

Корпоративный университет как кузница линейных руководителей: опыт ОМК

23.11.2018



Обучение персонала - приоритетное направление в большинстве российских компаний. И чем крупнее предприятие, тем острее стоит вопрос своевременного развития талантов у персонала. В Объединенной металлургической компании, например, для решения этих целей реализован глобальный проект по созданию корпоративного университета.

Новое подразделение действует в структуре департамента по управлению персоналом. Корпоративный университет - это единый образовательный центр, который обеспечивает развитие сотрудников компании за счет эффективных программ обучения. Программы корпоративного университета в первую очередь направлены на достижение стратегических целей компании.

Читайте также: Что нужно знать о корпоративном обучении в 2018

году

Деятельность Корпоративного университета тесно связана с ценностями ОМК. Одна из его основных задач – привести внешние и внутренние программы развития сотрудников к единому стандарту качества, в основе которого защита корпоративная культура компании.

В чем разница корпоративного университета и учебных центров?

Учебные центры реализуют программы, направленные в первую очередь на формирование *hard skills* или жестких навыков, технических знаний и умений, делающих возможным выполнение определенного профессионального функционала (к примеру, для слесаря *hard skills* – это умение выточить определенную деталь, для бухгалтера – знание налогового законодательства и умение составить баланс).

В дополнение к основным направлениям обучения учебных центров, КУ реализует программы, направленные на развитие *soft skills*, мягких навыков, которые связаны не с конкретной профессиональной деятельностью, а с личностными качествами и установками, социальными навыками и управленческими способностями. *Soft skills* взаимосвязаны с ценностями компании и помогают сотруднику успешно реализовывать себя в профессии, строить эффективное кросс-функциональное взаимодействие, достигать индивидуальных целей и способствовать достижению стратегических целей компании.

Учебные центры ориентированы именно на обучение сотрудников, т.е. на передачу им конкретных профессиональных навыков. В то время как программы КУ нацелены прежде всего на развитие сотрудников, приобретение ими новых компетенций, знаний, умений и навыков, которые они будут использовать в своей профессиональной деятельности.

Обучение в корпоративном университете планируется в рамках подготовки к очередному годовому циклу. Глядя на свой бланк целей и бланк по оценке компетенций, совместно с руководителем сотрудник определяет, какие компетенции ему необходимо развить, и может выбрать подходящую программу из каталога Корпоративного Университета.

Как результат, формируется Индивидуальный План Развития (ИПР)

сотрудника, цель которого – развить в сотрудники такие компетенции, которые помогут ему в выполнении поставленных задач, а, значит, компании в целом позволят достичь поставленных целей. При необходимости по программам Корпоративного университета может проконсультировать HR-партнер.

На первом этапе обучение проводится на уровне линейных руководителей. Наш выбор обусловлен тем, что именно линейный руководитель формирует здоровую атмосферу в трудовом коллективе, находясь с ним в постоянном взаимодействии. В перспективе КУ - развивающие программы для сотрудников всех уровней: от рабочих до топ-менеджеров.

Пройдите видеокурс в АКАДЕМИИ HR-tv.ru: Обучение и мотивация сотрудников

Обучение по программам Корпоративного университета в основном проходит в форме корпоративного тренинга. Его главный принцип – теория не просто должна быть полезной сотрудникам, её необходимо закрепить реальной практикой работы компании. Корпоративный тренинг помогает развивать именно те навыки, которые соответствуют потребностям и специфике ОМК. Это позволяет получить более ощутимые результаты при применении полученных знаний непосредственно в работе.

Каждый участник, успешно прошедший обучение в Корпоративном университете, получает сертификат после его окончания. Успешно прошедшим обучение считается сотрудник, который принял участие в более 80% программы и выполнивший полный комплекс заданий.

Форма оценки по результатам обучения бывает разной: формальные тесты и неформальная проверка на тренингах или после них. На одних программах полученные знания и навыки проверяются в процессе активных игр, на других требуется выполнить задания после обучения.

В рамках Корпоративного университета мы можем проводить тренинги как в Москве, так и на площадках. На данный момент сформирована команда внутренних тренеров, которые присутствуют на всех предприятиях ОМК.

Кроме тренингов мы предполагаем развивать каталог электронных

курсов, пополнять нашу электронную библиотеку бизнес-изданий, а также внедрять нетренинговые форматы, такие как дискуссии, сессии, конференции и т.п.

Ключевой площадкой станет Выксунский металлургический завод, как наиболее многочисленное и передовое предприятие нашей компании. В настоящее время мы находимся на этапе проектирования нового современного здания, которое вместит в себя и действующий Учебный центр ВМЗ, и Корпоративный университет ОМК.

В настоящее время корпоративный университет делает свои первые шаги, но он активно развивается: разрабатываются новые программы, совершенствуется мастерство внутренних тренеров, проходят сертификацию партнеры – провайдеры по обучению.

Смотрите также: «РусГидро»: от корпоративного университета до отраслевого центра гидрокомпетенций

Наша главная цель – помогать компании идти в ногу со временем и продолжать занимать лидирующие позиции в отрасли, поэтому в рамках корпоративного университета мы будем сохранять и передавать опыт внутри ОМК, делая важный вклад в развитие сотрудников и всей нашей компании.