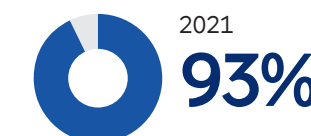
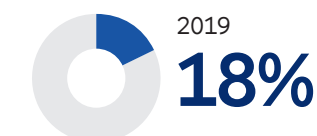
ПОРТФЕЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

Доля онлайн-обучения

25

модульных программ

В структуре университета 5 факультетов:
- в четырех факультетах — по три уровня
рейдов, в каждом из которых две
модульные программы: для новой роли
и для текущей роли
- на факультете HR — одна программа



6

Уровневых программ

(развитие кадрового резерва для высшего,
среднего, линейного менеджмента)

Средняя трудоемкость
«навыковых» программ КУ

10 ч/чел



Собственные
дипломы
и сертификаты
КУ

ТРИ ОСНОВНЫЕ ИННОВАЦИИ В ДИЗАЙНЕ И РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕШЕНИЙ В 2020–2022 ГГ.

1

ПРОЕКТИРОВАНИЕ
ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ
«ЭНЕРГИЯ ЛИДЕРСТВА»
для РАЗНЫХ УРОВНЕЙ
ГРЕЙДОВ ЧЕРЕЗ
ПРОДУКТОВЫЙ ПОДХОД

2

АВТОМАТИЗАЦИЯ
ПРОЦЕССОВ ОБУЧЕНИЯ:
НАСТАВНИЧЕСТВО,
КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ,
ИНТЕГРАЦИЯ С HR-
СЕРВИСАМИ

3

РАЗВИТИЕ МОБИЛЬНОЙ
ВЕРСИИ LMS

СИСТЕМА «ЛИДЕРЫ УЧАТ ЛИДЕРОВ»

Руководителей высшего и среднего звена компании, ежегодно участвующих в преподавании в КУ:

2500
РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Среднее количество часов преподавания руководителей в КУ в год:

12
ЧАСОВ
на одного руководителя в год

Наличие Академии/Школы внутренних тренеров:

с 2020 г.

6% ДОЛЯ ВНЕШНИХ
ПРОВАЙДЕРОВ В ОБЩЕМ ОБЪЕМЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ КУ В 2021 Г.

ИНФРАСТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

Собственный кампус

НЕТ

Аудиторный фонд

250 м²

Платформы для онлайн-обучения

- TrainingSpace
- Zoom
- MS Teams



Собственные студии для производства медиаконтента



Используемая LMS
WebTutor, Эквио



Аудитории для гибридного обучения

ВНЕШНИЕ КЛИЕНТЫ КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

1

Программа для внешних клиентов в 2021 г.

12

Участников программ, прошедших обучение в КУ в 2021 г.

0%

Доля доходов от внешних клиентов в годовом бюджете доходов КУ

ВНЕШНЕЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ПРИЗНАНИЕ



2020 год

ПРЕМИЯ «СМАРТ-ПИРАМИДА»

2-е место в номинации «Лучшая программа корпоративного обучения». Проект «Школа-магазин»
2-е место в номинации «Лучшая программа онлайн-обучения». Проект «Школа digital-тренингов Магнит»



МЕЖДУНАРОДНАЯ ПРЕМИЯ
#МЫВМЕСТЕ – ТРЕК БИЗНЕС

2-е место в номинации «Лучший социальный проект года». Проект «Добрый заяц»

КОРПОРАТИВНЫЙ ЦЕНТР ПОДГОТОВКИ КАДРОВ «ПЕРСОНАЛ» (ММК)



kcpk.ru

Год создания: 1995 | Место регистрации: г. Магнитогорск, Челябинская область | Организационно-правовая форма: Дочернее общество, АНО ДПО | Годовой бюджет КУ: 175 млн руб.

СПЕКТР ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

- Обучение и развитие персонала
- Внедрение новых технологий и запуск проектов развития
- Информационно-консультационные услуги
- Услуги по дополнительному профессиональному образованию и обучению, обучению по охране труда и промышленной безопасности



СРЕДНЕЕ ЧИСЛО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ В 2021 Г. ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

40 часов на человека

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ:

Все сотрудники компании

ЧИСЛЕННОСТЬ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

54 ТЫС. ЧЕЛОВЕК



43% Группа ПАО «ММК»
46% ПАО «ММК»

11% прочие организации, физические лица



НАЛИЧИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЛИЦЕНЗИИ НА ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ:

2015 – ЛИЦЕНЗИЯ МИНИСТЕРСТВА ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ

КОМАНДА И СТРУКТУРА

Руководитель

КОЗЛОВСКИЙ АНДРЕЙ АЛЕКСАНДРОВИЧ
Директор Корпоративного центра

Принцип организации подразделений КУ

ПО ВИДАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

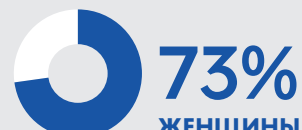
Средний возраст сотрудников

102 ШТАТНЫХ СОТРУДНИКА | 43 года

С опытом работы в КУ других компаний



27% МУЖЧИНЫ



МЕСТО КУ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ МАТЕРИНСКОЙ КОМПАНИИ

Организационная принадлежность

Прямое подчинение руководителя КУ

Дочернее общество

Единоличным исполнительным органом АНО ДПО «КЦПК «Персонал» является Директор Корпоративного центра

НАЛИЧИЕ КОЛЛЕГИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ КУ

Коллегиальным высшим органом управления является Совет Организации. Координирующим органом является Педагогический совет.

ТРИ ГЛАВНЫХ КПЭ КУ В 2021 г.

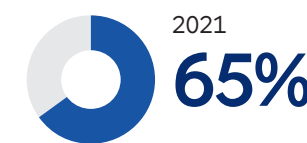
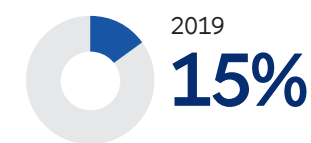
- Реализация программы подготовки профессионалов высокого уровня
- Реализация программы развития КЦПК «Персонал»
- Целевой показатель удовлетворенности потребителей образовательных услуг

ПОРТФЕЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

1200 ПРОГРАММ В ПОРТФЕЛЕ КУ

- 163 программы дополнительного профессионального обучения
- 37 дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ
- 294 программы профессионального обучения
- 338 программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих
- 58 других программ обучения (семинары, курсы целевого назначения и др.)

Доля онлайн-обучения



17 Уровневых программ

(развитие кадрового резерва для высшего, среднего, линейного менеджмента)

Средняя трудоемкость «навыковых» программ КУ

24 ч/чел



Собственные дипломы и сертификаты КУ

ТРИ ОСНОВНЫЕ ИННОВАЦИИ В ДИЗАЙНЕ И РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕШЕНИЙ В 2020–2022 ГГ.

1 «ИНТЕРАКТИВНАЯ ОБУЧАЮЩАЯ ПЛАТФОРМА» ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИЙ ГРУППЫ ММК (ИОП)

2 ПРОЕКТ «ЛИДЕРЫ ЗДОРОВЬЯ»

3 КОНКУРС МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ «ТРАЕКТОРИЯ ЛИДЕРА»

СИСТЕМА «ЛИДЕРЫ УЧАТ ЛИДЕРОВ»

Доля руководителей высшего и среднего звена компании, ежегодно участвующих в преподавании в КУ:

90

РУКОВОДИТЕЛЕЙ
Доля — 10%

Среднее количество часов преподавания руководителей в КУ в год:

40

ЧАСОВ
на одного руководителя в год

Наличие Академии/Школы внутренних тренеров:

нет

12%

21 млн рублей

ДОЛЯ ВНЕШНИХ
ПРОВАЙДЕРОВ В ОБЩЕМ ОБЪЕМЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ КУ В 2021 Г.

ИНФРАСТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

Собственный кампус

10 000 м²

Аудиторный фонд

3000 м²

Платформы для онлайн-обучения

- ZOOM
- Mirapolis
- Discord
- Skype

Собственные студии для производства медиаконтента

Используемая LMS
Интерактивная обучающая платформа ПАО «ММК» на базе Moodle

Аудитории для гибридного обучения

ВНЕШНИЕ КЛИЕНТЫ КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

100

Программ для внешних клиентов в 2021 г.

3000

Участников программ, прошедших обучение в КУ в 2021 г.

13% (23 млн руб)

Доля доходов от внешних клиентов в годовом бюджете доходов КУ

ВНЕШНЕЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ПРИЗНАНИЕ

АККРЕДИТАЦИЯ

Аккредитованный центр независимого тестирования Pearson Test of English (PTE)

PTE

СЕРТИФИКАЦИЯ

Сертификация по системе менеджмента качества на соответствие требованиям ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018

Первый в России «Центр компетенций по промышленному туризму» в рамках соглашения о сотрудничестве в сфере развития туризма между Челябинской областью и Агентством стратегических инициатив

	2020 год	ПРЕМИЯ TRAININGS	Благодарность представителю жюри 2-го тура Премии Trainings 2020
	2021 год	II ВСЕРОССИЙСКИЙ ФОРУМ ПО ПРОМЫШЛЕННОМУ ТУРИЗМУ	Организация совместно с Агентством стратегических инициатив и администрацией Челябинской области.
		VIII ВСЕРОССИЙСКИЙ КОНКУРС ЛУЧШИХ ПРАКТИК РАБОТОДАТЕЛЕЙ В СОЦИОГУМАНИТАРНОЙ СФЕРЕ «СОЗДАВАЯ БУДУЩЕЕ»	Три проекта учебного центра «Персонал» и ПАО «ММК»: - проект «Траектория лидера» — победа в номинации «Команда лидеров» - проект «Лидеры здоровья» — победа в спортивной номинации «Высокий старт» - Корпоративная программа повышения квалификации «Развитие талантов «Новая смена» — 3-е место в номинации «Глобальная кооперация».

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ МТС

МТС Корпоративный университет



moskva.mts.ru

Год создания: 2004 | Место регистрации: Москва | Организационно-правовая форма: Управление материнской компании | Годовой бюджет КУ: Не разглашается

СПЕКТР ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

- Образование (управленческое, технологическое, иное: психологическое развитие)
- Оценка персонала
- Координация взаимодействия компании с вузами
- Консультирование (карьерное, коучинг, менторинг, наставничество и пр.)



СРЕДНЕЕ ЧИСЛО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ В 2021 Г. ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

25 – на человека в год, 845 660 – общее количество часов на всех сотрудников

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ:

Все сотрудники компании

ЧИСЛЕННОСТЬ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

60 ТЫС. ЧЕЛОВЕК



НАЛИЧИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЛИЦЕНЗИИ НА ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ:

НЕТ

КОМАНДА И СТРУКТУРА

Руководитель

ФЕТИСОВА ОКСАНА НИКОЛАЕВНА
Директор департамента Корпоративный университет

Средний возраст сотрудников

43 ШТАТНЫХ СОТРУДНИКА

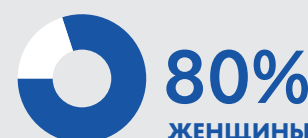
28 ЛЕТ

Принцип организации подразделений КУ

ПО ВИДАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

С опытом работы в КУ других компаний

20% МУЖЧИНЫ



ЖЕНЩИНЫ

МЕСТО КУ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ МАТЕРИНСКОЙ КОМПАНИИ

Организационная принадлежность

Прямое подчинение руководителя КУ

Структурное подразделение Департамента HR

Вице-президенту по HR, руководителю блока HR

НАЛИЧИЕ КОЛЛЕГИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ КУ

Не имеется

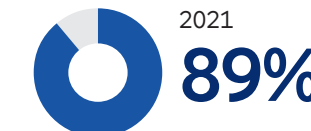
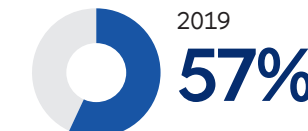
ТРИ ГЛАВНЫХ КПЭ КУ В 2021 г.

1. Разработать и запустить обучающие треки для ключевых ролей и бизнес-направлений
2. Создать и обеспечить качественный клиентский опыт в обучении с помощью технологичного решения (LMS)
3. Масштабировать внутреннюю обучающую систему на все компании экосистемы МТС

ПОРТФЕЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

Доля онлайн-обучения

1500 ЕДИНИЦ КОНТЕНТА В LMS, 12–15 СТРАТЕГИЧЕСКИХ ПРОГРАММ РАЗВИТИЯ/ГОД



6 Уровней программ:

- Стажеры
- Новые сотрудники
- Эксперты функций и бизнес-направлений
- Линейный менеджмент
- Средний менеджмент
- Высший менеджмент

Средняя трудоемкость «навыковых» программ КУ

НЕТ ДАННЫХ



Собственные дипломы и сертификаты КУ

ТРИ ОСНОВНЫЕ ИННОВАЦИИ В ДИЗАЙНЕ И РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕШЕНИЙ В 2020–2022 ГГ.

1 СОЗДАНИЕ ИНСТРУМЕНТОВ ФОРМИРОВАНИЯ КУЛЬТУРЫ НЕПРЕРЫВНОГО ОБУЧЕНИЯ (LIFE-LONG LEARNING)

2 ПРОЕКТИРОВАНИЕ ОБУЧАЮЩИХ ТРЕКОВ С ФОКУСОМ НА ОПЫТ СОТРУДНИКА И ВЫБОР ОПТИМАЛЬНЫХ ФОРМАТОВ РАЗВИТИЯ

3 ИЗИОНИЗМ — УПРОЩЕНИЕ ВСЕГО, ЧТО МОЖНО УПРОСТИТЬ

СИСТЕМА «ЛИДЕРЫ УЧАТ ЛИДЕРОВ»

Доля руководителей высшего и среднего звена компании, ежегодно участвующих в преподавании в КУ:

10%
РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Среднее количество часов преподавания руководителей в КУ в год:

НЕТ ДАННЫХ

Наличие Академии/Школы внутренних тренеров:

с 2012 г.

30% ДОЛЯ ВНЕШНИХ
ПРОВАЙДЕРОВ В ОБЩЕМ ОБЪЕМЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ КУ В 2021 Г.

ИНФРАСТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

Собственный кампус

НЕТ

Аудиторный фонд

НЕТ

Платформы для онлайн-обучения

Собственная разработка



Собственные студии для производства медиаконтента



Используемая LMS
Собственная разработка



Аудитории для гибридного обучения

ВНЕШНЕЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ПРИЗНАНИЕ



2019 год

ПРЕМИЯ «HR-БРЕНД»

Номинации «Аналитика в HR» и «Федерация» за проект HR Big Data Snowflake



2021 год

ПРЕМИЯ INTERCOMM

Номинация «Точка роста» за образовательную платформу КУ МТС



ВСЕРОССИЙСКИЙ КОНКУРС
GRADUATE AWARDS

Номинация «Вклад в будущее» за проект Moove by Skolkovo & MTS

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ГРУППЫ НЛМК



university.nlmk.com

Год создания: **2016** | Место регистрации: **г. Липецк** | Организационно-правовая форма: **Управление материнской компании** | Годовой бюджет КУ: **188 млн руб.**

СПЕКТР ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

Образование (управленческое, технологическое, иное)



СРЕДНЕЕ ЧИСЛО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ В 2021 Г. ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

17,2 часа на человека

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ:

Высший, средний и линейный менеджмент

ЧИСЛЕННОСТЬ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

13 ТЫС.
ЧЕЛОВЕК



НАЛИЧИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЛИЦЕНЗИИ НА ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ:

НЕТ

КОМАНДА И СТРУКТУРА

Руководитель

САТАРОВА ВАЛЕНТИНА АЛЕКСАНДРОВНА
Директор Корпоративного университета Группы НЛМК

Принцип организации подразделений КУ

СМЕШАННЫЙ
(ПО ВИДАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ПО ШКОЛАМ)

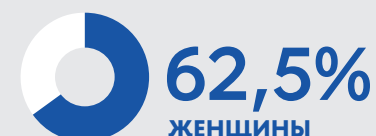
Средний возраст
сотрудников

56 ШТАТНЫХ
СОТРУДНИКОВ

35,6 года

С опытом работы
в КУ других компаний

37,5%
МУЖЧИНЫ



ЖЕНЩИНЫ

МЕСТО КУ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ МАТЕРИНСКОЙ КОМПАНИИ

Организационная
принадлежность

Прямое подчинение
руководителя КУ

Внутреннее структурное
подразделение вне
Департамента HR

Президент,
Председатель Правления

НАЛИЧИЕ КОЛЛЕГИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ КУ

Ученый совет

ТРИ ГЛАВНЫХ КПЭ КУ В 2021 г.

1. NPS образовательных решений и внутренних тренеров
2. Дельта знаний предлагаемого контента до и после обучения
3. Процент сотрудников, достигших целевого уровня в обучении

ПОРТФЕЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

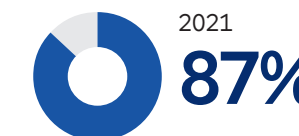
Доля онлайн-обучения

150 ПРОГРАММ
В ПОРТФЕЛЕ КУ

2019

0%

2021



87%

3 Уровневые программы

(развитие кадрового резерва для высшего,
среднего, линейного менеджмента)

Средняя трудоемкость
«навыковых» программ КУ

9,1 ч/чел

ТРИ ОСНОВНЫЕ ИННОВАЦИИ В ДИЗАЙНЕ И РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕШЕНИЙ В 2020–2022 ГГ.

1 ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННЫЕ
МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ:
КЕЙС-МЕТОД, РАЗЛИЧНЫЕ
ВИДЫ СИМУЛЯЦИЙ

2 АКТИВНОЕ РАЗВИТИЕ
ЭЛЕКТРОННОГО
ОБУЧЕНИЯ, ВКЛЮЧАЯ
ВИДЕО-СЕРИАЛ

3 СОЦИАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ
И КАСТОМИЗАЦИЯ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
РЕШЕНИЯ ПОД
КОНКРЕТНУЮ ЦА/БИЗНЕС

СИСТЕМА «ЛИДЕРЫ УЧАТ ЛИДЕРОВ»

Руководителей высшего и среднего звена компании, ежегодно участвующих в преподавании в КУ:

48

РУКОВОДИТЕЛЕЙ ВЫСШЕГО ЗВЕНА
ДОЛЯ — 69%

Среднее количество часов преподавания руководителей в КУ в год:

32

ЧАСА
на одного руководителя в год

Наличие Академии/Школы внутренних тренеров:

с 2017 г.

20% ДОЛЯ ВНЕШНИХ
ПРОВАЙДЕРОВ В ОБЩЕМ ОБЪЕМЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ КУ В 2021 Г.

ИНФРАСТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

Собственный кампус

10 131 м²

Аудиторный фонд

1422 м²

Платформы для онлайн-обучения

- TrainingSpace
- Zoom



Собственные студии для производства медиаконтента



Используемая LMS
WebTutor



Аудитории для гибридного обучения

ВНЕШНИЕ КЛИЕНТЫ КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

13

Программ для внешних клиентов в 2021 г.

77

Участников программ, прошедших обучение в КУ в 2021 г.

НЕ РАСКРЫВАЕТСЯ

Доля доходов от внешних клиентов в годовом бюджете доходов КУ

ВНЕШНЕЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ПРИЗНАНИЕ

ЧЛЕНСТВО В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ АССОЦИАЦИЯХ



EFMD (European Foundation for Management Development)



ECLF (Executive Corporate Learning Forum)



2021 год

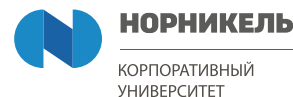
ПРЕМИЯ «ХРУСТАЛЬНАЯ ПИРАМИДА»

Гран-при в номинации «Корпоративный университет Года»

ПРЕМИЯ «СМАРТ-ПИРАМИДА»

2-е место в номинации «Корпоративное обучение Года» за уровневую программу «Школа мастеров»

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ «НОРИЛЬСКИЙ НИКЕЛЬ»



university.nornik.ru

Год создания: 2006	Место регистрации: г. Норильск, Красноярский край	Организационно-правовая форма: ЧОУ	Годовой бюджет КУ: 565,062 млн руб. / 78% – доля расходов на персонал
------------------------------	---	--	---

СПЕКТР ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

- Образование (управленческое, профессиональное по направлениям: горнорудное, энергетическое, металлургическое, обогатительное, строительное, ремонтное, транспортное, промышленная безопасность, охрана труда, бережливое производство)
- Оценка персонала
- Координация взаимодействия компании с вузами

 **СРЕДНЕЕ ЧИСЛО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ В 2021 Г. ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:**

82 часа

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ:

Все сотрудники компании «Норильский никель»
Физические лица/сотрудники предприятий, не входящие в контур компании «Норильский никель»

ЧИСЛЕННОСТЬ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

93,1 ТЫС. ЧЕЛОВЕК,
ФАКТ 2021 ГОДА – 77 116 ЧЕЛОВЕК,
ПЛАН 2022 – 93 126 ЧЕЛОВЕК



**НАЛИЧИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЛИЦЕНЗИИ
НА ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ:**

**2015 ЛИЦЕНЗИЯ НА ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ,
ВЫДАНА МИНИСТЕРСТВОМ ОБРАЗОВАНИЯ
КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

КОМАНДА И СТРУКТУРА

Руководитель

ЧУРАЕВСКИЙ РОМАН ВЛАДИМИРОВИЧ
Ректор

Принцип организации подразделений КУ

ПО ВИДАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

ШТАТНЫХ
СОТРУДНИКОВ

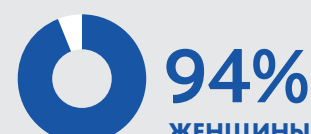
Средний возраст
сотрудников

С опытом работы
в КУ других компаний

6%
МУЖЧИНЫ

157

41 год



МЕСТО КУ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ МАТЕРИНСКОЙ КОМПАНИИ

Организационная
принадлежность

Прямое подчинение
руководителя КУ

Дочернее общество

Учредителю Учреждения –
ПАО «ГМК «Норильский
никель»»

НАЛИЧИЕ КОЛЛЕГИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ КУ

Учредитель, Педагогический совет, Общее собрание
работников, Ректор. Высшим органом управления
Учреждением является Учредитель

ТРИ ГЛАВНЫХ КПЭ КУ В 2021 г.

- Реализация Программы трансформации
Корпоративного университета
- Формирование системы обучения и организация
проведения обучения по развитию профессиональных
компетенций
-

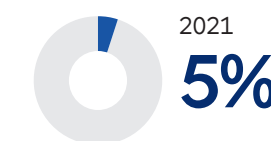
ПОРТФЕЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

751 ПРОГРАММА
В ПОРТФЕЛЕ КУ

Основная цель Учреждения — образовательная
деятельность по дополнительным профессиональным
программам (повышения квалификации
и профессиональной переподготовки) для лиц,
имеющих высшее или среднее профессиональное
образование. Также Учреждение вправе осуществлять
образовательную деятельность по программам
профессионального обучения, включая:

- программы профессиональной подготовки
по профессиям рабочих, должностям служащих
- программы переподготовки рабочих, служащих
- программы повышения квалификации рабочих,
служащих

Доля онлайн-обучения



Средняя трудоемкость
«навыковых» программ КУ

16 ч/чел



Собственные
дипломы
и сертификаты
КУ

9 Уровневых программ
(развитие кадрового резерва для высшего,
среднего, линейного менеджмента)

ТРИ ОСНОВНЫЕ ИННОВАЦИИ В ДИЗАЙНЕ И РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕШЕНИЙ В 2020–2022 ГГ.

1 ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ПЛАТФОРМА «АКАДЕМИЯ
НОРНИКЕЛЯ»

2 ПОЛИГОННО-
ТРЕНАЖЕРНЫЙ
МЕТОД ОБУЧЕНИЯ
ДЛЯ ПОДГОТОВКИ
РАБОТНИКОВ
ПРЕДПРИЯТИЙ
ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ
ОТРАСЛИ

3 ВНЕДРЕНИЕ ЭКСПЕРТНОЙ
СЕТИ НА ПОРТАЛЕ
КОРПОРАТИВНОГО
УНИВЕРСИТЕТА

СИСТЕМА «ЛИДЕРЫ УЧАТ ЛИДЕРОВ»

Руководителей высшего и среднего звена компании, ежегодно участвующих в преподавании в КУ:	Среднее количество часов преподавания руководителей в КУ в год:	Наличие Академии/Школы внутренних тренеров:
НЕТ ДАННЫХ	НЕТ ДАННЫХ	НЕТ ДАННЫХ

ВНЕШНИЕ КЛИЕНТЫ КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

751 Программа для внешних клиентов в 2021 г.	1156 Участников программ, прошедших обучение в КУ в 2021 г.	1% Доля доходов от внешних клиентов в годовом бюджете доходов КУ
---	--	---

13,1% ДОЛЯ ВНЕШНИХ ПРОВАЙДЕРОВ В ОБЩЕМ ОБЪЕМЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ КУ В 2021 Г.

ИНФРАСТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

Собственный кампус	Аудиторный фонд	Платформы для онлайн-обучения
нет	12 211,7 м ² КУ – 11377,6 кв. м, филиал – 834,1 кв. м	- Образовательная платформа «Академия Норникеля» - Система дистанционного обучения «ОЛИМП:ОКС»



Используемая LMS
Внутренняя разработка



Аудитории для гибридного обучения

ВНЕШНЕЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ПРИЗНАНИЕ

АККРЕДИТАЦИЯ на обучение работодателей и работников вопросам охраны труда (регистрационный номер в Реестре аккредитованных организаций, оказывающих услуги в области охраны труда, №2148 от 30.09.2011)	СЕРТИФИКАЦИЯ Удостоверение об утверждении курсов подготовки водителей автотранспортных средств, перевозящих опасные грузы, от 05.06.2013 № 24-011, выданное Сибирским межрегиональным управлением государственного автодорожного надзора Федеральной службы по надзору в сфере транспорта (регистрационный номер записи образовательного учреждения в перечне курса подготовки № 449)
---	---

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ АО «ОБЪЕДИНЕННАЯ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКАЯ КОМПАНИЯ»



omk-job.ru | omk.ru

Год создания: **2018** | Место регистрации: **Москва** | Организационно-правовая форма: **Управление материнской компании** | Годовой бюджет КУ: **228,6 млн руб.**
Доля от ФОТ — **1,5%**

СПЕКТР ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

- Образование (управленческое, технологическое, иное)
- Оценка персонала
- Координация взаимодействия компании с вузами
- Издательская деятельность
- Иное: социологические исследования



ОБЩЕЕ ЧИСЛО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ В 2021 Г. ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

598 145 часов

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ:

- Все сотрудники компании
- Внешняя аудитория: студенты и преподаватели сузов/вузов, физические лица, сотрудники подрядных организаций

ЧИСЛЕННОСТЬ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

33 ТЫС. ЧЕЛОВЕК

Внутренняя аудитория на 2021 г. — 33 080 человек
Внешняя аудитория — от 2000 человек в год



НАЛИЧИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЛИЦЕНЗИИ НА ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ:

Компания имеет свою лицензию на ведение образовательной деятельности по направлению профессионального обучения, дополнительного профессионального обучения (ДПО) и аккредитации по охране труда. В компании есть свой центр оценки квалификаций (ЦОК).

Дата получения государственной лицензии на основной производственной площадке — **2010 г.**
Центр оценки квалификаций (ЦОК) существует с **2020 г.**

КОМАНДА И СТРУКТУРА

Руководитель

КАВИНСКАЯ НАТАЛЬЯ КОНСТАНТИНОВНА
Руководитель Корпоративного университета ОМК

Принцип организации подразделений КУ

СМЕШАННЫЙ

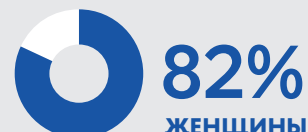
Средний возраст сотрудников

С опытом работы в КУ других компаний

18% МУЖЧИНЫ

78 ШТАТНЫХ СОТРУДНИКОВ

37 ЛЕТ



МЕСТО КУ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ МАТЕРИНСКОЙ КОМПАНИИ

Организационная принадлежность

Прямое подчинение руководителя КУ

Структурное подразделение Департамента HR

Вице-президенту по HR, руководителю блока HR

НАЛИЧИЕ КОЛЛЕГИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ КУ

Не имеется

ТРИ ГЛАВНЫХ КПЭ КУ В 2021 г.

1. Обеспечение профессиональной надежности персонала
2. Реализация проекта «Лидеры ОМК»
3. Формирование инновационного образовательного пространства, отвечающего современным вызовам и требованиям бизнеса

ПОРТФЕЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

670 ПРОГРАММ В ПОРТФЕЛЕ КУ

Hard skills — более 600 программ.

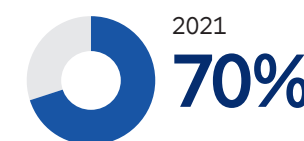
Программы квалификаций:

- Обязательные (обучение по профессии, охрана труда, промышленная безопасность, неразрушающий контроль и др.)
- Профессиональные (гидравлика, АСУ ПТ, система менеджмента качества и др.)
- Корпоративные («Академия производственной системы», «Безопасность на производстве», «Цифровое со-знание» и др.)

Soft Skills — более 70 программ.

- Адаптационные программы, лидерские программы, развитие компетенций, управленческих навыков, личной эффективности, развитие команд, развитие внутренних тренеров и др.
- Стажерские программы

Доля онлайн-обучения



Средняя трудоемкость «навыковых» программ КУ

10 ч/чел



Собственные дипломы и сертификаты КУ

10 Уровневых программ

В основе портфеля лидерских программ — модель развития канала лидерства «Лидеропровод» (Leadership Pipeline) Стивена Дроттера, Рэма Чарэна и Джеймса Ноэла.

ТРИ ОСНОВНЫЕ ИННОВАЦИИ В ДИЗАЙНЕ И РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕШЕНИЙ В 2020–2022 ГГ.

1

РАЗРАБОТКА И ЗАПУСК ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ ЦИФРОВОЙ ГРАМОТНОСТИ «ЦИФРОВОЕ СО-ЗНАНИЕ». ОБУЧЕНИЕ СОДЕРЖИТ МОДУЛИ ПО САМЫМ АКТУАЛЬНЫМ НАПРАВЛЕНИЯМ ЦИФРОВИЗАЦИИ

2

АРХИТЕКТУРА И ИТ-РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ («ГОДОВОЙ ЦИКЛ» НА LMS WEB TUTOR). РАЗВИТИЕ ВНУТРЕННЕГО ПОРТАЛА «ТОЧКА РОСТА», ПОДДЕРЖИВАЮЩЕГО ПРОЦЕССЫ ОБУЧЕНИЯ, РАЗВИТИЯ И ГОДОВОГО ЦИКЛА

3

РАЗРАБОТКА И ВНЕДРЕНИЕ НОВЫХ ИНСТРУМЕНТОВ ДЛЯ РАЗВИТИЯ СОТРУДНИКОВ: ИНТЕРАКТИВНЫЙ ГИД И ЧАТ-БОТ ПО РАЗВИТИЮ КОМПЕТЕНЦИЙ, КИНОПРАКТИКУМЫ, ОБУЧЕНИЕ В ФОРМАТЕ MICROLEARNING (МИКРОЛЕНИНГ) С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ МОБИЛЬНЫХ ПЛАТФОРМ

СИСТЕМА «ЛИДЕРЫ УЧАТ ЛИДЕРОВ»

Руководителей высшего и среднего звена компании, ежегодно участвующих в преподавании в КУ:

Руководители высшего и среднего звена компании выступают амбассадорами и экспертами в программах развития линейных руководителей

Среднее количество часов преподавания руководителей в КУ в год:

НЕТ ДАННЫХ

Наличие Академии/Школы внутренних тренеров:

с 2019 г.

Разработана и применяется функциональная модель компетенций тренера ОМК, система отбора и уровневая программа развития внутренних тренеров

20% ДОЛЯ ВНЕШНИХ ПРОВАЙДЕРОВ В ОБЩЕМ ОБЪЕМЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ КУ В 2021 Г.

ИНФРАСТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

Собственный кампус

8955 м²

Есть учебные центры на производственных площадках: Выксунский металлургический завод, Белэнергомаш-БЗЭМ, Чусовской металлургический завод, Трубодеталь

Аудиторный фонд

6750 м²

Платформы для онлайн-обучения

- MS Teams
- Zoom
- Webinar.ru
- Skill Cup
- Miro
- Groupmap



Используемая LMS
Web Tutor, HCE SAP



Аудитории для гибридного обучения

ВНЕШНИЕ КЛИЕНТЫ КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

14

Программ для внешних клиентов в 2021 г.

4 программы в рамках обучения производственной системе, 10 интерактивных электронных курсов программы «Цифровое со-знание»

НЕТ ДАННЫХ

Участников программ, прошедших обучение в КУ в 2021 г.

НЕТ

Доля доходов от внешних клиентов в годовом бюджете доходов КУ

ВНЕШНЕЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ПРИЗНАНИЕ

2019 – наивысшая в мировой металлургии оценка развития производственной системы (ПС) – 4,03 балла. По классификации аудитора, уровень зрелости ПС ВМЗ соответствует золотой медали Toyota Engineering Corporation



2020 год

ОТРАСЛЕВОЙ КОНКУРС «ПРЕДПРИЯТИЕ ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА ВЫСОКОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ»

Награда в номинации «Развитие персонала»

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ АО «ОСК» (ОБЪЕДИНЕННАЯ СУДОСТРОИТЕЛЬНАЯ КОРПОРАЦИЯ)



aoosk.ru

Год создания: **2019** | Место регистрации: **Санкт-Петербург** | Организационно-правовая форма: **Управление материнской компании** | Годовой бюджет КУ: **30 млн руб.**

СПЕКТР ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

- Образование (управленческое, технологическое, иное)
- Оценка персонала
- Координация взаимодействия компании с профильными учебными заведениями
- Внутренний HR-консалтинг
- Проведение стратегических сессий
- Создание дистанционных курсов и электронного обучающего контента



СРЕДНЕЕ ЧИСЛО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ В 2021 Г. ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

150 часов

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ:

Ключевые категории персонала (ИТР), за исключением рабочих

ЧИСЛЕННОСТЬ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

30 ТЫС. ЧЕЛОВЕК



НАЛИЧИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЛИЦЕНЗИИ НА ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ:

НЕТ

КОМАНДА И СТРУКТУРА

Руководитель

ГАРАНКИНА ТАТЬЯНА МИХАЙЛОВНА
Руководитель направления Департамента
управления персоналом АО «ОСК»

Принцип организации подразделений КУ

СМЕШАННЫЙ

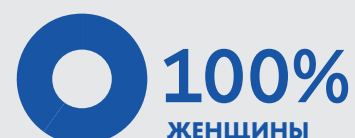
Средний возраст
сотрудников

С опытом работы
в КУ других компаний

0%
МУЖЧИНЫ

2 ШТАТНЫХ
СОТРУДНИКА

33 года



ЖЕНЩИНЫ

МЕСТО КУ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ МАТЕРИНСКОЙ КОМПАНИИ

Организационная
принадлежность

Прямое подчинение
руководителя КУ

Структурное
подразделение
Департамента HR

Вице-президенту по HR,
руководителю блока HR

НАЛИЧИЕ КОЛЛЕГИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ КУ

Не имеется

ТРИ ГЛАВНЫХ КПЭ КУ В 2021 г.

1. NPS программ Корпоративного университета
2. Количество новых программ Корпоративного университета по заказу владельцев функций
3. Индекс управления талантами и кадровым резервом (индекс GLTI)

ПОРТФЕЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

Доля онлайн-обучения

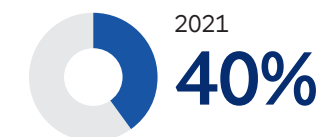
10 ПРОГРАММ
В ПОРТФЕЛЕ КУ

4 Уровневые программы
(развитие кадрового резерва для высшего,
среднего, линейного менеджмента)

Программы «функциональных школ» —
Школа производственного менеджмента,
Школа мастера, HR-школа, Школа
управления проектами, Производственная
система

Программы по развитию профессиональных
навыков — судометрика, аддитивные
технологии, управление стоимостью, hr-
аналитика и др.

Программы по Soft Skills — развитие
управленческих навыков и компетенций,
личной эффективности, развитие проектных
команд, развитие внутренних тренеров и др.



2021

40%

Средняя трудоемкость
«навыковых» программ КУ

24 ч/чел



Собственные
дипломы
и сертификаты
КУ

ТРИ ОСНОВНЫЕ ИННОВАЦИИ В ДИЗАЙНЕ И РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕШЕНИЙ В 2020–2022 ГГ.

1 ПРАКТИКО-
ОРИЕНТИРОВАННЫЙ
ПОДХОД В ОБУЧЕНИИ
(ОБУЧЕНИЕ В ХОДЕ
РЕШЕНИЯ РЕАЛЬНЫХ
ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАДАЧ)

2 ГИБРИДНЫЕ
(СМЕШАННЫЕ) ФОРМАТЫ
ОБУЧЕНИЯ

3 РАЗРАБОТКА
СОБСТВЕННЫХ
ЭЛЕКТРОННЫХ КУРСОВ

СИСТЕМА «ЛИДЕРЫ УЧАТ ЛИДЕРОВ»

Руководителей высшего и среднего звена компании, ежегодно участвующих в преподавании в КУ:

2
РУКОВОДИТЕЛЯ

Среднее количество часов преподавания руководителей в КУ в год:

5
ЧАСОВ
на одного руководителя в год

Наличие Академии/Школы внутренних тренеров:

с 2019 г.

100% ДОЛЯ ВНЕШНИХ
ПРОВАЙДЕРОВ В ОБЩЕМ ОБЪЕМЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ КУ В 2021 Г.

ИНФРАСТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

Собственный кампус

НЕТ

Аудиторный фонд

НЕТ

Платформы для онлайн-обучения

- WebTutor
- Bastion ASAP

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ «ПОЛЮСА»



polyus.com/ru/

Год создания: **2016** | Место регистрации: **Москва** | Организационно-правовая форма: **Управление материнской компании** | Годовой бюджет КУ: **2% от ФОТ**

СПЕКТР ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

- Образование (управленческое, технологическое, иное)
- Оценка персонала
- Координация взаимодействия компании с вузами



СРЕДНЕЕ ЧИСЛО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ В 2021 Г. ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

85 часов на человека

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ:

Все сотрудники компании, студенты

ЧИСЛЕННОСТЬ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

21,7 ТЫС. ЧЕЛОВЕК



НАЛИЧИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЛИЦЕНЗИИ НА ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ:

2005
ЛИЦЕНЗИЯ НА ПРАВО ВЕДЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УЧЕБНО-КУРСОВОМ КОМБИНАТЕ, ВОШЕДШЕМ В 2016 ГОДУ В СТРУКТУРУ КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

КОМАНДА И СТРУКТУРА

Руководитель

Директор департамента по подбору и развитию персонала

Принцип организации подразделений КУ

ПО ВИДАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

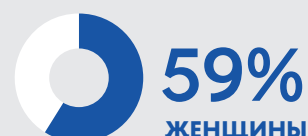
Средний возраст сотрудников

88 ШТАТНЫХ СОТРУДНИКОВ **39** ЛЕТ

С опытом работы в КУ других компаний



41% МУЖЧИНЫ



МЕСТО КУ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ МАТЕРИНСКОЙ КОМПАНИИ

Организационная принадлежность

Структурное подразделение Департамента HR

Прямое подчинение руководителя КУ

Вице-президенту по HR, руководителю блока HR

НАЛИЧИЕ КОЛЛЕГИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ КУ

Кадровый комитет

ТРИ ГЛАВНЫХ КПЭ КУ В 2021 г.

1. Доля разработанных учебно-методических материалов к общему количеству имеющихся программ для обучения рабочих
2. Доля обученных сотрудников от среднесписочной численности
3. Доля подготовленных сотрудников к целевой должности

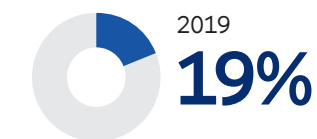
ПОРТФЕЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

207 ПРОГРАММ В ПОРТФЕЛЕ КУ

169 — очных программ, **38** — электронных курсов; за исключением ежегодно проводимых программ для развития soft/hard skills с привлечением внешних провайдеров

8 Уровневых программ (развитие кадрового резерва для высшего, среднего, линейного менеджмента)

Доля онлайн-обучения



Средняя трудоемкость «навыковых» программ КУ

60 ч/чел

для программ обучения рабочего персонала, 8 часов — для программ обучения ИТР



Собственные дипломы и сертификаты КУ

ТРИ ОСНОВНЫЕ ИННОВАЦИИ В ДИЗАЙНЕ И РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕШЕНИЙ В 2020–2022 ГГ.

1 ПРОГРАММА «ПОЛЮС-КЛАСС», КОРПОРАТИВНАЯ ПРОГРАММА ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ, ПРОГРАММА «ДУБЛЕР»

2 ПРОГРАММА ПОДГОТОВКИ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА TOP HIPO

3 СИСТЕМА МАССОВОГО КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ В ОБЛАСТИ ОПЕРАЦИОННОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ

СИСТЕМА «ЛИДЕРЫ УЧАТ ЛИДЕРОВ»

Руководителей высшего и среднего звена компании, ежегодно участвующих в преподавании в КУ:

88
РУКОВОДИТЕЛЕЙ
Доля — 17,6%

Среднее количество часов преподавания руководителей в КУ в год:

6
ЧАСОВ
на одного руководителя в год

Наличие Академии/Школы внутренних тренеров:

с 2005 г.
обучение персонала в учебно-курсовых комбинатах,
2019 – обучение по операционной эффективности,
2020 – проведение программ школа мастера/начальника участка

60% **ДОЛЯ ВНЕШНИХ ПРОВАЙДЕРОВ В ОБЩЕМ ОБЪЕМЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ КУ В 2021 Г.**

ИНФРАСТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

Собственный кампус

нет

Аудиторный фонд

745 м²
85 — площадь конференц-зала головного офиса КУ
660 — площадь классов учебно-курсовых комбинатов

Платформы для онлайн-обучения

- **Sap Success Factors**
- **TrainingSpace**
- **Kampus**
- **Zoom**
- **YouTube**
- **Электронная библиотека**



Используемая LMS
Sap Success Factors



Аудитории для гибридного обучения

ВНЕШНЕЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ПРИЗНАНИЕ



2021 год

ЛУЧШИЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ РОССИИ

Проект «Корпоративная программа подготовки студентов для Исследовательского центра»

«Лучший проект корпоративного образования», Диплом II степени, за достижения в области обучения персонала и развития человеческого капитала

ПРЕМИЯ «СМАРТ-ПИРАМИДА»

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ АО «ПОЧТА РОССИИ»



pochta.ru

Год создания: **2020** | Место регистрации: **Москва** | Организационно-правовая форма: **Подразделение материнской компании** | Годовой бюджет КУ: **0,3 % от расходов на персонал**

СПЕКТР ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

- Образование (управленческое, технологическое, продуктовое, ИТ и иное)
- Управление талантами и Центры развития
- Координация взаимодействия компании со школами, вузами и университетами
- Разработка профессиональных стандартов
- Реализация национальных и федеральных проектов
- Профориентационная деятельность



СРЕДНЕЕ ЧИСЛО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ В 2021 Г. ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

12 часов на человека

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ:

Все сотрудники компании, школьники и студенты

ЧИСЛЕННОСТЬ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

310 ТЫС. ЧЕЛОВЕК



НАЛИЧИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЛИЦЕНЗИИ НА ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ:

НЕТ

КОМАНДА И СТРУКТУРА

Руководитель

СОЛДАТКИНА ЮЛИЯ АНАТОЛЬЕВНА
Руководитель Корпоративного университета

Принцип организации подразделений КУ

СМЕШАННЫЙ (ПО ВИДАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ПО НАПРАВЛЕНИЯМ)

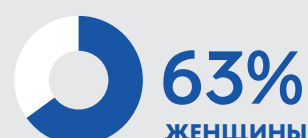
352 ШТАТНЫХ СОТРУДНИКА
47 – Аппарат управления
305 – Учебные центры регионов

Средний возраст сотрудников
36 ЛЕТ

С опытом работы в КУ других компаний



37% МУЖЧИНЫ



МЕСТО КУ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ МАТЕРИНСКОЙ КОМПАНИИ

Организационная принадлежность

Прямое подчинение руководителя КУ

Структурное подразделение Блока HR

Заместителю Генерального Директора по кадровым и социальным вопросам, Члену Правления

НАЛИЧИЕ КОЛЛЕГИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ КУ

Нет

ТРИ ГЛАВНЫХ КПЭ КУ В 2021 г.

1. TTM
2. NPS
3. COR

ПОРТФЕЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

Доля онлайн-обучения

279 ПРОГРАММ В ПОРТФЕЛЕ КУ



2 Уровневые программы (развитие кадрового резерва для высшего, среднего, линейного менеджмента)

Средняя трудоемкость «навыковых» программ КУ

27,7 ч/чел



Сертификаты КУ

ТРИ ОСНОВНЫЕ ИННОВАЦИИ В ДИЗАЙНЕ И РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕШЕНИЙ В 2020–2022 ГГ.

1 ВНЕДРЕНИЕ ЦИФРОВОГО ТРЕКА АДАПТАЦИИ МАССОВОГО ПЕРСОНАЛА НА ОСНОВЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТНОГО ПОДХОДА

2 ЦИФРОВОЕ АСИНХРОННОЕ ОБУЧЕНИЕ ПО ЗАПАДАЮЩИМ КОМПЕТЕНЦИЯМ НА ОСНОВЕ ТРИГГЕРОВ ПРОЦЕССОВ И ТЕХНОЛОГИЙ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ RPA

3 ФЛЕШМОБ ПО ОБМЕНУ ЦИФРОВЫМИ ЛАЙФХАКАМИ МЕЖДУ СОТРУДНИКАМИ КОМПАНИИ С ЦЕЛЬЮ РАЗВИТИЯ ЦИФРОВОЙ ГРАМОТНОСТИ

СИСТЕМА «ЛИДЕРЫ УЧАТ ЛИДЕРОВ»

Руководителей высшего и среднего звена компании, ежегодно участвующих в преподавании в КУ:

75
РУКОВОДИТЕЛЕЙ
Доля — 17%

Среднее количество часов преподавания руководителей в КУ в год:

4,2
ЧАСА
на одного руководителя в год

Наличие Академии/Школы внутренних тренеров:

с 2021 г.

ВНЕШНИЕ КЛИЕНТЫ КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

1
Программа для внешних клиентов в 2021 г.

0
Участников программ, прошедших обучение в КУ в 2021 г.

0%
Доля доходов от внешних клиентов в годовом бюджете доходов КУ

62,8%
ДОЛЯ ВНЕШНИХ
ПРОВАЙДЕРОВ В ОБЩЕМ ОБЪЕМЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ КУ В 2021 Г.

ИНФРАСТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

Собственный кампус

нет

Аудиторный фонд

7102 м²

126 м² — центральный офис
6 976 м² — региональные учебные центры

Платформы для онлайн-обучения

Mirapolis



Собственные студии для производства медиаконтента



Используемая LMS
Mirapolis



Аудитории для гибридного обучения

УНИВЕРСИТЕТ ПРАВИТЕЛЬСТВА МОСКВЫ



mguu.ru

Год создания: **1994** | Место регистрации: **Москва** | Организационно-правовая форма: **Государственное автономное образовательное учреждение высшего образования** | Годовой бюджет КУ: **Не разглашается**

СПЕКТР ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

Образование (управленческое, технологическое, иное)

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ:

Сотрудники Правительства Москвы и подведомственных организаций, федеральных и региональных органов власти, бизнес-структур



СРЕДНЕЕ ЧИСЛО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ В 2021 Г. ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

от 20 до 75 часов в зависимости от программ

ЧИСЛЕННОСТЬ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

880 ТЫС.
ЧЕЛОВЕК



**НАЛИЧИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЛИЦЕНЗИИ
НА ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ:**

1998

КОМАНДА И СТРУКТУРА

Руководитель

ФИВЕЙСКИЙ ВАСИЛИЙ ЮРЬЕВИЧ
Ректор Университета

Средний возраст
сотрудников

648 ШТАТНЫХ
СОТРУДНИКОВ **37** ЛЕТ

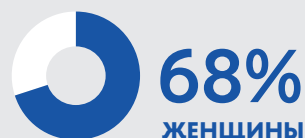
Принцип организации подразделений КУ

СМЕШАННЫЙ

С опытом работы
в КУ других компаний



32%
МУЖЧИНЫ



МЕСТО КУ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ МАТЕРИНСКОЙ КОМПАНИИ

Организационная
принадлежность

Прямое подчинение
руководителя КУ

Внутреннее структурное
подразделение
вне Департамента HR

Прямое подчинение
Аппарату Мэра и
Правительства Москвы

НАЛИЧИЕ КОЛЛЕГИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ КУ

Наблюдательный совет, Ученый совет

ТРИ ГЛАВНЫХ КПЭ КУ В 2021 г.

1. Исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности университета
2. Выполнение показателей по бюджетным и внебюджетным программам
3. Выполнение перечня проектов, утвержденных Правительством Москвы

ПОРТФЕЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

Доля онлайн-обучения

780 ПРОГРАММ
В ПОРТФЕЛЕ КУ



350 Уровневых программ
(развитие кадрового резерва для высшего,
среднего, линейного менеджмента)

Средняя трудоемкость
«навыковых» программ КУ

20 ч/чел



Собственные
дипломы
и сертификаты
КУ

ТРИ ОСНОВНЫЕ ИННОВАЦИИ В ДИЗАЙНЕ И РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕШЕНИЙ В 2020–2022 ГГ.

1 VR-ОБУЧЕНИЕ

2 ПЕРСОНАЛЬНЫЕ
ТРЕКИ РАЗВИТИЯ —
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ
ОНЛАЙН-ПРОГРАММЫ
ДЛЯ РАЗВИТИЯ
КОМПЕТЕНЦИЙ
СОТРУДНИКОВ

3 ОТКРЫТОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ПРОСТРАНСТВО —
ОНЛАЙН-ПЛОЩАДКА
С ДОСТУПОМ
К ВЕБИНАРАМ 24/7

СИСТЕМА «ЛИДЕРЫ УЧАТ ЛИДЕРОВ»

Доля руководителей высшего и среднего звена компании, ежегодно участвующих в преподавании в КУ:

30%
РУКОВОДИТЕЛЕЙ
в зависимости от текущих программ

Среднее количество часов преподавания руководителей в КУ в год:

16
ЧАСОВ
на одного руководителя в год

Наличие Академии/Школы внутренних тренеров:

с 2014 г.

0% ДОЛЯ ВНЕШНИХ
ПРОВАЙДЕРОВ В ОБЩЕМ ОБЪЕМЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ КУ В 2021 Г.

ИНФРАСТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

Собственный кампус

42 244 м²

Аудиторный фонд

5500 м²

Платформы для онлайн-обучения

Собственная разработка



Собственные студии для производства медиаконтента



Используемая LMS
Собственная разработка



Аудитории для гибридного обучения

ВНЕШНИЕ КЛИЕНТЫ КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

150
Программ для внешних клиентов в 2021 г.

30 000
Участников программ, прошедших обучение в КУ в 2021 г. (без учета открытых вебинаров) 250 000 (с учетом вебинаров)

30%
Доля доходов от внешних клиентов в годовом бюджете доходов КУ

ВНЕШНЕЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ПРИЗНАНИЕ

	2020 год	ПРЕМИЯ «HR-БРЕНД»	«Молодежные карьерные проекты Правительства Москвы» — обладатель первого места в номинации «Столица»
	2021 год	 ПРЕМИЯ «ХРУСТАЛЬНАЯ ПИРАМИДА»	Проект «Urban Лидер» вошел в тройку лауреатов в номинации «Система управления талантами»
		IT HR AWARDS	Образовательный проект «Персональные треки развития» получил специальный приз жюри
 	2022 год	ВСЕРОССИЙСКИЙ КОНКУРС GRADUATE AWARDS	Программа стажировки правительства Москвы. Победитель конкурса в номинации «Работа со студентами»
		ПРЕМИЯ «ОРГЗДРАВ: ЛИДЕРЫ ОТРАСЛИ»	Проект «Культурная эволюция Коммунарки» вошел в тройку лауреатов в номинации «Прорыв года»

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРАВИТЕЛЬСТВА НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ



КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ПРАВИТЕЛЬСТВА
НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ



kupnokreml.ru

Год создания: **2020** | Место регистрации: **г. Нижний Новгород** | Организационно-правовая форма: **Автономная некоммерческая организация** | Годовой бюджет КУ: **Не разглашается**

СПЕКТР ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

- Образование (управленческое, технологическое, иное)
- Оценка персонала
- Координация взаимодействия компании с вузами
- Развитие персонала
- Карьерное консультирование
- Стратегические и командные сессии
- Разработка кастомизированных программ
- Производство медиа-контента
- Подготовка тренеров
- Проведение чемпионатов и хакатонов профессионального мастерства



**ОБЩЕЕ ЧИСЛО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ В 2021 г.
ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:**

14,5 часа на человека

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ:

Все сотрудники региональных органов власти,
подведомственных организаций, бизнес-структур,
студенты

ЧИСЛЕННОСТЬ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

109 ТЫС.
ЧЕЛОВЕК



**НАЛИЧИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЛИЦЕНЗИИ
НА ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ:**

2021

КОМАНДА И СТРУКТУРА

Руководитель

МАРКОВ РОМАН ВЛАДИМИРОВИЧ
Исполнительный директор

Принцип организации подразделений КУ

**СМЕШАННЫЙ
(ПО ВИДАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ПО ТЕМАТИКАМ)**

Средний возраст
сотрудников

С опытом работы
в КУ других компаний

**27%
МУЖЧИНЫ**

49 ШТАТНЫХ
СОТРУДНИКОВ

32 года



1%



**73%
ЖЕНЩИНЫ**

МЕСТО КУ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ МАТЕРИНСКОЙ КОМПАНИИ

Организационная
принадлежность

Прямое подчинение
руководителя КУ

Автономная
некоммерческая
организация

Общее собрание
учредителей

НАЛИЧИЕ КОЛЛЕГИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ КУ

Общее собрание учредителей,
Наблюдательный совет

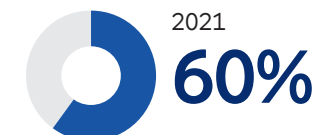
ТРИ ГЛАВНЫХ КПЭ КУ В 2021 г.

1. Количество обученных на программах КУ
2. Охват инструментами развития целевой аудитории после комплексной диагностики
3. Оценка качества обучения

ПОРТФЕЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

Доля онлайн-обучения

25 ПРОГРАММ
В ПОРТФЕЛЕ КУ



3 Уровневые программы
(развитие кадрового резерва для высшего,
среднего, линейного менеджмента)

Средняя трудоемкость
«навыковых» программ КУ

16 ч/чел



Собственные
дипломы
и сертификаты
КУ

ТРИ ОСНОВНЫЕ ИННОВАЦИИ В ДИЗАЙНЕ И РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕШЕНИЙ В 2020–2022 ГГ.

1 ИНТЕГРАЦИЯ ОТРАСЛЕВЫХ
ЭКСПЕРТОВ В ПРОГРАММЫ
ОБУЧЕНИЯ ДЛЯ
ГОССЛУЖБЫ РЕГИОНА

2 ФОРМИРОВАНИЕ
МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫХ
УЧЕБНЫХ КОМАНД

3 ГЕЙМИФИКАЦИЯ
ОБУЧЕНИЯ В СИСТЕМЕ
ГОСУДАРСТВЕННОГО
УПРАВЛЕНИЯ

СИСТЕМА «ЛИДЕРЫ УЧАТ ЛИДЕРОВ»

Руководителей высшего и среднего звена компании, ежегодно участвующих в преподавании в КУ:

40
РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Среднее количество часов преподавания руководителей в КУ в год:

2
ЧАСА
на одного руководителя в год

Наличие Академии/Школы внутренних тренеров:

с 2021 г.

75% ДОЛЯ ВНЕШНИХ ПРОВАЙДЕРОВ В ОБЩЕМ ОБЪЕМЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ КУ В 2021 Г.

ИНФРАСТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

Собственный кампус

1542 м²

Аудиторный фонд

560,9 м²

Платформы для онлайн-обучения

Облачный тип со встроенной CRM-системой и возможностью создавать личный кабинет пользователя



Собственные студии для производства медиаконтента



Используемая LMS Moodle



Аудитории для гибридного обучения

ВНЕШНИЕ КЛИЕНТЫ КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

25
Программ для внешних клиентов в 2021 г.

3000
Участников программ, прошедших обучение в КУ в 2021 г.

19,8%
Доля доходов от внешних клиентов в годовом бюджете доходов КУ

ВНЕШНЕЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ПРИЗНАНИЕ



2021 год

МИНТРУД РОССИИ

Корпоративный университет был признан Минтрудом России лучшей кадровой практикой в системе госуправления и рекомендован к масштабированию в других регионах страны

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ АДМИНИСТРАЦИИ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

МРЦ

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ
МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫЙ
РЕСУРСНЫЙ ЦЕНТР



spbmrс.ru

Год создания: **2015** | Место регистрации: **Санкт-Петербург** | Организационно-правовая форма: **ГБОУ ДПО** | Годовой бюджет КУ: **163 млн руб.**

СПЕКТР ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

- Образование (управленческое, технологическое, иное)
- Оценка персонала
- Разработка образовательных программ, электронных и видео курсов, оценочных и методических материалов
- Обеспечение реализации Государственного плана подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства РФ в Санкт-Петербурге
- Организационное сопровождение проектов регионального значения
- Проведение мероприятий по запуску новых проектов; внедрению изменений в ИОГВ; обмен опытом в сфере организационного и кадрового развития (в т. ч. ежегодный конкурс «Лучшие кадровые технологии Санкт-Петербурга»)
- Организация практик для студентов вузов
- Информационно-аналитическая деятельность (в т. ч. интернет-издание «Кадровый совет»)

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ:

Государственные гражданские служащие Санкт-Петербурга и других субъектов РФ, сотрудники компаний и организаций (в том числе представители высшей школы), физические лица

ЧИСЛЕННОСТЬ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

13 ТЫС.
ЧЕЛОВЕК



**НАЛИЧИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЛИЦЕНЗИИ
НА ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ:**

2013



**ЧИСЛО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ В 2021 Г.
ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:**

136 266

КОМАНДА И СТРУКТУРА

Руководитель

РЕБКО ЭЛЬВИРА МИХАЙЛОВНА
Директор Корпоративного университета

Принцип организации подразделений КУ

СМЕШАННЫЙ

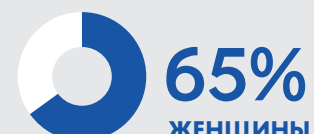
Средний возраст
сотрудников

С опытом работы
в КУ других компаний

35%
МУЖЧИНЫ

69 ШТАТНЫХ
СОТРУДНИКОВ

37 ЛЕТ



ЖЕНЩИНЫ

МЕСТО КУ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ МАТЕРИНСКОЙ КОМПАНИИ

Организационная
принадлежность

Прямое подчинение
руководителя КУ

Дочернее общество

Заместителю
руководителя
Администрации
Губернатора
г. Санкт-Петербурга

НАЛИЧИЕ КОЛЛЕГИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ КУ

Не имеется

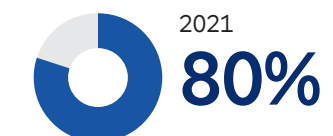
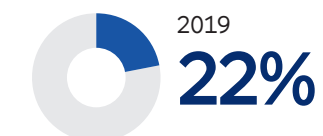
ТРИ ГЛАВНЫХ КПЭ КУ В 2021 г.

1. Исполнение государственного задания на оказание услуг (выполнение работ)
2. Объемы приносящей доход деятельности
3. Число реализованных ad hoc проектов (образовательных программ и мероприятий под актуальные запросы ключевых стейкхолдеров КУ)

ПОРТФЕЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

Доля онлайн-обучения

102 ПРОГРАММЫ
В ПОРТФЕЛЕ КУ



102 Уровневые программы
(развитие кадрового резерва для высшего, среднего, линейного менеджмента)

Средняя трудоемкость
«навыковых» программ КУ

42 ч/чел



Собственные
дипломы
и сертификаты
КУ

ТРИ ОСНОВНЫЕ ИННОВАЦИИ В ДИЗАЙНЕ И РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕШЕНИЙ В 2020–2022 ГГ.

1 ГИБРИДНЫЕ ПРОГРАММЫ
(С ПРИМЕНЕНИЕМ ОЧНОГО,
ДИСТАНЦИОННОГО
И ЭЛЕКТРОННОГО
ФОРМАТОВ ОБУЧЕНИЯ
С РАСПОЛОЖЕНИЕМ
ОБУЧАЮЩИХСЯ
В РАЗЛИЧНЫХ
ПРОСТРАНСТВАХ И
КОНТУРАХ БЕЗОПАСНОСТИ)

2 СБОРНЫЕ ПРОГРАММЫ
ПОД ЗАПРОС ЗАКАЗЧИКА
(С ЦЕЛЬЮ РАЗВИТИЯ
КОНКРЕТНЫХ НАВЫКОВ
И КОМПЕТЕНЦИЙ,
ДОСТИЖЕНИЯ
ПРАКТИЧЕСКИХ
РЕЗУЛЬТАТОВ НА ВЫХОДЕ —
ИДЕЙ, ИНИЦИАТИВ,
ПРОРАБОТАННЫХ ПРОЕКТОВ,
СФОРМИРОВАННЫХ
КОМАНД И ПР.)

3 КОЛЛЕГИАЛЬНЫЕ ОРГАНЫ
УПРАВЛЕНИЯ СБОРНОЙ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ПРОГРАММОЙ (СОВЕТ
ПРОГРАММЫ ИЗ
ЧИСЛА КЛЮЧЕВЫХ
СТЕЙКХОЛДЕРОВ:
ЧЛЕНОВ ПРАВИТЕЛЬСТВА
И ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ
АДМИНИСТРАЦИИ САНКТ-
ПЕТЕРБУРГА, ВУЗОВ,
ДРУГИХ КОМПАНИЙ И
ОРГАНИЗАЦИЙ)

СИСТЕМА «ЛИДЕРЫ УЧАТ ЛИДЕРОВ»

Руководителей высшего и среднего звена компании, ежегодно участвующих в преподавании в КУ:

80%
РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Количество часов преподавания руководителей в КУ в год:

9500
ЧАСОВ

Наличие Академии/Школы внутренних тренеров:

НЕТ

30% ДОЛЯ ВНЕШНИХ
ПРОВАЙДЕРОВ В ОБЩЕМ ОБЪЕМЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ КУ В 2021 Г.

ВНЕШНИЕ КЛИЕНТЫ КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

52
Программы для
внешних клиентов
в 2021 г.

895
Участников программ, прошедших
обучение в КУ в 2021 г.

7,3% (2021 год)
Доля доходов от внешних
клиентов в годовом бюджете
доходов КУ

ВНЕШНЕЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ПРИЗНАНИЕ

СЕРТИФИКАЦИЯ

Сертификат системы менеджмента
качества по ISO 9001:2015 «Разработка
и качество образовательных услуг»
QMS42567

ИНФРАСТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

Собственный
кампус

НЕТ

Аудиторный
фонд

628 м²

Платформы для онлайн-обучения

- WebTutor
- TrainingSpace
- Webinar.ru



Собственные студии
для производства
медиаконтента



Используемая LMS
облачная,
коробочное решение



Аудитории для
гибридного обучения

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ



КОРПОРАТИВНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ
УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ



kuulgov.org

Год создания: **2015** | Место регистрации: **г. Ульяновск** | Организационно-правовая форма: **АНО ОДПО** | Годовой бюджет КУ: **26,5 млн руб.**

СПЕКТР ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

- Образование
- Оценка персонала
- Координация взаимодействия компании с вузами
- Организация и проведение прикладных исследований
- Повышение квалификации и переподготовка научно-педагогических кадров
- Международное сотрудничество, внешнеэкономическая деятельность



СРЕДНЕЕ ЧИСЛО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ В 2021 Г. ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

108,2 часа на человека

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ:

Все сотрудники органов государственной власти, местного самоуправления, подведомственных организаций, институтов развития Ульяновской области

Высший, средний и линейный менеджмент коммерческих организаций Ульяновской области и субъектов ПФО

ЧИСЛЕННОСТЬ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

3,5 тыс. человек



НАЛИЧИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЛИЦЕНЗИИ НА ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ:

2016
ЛИЦЕНЗИЯ НА ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ВЫДАНА МИНИСТЕРСТВОМ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ

КОМАНДА И СТРУКТУРА

Руководитель

ВАНСОВСКАЯ ЯНА ЕВГЕНЬЕВНА
Исполнительный директор АНО ОДПО «Корпоративный университет Ульяновской области»

Средний возраст сотрудников

Принцип организации подразделений КУ

ПО ВИДАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

С опытом работы в КУ других компаний

12% МУЖЧИНЫ

16 штатных сотрудников | **42** года

0% | **88% ЖЕНЩИНЫ**

МЕСТО КУ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ МАТЕРИНСКОЙ КОМПАНИИ

Организационная принадлежность

Прямое подчинение руководителя КУ

Дочернее общество

Управлению по вопросам госслужбы и кадров администрации Губернатора Ульяновской области

НАЛИЧИЕ КОЛЛЕГИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ КУ

Наблюдательный совет, Педагогический совет, Общее собрание работников АНО ОДПО «Корпоративный университет Ульяновской области»

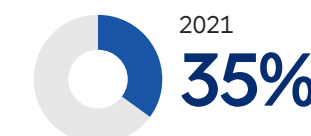
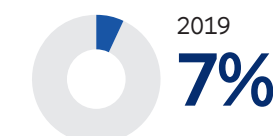
ТРИ ГЛАВНЫХ КПЭ КУ В 2021 г.

1. Количество реализованных образовательных программ, мероприятий
2. Количество слушателей, прошедших обучение
3. Количество разработанных в рамках обучения и впоследствии реализованных проектов слушателями Корпоративного университета

ПОРТФЕЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

Доля онлайн-обучения

65 ПРОГРАММ В ПОРТФЕЛЕ КУ



12 Уровневых программ (развитие кадрового резерва для высшего, среднего, линейного менеджмента)

Средняя трудоемкость «навыковых» программ КУ

76 ч/чел

Собственные дипломы и сертификаты КУ

ТРИ ОСНОВНЫЕ ИННОВАЦИИ В ДИЗАЙНЕ И РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕШЕНИЙ В 2020–2022 ГГ.

1 ВНЕДРЕНИЕ ГИБРИДНОГО ОБУЧЕНИЯ

2 ВКЛЮЧЕНИЕ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ ЭКСПЕРТОВ

3 ВНЕДРЕНИЕ СДО

СИСТЕМА «ЛИДЕРЫ УЧАТ ЛИДЕРОВ»

Руководителей высшего и среднего звена компании, ежегодно участвующих в преподавании в КУ:

37
РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Среднее количество часов преподавания руководителей в КУ в год:

279
ЧАСОВ
на одного руководителя в год

Наличие Академии/Школы внутренних тренеров:

нет

14% ДОЛЯ ВНЕШНИХ
ПРОВАЙДЕРОВ В ОБЩЕМ ОБЪЕМЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ КУ В 2021 Г.

ИНФРАСТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

Собственный кампус

431,2 м²

Аудиторный фонд

229,3 м²

Платформы для онлайн-обучения

- Серверная
- СДО 3KL Русский Moodle
- Webinar.ru
- TrueConf
- VideoMost



Используемая LMS
Серверная, СДО 3KL
Русский Moodle



Аудитории для гибридного обучения

ВНЕШНИЕ КЛИЕНТЫ КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

9
Программ для
внешних клиентов
в 2021 г.

288
Участников программ, прошедших
обучение в КУ в 2021 г.

13%
Доля доходов от внешних
клиентов в годовом бюджете
доходов КУ

ВНЕШНЕЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ПРИЗНАНИЕ

ЧЛЕНСТВО В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ АССОЦИАЦИЯХ



Член Российской ассоциации бизнес-образования (РАБО)
Член Ассоциации управления проектами «СОВНЕТ»
Региональный представитель АНО ВО «Международный институт менеджмента ЛИНК», АНО «Центр оценки и развития проектного управления»

Представление интересов Ульяновской области на Всемирном Конгрессе по управлению проектами IPMA «Внедрение принципов устойчивого развития в практику проектного управления» (Мексика)
Высокая оценка деятельности Корпоративного университета Ульяновской области Немецким Обществом по Международному Сотрудничеству в рамках программы подготовки управленческих кадров и организации практико-ориентированных стажировок
Более 250 экспертов из 12 стран мира сотрудничают с Корпоративным университетом
22 реализуемых соглашения о сотрудничестве с ведущими образовательными учреждениями России и мира



ЛУЧШИЙ ПРОЕКТ ГОДА



ПРОЕКТНЫЙ ОЛИМП

КОНКУРС МИНИСТЕРСТВА ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РФ



КОНКУРС МИНИСТЕРСТВА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РФ

2020–2021 гг.

ПРОЕКТНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ, МАСТЕРА ГОСТЕПРИИМСТВА. СТУДЕНТЫ

Организация и проведение в г. Ульяновске финалов и полуфиналов всероссийских конкурсов «Проектный руководитель — 2020», «Мастера гостеприимства. Студенты» (2021), стажировок иностранных менеджеров в Ульяновской области, ежегодных международных научно-практических конференций по управлению персоналом и проектами



МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ ГОДА

Победитель Национальной премии «Молодой специалист года» Общественной палаты РФ в номинации «Лучшее управленческое сообщество» (молодежные сообщества, сформированные с целью подготовки управленческого кадрового резерва)

АКАДЕМИЯ ПРОМСВЯЗЬБАНКА



ib.psbank.ru

Год создания: 2021 | Место регистрации: Москва | Организационно-правовая форма: Дочернее общество, АНО ДПО | Годовой бюджет КУ: Не разглашается

СПЕКТР ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

- Образование (управленческое, технологическое, иное)
- Издательская деятельность
- Научные исследования и разработки
- Деятельность по оказанию консультационных и информационных услуг



СРЕДНЕЕ ЧИСЛО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ В 2021 Г. ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

13,5 часа на человека

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ:

Все сотрудники компании, иные третьи лица

ЧИСЛЕННОСТЬ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

16 ТЫС. ЧЕЛОВЕК



НАЛИЧИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЛИЦЕНЗИИ НА ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ:

2022

КОМАНДА И СТРУКТУРА

Руководитель

ПОЗДНЯКОВ КОНСТАНТИН КОНСТАНТИНОВИЧ
Ректор Академии

Принцип организации подразделений КУ

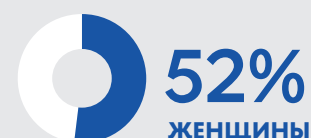
ПО ВИДАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Средний возраст сотрудников

С опытом работы в КУ других компаний

48% МУЖЧИНЫ

30 ШТАТНЫХ СОТРУДНИКОВ
из них 7 кандидатов наук и/или PhD
35 ЛЕТ



МЕСТО КУ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ МАТЕРИНСКОЙ КОМПАНИИ

Организационная принадлежность

Прямое подчинение руководителя КУ

Дочернее общество

Первому зампреду Правления Банка

НАЛИЧИЕ КОЛЛЕГИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ КУ

Наблюдательный совет, Управляющий комитет

ТРИ ГЛАВНЫХ КПЭ КУ В 2021 г.

1. Количество запущенных образовательных программ
2. Охват участников
3. Охват предприятий ОПК и цепочки кооперации ГОЗ

ПОРТФЕЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

Доля онлайн-обучения в 2021 г.

10 ПРОГРАММ В ПОРТФЕЛЕ КУ



2 Уровневые программы
«Командиры ПСБ»
«Спецназ ПСБ»

Средняя трудоемкость «навыковых» программ КУ

16 ч/чел



Собственные дипломы и сертификаты КУ

ТРИ ОСНОВНЫЕ ИННОВАЦИИ В ДИЗАЙНЕ И РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕШЕНИЙ В 2020–2022 ГГ.

1 «ЦИФРОВАЯ ПЕСОЧНИЦА» — НОВЫЙ ФОРМАТ ПРОЕКТНОГО ТРЕКА

2 IN CASE — ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ СТРИМ ПО ИЗУЧЕНИЮ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КЕЙСОВ ДРУГИХ ИНДУСТРИЙ И ВОЗМОЖНОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ В БАНКОВСКО-ФИНАНСОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

3 ИНТЕГРАЦИЯ ОНЛАЙН-РЕШЕНИЙ ПРИ ОФЛАЙН-РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ

СИСТЕМА «ЛИДЕРЫ УЧАТ ЛИДЕРОВ»

Руководителей высшего и среднего звена компании, ежегодно участвующих в преподавании в КУ:

15
РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Среднее количество часов преподавания руководителей в КУ в год:

8
ЧАСОВ
на одного руководителя в год

Наличие Академии/Школы внутренних тренеров:

с 2022 г.

ИНФРАСТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

Собственный кампус

НЕТ

Аудиторный фонд

102 м²

Платформы для онлайн-обучения

- Платформа интерактивного взаимодействия **WhenSpeak**
- Портал по развитию финансовой грамотности и малого бизнеса **academypsb.ru**



Используемая LMS
Нет данных

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ РЖД

КОРПОРАТИВНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ
РЖД



universitetrzd.ru

Год создания: **2010** | Место регистрации: **Москва** | Организационно-правовая форма: **АНО ДПО** | Годовой бюджет КУ: **968 млн руб**

СПЕКТР ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

- Образование (управленческое)
- Оценка персонала
- Издательская деятельность
- Поддержка корпоративной молодежной политики холдинга «РЖД»



СРЕДНЕЕ ЧИСЛО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ В 2021 Г. ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

27 697 часов — общее количество часов работы с учебными группами (без учета электронного обучения)
40 часов на человека — среднее число часов обучения на одного слушателя в год

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ:

- Высший, средний и линейный менеджмент
- Все сотрудники компании (только в рамках открытого обучения «Знания.live»)
- Обучение в совместных группах руководителей ОАО «РЖД» и представителей бизнес-экосистемы Российских железных дорог

ЧИСЛЕННОСТЬ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

70 ТЫС. ЧЕЛОВЕК
руководители холдинга «РЖД»



НАЛИЧИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЛИЦЕНЗИИ НА ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ:

2011

КОМАНДА И СТРУКТУРА

Руководитель

БАСКИН РОМАН ВАЛЕРЬЕВИЧ
директор АНО ДПО «Корпоративный университет РЖД»

Принцип организации подразделений КУ

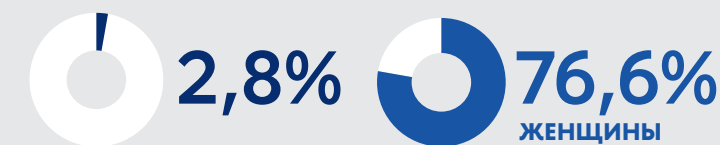
СМЕШАННЫЙ
структура университета организована на основе матричного принципа управления: **11** продуктовых центров (в т. ч. **3** — по видам деятельности, **6** — по типам программ, **2** — по тематикам) и **12** функциональных подразделений

Средний возраст
сотрудников

С опытом работы
в КУ других компаний

23,4%
МУЖЧИНЫ

212 ШТАТНЫХ СОТРУДНИКОВ **37** ЛЕТ



МЕСТО КУ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ МАТЕРИНСКОЙ КОМПАНИИ

Организационная
принадлежность

АНО ДПО

Прямое подчинение
руководителя КУ

**Вице-президенту по HR,
руководителю блока HR**

НАЛИЧИЕ КОЛЛЕГИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ КУ

Коллегиальные органы управления:
Правление, Ученый совет, Общее собрание работников
Коллегиальный совещательный орган –
Наблюдательный совет

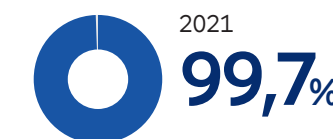
ТРИ ГЛАВНЫХ КПЭ КУ В 2021 г.

1. **Обобщенная оценка эффективности деятельности (NPS и прирост уровня развития корпоративных компетенций)**
2. **Качество обучения (удовлетворенность и результативность слушателя)**
3. **Применимость знаний и навыков на рабочих местах (в т. ч. удовлетворенность заказчика обучения)**

ПОРТФЕЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

Доля онлайн-обучения

251 ПРОГРАММА
В ПОРТФЕЛЕ КУ



12 **Уровневых программ**
(развитие кадрового резерва для высшего, среднего, линейного менеджмента)
Средняя трудоемкость – 122 ак. часа

Средняя трудоемкость
«навыковых» программ КУ

37 ч/чел

Собственные дипломы и сертификаты КУ

ТРИ ОСНОВНЫЕ ИННОВАЦИИ В ДИЗАЙНЕ И РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕШЕНИЙ В 2020–2022 ГГ.

1 **ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ТРАЕКТОРИИ ОБУЧЕНИЯ В КОМПЛЕКСНЫХ ПРОГРАММАХ РАЗВИТИЯ**

2 **ПРОГРАММЫ-ТРАНСФОРМЕРЫ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ КАК В АУДИТОРИИ, ТАК И ОНЛАЙН**

3 **ИНТЕГРАЦИЯ ОНЛАЙН-ИНСТРУМЕНТОВ В АУДИТОРНЫЙ ФОРМАТ ОБУЧЕНИЯ**

СИСТЕМА «ЛИДЕРЫ УЧАТ ЛИДЕРОВ»

Руководителей высшего и среднего звена компании, ежегодно участвующих в преподавании в КУ:

45
РУКОВОДИТЕЛЕЙ
ДОЛЯ — 35%

Среднее количество часов преподавания руководителей в КУ в год:

3,5
ЧАСА
на одного руководителя в год

Наличие Академии/Школы внутренних тренеров:

с 2014 г.

31% ДОЛЯ ВНЕШНИХ ПРОВАЙДЕРОВ В ОБЩЕМ ОБЪЕМЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ КУ В 2021 Г.

ИНФРАСТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

Собственный кампус

7600 м²

Аудиторный фонд

2400 м²

Платформы для онлайн-обучения

- TrainingSpace
- Eventicious
- Zoom
- Miro
- Padlet



Собственные студии для производства медиаконтента



Используемая LMS WebSoft HCM



Аудитории для гибридного обучения

ВНЕШНИЕ КЛИЕНТЫ КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

6
Программ для внешних клиентов в 2021 г.

57
Участников программ, прошедших обучение в КУ в 2021 г.

0,5%
Доля доходов от внешних клиентов в годовом бюджете доходов КУ

ВНЕШНЕЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ПРИЗНАНИЕ

СЕРТИФИКАЦИЯ

GLOBALCCU (2019)



2018 год

ВСЕРОССИЙСКИЙ КОНКУРС «СОЗДАВАЯ БУДУЩЕЕ»

I место в номинации «Интеллект компании», программа «Стратегический менеджмент», II место в номинации «Трансфер технологий», проект «Молодой профессионал», III место в номинации «Социальный лифт», проект «Лидеры перемен»



ПРЕМИЯ «ХРУСТАЛЬНАЯ ПИРАМИДА»

II место в номинации «Система управления талантами», проект «Лидеры перемен»

2019 год



ВСЕРОССИЙСКИЙ КОНКУРС «СОЗДАВАЯ БУДУЩЕЕ»

I место в номинации «Среда обитания», проект «Система слетов молодежи ОАО «РЖД»

2020 год



EXCELLENCE IN PRACTICE (EFMD)

Финалист в номинации «Развитие талантов», проект «Форум поколений» (совместно с Центральной дирекцией инфраструктуры ОАО «РЖД» и железнодорожными вузами России)



FACILITATION IMPACT AWARD

Серебро, проект модерации серии выездных стратегических сессий для Центральной дирекции инфраструктуры ОАО «РЖД»



ПРЕМИЯ «СМАРТ-ПИРАМИДА»

III место в номинации «Лучшая программа онлайн-обучения», проект «Лидеры цифровой трансформации»
III место в номинации «Лучший проект корпоративного образования», проект «HR-лига»

2021 год



GLOBALCCU AWARDS

Золото в номинации «Лучший корпоративный университет мира»



FACILITATION IMPACT AWARD

Серебро, проект «Маршруты благополучия» совместно с Департаментом социального развития ОАО «РЖД»



ЛУЧШИЙ КОРПОРАТИВНЫЙ КАЛЕНДАРЬ

I место в номинации «Информативный календарь», проект SMART-календарь «Знания.live»



ЛУЧШЕЕ КОРПОРАТИВНОЕ МЕДИА

I место в номинации «Внутрикорпоративное видео», проект — фильм о Корпоративном университете РЖД «Вместе, хотя и врозь»



DIGITAL COMMUNICATIONS AWARDS

I место в номинации «Digital-медиа и инструменты», проект «Юбилейный лендинг»;
III место в номинации «Digital-проекты и стратегии: лучшее контент-решение», образовательный медиапроект «Знания.live»

2022 год



ЛУЧШИЙ В ДИДЖИТАЛЕ 2021

III место, Инга Древаль, главный методист, номинация «Диджитал-методолог»



DIGITAL COMMUNICATIONS AWARDS

Специальный приз в номинации «Digital-медиа и инструменты», онлайн-портфолио образовательных программ и проектов КУ РЖД



ЛУЧШИЙ ФАСИЛИТАТОР ГОДА

Победитель, Наталья Манько, преподаватель, номинация «Корпоративный фасилитатор»

КОРПОРАТИВНАЯ АКАДЕМИЯ ГОСКОРПОРАЦИИ «РОСАТОМ»



КОРПОРАТИВНАЯ
АКАДЕМИЯ
РОСАТОМ



rosatom-academy.ru

Год создания: **2012** | Место регистрации: **Москва** | Организационно-правовая форма: **АНО** | Годовой бюджет КУ: **2 411 млн руб**

СПЕКТР ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

- Образование
- Оценка персонала
- Координация взаимодействия компании с вузами
- Развитие персонала
- Карьерное консультирование
- Стратегические и командные сессии
- Разработка кастомизированных программ
- Подготовка тренеров
- Проведение чемпионатов профессионального мастерства
- Продвижение бренда работодателя
- Развитие корпоративной культуры
- Производство медиаконтента
- Развитие молодежных сообществ

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ:

Все сотрудники компании, школьники, студенты, преподаватели STEM-предметов

ЧИСЛЕННОСТЬ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

288 ТЫС. ЧЕЛОВЕК
(сотрудники Госкорпорации «Росатом»)



**НАЛИЧИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЛИЦЕНЗИИ
НА ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ:**

2013



**СРЕДНЕЕ ЧИСЛО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ В 2021 Г.
ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:**

14,5 часа на человека

КОМАНДА И СТРУКТУРА

Руководитель

УЖАКИНА ЮЛИЯ БОРИСОВНА
Генеральный директор

ШТАТНЫХ
СОТРУДНИКОВ

249

Средний возраст
сотрудников

36 ЛЕТ

Принцип организации подразделений КУ

**СМЕШАННЫЙ
(ПО ВИДАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ПО ТЕМАТИКАМ)**

С опытом работы
в КУ других компаний



5%

**22,5%
МУЖЧИНЫ**



**77,5%
ЖЕНЩИНЫ**

МЕСТО КУ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ МАТЕРИНСКОЙ КОМПАНИИ

Организационная
принадлежность

**Самостоятельный
хозяйствующий субъект**

Прямое подчинение
руководителя КУ

**Заместителю генерального
директора по персоналу
Госкорпорации «Росатом»**

НАЛИЧИЕ КОЛЛЕГИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ КУ

Наблюдательный совет

ТРИ ГЛАВНЫХ КПЭ КУ В 2021 г.

1. **NPS программ и конференций Корпоративной Академии**
2. **Индекс развития кадрового потенциала (доля назначений, доля продвижений, доля работников, прошедших обучение)**
3. **Создание среды для развития сотрудников**

ПОРТФЕЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

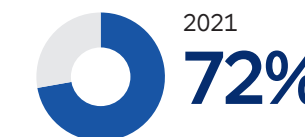
Доля онлайн-обучения

500 ПРОГРАММ
В ПОРТФЕЛЕ КУ

2019

0%

2021



72%

6 Уровневых программ
включающих 46 образовательных
мероприятий в различных форматах

Средняя трудоемкость
«навыковых» программ КУ

16 ч/чел



**Собственные
дипломы
и сертификаты
КУ**

ТРИ ОСНОВНЫЕ ИННОВАЦИИ В ДИЗАЙНЕ И РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕШЕНИЙ В 2020–2022 ГГ.

1

**ТРЕКОВЫЙ ПОДХОД
В ОБУЧЕНИИ — СОЗДАНИЕ
ИНДИВИДУАЛЬНЫХ
ОБУЧАЮЩИХ ТРАЕКТОРИЙ
ПО ИТОГАМ ВХОДНОГО
ТЕСТИРОВАНИЯ**

2

**ВНЕДРЕНИЕ НОВЫХ
ФОРМАТОВ ОБУЧЕНИЯ**

3

**МНОГОПОЛЬЗОВАТЕЛЬСКИЕ
ИГРЫ — ПРИБЛИЖЕННЫЕ
К РЕАЛЬНОСТИ ИМИТАЦИИ
ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ
ИЛИ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ
В ЭЛЕКТРОННОМ
(ВИРТУАЛЬНОМ) ФОРМАТЕ**

СИСТЕМА «ЛИДЕРЫ УЧАТ ЛИДЕРОВ»

Руководителей высшего и среднего звена компании, ежегодно участвующих в преподавании в КУ:

240
РУКОВОДИТЕЛЕЙ
ДОЛЯ — 24%

Среднее количество часов преподавания руководителей в КУ в год:

504
ПО 2,1 ЧАСА
НА ОДНОГО
РУКОВОДИТЕЛЯ В ГОД

Наличие Академии/Школы внутренних тренеров:

с 2016 г.

62% ДОЛЯ ВНЕШНИХ
ПРОВАЙДЕРОВ В ОБЩЕМ ОБЪЕМЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ КУ В 2021 Г.

ИНФРАСТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

Собственный кампус

3549 м²
Москва
5000 м²
Нижний Новгород

Аудиторный фонд

799 м²
Москва
1200 м²
Нижний Новгород

Платформы для онлайн-обучения

Решение Atom Spase собственной разработки Росатома на базе ПО Mind (ИнтерМайнд)



Студия Jalinga для записи видео и проведения вебинаров, студия для прямых эфиров



Используемая LMS

1. Кастомизированное коробочное решение WebTutor (WebSoft)
2. Образовательная платформа «РЕКОРД mobile» собственной разработки Росатома на базе ПО Кнопатгу (Номари Продакшн)
3. Кастомизированное коробочное решение класса ВМР для управления процессом обучения «Первая форма» (1Форма)



Аудитории для гибридного обучения

ВНЕШНИЕ КЛИЕНТЫ КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

34
Программы для внешних клиентов в 2021 г.

3000
Участников программ, прошедших обучение в КУ в 2021 г.

0,8%
Доля доходов от внешних клиентов в годовом бюджете доходов КУ

ВНЕШНЕЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ПРИЗНАНИЕ

ЧЛЕНСТВО В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ АССОЦИАЦИЯХ 2014 – НАСДОБР, 2021 – GlobalCCU



	2018 год	ВСЕРОССИЙСКИЙ КОНКУРС «СОЗДАВАЯ БУДУЩЕЕ»	Гран-при в номинации «Опытная лаборатория» 1-е место в номинации «Социальный партнер»
	2020 год	ПРЕМИЯ «ХРУСТАЛЬНАЯ ПИРАМИДА»	Гран-при за достижения в области управления человеческим капиталом в номинации «Корпоративный университет года»
		EVENTEX AWARDS	Приз за лучшую реализацию спонсорского проекта и 2-е место в номинации «Социально ответственный проект»
	2021 год	CHARTERED INSTITUTE OF PERSONNEL AND DEVELOPMENT PEOPLE MANAGEMENT AWARDS	Шорт-лист премии в номинациях «Лучшая инициатива по управлению талантами», «Лучшая L&D инициатива в государственном секторе» и «Лучшая инициатива по привлечению сотрудников»
		WORLD NUCLEAR EXHIBITION AWARDS	Лауреат премии
		GLOBAL CCU AWARDS	Золото в номинации «Влияние на бизнес и гибкость в условиях неопределенности»
		CHANGELLENGE >> BEST COMPANY AWARD	Первое место в списке лучших инженерных компаний в сфере развития бренда работодателя
		ЕЖЕГОДНЫЙ РЕЙТИНГ КОМПАНИЙ ПО НАЙМУ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ FUTURETODAY	Первое место в категории «Лучшие в своей целевой аудитории»
	2022 год	ПРЕМИЯ АССОЦИАЦИИ РАЗВИТИЯ ТАЛАНТОВ (ATD)	Победитель в номинации «Коучинг и менторинг»

КОРПОРАТИВНАЯ АКАДЕМИЯ «РОСКОСМОС»



rcacademy.ru

Год создания: **2017** | Место регистрации: **Москва** | Организационно-правовая форма: **Дочернее общество (АНО)** | Годовой бюджет КУ: **Не разглашается**

СПЕКТР ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

- Образование (управленческое, профессиональное, функциональное)
- Оценка компетенций персонала
- Координация взаимодействия компании с вузами
- Отраслевое TV, медийная и издательская деятельность

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ:

- Высший, средний и линейный менеджмент, кадровый резерв, инженерно-технические специальности
- Все сотрудники организаций ракетно-космической отрасли

ЧИСЛЕННОСТЬ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

100 ТЫС. ЧЕЛОВЕК



НАЛИЧИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЛИЦЕНЗИИ НА ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ:

2021



СРЕДНЕЕ ЧИСЛО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ В 2021 Г. ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

24 часа на человека

КОМАНДА И СТРУКТУРА

Руководитель

ПОРВАТОВ КИРИЛЛ ИГОРЕВИЧ
Генеральный директор

Принцип организации подразделений КУ

ПО ВИДАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:
обучение, конференц-менеджмент, профориентационная работа и молодежная политика, международное сотрудничество, медиа

105

ШТАТНЫХ СОТРУДНИКОВ

Средний возраст сотрудников

40 ЛЕТ

С опытом работы в КУ других компаний



2%

49% МУЖЧИНЫ



51% ЖЕНЩИНЫ

МЕСТО КУ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ МАТЕРИНСКОЙ КОМПАНИИ

Организационная принадлежность

Прямое подчинение руководителя КУ

Дочернее общество

Наблюдательному совету

НАЛИЧИЕ КОЛЛЕГИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ КУ

Наблюдательный совет, учебно-методический совет

ТРИ ГЛАВНЫХ КПЭ КУ В 2021 г.

- Количество участников учебных и корпоративных мероприятий (количество проведенных мероприятий)
- Производительность труда
- Непревышение сметы накладных расходов

ПОРТФЕЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

Доля онлайн-обучения

131

ПРОГРАММА В ПОРТФЕЛЕ КУ



2021

30%

10

Уровневых программ

(развитие кадрового резерва для высшего, среднего, линейного менеджмента)

Средняя трудоемкость «навыковых» программ КУ

16–250
ч/чел



Собственные дипломы и сертификаты КУ

ТРИ ОСНОВНЫЕ ИННОВАЦИИ В ДИЗАЙНЕ И РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕШЕНИЙ В 2020–2022 ГГ.

1

РЕАЛИЗАЦИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ФОРМЫ СОТРУДНИЧЕСТВА С ОПОРНЫМИ ВУЗАМИ — ФОРМИРОВАНИЕ КОНСОРЦИУМА «СОЗВЕЗДИЕ РОСКОСМОСА»

2

РАЗВИТИЕ ПУЛА ОТРАСЛЕВЫХ ЭКСПЕРТОВ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ ОБУЧЕНИЯ ПО ОТРАСЛЕВЫМ HARD SKILLS

3

РАЗРАБОТКА И РЕАЛИЗАЦИЯ ОТРАСЛЕВОЙ МОДУЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ «ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ В РАКЕТНО-КОСМИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ»

СИСТЕМА «ЛИДЕРЫ УЧАТ ЛИДЕРОВ»

Руководителей высшего и среднего звена компании, ежегодно участвующих в преподавании в КУ:

30

Генеральные директора, Руководство ГК «Роскосмос»

Среднее количество часов преподавания руководителей в КУ в год:

10

ЧАСОВ на одного руководителя в год

Наличие Академии/Школы внутренних тренеров:

с 2020 г.

ВНЕШНИЕ КЛИЕНТЫ КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

25

Программ для внешних клиентов в 2021 г.

> 15 000

Участников программ, прошедших обучение в КУ в 2021 г.

5%

Доля доходов от внешних клиентов в годовом бюджете доходов КУ

50% ДОЛЯ ВНЕШНИХ ПРОВАЙДЕРОВ В ОБЩЕМ ОБЪЕМЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ КУ В 2021 Г.

ИНФРАСТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

Собственный кампус

НЕТ

Аудиторный фонд

1000 м²
(аренда)

Платформы для онлайн-обучения

- Mind (ВКС)
- CRM на базе Битрикс24



Собственные студии для производства медиаконтента, РК Медиа



Используемая LMS СДО на базе платформы Эквио



Аудитории для гибридного обучения

КОРПОРАТИВНАЯ СЕТЕВАЯ АКАДЕМИЯ (РОСТЕХ)



rostec.academy

Год создания: **2017** | Место регистрации: **Москва** | Организационно-правовая форма: **АНО** | Годовой бюджет КУ: **350–400 млн руб**

СПЕКТР ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

- Образование (управленческое, технологическое, иное)
- Оценка персонала
- Координация взаимодействия с образовательными организациями

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ:

Все сотрудники Госкорпорации, включая технический и производственный персонал

ЧИСЛЕННОСТЬ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

500 ТЫС. ЧЕЛОВЕК



НАЛИЧИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЛИЦЕНЗИИ НА ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ:

2019

СРЕДНЕЕ ЧИСЛО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ В 2021 Г. ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

32 часа на человека по программам дополнительного профессионального образования

КОМАНДА И СТРУКТУРА

Руководитель

РОМАНОВА ЕЛЕНА ВЛАДИМИРОВНА
Генеральный директор

Принцип организации подразделений КУ

СМЕШАННЫЙ (ЕСТЬ ПРОГРАММЫ ПО ВИДАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ПО ТИПАМ ПРОГРАММ)

Средний возраст сотрудников

С опытом работы в КУ других компаний

30% МУЖЧИНЫ

77 ШТАТНЫХ СОТРУДНИКОВ

38 ЛЕТ



МЕСТО КУ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ МАТЕРИНСКОЙ КОМПАНИИ

Организационная принадлежность

Прямое подчинение руководителя КУ

Дочернее общество

Председателю Правления, Генеральному директору, Заместителю генерального директора, Учредителю

НАЛИЧИЕ КОЛЛЕГИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ КУ

Наблюдательный совет, Ученый совет

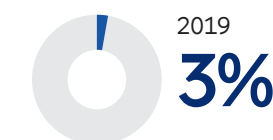
ТРИ ГЛАВНЫХ КПЭ КУ В 2021 г.

1. Увеличение количества сотрудников, прошедших программы обучения и развития в Академии
2. Нарастивание выручки от реализации продуктов и услуг Академии
3. Повышение NPS

ПОРТФЕЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

Доля онлайн-обучения

250 ПРОГРАММ В ПОРТФЕЛЕ КУ



78% Уровневых программ от общего количества

Средняя трудоемкость «навыковых» программ КУ

32 ч/чел



Собственные дипломы и сертификаты КУ

ТРИ ОСНОВНЫЕ ИННОВАЦИИ В ДИЗАЙНЕ И РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕШЕНИЙ В 2020–2022 ГГ.

1 КОМПЕТЕНЦИОННЫЙ ПОДХОД К ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОГРАММАМ

2 СОЗДАНИЕ ЭКОСИСТЕМЫ РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИЙ: ПОИСК И ОЦЕНКА ВЫСОКОПОТЕНЦИАЛЬНЫХ СОТРУДНИКОВ, ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ИДЕЙ НОВЫХ ПРОДУКТОВ

3 СОЗДАНИЕ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ЦЕНТРА ПО РЕАЛИЗАЦИИ МОЛОДЕЖНЫХ ПРОГРАММ: СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД В РАБОТЕ С МОЛОДЕЖЬЮ, СОДЕЙСТВИЕ В ДОСТИЖЕНИИ СТРАТЕГИЧЕСКИХ ЦЕЛЕЙ И РАЗВИТИИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА КОРПОРАЦИИ И ЕЕ ПРЕДПРИЯТИЙ

СИСТЕМА «ЛИДЕРЫ УЧАТ ЛИДЕРОВ»

Руководителей высшего и среднего звена компании, ежегодно участвующих в преподавании в КУ:

50%
РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Среднее количество часов преподавания руководителей в КУ в год:

8
ЧАСОВ
на одного руководителя в год

Наличие Академии/Школы внутренних тренеров:

с 2019 г.

50% ДОЛЯ ВНЕШНИХ ПРОВАЙДЕРОВ В ОБЩЕМ ОБЪЕМЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ КУ В 2021 Г.

ИНФРАСТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

Собственный кампус

нет

Аудиторный фонд

30 м²

Платформы для онлайн-обучения

Двухконтурная, защищенная система видеоконференций IVA



Собственные студии для производства медиаконтента



Используемая LMS
Коробочно-кастомизированное решение WebTutor



Аудитории для гибридного обучения

ВНЕШНИЕ КЛИЕНТЫ КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

45%
Программ для внешних клиентов в 2021 г.
(от общего количества программ)

1500
Участников программ, прошедших обучение в КУ в 2021 г.

10%
Доля доходов от внешних клиентов в годовом бюджете доходов КУ

ВНЕШНЕЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ПРИЗНАНИЕ



2019 год

ПРЕМИЯ «ХРУСТАЛЬНАЯ ПИРАМИДА»

Диплом III степени в номинации «Корпоративный университет года» за достижения в области управления человеческим капиталом

ПРЕМИЯ И ФОРУМ «ЭФФЕКТИВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ»

Лауреат премии

ДЕПАРТАМЕНТ ПО РАЗВИТИЮ ПЕРСОНАЛА И КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЕ «РУСАЛ»



career.enplusrusal.ru

Год создания: **2000** | Место регистрации: **Москва** | Организационно-правовая форма: **Управление материнской компании** | Годовой бюджет КУ: **435 млн руб.**

СПЕКТР ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

- Образование (управленческое, технологическое, иное)
- Оценка персонала
- Координация взаимодействия компании с вузами



СРЕДНЕЕ ЧИСЛО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ В 2021 Г. ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

2,3 часа – среднее количество часов обучения на одного сотрудника
132 173 часа – среднегодовое количество часов обучения

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ:

Все сотрудники компании

ЧИСЛЕННОСТЬ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

57 ТЫС. ЧЕЛОВЕК



НАЛИЧИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЛИЦЕНЗИИ НА ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ:

НЕТ

КОМАНДА И СТРУКТУРА

Руководитель

КОРНЕВА ТАТЬЯНА ЕВГЕНЬЕВНА

Директор Департамента по развитию персонала и корпоративной культуре

Средний возраст сотрудников

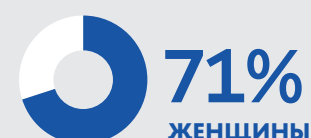
26 ШТАТНЫХ СОТРУДНИКОВ **36** ЛЕТ

Принцип организации подразделений КУ

ПО ВИДАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

С опытом работы в КУ других компаний

29% МУЖЧИНЫ



МЕСТО КУ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ МАТЕРИНСКОЙ КОМПАНИИ

Организационная принадлежность

Прямое подчинение руководителя КУ

Внутреннее структурное подразделение Дирекции по персоналу

Заместителю генерального директора по управлению персоналом

НАЛИЧИЕ КОЛЛЕГИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ КУ

Не имеется

ТРИ ГЛАВНЫХ КПЭ КУ В 2021 г.

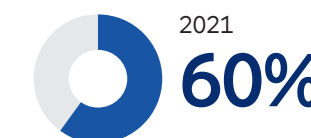
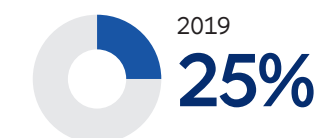
1. Автоматизация. Создание единой образовательной платформы
2. Формирование и развитие кадрового резерва
3. Развитие Функциональных Академий

ПОРТФЕЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

Доля онлайн-обучения

45 ПРОГРАММ В ПОРТФЕЛЕ КУ

Организация всех видов обучения: профессиональное обучение, повышение квалификации, переподготовка, развитие кадрового резерва



Средняя трудоемкость «навыковых» программ КУ

9 Уровневых программ (организация всех программ для любого уровня и категории сотрудников)

426 ч/чел

ТРИ ОСНОВНЫЕ ИННОВАЦИИ В ДИЗАЙНЕ И РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕШЕНИЙ В 2020–2022 ГГ.

1 СОЗДАНИЕ ЕДИНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПЛАТФОРМЫ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ И ВНЕШНИХ ПОЛЬЗОВАТЕЛЕЙ

2 РАЗРАБОТКА ПРОГРАММ СОВМЕСТНО С ВЕДУЩИМИ ВУЗАМИ В РАМКАХ ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ АКАДЕМИЙ

3 ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ВИРТУАЛЬНЫХ ТРЕНАЖЕРОВ ДЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ

СИСТЕМА «ЛИДЕРЫ УЧАТ ЛИДЕРОВ»

Руководителей высшего и среднего звена компании, ежегодно участвующих в преподавании в КУ:

18
РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Среднее количество часов преподавания руководителей в КУ в год:

14
ЧАСОВ
на одного руководителя в год

Наличие Академии/Школы внутренних тренеров:

с 2014 г.
Институт внутренних тренеров

60% ДОЛЯ ВНЕШНИХ
ПРОВАЙДЕРОВ В ОБЩЕМ ОБЪЕМЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ КУ В 2021 Г.

ИНФРАСТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

Собственный кампус

НЕТ

Аудиторный фонд

ИСПОЛЬЗУЮТСЯ
АУДИТОРИИ
ПРЕДПРИЯТИЙ

Платформы для онлайн-обучения

WebTutor



Собственные студии
для производства
медиаконтента



Используемая LMS
Открытая

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ГИДРОЭНЕРГЕТИКИ ПАО «РУСГИДРО»



korung.rushydro.ru

Год создания: **2007** | Место регистрации: **Москва** | Организационно-правовая форма: **Филиал Публичного акционерного общества** | Годовой бюджет КУ: **297 млн руб**

СПЕКТР ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

- Образование (управленческое, технологическое, иное)
- Оценка персонала
- Координация взаимодействия компании с вузами
- Профессионализация, проведение конкурсов и соревнований профессионального мастерства, разработка профессиональных стандартов
- Работа с молодыми специалистами
- Социально-профессиональная адаптация воспитанников детских домов



СРЕДНЕЕ ЧИСЛО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ В 2021 Г. ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

32,6 часа на работника Группы РусГидро по всем образовательным программам

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ:

Все сотрудники компании

ЧИСЛЕННОСТЬ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

65 ТЫС. ЧЕЛОВЕК



НАЛИЧИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЛИЦЕНЗИИ НА ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ:

2017 – ЛИЦЕНЗИЯ НА ДПО

КОМАНДА И СТРУКТУРА

Руководитель

ЗАВРАЖНЫЙ ДМИТРИЙ ВАЛЕРЬЕВИЧ
Директор Корпоративного университета

Принцип организации подразделений КУ

ПО ВИДАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Средний возраст сотрудников

С опытом работы в КУ других компаний

19% МУЖЧИНЫ

51 ШТАТНЫЙ СОТРУДНИК

41 год



15%



81% ЖЕНЩИНЫ

МЕСТО КУ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ МАТЕРИНСКОЙ КОМПАНИИ

Организационная принадлежность

Прямое подчинение руководителя КУ

Внутреннее структурное подразделение вне Департамента HR

Вице-президенту по HR, руководителю блока HR

НАЛИЧИЕ КОЛЛЕГИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ КУ

Не имеется

ТРИ ГЛАВНЫХ КПЭ КУ В 2021 г.

1. Доля обученных КУ работников компании в общем количестве обученных работников компании
2. Затраты на обучение одного работника компании в КУ
3. Качество проведения мероприятий КУ

ПОРТФЕЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

Доля онлайн-обучения

123 ПРОГРАММЫ В ПОРТФЕЛЕ КУ



2019

60%



2021

96%

16 Уровневых программ

(развитие кадрового резерва для высшего, среднего, линейного менеджмента)

Средняя трудоемкость «навыковых» программ КУ

16 ч/чел



Собственные дипломы и сертификаты КУ

ТРИ ОСНОВНЫЕ ИННОВАЦИИ В ДИЗАЙНЕ И РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕШЕНИЙ В 2020–2022 ГГ.

1 МИКРООБУЧЕНИЕ (MICROLEARNING)

2 ГИБРИДНОЕ ОБУЧЕНИЕ

3 ГЕЙМИФИКАЦИЯ В ОБУЧЕНИИ, ИСПОЛЬЗОВАНИЕ VR И AR-ТЕХНОЛОГИЙ

СИСТЕМА «ЛИДЕРЫ УЧАТ ЛИДЕРОВ»

Руководителей высшего и среднего звена компании, ежегодно участвующих в преподавании в КУ:

50%
РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Среднее количество часов преподавания руководителей в КУ в год:

8
ЧАСОВ
на одного руководителя в год

Наличие Академии/Школы внутренних тренеров:

НЕТ

50% ДОЛЯ ВНЕШНИХ ПРОВАЙДЕРОВ В ОБЩЕМ ОБЪЕМЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ КУ В 2021 Г.

ИНФРАСТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

Собственный кампус

НЕТ

Аудиторный фонд

3336 м²

Платформы для онлайн-обучения

- SAP LSO
- Knomary
- Webinar.ru
- TrainingSpace
- Skill Cup
- Miro
- Электронные библиотеки
- Системы проверки знаний для производственного персонала (АСОП, ОЛИМПОКС)

Собственные студии для производства медиаконтента

Используемая LMS
SAP LSO, Knomary

Аудитории для гибридного обучения

ВНЕШНЕЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ПРИЗНАНИЕ

2015 год	II ВСЕРОССИЙСКИЙ КОНКУРС «СОЗДАВАЯ БУДУЩЕЕ» ПРЕМИЯ «ХРУСТАЛЬНАЯ ПИРАМИДА» ВСЕРОССИЙСКИЙ КОНКУРС ЛУЧШИХ МОЛОДЕЖНЫХ РАЗРАБОТОК И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ИНИЦИАТИВ В СФЕРЕ ЭНЕРГЕТИКИ СПЕЦИАЛИСТОВ В РАМКАХ ФОРУМА ENES	1-е место в номинациях «Профориентация», «Социальный партнер» 1-е место в номинациях «Корпоративный университет года», «HR-проект года» Диплом I степени за проект «Развитие кадрового резерва», диплом II степени за проект «ЛЭШ»
2019 год	НАЦИОНАЛЬНЫЙ СОВЕТ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РФ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИЯМ	Благодарность Совета по профессиональным квалификациям в электроэнергетике РФ (ЭСПК)
2020 год	INTERCOMM ПРЕМИЯ «ХРУСТАЛЬНАЯ ПИРАМИДА» КОНКУРС МИНИСТЕРСТВА ЭНЕРГЕТИКИ РФ	Диплом победителя в номинации «Точка роста», проект Корпоративного инженерного кейс-чемпионата «РАЦЭНЕРДЖИ» 3-е место в номинации «Корпоративное обучение года», проект «РАЦЭНЕРДЖИ» Диплом победителя в номинации «Молодежная политика. Компании численностью более 50 тысяч человек», лучшая социально ориентированная компания в энергетике, лучший проект
	ВСЕРОССИЙСКАЯ ПРЕМИЯ «МЕДИАТЭК»	Диплом победителя в номинации «Популяризация профессий ТЭК», профориентационный проект #НайдиСебявРусГидро
2021 год	ВСЕРОССИЙСКИЙ КОНКУРС «ЛИДЕРЫ РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА: ДИНАМИКА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ» МИНЭНЕРГО РФ, РОССИЙСКАЯ ЭНЕРГЕТИЧЕСКАЯ НЕДЕЛЯ VIII ВСЕРОССИЙСКИЙ КОНКУРС «СОЗДАВАЯ БУДУЩЕЕ» НАЦИОНАЛЬНАЯ ПРЕМИЯ «МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ ГОДА» МЕЖДУНАРОДНАЯ ПРЕМИЯ #МЫВМЕСТЕ	Диплом победителя в номинации «За развитие кадрового потенциала» Почетный диплом за вклад в популяризацию топливно-энергетического комплекса и инженерно-технического образования Диплом победителя в номинации «Среда обитания», ЭкоКультура РусГидро, проект СМР Диплом в номинации «Лучшее профессиональное сообщество», Сообщество молодых работников Группы РусГидро Диплом финалиста конкурса
2022 год	ВСЕРОССИЙСКИЙ КОНКУРС GRADUATE AWARDS	Диплом победителя в номинации «Вклад в будущее», проект «Онлайн-курс современная энергетика»

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СБЕРБАНКА



sberuniversity.ru

Год создания: **2012** | Место регистрации: **Москва** | Организационно-правовая форма: **Дочернее общество, АНО ДПО** | Годовой бюджет КУ: **2% от ФОТ**

СПЕКТР ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

- Образование (управленческое, технологическое)
- Оценка персонала
- Координация взаимодействия компании с вузами
- Издательская деятельность



СРЕДНЕЕ ЧИСЛО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ В 2021 Г. ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

87,7 часа на человека

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ:

Высший, средний и линейный менеджмент;
высокопотенциальные специалисты

ЧИСЛЕННОСТЬ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

43,3 ТЫС.
ЧЕЛОВЕК



**НАЛИЧИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЛИЦЕНЗИИ
НА ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ:**

2014 — лицензия Департамента образования города Москвы на право осуществления образовательной деятельности по подвиду дополнительного образования — дополнительное профессиональное образование

КОМАНДА И СТРУКТУРА

Руководитель

ЖУРАВЛЕВА НАТАЛЬЯ СЕРГЕЕВНА
Ректор Корпоративного университета

Принцип организации подразделений КУ

СМЕШАННЫЙ

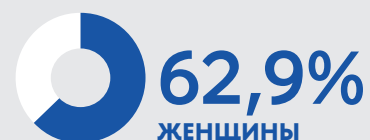
Средний возраст
сотрудников

175 ШТАТНЫХ
СОТРУДНИКОВ **37** ЛЕТ

С опытом работы
в КУ других компаний

0%

37,1%
МУЖЧИНЫ



МЕСТО КУ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ МАТЕРИНСКОЙ КОМПАНИИ

Организационная
принадлежность

Прямое подчинение
руководителя КУ

Дочернее общество

Вице-президенту по HR,
руководителю блока HR

НАЛИЧИЕ КОЛЛЕГИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ КУ

Правление АНО ДПО «Корпоративный университет Сбербанка», Ученый совет АНО ДПО «Корпоративный университет Сбербанка»

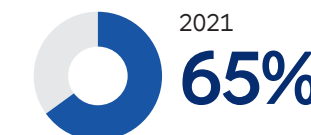
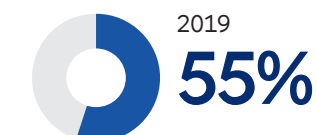
ТРИ ГЛАВНЫХ КПЭ КУ В 2021 г.

1. Выполнение заказа функциональных блоков ПАО Сбербанк на обучение и реализацию утвержденного портфеля программ, доля заявок на обучение от блоков, выполненных за год (%)
2. Time-to-Market разработки новых программ и курсов (дни)
3. Доходы от внешних клиентов (руб.)

ПОРТФЕЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

Доля онлайн-обучения

288 ПРОГРАММ
В ПОРТФЕЛЕ КУ



4 Уровневые программы
(развитие кадрового резерва для высшего, среднего, линейного менеджмента)

Средняя трудоемкость
«навыковых» программ КУ

47 ч/чел



Собственные
дипломы
и сертификаты
КУ

ТРИ ОСНОВНЫЕ ИННОВАЦИИ В ДИЗАЙНЕ И РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕШЕНИЙ В 2020–2022 ГГ.

1 ПРОГРАММА «ЦИФРОВАЯ
ТРАНСФОРМАЦИЯ
(УРОВЕНЬ СДО)» для
РУКОВОДИТЕЛЕЙ ВЫСШЕГО
ЗВЕНА — ГРАН-ПРИ ПРЕМИИ
CDO/CDTO AWARD–2022

2 ПРОГРАММА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ПЕРЕПОДГОТОВКИ
«ЦИФРОВАЯ
ТРАНСФОРМАЦИЯ
БИЗНЕСА» — В ЧЕТВЕРКЕ
ЛУЧШИХ В КАТЕГОРИИ
«ОБРАЗОВАНИЕ»
ПО ВЕРСИИ ПРЕМИИ
RUSBASE DIGITAL
AWARDS–2021

3 ПРОЕКТ «БАССЕЙН для
РЕГИОНАЛЬНЫХ ЛИДЕРОВ»
В СЕКЦИИ «РАЗВИТИЕ
КАРЬЕРЫ» — ПРЕМИЯ
АССОЦИАЦИИ РАЗВИТИЯ
ТАЛАНТОВ (ASSOCIATION
FOR TALENT DEVELOPMENT,
ATD) EXCELLENCE IN
PRACTICE AWARD, 2021

СИСТЕМА «ЛИДЕРЫ УЧАТ ЛИДЕРОВ»

Руководителей высшего и среднего звена компании, ежегодно участвующих в преподавании в КУ:

Среднее количество часов преподавания руководителей в КУ в год:

Наличие Академии/Школы внутренних тренеров:

328
РУКОВОДИТЕЛЕЙ
Доля — 11,7%

6,2
ЧАСА
на одного руководителя в год

НЕТ

34%

ДОЛЯ ВНЕШНИХ
ПРОВАЙДЕРОВ В ОБЩЕМ ОБЪЕМЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ КУ В 2021 Г.

ИНФРАСТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

Собственный кампус

266 тыс.м²



Собственные студии для производства медиаконтента

Аудиторный фонд

3106 м²



Используемая LMS HR-платформа «Пульс»

Платформы для онлайн-обучения

HR-платформа «Пульс»



Аудитории для гибридного обучения

ВНЕШНИЕ КЛИЕНТЫ КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

69
Программ для внешних клиентов в 2021 г.

2545
Участников программ, прошедших обучение в КУ в 2021 г.

20%
Доля доходов от внешних клиентов в годовом бюджете доходов КУ

ВНЕШНЕЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ПРИЗНАНИЕ

АККРЕДИТАЦИЯ	СЕРТИФИКАЦИИ	ЧЛЕНСТВО В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ АССОЦИАЦИЯХ
 (2016, 2021)	 (2016, 2019)  (2016)	 (2014),  (2016),  (2022),
	2015 год	
	GLOBAL CCU BEST OVERALL CORPORATE UNIVERSITIES AWARD	2-е место в номинации «Лучший корпоративный университет»
	2016 год	
	LEARNING ELITE (CHIEF LEARNING OFFICER)	2-е место
	2018 год	
	АССОЦИАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛОВ В ОБЛАСТИ РАЗВИТИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА	Диплом в номинации «На шаг впереди» за масштабное развитие эмоционального интеллекта сотрудников
	ПРЕМИЯ «ХРУСТАЛЬНАЯ ПИРАМИДА»	Гран-при в номинации «Корпоративное обучение 2018» — проект Академии технологий и данных по обучению цифровым навыкам 2-е место в номинации «HR-проект 2018» и почетный диплом лауреата — проект «Digital-платформа обучения и развития “Виртуальная школа”» 3-е место в номинации «Корпоративное обучение 2018» — совместный с ПАО Сбербанк проект по адаптивной линейке программ Академии лидерства и дизайн-мышления
	2019 год	
	XIV ВСЕРОССИЙСКИЙ КОНКУРС INTRANET-ПОРТАЛОВ	Победитель в номинации BEST INTRANET RUSSIA 2019
	ПРЕМИЯ «HR TECH AWARDS»	2-е место и лауреат Премии «Цифровая пирамида — 2019» в номинации «Digital трансформация года — 2019»
	2020 год	
	ЗОЛОТОЙ САЙТ	1-е место в категории «Сайт образовательного учреждения»
	EDTECH AWARDS	Финалист конкурса в номинации Corporate Training Solution (Cool Tool)
	2021 год	
	РЕЙТИНГ «ЛИДЕРЫ ОНЛАЙН-ОБРАЗОВАНИЯ РУНЕТА»	1-е место рейтинга
	ПРЕМИЯ ATD EXCELLENCE IN PRACTICE AWARD	Проект «Бассейн для региональных лидеров» в секции «Развитие карьеры»
	2022 год	
	CDO/CDTO AWARD	Гран-при в номинации «Лучшая программа повышения квалификации CDO/CDTO» и почетный диплом за достижения в области цифровой трансформации организаций и развития цифровой экономики

УПРАВЛЕНИЕ ПО ПРИВЛЕЧЕНИЮ И РАЗВИТИЮ ПЕРСОНАЛА «СЕВЕРСТАЛЬ»



severstal.com

Год создания: Нет данных	Место регистрации: Москва	Организационно-правовая форма: Управление материнской компании	Годовой бюджет КУ: Не разглашается
-----------------------------	------------------------------	---	---------------------------------------

СПЕКТР ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

- Образование
- Оценка персонала
- Координация взаимодействия компании с вузами
- Иное



СРЕДНЕЕ ЧИСЛО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ В 2021 Г. ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

56,1 часа человека

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ:

Все сотрудники компании, клиенты, подрядчики, стажеры

ЧИСЛЕННОСТЬ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

53,8 ТЫС. ЧЕЛОВЕК



НАЛИЧИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЛИЦЕНЗИИ НА ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ:

1955, ПОСЛЕДНЕЕ ОБНОВЛЕНИЕ В 2015 ГОДУ

КОМАНДА И СТРУКТУРА

Руководитель

МИТРОФАНОВА ОЛЬГА НИКОЛАЕВНА

Начальник управления по привлечению и развитию персонала

Принцип организации подразделений КУ

СМЕШАННЫЙ

в основе – по тематикам/типам программ, но есть дополнительное деление по деятельности (гибкие пулы)

С опытом работы в КУ других компаний

14% МУЖЧИНЫ

65 ШТАТНЫХ СОТРУДНИКОВ

40 ЛЕТ



25%



86% ЖЕНЩИНЫ

МЕСТО КУ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ МАТЕРИНСКОЙ КОМПАНИИ

Организационная принадлежность

Прямое подчинение руководителя КУ

Структурное подразделение Департамента HR

Руководителю блока HR

НАЛИЧИЕ КОЛЛЕГИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ КУ

Не имеется

ТРИ ГЛАВНЫХ КПЭ КУ В 2021 г.

1. Развитие организационных потенциалов и формирование best-in-class системы обучения с фокусом на run и change
2. Привлечение и развитие талантов (Talent Sustainability)
3. Обеспечение поддержки Health & Safety

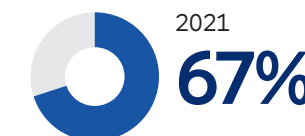
ПОРТФЕЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

Доля онлайн-обучения

2100 ПРОГРАММ В ПОРТФЕЛЕ КУ



2019



2021

9

Уровневых программ

(развитие кадрового резерва для высшего, среднего, линейного менеджмента)

Средняя трудоемкость «навыковых» программ КУ

171 ч/чел



Собственные дипломы и сертификаты КУ

ТРИ ОСНОВНЫЕ ИННОВАЦИИ В ДИЗАЙНЕ И РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕШЕНИЙ В 2020–2022 ГГ.

1

ВНЕДРЕНИЕ ПРОДУКТОВОГО ПОДХОДА В РАЗРАБОТКЕ И УПРАВЛЕНИЕ ПОРТФЕЛЕМ ПРОГРАММ НА ОСНОВЕ ROI

2

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ КАРЬЕРНЫХ АКСЕЛЕРАТОРОВ ДЛЯ РАЗВИТИЯ НИРО

3

СОЗДАНИЕ ГЕЙМИФИЦИРОВАННОЙ ПЛАТФОРМЫ ПО РАЗВИТИЮ ЦИФРОВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ (ЦИФРОВАЯ СТАЛЬ)

СИСТЕМА «ЛИДЕРЫ УЧАТ ЛИДЕРОВ»

Руководителей высшего и среднего звена компании, ежегодно участвующих в преподавании в КУ:

28
РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Среднее количество часов преподавания руководителей в КУ в год:

12,5
ЧАСА
на одного руководителя в год

Наличие Академии/Школы внутренних тренеров:

с 2012 г.
ПЕРЕЗАПУСК – В 2022 г.

30% ДОЛЯ ВНЕШНИХ
ПРОВАЙДЕРОВ В ОБЩЕМ ОБЪЕМЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ КУ В 2021 Г.

ИНФРАСТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

Собственный кампус

НЕТ

Аудиторный фонд

826 м²

Платформы для онлайн-обучения

- Портал «Мое обучение и развитие» на базе SAP LSO
- Мобильное приложение «Учись мобильно» Эквио
- Платформа «Цифровая сталь» Quiz Lab
- GlassRoom
- TrainingSpace
- VR-Платформа
- Все платформы интегрированы с SAP HR



Собственные студии для производства медиаконтента



Используемая LMS
Кастомизированная



Аудитории для гибридного обучения

ВНЕШНЕЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ПРИЗНАНИЕ



2020 год

ПРЕМИЯ HR-BRAND

Победа в номинации «Федерация», программа Цифровая сталь
Победа в специальной номинации, проект стратегического планирования компетенций

ПРЕМИЯ «СМАРТ-ПИРАМИДА»

Гран-при в номинации «Лучший проект корпоративного образования — 2020», программа Цифровая сталь

2021 год

INTERNATIONAL CUSTOMER EXPERIENCE AWARD

Финалист в номинации Employee experience in crisis. Академия Клиентского опыта

EUROPEAN CUSTOMER CENTRICITY AWARD

«Северсталь» вошла в ТОП-3 лучших компаний (Направление развития сотрудников). Академия Клиентского опыта

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИБУРА

СИБУР



career.sibur.ru

Год создания: **2013** | Место регистрации: **Москва** | Организационно-правовая форма: **Управление материнской компании** | Годовой бюджет КУ: **807 млн руб. 1,9% от ФОТ**

СПЕКТР ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

- Обучение (техническое, управленческое, иное)
- Развитие персонала
- Бюджетирование системы обучения в компании
- Координация взаимодействия компании с общеобразовательными учреждениями, вузами (в т. ч. подготовка целевых студентов)
- Работа с молодыми специалистами
- Разработка образовательных программ
- Разработка нормативных документов, определяющих процессы обучения в компании
- Подготовка и развитие внутренних тренеров и производственных наставников
- Проведение чемпионатов профессионального мастерства
- Организация конференций, форумов

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ:

Все сотрудники компании

ЧИСЛЕННОСТЬ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

17,2 ТЫС. ЧЕЛОВЕК
В 2022 – 42 665



**НАЛИЧИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЛИЦЕНЗИИ
НА ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ:**

2020



**СРЕДНЕЕ ЧИСЛО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ В 2021 Г.
ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:**

73 часа на человека

КОМАНДА И СТРУКТУРА

Руководитель

ГАЛИАХМЕТОВ РУСТАМ ГАЛИМЗЯНОВИЧ
Управляющий Директор

Принцип организации подразделений КУ

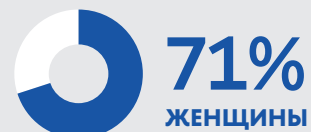
СМЕШАННЫЙ

Средний возраст
сотрудников

С опытом работы
в КУ других компаний

**29%
МУЖЧИНЫ**

68 ШТАТНЫХ СОТРУДНИКОВ | **39,6** ЛЕТ



МЕСТО КУ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ МАТЕРИНСКОЙ КОМПАНИИ

Организационная
принадлежность

Прямое подчинение
руководителя КУ

Внутреннее структурное
подразделение вне
Департамента HR

Председателю Правления,
Генеральному директору

НАЛИЧИЕ КОЛЛЕГИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ КУ

Управляющий Совет

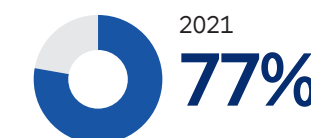
ТРИ ГЛАВНЫХ КПЭ КУ В 2021 г.

1. Снижение УМД на 50%
2. Выполнение плана интеграции с предприятиями Республики Татарстан
3. Выполнение плана автоматизации

ПОРТФЕЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

Доля онлайн-обучения

428 ПРОГРАММ
В ПОРТФЕЛЕ КУ



3 Уровневые программы
(развитие кадрового
резерва для высшего,
среднего, линейного
менеджмента)

Средняя трудоемкость
«навыковых» программ КУ

17,9 ч/чел

ТРИ ОСНОВНЫЕ ИННОВАЦИИ В ДИЗАЙНЕ И РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕШЕНИЙ В 2020–2022 ГГ.

1 РЕАЛИЗАЦИЯ СОВМЕСТНОЙ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ПРОГРАММЫ «АКАДЕМИЯ
L&D» ГАЗПРОМ НЕФТЬ-
РОСАТОМ-СИБУР ДЛЯ
ПОДГОТОВКИ
И РАЗВИТИЯ МЕТОДОЛогов
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
РЕШЕНИЙ

2 СИБУРИНТЕХ —
КОРПОРАТИВНЫЙ
УЧЕБНЫЙ ЦЕНТР
ИНЖЕНЕРНО-
ТЕХНИЧЕСКОЙ
ЭКСПЕРТИЗЫ
С СОБСТВЕННЫМ
АУДИТОРНЫМ ФОНДОМ
И ПАРКОМ УЧЕБНОГО
ОБОРУДОВАНИЯ.
КОМПЬЮТЕРНЫЕ
ТРЕНАЖЕРНЫЕ КЛАССЫ

3 ПРОГРАММА CHEMICAL
ENGINEERING —
ПРОГРАММА ЭКСПЕРТНОГО
ТРЕКА ПО ИНТЕНСИВНОМУ
РОСТУ ТЕХНИЧЕСКОЙ
ЭКСПЕРТИЗЫ
ИНЖЕНЕРОВ ФУНКЦИИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ
ПРОИЗВОДСТВА

СИСТЕМА «ЛИДЕРЫ УЧАТ ЛИДЕРОВ»

Руководителей высшего и среднего звена компании, ежегодно участвующих в преподавании в КУ:

36
РУКОВОДИТЕЛЕЙ
Доля — 10%

Среднее количество часов преподавания руководителей в КУ в год:

3
ЧАСА
на одного руководителя в год

Наличие Академии/Школы внутренних тренеров:

с 2014 г.

19% ДОЛЯ ВНЕШНИХ
ПРОВАЙДЕРОВ В ОБЩЕМ ОБЪЕМЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ КУ В 2021 Г.

ИНФРАСТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

Собственный кампус

5571 м²
Здание СИБУРИНТЕХ + класс Центральной заводской лаборатории

Аудиторный фонд

2236 м²
1807 (учебные классы СИБУРИНТЕХ) + 429 (переговорные, актовый зал, где можно проводить тренинги, ассессменты, коучинг-сессии, трансляции вебинаров и пр.)

Платформы для онлайн-обучения

- TeachBase
- Webinar.ru
- StartExam
- Alpina Digital
- SmartReading



Собственные студии для производства медиаконтента



Используемая LMS SAP HCM



Аудитории для гибридного обучения

ВНЕШНИЕ КЛИЕНТЫ КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

Программ для внешних клиентов в 2021 г.

Корпоративный университет не оказывает образовательные услуги для внешних клиентов в рамках регулярной деятельности. Есть примеры сотрудничества и спрос на будущее на обучение студентов, сотрудников компаний-партнеров в рамках партнерских программ. Решение в каждом случае принимается отдельно на уровне руководителей.

Участников программ, прошедших обучение в КУ в 2021 г.

—

Доля доходов от внешних клиентов в годовом бюджете доходов КУ

Информация не является публичной

ВНЕШНЕЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ПРИЗНАНИЕ

АККРЕДИТАЦИЯ



ЧЛЕНСТВО В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ АССОЦИАЦИЯХ



EFMD

ATD

Профессиональное сообщество химических инженеров KIVI
ЮНЕСКО (региональное представительство центра международных компетенций)

2021 год



VIII НАЦИОНАЛЬНЫЙ ЧЕМПИОНАТ СКВОЗНЫХ РАБОЧИХ ПРОФЕССИЙ ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНЫХ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ WORLDSKILLS HI-TECH

8 призовых мест в компетенциях «Аддитивные технологии», «Лабораторный химический анализ», «Промышленная автоматика», «Охрана труда», «Охрана окружающей среды», «Ремонт и монтаж релейной защиты и автоматики», «Электромонтаж», «Сметное дело»



VII ВСЕРОССИЙСКИЙ КОНКУРС «СОЗДАВАЯ БУДУЩЕЕ»

Номинация «Глобальная кооперация»: лидерская «Программа развития технологических лидеров – Chemical engineering»

ЦЕНТР ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ «СИСТЕМА»



sistema-university.ru

Год создания: 1998 | Место регистрации: Москва | Организационно-правовая форма: Дочернее общество, АНО ДПО | Годовой бюджет КУ: 120 млн руб.

СПЕКТР ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

- Образование (управленческое, технологическое, иное)
- Координация взаимодействия компании с вузами
- Издательская деятельность

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ:

Высший, средний и линейный менеджмент

ЧИСЛЕННОСТЬ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

5 ТЫС. ЧЕЛОВЕК



СРЕДНЕЕ ЧИСЛО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ В 2021 Г. ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

21 час на человека



НАЛИЧИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЛИЦЕНЗИИ НА ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ:

ДА

КОМАНДА И СТРУКТУРА

Руководитель

ХОРОШИЛОВА ЯНА ЮРЬЕВНА
Директор Центра обучения и развития

Принцип организации подразделений КУ

ПО ТЕМАТИКАМ/ТИПАМ ПРОГРАММ
(АКАДЕМИИ, ШКОЛЫ, ИНОЕ)

Средний возраст
сотрудников

С опытом работы
в КУ других компаний

% мужчин и женщин

9 ШТАТНЫХ
СОТРУДНИКОВ

35 ЛЕТ



НЕТ ДАННЫХ

МЕСТО КУ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ МАТЕРИНСКОЙ КОМПАНИИ

Организационная
принадлежность

Прямое подчинение
руководителя КУ

Дочернее общество

Вице-президенту
по управлению персоналом

НАЛИЧИЕ КОЛЛЕГИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ КУ

Наблюдательный совет

ТРИ ГЛАВНЫХ КПЭ КУ В 2021 г.

1. Количество программ
2. Количество обученных
3. Количество проведенных кейс-чемпионатов

ПОРТФЕЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

Доля онлайн-обучения

27 ПРОГРАММ
В ПОРТФЕЛЕ КУ



27 Уровневых программ
(развитие кадрового резерва для высшего,
среднего, линейного менеджмента)

Средняя трудоемкость
«навыковых» программ КУ

36 ч/чел



Собственные
дипломы
и сертификаты
КУ

ТРИ ОСНОВНЫЕ ИННОВАЦИИ В ДИЗАЙНЕ И РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕШЕНИЙ В 2020–2022 ГГ.

1 КЕЙС-ЧЕМПИОНАТ

2 ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЧАТ-БОТОВ

3 ПЕРЕКРЕСТНЫЕ ПРОЕКТНЫЕ РАБОТЫ

СИСТЕМА «ЛИДЕРЫ УЧАТ ЛИДЕРОВ»

Руководителей высшего и среднего звена компании, ежегодно участвующих в преподавании в КУ:

108
РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Среднее количество часов преподавания руководителей в КУ в год:

8
ЧАСОВ
на одного руководителя в год

Наличие Академии/Школы внутренних тренеров:

с 2021 г.

ВНЕШНИЕ КЛИЕНТЫ КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

5
Программ для внешних клиентов в 2021 г.

90
Участников программ, прошедших обучение в КУ в 2021 г.

НЕТ ДАННЫХ
Доля доходов от внешних клиентов в годовом бюджете доходов КУ

40% ДОЛЯ ВНЕШНИХ ПРОВАЙДЕРОВ В ОБЩЕМ ОБЪЕМЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ КУ В 2021 Г.

ИНФРАСТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

Собственный кампус

НЕТ

Аудиторный фонд

1000 м²



Используемая LMS TeachBase



Аудитории для гибридного обучения

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПАО «ТАТНЕФТЬ»



cu.tatneft.ru

Год создания: **2016** | Место регистрации: **г. Альметьевск, Республика Татарстан** | Организационно-правовая форма: **Структурное подразделение Центра обслуживания бизнеса ПАО «Татнефть» им. В.Д. Шашина** | Годовой бюджет КУ: **Не разглашается**

СПЕКТР ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

- Образование (управленческое, технологическое, иное)
- Оценка персонала
- Разработка профессиональных стандартов



СРЕДНЕЕ ЧИСЛО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ В 2021 Г. ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

51 час на человека

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ:

Все сотрудники компании

ЧИСЛЕННОСТЬ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

50 ТЫС.
ЧЕЛОВЕК



НАЛИЧИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЛИЦЕНЗИИ НА ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ:

ДА

КОМАНДА И СТРУКТУРА

Руководитель

ЦЫПЛЕНКО АЛЕКСЕЙ СЕРГЕЕВИЧ
Руководитель Корпоративного университета

Принцип организации подразделений КУ

ПО ВИДАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

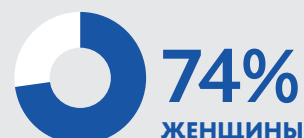
Средний возраст
сотрудников

65 ШТАТНЫХ
СОТРУДНИКОВ **35** ЛЕТ

С опытом работы
в КУ других компаний

0%

26%
МУЖЧИНЫ



МЕСТО КУ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ МАТЕРИНСКОЙ КОМПАНИИ

Организационная
принадлежность

Прямое подчинение
руководителя КУ

Структурное
подразделение
Департамента HR

Руководителю блока HR

НАЛИЧИЕ КОЛЛЕГИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ КУ

Наблюдательный совет

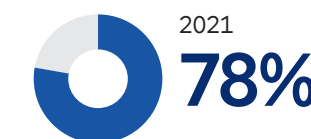
ТРИ ГЛАВНЫХ КПЭ КУ В 2021 г.

1. Оценка удовлетворенности работой подразделения внутренними клиентами
2. Развитие кадрового резерва (ТОП-300, ТОП-1000)
3. Оценка удовлетворенности слушателей курсами (тренингами)

ПОРТФЕЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

Доля онлайн-обучения

100 ПРОГРАММ
В ПОРТФЕЛЕ КУ



10 Уровневых программ
(развитие кадрового резерва для высшего, среднего, линейного менеджмента)

Средняя трудоемкость
«навыковых» программ КУ

19 ч/чел
без учета целевых программ



Собственные
дипломы
и сертификаты
КУ

ТРИ ОСНОВНЫЕ ИННОВАЦИИ В ДИЗАЙНЕ И РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕШЕНИЙ В 2020–2022 ГГ.

1 ИСПОЛЬЗОВАНИЕ
МОДЕЛИ ADDIE
ПРИ ПРОЕКТИРОВАНИИ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
РЕШЕНИЙ, ВЫСТРАИВАНИЕ
УЧЕБНЫХ И КАРЬЕРНЫХ
МАРШРУТОВ

2 РАЗРАБОТКА СМЕШАННЫХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
И ЦЕЛЕВЫХ ПРОГРАММ
ОБУЧЕНИЯ; ВКЛЮЧЕНИЕ
В РЕАЛИЗАЦИЮ
ПРОГРАММ
ВСПОМОГАТЕЛЬНЫХ
ИТ-РЕСУРСОВ,
ФОРМИРОВАНИЕ
СЛУШАТЕЛЯМИ
ЭЛЕКТРОННОЙ БАЗЫ
ЗНАНИЙ

3 ПРОВЕДЕНИЕ ESG ПРАКТИК
В ВИДЕ ЭКОЛОГИЧЕСКИХ
СПЛАВОВ (ДЛЯ ЦЕЛЕВЫХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ПРОГРАММ МВА И ЕМВА)

СИСТЕМА «ЛИДЕРЫ УЧАТ ЛИДЕРОВ»

Руководителей высшего и среднего звена компании, ежегодно участвующих в преподавании в КУ:

>50
РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Среднее количество часов преподавания руководителей в КУ в год:

220
ЧАСОВ
на одного руководителя в год

Наличие Академии/Школы внутренних тренеров:

с 2020 г.

2% ДОЛЯ ВНЕШНИХ
ПРОВАЙДЕРОВ В ОБЩЕМ ОБЪЕМЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ КУ В 2021 Г.

ИНФРАСТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

Собственный кампус

НЕТ

Аудиторный фонд

1500 м²

Платформы для онлайн-обучения

Собственная внутренняя платформа



Собственные студии для производства медиаконтента



Используемая LMS
Гибридная система дистанционного обучения



Аудитории для гибридного обучения

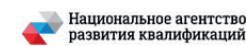
ВНЕШНЕЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ПРИЗНАНИЕ

ЧЛЕНСТВО В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ АССОЦИАЦИЯХ

- Руководитель Корпоративного университета ПАО «Татнефть» является членом Совета по профессиональным квалификациям нефтегазового комплекса. Участвует в вопросах развития Национальной системы квалификаций РФ
- Специалист Корпоративного университета ПАО «Татнефть» является членом рабочей группы СПК НГК по проведению экспертизы федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования и примерных основных профессиональных образовательных программ
- Тренер Корпоративного университета ПАО «Татнефть» является наставником Академии iSpring по курсам «Разработчик электронных курсов», «Дизайн электронных курсов. PRO», а также экспертом по iSpring Suite

Участие в Национальном проекте: ПАО «Татнефть» является участником Национального проекта «Национальная система квалификаций. Конструктор карьеры»

2018 год



КОНКУРС ПО ВНЕДРЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ, ОРГАНИЗОВАННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫМ АГЕНТСТВОМ РАЗВИТИЯ КВАЛИФИКАЦИЙ И ФГБУ «ВНИИ ТРУДА» МИНИСТЕРСТВА ТРУДА РОССИИ ПОД ЭГИДОЙ МИНИСТЕРСТВА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Призер конкурса в номинации «Лучшее промышленное предприятие по внедрению профессиональных стандартов»
3-е место среди 352 организаций
46 субъектов Российской Федерации



ВСЕРОССИЙСКИЙ КОНКУРС РСПП «ЛИДЕРЫ РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА: ДИНАМИКА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ, УСТОЙЧИВОСТЬ»

Победитель конкурса в номинации «За развитие кадрового потенциала»

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ТМК2U



tmk-group.ru/tmk2u

Год создания: **2017** | Место регистрации: **Москва** | Организационно-правовая форма: **Управление материнской компании** | Годовой бюджет КУ: **386 млн руб.**

СПЕКТР ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

- Образование (управленческое, технологическое, обучение по рабочим профессиям)
- Оценка персонала
- Координация взаимодействия компании с вузами и ссузами
- Исследовательская деятельность
- Методология процессов подбора, профориентации, адаптации
- Talent management
- Консалтинг
- Развитие корпоративной культуры

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ:

Все сотрудники компании

ЧИСЛЕННОСТЬ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

58,7 ТЫС. ЧЕЛОВЕК



НАЛИЧИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЛИЦЕНЗИИ НА ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ:

ЛИЦЕНЗИИ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ НА ВСЕХ ПОЛИГОНАХ, А ТАКЖЕ ЛИЦЕНЗИЯ НА ДПО — ГОЛОВНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ



СРЕДНЕЕ ЧИСЛО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ В 2021 Г. ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

43 часа на человека

КОМАНДА И СТРУКТУРА

Руководитель

ПОЗОЛОТИНА ЕЛЕНА ИВАНОВНА

Заместитель генерального директора ТМК по управлению персоналом — Директор Корпоративного университета ТМК2U

Принцип организации подразделений КУ

СМЕШАННЫЙ

Средний возраст сотрудников

С опытом работы в КУ других компаний

15% МУЖЧИНЫ

112 ШТАТНЫХ СОТРУДНИКОВ

38 ЛЕТ



4,1%



85% ЖЕНЩИНЫ

МЕСТО КУ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ МАТЕРИНСКОЙ КОМПАНИИ

Организационная принадлежность

Прямое подчинение руководителя КУ

Структурное подразделение департамента HR

Председателю Правления, Генеральному директору

НАЛИЧИЕ КОЛЛЕГИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ КУ

Куратор от Совета директоров – Директор Совета директоров А.Ю. Каплунов

ТРИ ГЛАВНЫХ КПЭ КУ В 2021 г.

1. Охват сотрудников обучением (не менее 70%)
2. Процент назначений из управленческого резерва (не менее 65%)
3. Автоматизация процесса адаптации и оценки

ПОРТФЕЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

563 ПРОГРАММЫ В ПОРТФЕЛЕ КУ

- 16 часов — soft skills
- 24 часа — hard skills
- Программы обучения по профессии

56

Уровневых программ

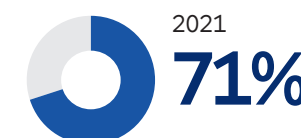
(развитие кадрового резерва для высшего, среднего, линейного менеджмента)

Доля онлайн-обучения



2019

66%



2021

71%

Средняя трудоемкость «навыковых» программ КУ

20 ч/чел



Собственные дипломы и сертификаты КУ

ТРИ ОСНОВНЫЕ ИННОВАЦИИ В ДИЗАЙНЕ И РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕШЕНИЙ В 2020–2022 ГГ.

1

КЕЙС-КЛУБ UNILEADER — НОВЫЙ ФОРМАТ ОБУЧЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И РЕШЕНИЯ СЛОЖНЫХ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КЕЙСОВ

2

СОБСТВЕННАЯ ШКОЛА РАЗРАБОТЧИКОВ ЭЛЕКТРОННЫХ КУРСОВ

3

ПЕРЕВОД В ОНЛАЙН-ФОРМАТ ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ ОБУЧЕНИЯ ПО РАБОЧИМ ПРОФЕССИЯМ НА КОРПОРАТИВНОЙ ПЛАТФОРМЕ SOTA2U

СИСТЕМА «ЛИДЕРЫ УЧАТ ЛИДЕРОВ»

Доля руководителей высшего и среднего звена компании, ежегодно участвующих в преподавании в КУ:

21%
РУКОВОДИТЕЛЕЙ
ВЫСШЕГО ЗВЕНА
19% руководителей среднего звена

Среднее количество часов преподавания руководителей в КУ в год:

16
ЧАСОВ НА ОДНОГО
РУКОВОДИТЕЛЯ В ГОД

Наличие Академии/Школы внутренних тренеров:

с 2012 г.

36% ДОЛЯ ВНЕШНИХ
ПРОВАЙДЕРОВ В ОБЩЕМ ОБЪЕМЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ КУ В 2021 Г.

ИНФРАСТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

Собственный кампус

9723 м²



Собственные студии для производства медиаконтента

Аудиторный фонд

4032 м²



Используемая LMS
Облачная кастомизированная платформа

Платформы для онлайн-обучения

Облачная кастомизированная платформа



Аудитории для гибридного обучения

ВНЕШНИЕ КЛИЕНТЫ КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

102
Программы для внешних клиентов в 2021 г.

960
Участников программ, прошедших обучение в КУ в 2021 г.

НЕ РАЗГЛАШАЕТСЯ
Доля доходов от внешних клиентов в годовом бюджете доходов КУ

ВНЕШНЕЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ПРИЗНАНИЕ

ЧЛЕНСТВО В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ АССОЦИАЦИЯХ

- Комитет по образованию и обучению (ETCO)
- Ассоциация «Русская сталь»
- Ассоциация граждан и организаций по содействию развитию корпоративного образования МАКО



2020 год



STEELIE AWARDS

3-е место в номинации «Лучший опыт в образовании и обучении» — проект TMK2U E-Learning Developers School



VII ВСЕРОССИЙСКИЙ КОНКУРС
«СОЗДАВАЯ БУДУЩЕЕ»

1-е место в номинации «Цифровая трансформация» — Электронная образовательная платформа SOTA2U
2-е место в номинации «Лидеры настоящего» (Международный форум «Горизонты»)

2021 год



ВСЕРОССИЙСКИЙ КОНКУРС РСПП
«ЛИДЕРЫ РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА:
ДИНАМИКА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»

Победа в номинации «За развитие кадрового потенциала»



ЛУЧШЕЕ КОРПОРАТИВНОЕ МЕДИА

Победа в секции «B2P – Внутрикorporативные медиа», номинация корпоративный фильм (ролик) — Интерактивный электронный курс «Кодекс этики ТМК. На производстве»



ПРЕМИЯ «ЦИФРОВАЯ ПИРАМИДА»

Номинация HR Tech – решение года — 3-е место — Интерактивный электронный курс «Кодекс этики ТМК. На производстве»



VIII ВСЕРОССИЙСКИЙ КОНКУРС
«СОЗДАВАЯ БУДУЩЕЕ»

3-е место в номинации «Сообщество сообществ» — Корпоративное мобильное приложение Mobi2U
2-е место в номинации «Команда лидеров» — Управленческий кейс-клуб UniLeader
1-е место в номинации «Лидеры будущего» — проект Профорientация школьников: «Кем стать? Знаю со школьной скамьи!»

ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ УГМК



ТЕХНИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ
УГМК



tu-ugmk.com | eduugmk.com

Год создания: **2012** | Место регистрации: **г. Верхняя Пышма, Свердловская область** | Организационно-правовая форма: **НЧОУ ВО** | Годовой бюджет КУ: **291 млн руб.**

СПЕКТР ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

- Обучение и развитие персонала
- Высшее образование
- Услуги по обучению и развитию персонала, разработка кастомизированных программ и оценочных средств для внешних клиентов
- Разработка видеокурсов
- Дополнительное образование детей
- Проведение форумов и конференций
- Проведение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ, проектно-изыскательских работ в геологии, геодезии, маркшейдерии, цветной и черной металлургии, электротехнике и энергетике, автоматизации производств
- Информационно-консультационные услуги

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ:

Все сотрудники компании, сотрудники внешних компаний, школьники

ЧИСЛЕННОСТЬ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

31 ТЫС.
ЧЕЛОВЕК



**НАЛИЧИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЛИЦЕНЗИИ
НА ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ:**

2013



**СРЕДНЕЕ ЧИСЛО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ В 2021 Г.
ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:**

36 часов на человека

КОМАНДА И СТРУКТУРА

Руководитель

ЛАПИН ВЯЧЕСЛАВ АЛЕКСАНДРОВИЧ
Директор Технического университета

Средний возраст
сотрудников

179 ШТАТНЫХ
СОТРУДНИКОВ **40** ЛЕТ

Принцип организации подразделений КУ

ПО ВИДАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

С опытом работы
в КУ других компаний



46%
ЖЕНЩИНЫ



МЕСТО КУ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ МАТЕРИНСКОЙ КОМПАНИИ

Организационная
принадлежность

Прямое подчинение
руководителя КУ

Дочернее общество

Техническому директору
ОАО «УГМК»

НАЛИЧИЕ КОЛЛЕГИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ КУ

Ученый совет

ТРИ ГЛАВНЫХ КПЭ КУ В 2021 г.

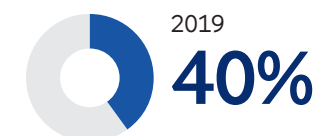
1. Реализация Концепции развития НЧОУ ВО «Технический университет УГМК» на 2018–2022 гг.
2. NPS Университета (образовательных решений, тренеров)
3. Повышение цифровой грамотности (потребление, компетенции, безопасность) сотрудников компании

ПОРТФЕЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

361 ПРОГРАММА
В ПОРТФЕЛЕ КУ

160 — программы дополнительного профессионального обучения (hard skills)
53 — обязательное обучение (охрана труда, пром. безопасность, экология, пожарная безопасность)
41 — управленческие тренинги и тренинги личностного роста, мастер-классы (soft skills)
7 — дополнительные общеразвивающие программы (для детей)
46 — кастомизированные программы обучения и развития под заказ предприятий компаний

Доля онлайн-обучения



Средняя трудоемкость
«навыковых» программ КУ

32 ч/чел



Собственные
дипломы
и сертификаты
КУ

3 Уровневые программы

(развитие кадрового резерва для высшего, среднего, линейного менеджмента)

ТРИ ОСНОВНЫЕ ИННОВАЦИИ В ДИЗАЙНЕ И РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕШЕНИЙ В 2020–2022 ГГ.

1 СОЗДАНИЕ ШКОЛЫ
МЕТОДОЛогов
КАСТОМИЗИРОВАННЫХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
РЕШЕНИЙ

2 ДИЗАЙН И
ПРОДЮСИРОВАНИЕ
ОНЛАЙН-КУРСОВ ПО
HARD SKILLS

3 ПРАКТИКО-
ОРИЕНТИРОВАННОЕ
ОБУЧЕНИЕ В ПРОГРАММНО-
АППАРАТНЫХ
ЛАБОРАТОРИЯХ
С РЕАЛЬНЫМ
ОБОРУДОВАНИЕМ И
3D-ВИЗУАЛИЗАЦИЕЙ
ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ
ПРОЦЕССОВ КОМПАНИИ

СИСТЕМА «ЛИДЕРЫ УЧАТ ЛИДЕРОВ»

Руководителей высшего и среднего звена компании, ежегодно участвующих в преподавании в КУ:

75
РУКОВОДИТЕЛЕЙ
Доля – 35%

Среднее количество часов преподавания руководителей в КУ в год:

20
ЧАСОВ
на одного руководителя в год

Наличие Академии/Школы внутренних тренеров:

с 2013 г.

30% ДОЛЯ ВНЕШНИХ ПРОВАЙДЕРОВ В ОБЩЕМ ОБЪЕМЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ КУ В 2021 Г.

ИНФРАСТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

Собственный кампус

23 108 м²

Аудиторный фонд

19 885 м²

Платформы для онлайн-обучения

- WebTutor
- BlackBoard
- Webinar.ru



Собственные студии для производства медиаконтента



Используемая LMS WebTutor, 1С



Аудитории для гибридного обучения

ВНЕШНИЕ КЛИЕНТЫ КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

329
Программ для внешних клиентов в 2021 г.

2850
Участников программ, прошедших обучение в КУ в 2021 г.

10%
Доля доходов от внешних клиентов в годовом бюджете доходов КУ

ВНЕШНЕЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ПРИЗНАНИЕ

ЧЛЕНСТВО В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ АССОЦИАЦИЯХ

- 2018 год – Ассоциация научно-технического сотрудничества России и Китая (АНТСРК)
- 2019 год – Международный инновационно-производственный консорциум «R&IID» (республика Казахстан)
- 2020 – Уральский межрегиональный научно-образовательный центр мирового уровня «Передовые производственные технологии и материалы»

	2014 год	ПРЕМИЯ «ИТ-ЛИДЕР»	Лауреат в номинации «Образовательные учреждения» за выдающийся вклад в развитие информационных технологий в России
	2016 год	 ПРЕМИЯ В ОБЛАСТИ ЭКОЛОГИИ ERAECO	Победитель в номинации «ЭКОПРОСВЕЩЕНИЕ»: за разработку и реализацию программы ДПО «Организация деятельности предприятий в сфере охраны атмосферного воздуха»
	2020 год	ВСЕРОССИЙСКАЯ ОЛИМПИАДА «Я — ПРОФЕССИОНАЛ»	Золотая медаль по направлению «Цифровая трансформация энергетики»
		 МОЛОДЕЖНЫЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНЖЕНЕРНЫЙ ЧЕМПИОНАТ «CASE-IN»	Серебряная медаль по направлению «Металлургия» (командный зачет)
	2021 год	ВСЕРОССИЙСКИЙ МОЛОДЕЖНЫЙ КУБОК ПО МЕНЕДЖМЕНТУ «УПРАВЛЯЙ!»	Бронзовый призер, проект президентской платформы «Россия — страна возможностей».
	2022 год	 I КЕЙС-ЧЕМПИОНАТ НАУЧНОГО ДИВИЗИОНА ГОСКОРПОРАЦИИ «РОСАТОМ» ПО МАТЕРИАЛОВЕДЕНИЮ	Призер среди студентов
		XV МЕЖДУНАРОДНАЯ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ «АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ НАУКИ И ТЕХНИКИ — 2022»	Диплом I степени по направлению «Горное дело» (Россия, Казахстан, Узбекистан)
		XI ЕВРАЗИЙСКИЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФОРУМ МОЛОДЕЖИ «РОССИЯ И МИР В НОВЫХ РЕАЛИЯХ: ИЗМЕНЕНИЕ МИРОХОЗЯЙСТВЕННЫХ СВЯЗЕЙ»	Командное III место в международном чемпионате по сайтостроению среди студентов

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ BIOCAD



biocad.ru

Год создания: **2015** | Место регистрации: **Санкт-Петербург** | Организационно-правовая форма: **Управление материнской компании** | Годовой бюджет КУ: **Не разглашается**

СПЕКТР ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

- Адаптация
- Обучение и развитие (управленческое, развитие надпрофессиональных и профессиональных навыков)
- Оценка персонала
- Автоматизация обучения, развития и обмена знаниями
- Координация взаимодействия компании с вузами и школами



СРЕДНЕЕ ЧИСЛО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ В 2021 Г. ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

18 часов на человека

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ:

Все сотрудники компании

ЧИСЛЕННОСТЬ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

2,9 ТЫС. ЧЕЛОВЕК



НАЛИЧИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЛИЦЕНЗИИ НА ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ:

2019

КОМАНДА И СТРУКТУРА

Руководитель

ЕЛКИНА ВИКТОРИЯ ПАВЛОВНА

Руководитель Корпоративного университета BIOCAD

Принцип организации подразделений КУ

ПО КЛИЕНТАМ

Средний возраст сотрудников

С опытом работы в КУ других компаний

20% МУЖЧИНЫ

15 ШТАТНЫХ СОТРУДНИКОВ

31 год



33%



80%
ЖЕНЩИНЫ

МЕСТО КУ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ МАТЕРИНСКОЙ КОМПАНИИ

Организационная принадлежность

Прямое подчинение руководителя КУ

Структурное подразделение Департамента HR

Вице-президенту по HR, руководителю блока HR

НАЛИЧИЕ КОЛЛЕГИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ КУ

Не имеется

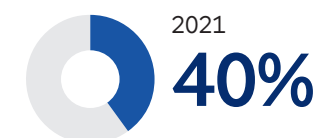
ТРИ ГЛАВНЫХ КПЭ КУ В 2021 г.

1. Обученность приоритетных целевых аудиторий
2. Среднее время подготовки на позицию
3. NPS

ПОРТФЕЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

Доля онлайн-обучения

62 ПРОГРАММЫ В ПОРТФЕЛЕ КУ



2 Уровневые программы

(развитие кадрового резерва для высшего, среднего, линейного менеджмента)

Средняя трудоемкость «навыковых» программ КУ

36 ч/чел



Собственные дипломы и сертификаты КУ

ТРИ ОСНОВНЫЕ ИННОВАЦИИ В ДИЗАЙНЕ И РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕШЕНИЙ В 2020–2022 ГГ.

1 ЗАПУСК АКАДЕМИИ ДЛЯ ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ НАУЧНЫХ СОТРУДНИКОВ

2 УСКОРЕННЫЕ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА ДЕФИЦИТНЫЕ НА РЫНКЕ БИОТЕХА РОЛИ

3 СОВМЕСТНАЯ С НИУ ВШЭ СПБ МАГИСТРАТУРА ДЛЯ БИОИНФОРМАТИКОВ

СИСТЕМА «ЛИДЕРЫ УЧАТ ЛИДЕРОВ»

Руководителей высшего и среднего звена компании, ежегодно участвующих в преподавании в КУ:	Среднее количество часов преподавания руководителей в КУ в год:	Наличие Академии/Школы внутренних тренеров:
НЕТ ДАННЫХ	НЕТ ДАННЫХ	нет

ВНЕШНИЕ КЛИЕНТЫ КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

2 Программы для внешних клиентов в 2021 г.	30 Участников программ, прошедших обучение в КУ в 2021 г.	НЕТ ДАННЫХ Доля доходов от внешних клиентов в годовом бюджете доходов КУ
---	--	---

40% ДОЛЯ ВНЕШНИХ ПРОВАЙДЕРОВ В ОБЩЕМ ОБЪЕМЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ КУ В 2021 Г.

ИНФРАСТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

Собственный кампус	Аудиторный фонд	Платформы для онлайн-обучения
нет	360 м²	Платформа для обучения CUB (собственная разработка) SAP Enable Now



Используемая LMS

Платформа для обучения CUB (собственная разработка)

ВНЕШНЕЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ПРИЗНАНИЕ

	2017 год	ПРЕМИЯ TRAININGS	1-е место в номинации «Лучший корпоративный университет года»
	2018 год	BEST E-LEARNING	1-е место в номинации «Лучшая онлайн-система управления обучением»
	2020 год	ВСЕРОССИЙСКИЙ КОНКУРС GRADUATE AWARDS	3-е место в номинации «Лучшая программа работы со школьниками» — проект «Биомедицинская информатика»
	2021 год	ВСЕРОССИЙСКАЯ ПРЕМИЯ «ЗА ВЕРНОСТЬ НАУКЕ»	2-е место в номинации «Стратегия научно-технологического развития Российской Федерации» — проект «Цикл лекций для школьников и студентов от BIOCAD»
		ВСЕРОССИЙСКИЙ КОНКУРС GRADUATE AWARDS	1-е место в номинации «Лучшая программа по работе с молодыми специалистами» — проект «Программы развития для молодых специалистов BIOCAD»

ЦИФРОВАЯ АКАДЕМИЯ X5 GROUP



x5.ru

Год создания: 2019	Место регистрации: Москва	Организационно-правовая форма: Направление в рамках дирекции по персоналу бизнес-единицы Технологии	Годовой бюджет КУ: 0,7% от расходов на персонал бизнес-единицы
------------------------------	-------------------------------------	---	--

СПЕКТР ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

Образование (управленческое, технологическое, иное)

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ:

Все сотрудники компании



СРЕДНЕЕ ЧИСЛО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ В 2021 Г. ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

4,1 часа на человека в бизнес-единице

ЧИСЛЕННОСТЬ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

13 ТЫС. ЧЕЛОВЕК



НАЛИЧИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЛИЦЕНЗИИ НА ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ:

НЕТ

КОМАНДА И СТРУКТУРА

Руководитель

ШОРНИКОВА АННА ЛЬВОВНА
Менеджер направления «Цифровая академия»

Принцип организации подразделений КУ

ПО ЦЕЛЕВЫМ АУДИТОРИЯМ

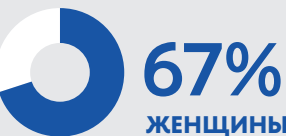
Средний возраст сотрудников

С опытом работы в КУ других компаний

33% МУЖЧИНЫ

3 ШТАТНЫХ СОТРУДНИКА

29 ЛЕТ



ЖЕНЩИНЫ

МЕСТО КУ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ МАТЕРИНСКОЙ КОМПАНИИ

Организационная принадлежность

Прямое подчинение руководителя КУ

Структурное подразделение дирекции по персоналу бизнес-единицы Технологии

Директор по персоналу бизнес-единицы Технологии

НАЛИЧИЕ КОЛЛЕГИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ КУ

Не имеется

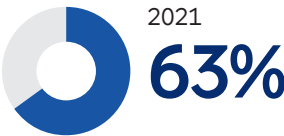
ТРИ ГЛАВНЫХ КПЭ КУ В 2021 г.

1. Количество запущенных школ
2. Количество запущенных электронных курсов
3. Количество обученных

ПОРТФЕЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

Доля онлайн-обучения

36 ПРОГРАММ В ПОРТФЕЛЕ КУ



0

Уровневых программ

(развитие кадрового резерва для высшего, среднего, линейного менеджмента)

Средняя трудоемкость «навыковых» программ КУ

8,6 ч/чел



Собственные дипломы и сертификаты КУ

ТРИ ОСНОВНЫЕ ИННОВАЦИИ В ДИЗАЙНЕ И РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕШЕНИЙ В 2020–2022 ГГ.

1

СОБСТВЕННЫЙ ИНТЕРПРЕТАТОР КОДА НА ПЛАТФОРМЕ ДЛЯ ПРОВЕРКИ ЗАДАНИЙ В РАМКАХ ПРОГРАММ

2

ОТРАБОТКА ТЕОРИИ НА КЕЙСАХ КОМПАНИИ ИЛИ КОНКРЕТНЫХ СОТРУДНИКОВ

3

СОЗДАНИЕ КВЕСТОВ (ГЕЙМИФИКАЦИЯ) ДЛЯ ОБУЧЕНИЯ

СИСТЕМА «ЛИДЕРЫ УЧАТ ЛИДЕРОВ»

Руководителей высшего и среднего звена компании, ежегодно участвующих в преподавании в КУ:

0

Среднее количество часов преподавания руководителей в КУ в год:

—

Наличие Академии/Школы внутренних тренеров:

с 2020 г.

60% ДОЛЯ ВНЕШНИХ ПРОВАЙДЕРОВ В ОБЩЕМ ОБЪЕМЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ КУ В 2021 Г.

ИНФРАСТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

Собственный кампус

НЕТ

Аудиторный фонд

НЕТ

Платформы для онлайн-обучения

Специальная платформа, разработанная вместе с подрядчиком



Аудитории для гибридного обучения

ВНЕШНИЕ КЛИЕНТЫ КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

2

Программы для внешних клиентов в 2021 г.

54

Участника программ, прошедших обучение в КУ в 2021 г.
40 — школа аналитиков данных
14 — магистерская программа

0%

Доля доходов от внешних клиентов в годовом бюджете доходов КУ

ВНЕШНЕЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ПРИЗНАНИЕ



bema!



2020 год

ПРЕМИЯ «СМАРТ-ПИРАМИДА»

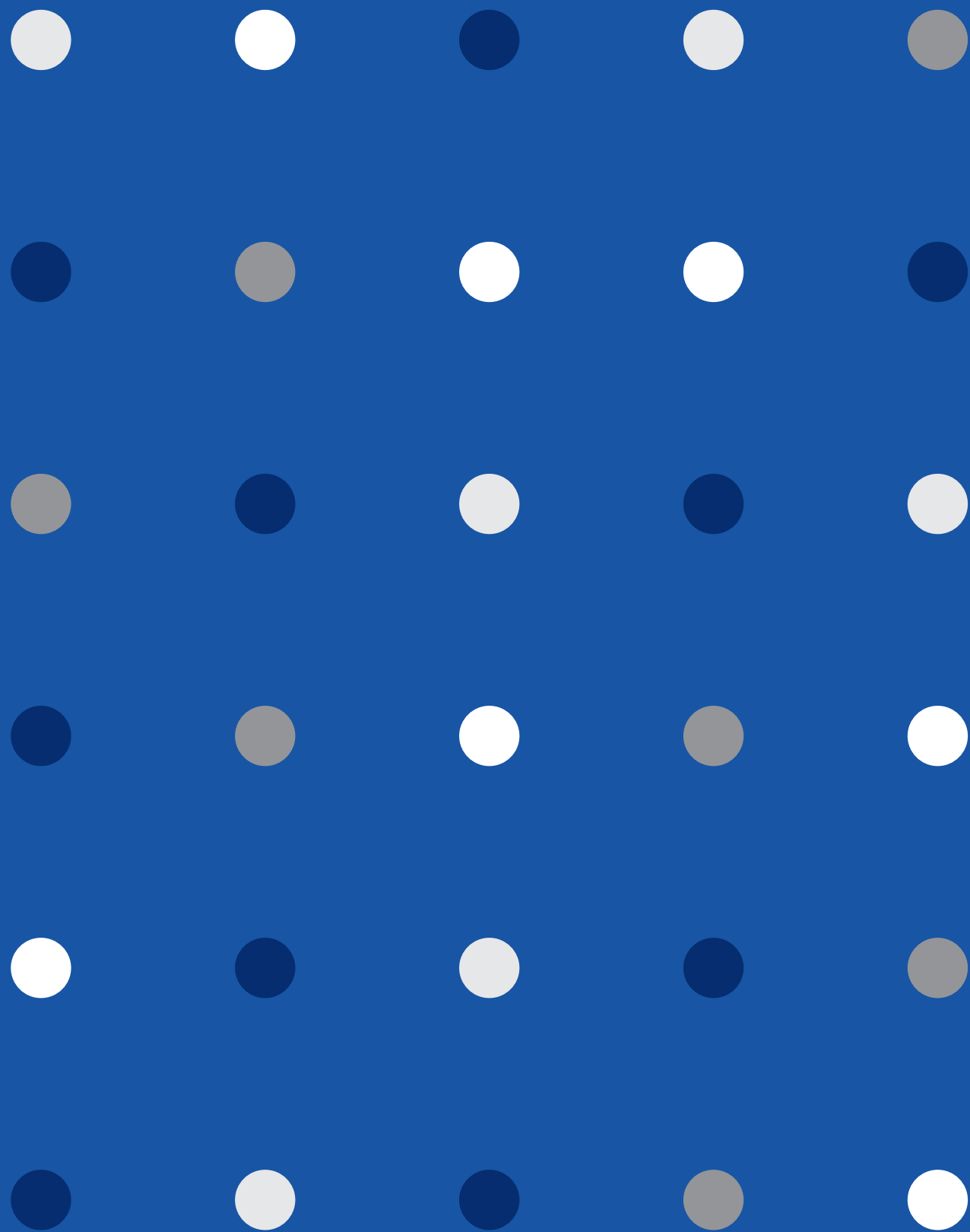
2-е место в номинации «Лучшая программа корпоративного обучения», проект «Цифровая Академия»

ПРЕМИЯ ВЕМА

Лучший обучающий/просветительский проект, Школа Speak up School X5

ПРЕМИЯ INTERCOMM

2-е место в номинации «Точка роста», Школа Speak up School X5



Первый Форум лидеров
корпоративного
обучения России

О ПЕРВОМ ФОРУМЕ ЛИДЕРОВ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ РОССИИ

Катькало В.С.,
Сатарова В.А.*

Для любого профессионального сообщества одним из основных признаков зрелости являются регулярные форумы его лидеров для обмена опытом и обсуждения новых трендов в профессии. В последнее десятилетие в развитии современных форматов корпоративного обучения в России был сделан значительный шаг вперед как в количественном (создание многими ведущими компаниями корпоративных университетов), так и качественном (получение несколькими из них международного признания) аспектах. Однако, несмотря на ставшую обязательной тему корпоративного обучения в повестке основных российских форумов по вопросам управления персоналом и эволюции системы образования, а также на ряд отдельных, но сравнительно небольших конференций по корпоративному обучению, в этот период не сформировалась традиция ежегодной общенациональной конференции корпоративных университетов. Вместе с тем, идея запуска такой крупномасштабной конференции, которую к тому же совместно организовывали бы ведущие российские КУ, в начале 2020-х годов уже настойчиво витала в воздухе.

Весной 2022 года инициативу в проектировании и реализации данного важного механизма самоидентификации профессионального сообщества корпоративных университетов страны взяла на себя группа руководителей восьми КУ крупнейших отечественных компаний, собравшаяся для этого в кампусе Высшей школы бизнеса НИУ ВШЭ. Задуманный ими Форум лидеров корпоративного обучения России удалось организовать в короткие сроки и успешно провести благодаря не только компетенциям, практическому опыту и драйву участников группы, но и почти сразу возникшей мощной энергии этой команды единомышленников.

Первый Форум лидеров корпоративного обучения России прошел с 20 по 24 июня 2022 года в офлайн формате в новом кампусе Корпоративного университета Группы НЛМК в г.Липецке. Форум был организован Корпоративным университетом Группы НЛМК в партнерстве с Высшей школой бизнеса НИУ ВШЭ. В Программный комитет Форума, который возглавили Валентина Сатарова, директор КУ Группы НЛМК и Валерий Катькало, директор Высшей школы бизнеса НИУ ВШЭ, также вошли руководители корпоративных университетов Андрей Афонин (Банк России), Роман Баскин (РЖД), Илья Дементьев (Газпром нефть), Александр Кудрявцев (Банк «Открытие»), Елена Позолотина (ТМК), Евгений Уйhazi (Вымпелком), Александр Шаталов (Сбер) и заместитель директора по корпоративному обучению Высшей школы бизнеса НИУ ВШЭ Наталья Шумкова.

Целью Форума было создание экспертной площадки для обмена опытом и обсуждения трендов развития корпоративного обучения в России. Он был также направлен на:

- развитие сотрудничества между корпоративными университетами компаний России;
- формирование межотраслевых партнерств и разработку совместных программ для лидеров;
- создание платформы исследований в области корпоративного обучения.

Целевой аудиторией Форума были руководители и ключевые эксперты корпоративных университетов и корпоративных отделов обучения и развития, представители вузов, бизнес-школ, EdTech провайдеры образовательных решений. При этом учитывалось, что корпоративное обучение в ряде крупных компаний, особенно промышленных секторов экономики,

* Катькало Валерий Сергеевич, директор Высшей школы бизнеса НИУ ВШЭ, vkatkalo@hse.ru; Сатарова Валентина Александровна, директор Корпоративного университета Группы НЛМК, satarova_va@nlmk.com.

порой организовано не только в «корпоративных», но и «технических» университетах, и поэтому на Форум были приглашены и в его содержательной программе отражены все разновидности организаций корпоративного обучения.

Основными темами Форума стали:

- образование для бизнеса: новые вызовы и возможности;
- кейсы передовых организационных и операционных моделей КУ;
- корпоративное обучение, основанное на данных;
- корпоративное технологическое обучение: эффективные модели;
- кооперация КУ с бизнес-школами, вузами и EdTech провайдерами.

Дни Форума были наполнены разнообразными форматами для дискуссий, обмена опытом и нетворкинга: пленарные сессии; презентации кейсов КУ, имеющих значительное профессиональное признание; секционные обсуждения практик корпоративного обучения; лекции ведущих профессоров НИУ ВШЭ по актуальным вопросам управления бизнесом; демонстрация EdTech решений; ярмарка образовательных практик и другие. В программе Форума только в качестве основных спикеров и модераторов секций и сессий выступило более 60 экспертов из почти 30 ведущих компаний и бизнес-школ страны. Одним из важных развивающих бонусов для участников Форума стала уникальная возможность экскурсии на Новолипецкий металлургический комбинат.

По результатам обратной связи от участников Форума, он полностью оправдал их ожидания (как в содержательном, так и организационном аспектах) и действительно стал долгожданной площадкой для интенсивных дискуссий по ключевым трендам корпоративного обучения и построения их сетевого взаимодействия в национальном масштабе. На Первый Форум в г.Липецке собралось около 300 профессионалов корпоративного обучения из 65 ведущих компаний страны и ряда крупнейших вузов с сильными бизнес-школами (НИУ ВШЭ, СПбГУ, Томский ГУ, ДВФУ, УрФУ), а также других организаций, профильных тематике Форума. В дни Форума действовала выставка «Цифровые системы и системы аналитики для обучения» от 12 передовых EdTech компаний (преимущественно стартапов) и стенды ряда основных российских издательств деловой литературы.

Высокая оценка Форуму была дана и на состоявшемся на его полях совещании 30 руководителей корпоративных университетов ведущих российских компаний (отметим, что такая их встреча была исторически первой). Участники этого совещания единодушно решили:

- сделать Форум лидеров корпоративного обучения России ежегодным и поддержать инициативу Корпоративного университета «Газпром нефти», предложившего стать организатором Второго Форума в июне 2023 года в Санкт-Петербурге;
- в период между Форумами продолжить формирование профессионального сообщества корпоративных университетов страны путем обмена информацией на общей платформе, выпуска дайджеста о мировых трендах в корпоративном обучении, проведения исследований и образовательных семинаров для руководителей и сотрудников КУ;
- предложить Высшей школе бизнеса НИУ ВШЭ выступить координатором данных усилий по формированию профессионального сообщества российских корпоративных университетов. Для реализации этих задач в ВШБ будут созданы специальные проектный офис и сайт.

СПИСОК КОРПОРАТИВНЫХ УНИВЕРСИТЕТОВ И ДРУГИХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ПРИНЯВШИХ УЧАСТИЕ В ПЕРВОМ ФОРУМЕ ЛИДЕРОВ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ РОССИИ

КОРПОРАТИВНЫЕ УНИВЕРСИТЕТЫ И УЧЕБНЫЕ ЦЕНТРЫ

Академия «Альфа-Банка»
Академия Калашникова
Академия Промсвязьбанка
Актион Университет
Билайн Университет (Вымпелком)
Бизнес-Академия «Кенгуру»
Газпром корпоративный институт
Департамент по развитию персонала и корпоративной культуре «РУСАЛ»
Корпоративная Академия Госкорпорации «Росатом»
Корпоративная академия «Роскосмос»
Корпоративный Университет Группы «АВТОВАЗ»
Корпоративный университет «АЛРОСА»
Корпоративный университет ПАО «Газпром нефть»
Корпоративный университет ГАЗ им. А.Н. Моисеева
Корпоративная Академия Магнит
Корпоративный университет Группы НЛМК
Корпоративный университет «Норильский никель»
Корпоративный университет Банка «Открытие»
Корпоративный университет «Полюса»
Корпоративный университет АО «Почта России»
Корпоративный университет РЖД
Корпоративный университет гидроэнергетики ПАО «РусГидро»
Корпоративный университет Сбербанка
Корпоративный университет СИБУРа
Корпоративный университет ТМК2U
Корпоративный университет Ульяновской области
Корпоративный университет BIOCAD
Корпоративный центр подготовки кадров «Персонал» (ММК)
Технический университет УГМК
Университет Банка России
Университет Правительства Москвы
Учебный центр ФосАгро
S7 Тренинг

ВЫСШИЕ УЧЕБНЫЕ ЗАВЕДЕНИЯ И ИХ БИЗНЕС-ШКОЛЫ

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (Высшая школа бизнеса)
Дальневосточный федеральный университет (Академия управления)
Липецкий государственный педагогический университет им. П.П. Семенова-Тянь-Шанского
Московский государственный технический университет им. Н.Э. Баумана
Санкт-Петербургский государственный университет (Высшая школа менеджмента)
Томский государственный университет (Институт экономики и менеджмента)
Уральский федеральный университет (Высшая школа экономики и менеджмента)

ДРУГИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ И EDTECH-КОМПАНИИ

Адаптивное обучение
ДатаФорум
Дидакта профи
Институт тренинга - АРБ Про
Милдсофт (Startexam)
Образовательный проект Level One
Центр корпоративного обучения
Экзамус
Case-in
Get Locus
IKRA Group
Jalinga
Knomary
Mozlab
MyQuiz
Pruffme
Tellsy
Uniweb

КОМПАНИИ, РУКОВОДИТЕЛИ И ЭКСПЕРТЫ КОТОРЫХ УЧАСТВОВАЛИ В ФОРУМЕ

Алтай-Кокс
Альфа-Банк
Ашан Ритейл Россия
Банк ВТБ
Банк «Открытие»
Банк России
ВИЗ-Сталь
Воздушные ворота Северной столицы / Аэропорт «Пулково»
Вымпелком
Газпром бурение
Газпром нефть
Дальневосточное морское пароходство
ЕВРАЗ
ЕвроХим
ИнтерРАО
Красцветмет
Магнит
Малиновской комбинат ЖБИ
ГК «Маттино»
УК Металлоинвест
МЦ НТТ
Новолипецкий металлургический комбинат
НЛМК-СОРТ
НЛМК-Инжиниринг
ГМК «Норильский никель»
Объединённая металлургическая компания

Первая грузовая компания
Первая портовая компания
УК РИ Рейл
Русэнергосбыт
Сахалин Энерджи
Северсталь Менеджмент
АФК «Система»
Стойленский ГОК
Судоходная компания «Волжское пароходство»
Центр корпоративных решений
Abbott Laboratories
Интернет-магазин Lamoda
X5 Group

ИЗДАТЕЛЬСТВА ДЕЛОВОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

«Манн, Иванов, Фарбер»
«Олимп-Бизнес»
ЭКСМО

ДРУГИЕ ОРГАНИЗАЦИИ

Национальная федерация профессиональных менторов и коучей
Федеральный центр компетенций
Фонд Сколково

Справочно-аналитическое издание

КОРПОРАТИВНЫЕ УНИВЕРСИТЕТЫ РОССИИ — 2022

Под редакцией В.С. Катькало, Н.В. Шумковой

Оформление, подготовка к печати: Ю.В. Воскресенский, Н.В. Носова, М.С. Мишель

Дизайн и иллюстрации: Д.Ю. Волков, И.А. Давыдов

Подписано в печать 26.09.2022. Формат 84x108/16

Гарнитура HSE Sans, HSE Slab.

Усл. печ. л. 26,04. Уч.-изд. л. 17,3.

Тираж 1000 экз. Изд. № 2686

Заказ №

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»
101000, Москва, ул. Мясницкая, д. 20, тел.: +7 495 624-40-27

Отпечатано с готовых файлов заказчика в типографии ООО «Полиграф-НН»
603000, Нижний Новгород, ул. Новая, д. 28, помещение 20

ДЛЯ ЗАМЕТОК