

Вера Калмычкова

HR-эксперт, преподаватель-практик



Бизнес-образование: Как hr работает с бизнес-школами и ВУЗами. Ожидания и реальность

Цели и ожидания

Цели отправки работников на обучение в бизнес-школы

- Необходимость повышения квалификации
- Подготовка к новым ролям
- Инновации и адаптация к изменениям
- Стимулирование удержания талантов

Ожидания компаний

- Увеличение эффективности
- Лидерство и стратегическое мышление
- Инновационные идеи: новые идеи и подходы, которые смогут привести к улучшению процессов и услуг
- Повышение лояльности

Ожидания сотрудников

- Личные и профессиональные выгоды: получение новых знаний и навыков
- Признание и продвижение
- Сеть контактов

Принятие решения

Программы бизнес-образования обычно являются частью **программы развития лидерского потенциала** или **стратегической программы развития управленческих компетенций**

Вопросы, которые решает HR:

- Кого мы учим?
- Как выглядит план обучения в целом? Какие еще инструменты используем и как они сочетаются?
- Если программа БО, то в какой бизнес-школе?
- Корпоративная программа или открытая программа?
- Какой объем и длительность?

Выбор бизнес-школы

Тенденции развития рынка: Рост интереса работодателей и рост конкуренции

Критерии выбора:

- **Насколько профессиональны:** Уникальность предложения, качество и актуальность программ; соответствие международным стандартам
- **Насколько удобны:** Адаптация к запросам бизнеса и системность; гибкость форматов обучения
- **Насколько доступны:** Соотношение цена/качество, соответствие бюджету
- **Насколько понравились:** Субъективные пожелания руководства и HR, рекомендации друзей и т.д.

Корпоративные программы

Адаптация к потребностям компании

- Индивидуальный подход, более релевантное и практическое обучение

Культура и ценности

- Интеграция корпоративной культуры
- Улучшение командной работы

Уникальные ожидания

- Определены цели программы и ожидания от сотрудников
- Быстрое и детализированное отслеживание результатов обучения

Открытые программы

Разнообразие опыта

- Обмен опытом с другими обучающимися
- Сетевые возможности

Привлечение экспертов

- Широкий доступ к знаниям

Уровень самоорганизации

Универсальность



Преподаватель-практик

Практическое применение знаний. Реальные кейсы и опыт профессиональной деятельности

Связь с индустрией. Помогает студентам наладить связи с представителями бизнеса

Актуальность материалов. Обновляет учебные материалы, внося информацию о последних тенденциях и разработках в своей области

Международный опыт. В международных бизнес-школах - возможность получить знания от специалистов, работающих в разных странах

Проблемы и вызовы

- Нехватка времени
- Преподавательский опыт

Реальные результаты

Как оценить эффективность обучения?

- Динамика финансовых показателей, бизнес-КРІ
- Реализованные проекты
- Количество повышений в должности (Promotion Index)
- Текучесть данной группы персонала

Риски:

- Применимость знаний
- Разница в ожиданиях
- Сопротивление изменениям
- Повышение ценности сотрудника на рынке труда

Корпоративная культура организации - один из ключевых факторов, влияющих на эффективность обучения

- Культура оценки возможностей и рисков, связанных с персоналом и управленческими компетенциями
- Ценность приобретения знаний и развития компетенций
- Поддержка организацией изменений и инноваций

Как улучшить результат?

- Тщательно **анализировать потребности** бизнеса и **формулировать ожидаемый результат**
- Учитывать **текущий уровень компетенций и мотивацию** обучаемых
- Предлагать / выбирать тот формат, который лучше всего соответствует **стратегическим целям организации и целям развития** сотрудников
- Рассматривать варианты **сочетания разных подходов** и форматов обучения. Помнить про формулу **70 / 20 / 10** , где
 - 70% - обучение на работе
 - 20% - обмен опытом с коллегами
 - 10% - формальное обучение
- Получать и давать **обратную связь**
- Активно **вовлекать сотрудников** в процесс и **обеспечивать им поддержку** на всех уровнях и на всех этапах