

НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
«ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ»

ВЫСШАЯ ШКОЛА БИЗНЕСА

КОРПОРАТИВНЫЕ УНИВЕРСИТЕТЫ РОССИИ — 2023

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



Издательский дом Высшей школы экономики

УДК 005.7:37.018.4
ББК 65.стд1-21
К68

Книга подготовлена на основе исследования «Корпоративные университеты России — 2023», выполненного Высшей школой бизнеса НИУ ВШЭ при финансовой поддержке Корпоративного университета ПАО «Газпром нефть».

Авторы идеи исследования и редакторы книги: В.С. Катькало и Н.В. Шумкова

Авторы статей:

В.С. Катькало, Н.В. Шумкова, Д.Л. Волков, И.А. Дементьев

Корпоративные университеты России – 2023 [Текст] / В. С. Катькало, Н. В. Шумкова, Д. Л. Волков, И. А. Дементьев / под ред. В. С. Катькало, Н. В. Шумковой ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2023. — 280 с. — 1000 экз. — ISBN 978-5-7598-2973-7 (в обл.). — ISBN 978-5-7598-4036-7 (e-book).

Настоящая книга является уникальным справочно-аналитическим изданием о популяции российских корпоративных университетов по состоянию на 2023 г. Его открывает ряд аналитических статей об актуальных аспектах работы корпоративных университетов. Далее представлен анализ результатов второй волны исследования становления и развития этих корпоративных университетов, проводимого с 2022 г. Высшей школой бизнеса НИУ ВШЭ, в том числе составлены портреты 51 корпоративного университета ведущих компаний и правительств субъектов Российской Федерации, ответившего на вопросы структурированной анкеты. Кроме того, в книгу включены материалы о Втором Форуме лидеров корпоративного обучения России.

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

УДК 005.7:37.018.4
ББК 65.стд1-21

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

doi: 10.17323/978-5-7598-2973-7

ISBN 978-5-7598-2973-7 (в обл.)
ISBN 978-5-7598-4036-7 (e-book)

© Статьи. Катькало В.С., Шумкова Н.В., Волков Д.Л.,
Дементьев И.А., 2023

© Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики», 2023

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение от Высшей школы бизнеса НИУ ВШЭ	5
Приветственное слово ректора Корпоративного университета ПАО «Газпром нефть»	7

АНАЛИТИЧЕСКИЕ СТАТЬИ

Катькало В.С., Шумкова Н.В. Корпоративные университеты России в 2023 г.: результаты второй волны исследования	11
Шумкова Н.В. Управление портфелем лидерских и управленческих программ корпоративного университета	33
Катькало В.С. Система «Лидеры учат лидеров»: предназначение и механизмы реализации	43
Волков Д.Л. Взаимодействие корпоративных университетов и вузов: создаваемая ценность и актуальные форматы	53

ПОРТРЕТЫ КОРПОРАТИВНЫХ УНИВЕРСИТЕТОВ РОССИИ В 2023 Г.

Глоссарий	64
Корпоративный университет Группы «АВТОВАЗ»	66
Корпоративный университет «АЛРОСА»	70
Академия Альфа-Банка	74
«Вселенная Открытий» Банка «Открытие»	78
Университет Банка России	82
Корпоративный университет «Волга-Днепр»	86
ВСК Университет	90
Корпоративный университет ВЦИОМ	94
Билайн Университет «Вымпелком»	98
Газпром корпоративный институт	102
Корпоративный университет ПАО «Газпром нефть»	106
Корпоративный университет гидроэнергетики ПАО «РусГидро»	110
Корпоративный университет Группы «ИЛИМ»	114
Корпоративный университет Группы «Интер РАО»	118
Бизнес-академия «Кенгуру»	122
Корпоративный университет ОАО «Красцветмет»	126
Корпоративный университет ГК «КОРУС Консалтинг»	130
Корпоративный университет локомотивных технологий	134
Корпоративная академия «Магнит»	138
Корпоративный центр подготовки кадров «Персонал» (ММК)	142
Университет Правительства Москвы	146
Департамент по управлению талантами и развитию персонала МТС	150
Корпоративный университет ПАО «МТС-Банк»	154
Корпоративный университет Группы НЛМК	158

Как и в случае первой волны данного исследовательского проекта, предварительные результаты его второй волны были презентованы его ключевой целевой аудитории — сообществу экспертов корпоративного обучения на их ежегодном форуме. В 2023 г. это произошло в рамках Второго Форума лидеров корпоративного обучения России, который состоялся 13–14 июля в Санкт-Петербурге и был организован Корпоративным университетом ПАО «Газпром нефть» в партнерстве с Высшей школой бизнеса НИУ ВШЭ и при участии в Программном комитете Форума руководителей еще девяти КУ ведущих компаний страны (Банка «Открытие», Банка России, «Вымпелкома», НЛМК, РЖД, «Росатома», «Сбера», «СИБУРа», ТМК). Высокая оценка данной презентации участниками форума и их конструктивные предложения по расширению повестки и фокусировке ряда вопросов этого исследовательского проекта имеют исключительно важное значение для его развития.

Мы выражаем большую признательность руководителям корпоративных университетов, ответивших в рамках второй волны исследования на вопросы анкеты и направивших нам (после соответствующего согласования в своих компаниях) ответы на них для использования в настоящем справочнике. Наши слова особой благодарности адресуем руководству Корпоративного университета ПАО «Газпром нефть», оказавшего финансовую поддержку данному исследовательскому проекту.

Желаем вам полезного знакомства со вторым справочником о корпоративных университетах России!

Валерий Катькало, директор Высшей школы бизнеса НИУ ВШЭ

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

ПРИВЕТСТВЕННОЕ СЛОВО РЕКТОРА КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА ПАО «ГАЗПРОМ НЕФТЬ»

Уважаемые читатели!

Исследование, которое сейчас перед вами, — полный обзор ландшафта российского корпоративного обучения.

Корпоративные университеты — достаточно новая для нашей страны институция, воплощающая структурированный подход к развитию и совершенствованию навыков, знаний и профессиональных возможностей сотрудников в рамках, как правило, крупных корпораций. Вместе с тем наряду с задачами бизнеса корпоративное обучение должно также отвечать и индивидуальным целям каждого сотрудника. На стыке этих интересов и работают сегодня корпоративные программы.

Цели корпоративных университетов в значительной степени связаны с идеей непрерывного обучения и адаптации персонала. Они призваны незамедлительно реагировать на динамичные требования постоянно меняющегося бизнеса, способствуя развитию инноваций, действуя во многом предиктивно. Зачастую в сложной корпоративной мозаике роль КУ выходит за традиционные рамки обучения и развития. Они выступают в роли центров экспертизы, не просто распространяющих знания, но и формирующих корпоративную культуру.

В условиях непрерывно меняющегося мира, для которого характерна низкая степень прогнозируемости практически во всех сферах, корпоративные университеты становятся важнейшими инструментами обеспечения устойчивости и конкурентоспособности организаций. Они способны создавать учебные программы, гибко реагирующие на быстро меняющиеся требования глобальной бизнес-экосистемы.

Корпоративное обучение сегодня также оказывает значительное влияние на систему образования в целом. Усилиями корпоративных университетов формируются и развиваются взаимодействия нового типа для образовательной отрасли — сотрудничество бизнеса и академической среды в формате «партнер — партнер». В рамках такого сотрудничества в классических университетах появляются корпоративные магистратуры и совместные программы ДПО. Сегодня десятки ведущих российских университетов выстраивают партнерство с промышленностью именно через системы корпоративного обучения.

Корпоративный университет не является статичной, подчиненной системой и проходит свои естественные эволюционные стадии. Двигаясь от модели, направленной исключительно на развитие потенциала человека в интересах бизнеса и отрасли, корпоративные университеты постепенно расширяют основные фокусы. Наиболее приоритетные из них — управление обучением на основе данных (комплексное изучение опыта обучающегося и кастомизация), исследовательское направление (широкий спектр исследовательских проектов как площадок для

экспериментов и внедрения инноваций), развитие партнерств (внутренних, внешних и гибридных экосистем) и поиск новых источников эффективности, в том числе индивидуальная настройка комплексных образовательных решений.

Сегодня мы можем утверждать, что корпоративные университеты стали важным инструментом развития промышленности. Они способствуют повышению профессионального уровня сотрудников, формированию лидерских качеств и конкурентоспособности компаний. Однако для полного раскрытия потенциала корпоративных университетов необходимы не только достаточное финансирование и ресурсы, но и развитие профильной (специализированной) педагогической и экспертной среды как в корпорациях, так и в академической сфере.

Результаты исследования могут быть применены корпоративными университетами для оптимизации своей работы, улучшения программ обучения и привлечения новых сотрудников и партнеров. Исследование окажет положительное влияние на целый спектр функций корпоративных университетов, помогая им стать более эффективными, конкурентоспособными и ориентированными на совместное создание нового будущего.

*Илья Дементьев,
ректор Корпоративного университета ПАО «Газпром нефть»*

Аналитические статьи

КОРПОРАТИВНЫЕ УНИВЕРСИТЕТЫ РОССИИ В 2023 Г.: РЕЗУЛЬТАТЫ ВТОРОЙ ВОЛНЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

**В.С. Катькало,
Н.В. Шумкова***

Когда весной 2022 г. мы в Высшей школе бизнеса НИУ ВШЭ инициировали сбор первичных данных о российских корпоративных университетах для исследования этого феномена в деловом и институциональном контекстах нашей страны, то ставили довольно скромную задачу — попытаться хотя бы немного восполнить пробел в управленческой литературе по данной тематике. Этот пионерный проект оказался очень востребованным лидерами корпоративного обучения — впечатляющим (75%) был возврат заполненных анкет, направленных нами руководителям 60 КУ компаний из рейтинга «Эксперт 200» и других крупных организаций, известных фокусом на развитие человеческого капитала. Результаты этого исследования, включая портреты принявших в нем участие 44 КУ, были опубликованы в справочнике «Корпоративные университеты России — 2022»¹. Он был высоко оценен экспертным сообществом и получил от него запрос на продолжение данного проекта в расширенном и регулярном формате. Мы приняли решение провести его второй этап уже в следующем году.

Переход этого исследовательского проекта из пионерного (разового) события в ежегодный формат имеет, на наш взгляд, важное значение как для практиков, так и для исследователей корпоративного обучения в России. Проект сразу не только стал определенным барометром профессионального развития КУ, но и дал возможность наблюдать и анализировать, пусть пока и на кратком временном отрезке, эволюцию российских корпоративных университетов по ряду актуальных аспектов их деятельности. Сбор данных для второй волны исследования проводился в мае — июле 2023 г. Руководители корпоративных университетов, принявших участие в проекте, предоставили материалы о результатах их деятельности за 2022 г., поделились планами на 2023 г. и при ответе на ряд вопросов нашей анкеты также привели сравнительную информацию за период 2020–2023 гг.

В настоящей статье на основе данных, указанных в заполненных респондентами анкетах, проведен анализ текущей деятельности российских КУ с фокусом на их бизнес-модели и портфели образовательных программ. Статья начинается с описания организации второй волны исследования. Затем мы систематизируем полученные в этом проекте знания о российских КУ, следуя в нашем изложении структуре анкеты. В завершение мы кратко суммируем основные выводы второй волны исследования, предлагаем «стилизованный портрет» российского КУ и видение некоторых трендов их развития.

* Катькало 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.

¹ См.: Корпоративные университеты России — 2022 / под ред. В.С. Катькало, Н.В. Шумковой. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2022.

ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ: ЦЕЛИ, СОДЕРЖАНИЕ И ВЫБОРКА АДРЕСАТОВ

Целью нашего исследовательского проекта «Корпоративные университеты России» является ежегодный мониторинг статуса российских КУ на основе полученных от них первичных материалов. Уникальность проекта обусловлена оригинальной по методике формирования и широте охвата базой данных о корпоративных университетах в нашей стране, пулом респондентов — первых лиц российских корпоративных университетов, а также регулярной систематизацией и уточнением знаний о состоянии их развития, в том числе в сравнении с мировыми трендами. Для некоторых подобных сопоставлений в настоящей статье использованы результаты опроса 515 руководителей корпоративного обучения из ведущих компаний США, Европы и Великобритании, проведенного в 2022 г. авторитетным Форумом лидеров корпоративного обучения ECLF (Executive Corporate Learning Forum)².

Содержание второй волны исследования довольно сильно отличалось от первой волны. В структурированной анкете, направленной потенциальным участникам проекта, в 2023 г. было 10 разделов, в целом содержащих 58 вопросов, 29 из них были новыми или более детализированными в сравнении с анкетой, использованной в 2022 г. Добавлены или расширены были разделы про управление дизайном и развитие портфеля программ; про стратегию обучения и развития сотрудников и инновации в КУ; про внутренних тренеров и внешние образовательные партнерства. При этом по сравнению с анкетой 2022 г. была сокращена детализация внешнего профессионального признания корпоративных университетов.

Для второй волны нашего исследования российских КУ также был обновлен подход к формированию пула адресатов анкеты. Как известно, в российских СМИ весьма распространено мнение о том, что в стране действует «около» или «более» 100 КУ. Однако среди них количество институций, действительно соответствующих профессиональным критериям «современного корпоративного университета»³ и готовых об этом публично заявить, гораздо меньше. В этом вновь пришлось убедиться, когда весной 2023 г. при создании выборки адресатов анкеты командой нашего проекта были изучены интернет-сайты нескольких сотен крупнейших компаний, входящих в федеральный и региональные рейтинги журнала «Эксперт», — здесь была обнаружена контактная информация лишь о 78 КУ. Вместе с включенными нами в периметр исследования 7 КУ правительств субъектов Федерации общая выборка составила 85 адресатов.

Еще более наглядным свидетельством реального состояния популяции российских КУ стал «эффект воронки» при анализе возвратности анкет, направленных потенциальным респондентам. Из 78 адресатов, которые были заявлены как КУ на сайтах материнских компаний, 17 не ответили, а 17 направили отказ от участия в исследовании. Показательны и указанные причины этих отказов: «высокая нагрузка, нет возможности собирать данные / новый директор КУ» (7 ответов); «режим тишины или в следующем году»

² The Future of Corporate Academies. ECLF/NovoEd, November 2022. О создании и деятельности этого форума см.: Каткало В.С. Современные корпоративные университеты: эволюция концепции и вызовы цифровой эпохи // Корпоративные университеты России — 2022. С. 14–15, 18–19, 33.

³ Подробнее об этих критериях см.: Каткало В.С. Современные корпоративные университеты...

(3 ответа); «не готовы к самообследованию» (2 ответа); иное (5 ответов). Столь значительная неготовность к самоанализу и профессиональной сопоставимости расходится с мировым трендом роста публичности КУ как одного из важнейших инструментов усиления HR-бренда компании: согласно упомянутому выше свежнему исследованию ECLF, 70% КУ в Европе и 53% КУ в США регулярно публикуют свои годовые отчеты.

В свою очередь, все 7 КУ правительств субъектов Федерации, которым мы направили анкеты, подтвердили интерес к нашему исследованию. Таким образом, в итоге в 2023 г. заполненные анкеты с их верификацией от имени компании нам прислал 51 корпоративный университет. Поскольку 40 из 44 участников исследования 2022 г. приняли участие и в его второй волне, а также принимая во внимание то, что ряд отказавшихся от участия в ней КУ могли иметь для этого объективные причины, мы полагаем, что в России сейчас имеется около 60 корпоративных университетов весьма высокой степени зрелости и открытости.

ОБЩИЕ ДАННЫЕ О КУ — УЧАСТНИКАХ ПРОЕКТА

Итак, в справочнике 2023 г. «портретная галерея» участников проекта расширилась — с 44 до 51 КУ. Анализ историй их открытия показывает, что, хотя первые из них возникли еще в 1990-е гг., настоящий бум запусков новых КУ в России пришелся на 2010-е гг., и что в начале 2020-х гг. у ведущих компаний страны сохранялся устойчивый интерес к созданию корпоративных университетов как современных систем обучения и развития сотрудников.

Следует отметить, что большинство из 51 КУ представляют крупные и крупнейшие компании российской экономики: 32 КУ входят в федеральный рейтинг «Эксперт 400», причем 25 из них — в топ-100 (включая 7 из топ-10). При этом открытие КУ является стратегическим решением руководства компании, в реализацию которого инвестируются значительные ресурсы. Если в 2022 г., по данным от участников проекта, средний годовой бюджет этих КУ составлял 401,6 млн руб., то в 2023 г. данный показатель вырос до 492,6 млн руб. Однако доля этих средств в ФОТ компании практически не изменилась: 1,19 и 1,2% соответственно.

Поскольку география регистрации КУ плотно привязана к расположению штаб-квартир материнских компаний или основных производств, неудивительно, что 31 участник проекта 2023 г. зарегистрирован в Москве (в проекте 2022 г. таковых было 24). Вместе с тем региональный спектр 51 КУ обширен и включает 17 локаций — от Санкт-Петербурга до Уссурийска.

По параметрам своей целевой аудитории российские КУ не только являются крупными центрами для реализации образовательных потребностей своих компаний, но и вносят серьезный вклад в обеспечение экономики страны высококвалифицированными кадрами. При этом если КУ — участники нашего проекта в 2022 г. в среднем имели целевую аудиторию чуть более 73 тыс. человек на один корпоративный университет, то КУ — участники проекта в 2023 г. заявили, что она в среднем составляет около 110 тыс. человек (при широком диапазоне этого значения — от 1500 до 880 тыс. человек). Совокупно компании пула участников проекта занимаются обучением и развитием более чем 4 млн взрослого населения России. При этом среднее количество учебных часов в год, предоставляемых КУ на одного обучающегося, значимо не изменилось: 43,4 ч на человека в 2022 г. и 37,9 ч в 2023 г.

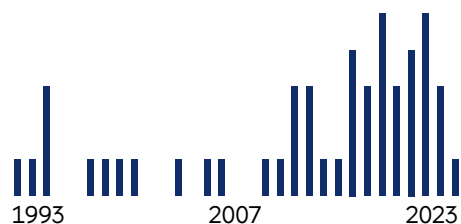
ОБЩИЙ ПОРТРЕТ КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА

ГЕОГРАФИЯ РЕГИСТРАЦИИ



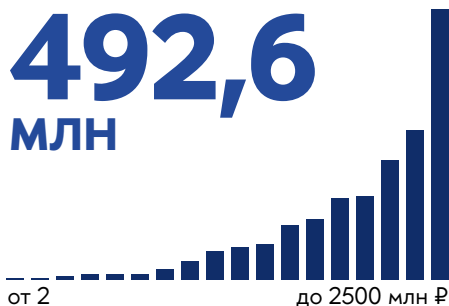
Количество КУ с местом регистрации в указанном на карте городе

ГОД СОЗДАНИЯ

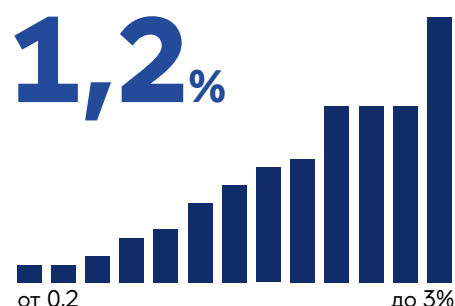


2023

СРЕДНИЙ ГОДОВОЙ
БЮДЖЕТ — ₽



СРЕДНИЙ ГОДОВОЙ
БЮДЖЕТ — % ФОТ



2022

СРЕДНИЙ ГОДОВОЙ
БЮДЖЕТ — ₽



СРЕДНИЙ ГОДОВОЙ
БЮДЖЕТ — % ФОТ



Важно подчеркнуть, что доминирующей концепцией при проектировании КУ в России является включение в его целевую аудиторию всех сотрудников материнской компании — этой модели устойчиво придерживается около 80% КУ, отвечавших на нашу анкету в 2022 и 2023 гг. На обучении и развитии менеджеров высшего, среднего и линейного звена сфокусировано не более 14% этих КУ. При таком подходе обучение и развитие сотрудников неуправленческих должностей в компании организовано, как правило, через еще один центр образовательной экспертизы. Например, в НЛМК это Технический университет, а в Сбербанке обучение и развитие специалистов координируется Управлением развития и карьеры.

Одновременно почти половина КУ — участников нашего проекта указывают на наличие в их целевой аудитории внешнего компонента: это студенты партнерских вузов и ссузов, школьники, представители компаний — клиентов и подрядчиков и т. д. Следует отметить, что при этом около 70% КУ в нашем проекте отмечают, что их обычной практикой стала реализация на внешнем рынке программ обучения и развития не только специально для этого созданных, но и изначально «внутренних» программ, которые открываются для внешних клиентов. Сравнение полученных в 2022 и 2023 гг. данных по этому вопросу анкеты показывает сокращение масштабов такой деятельности: по среднему количеству программ всех типов для внешних клиентов — от 82,5 до 60 и среднего количества внешних участников подобных программ — от 4097 до 2723, а также по доле доходов от внешних клиентов в годовом бюджете доходов КУ — от 26 до 13,5%. Однако мы не видим пока достаточных оснований трактовать эти изменения как общий спад интереса КУ к внешним клиентам. С одной стороны, в контексте нынешнего кадрового дефицита в российской экономике и остроты задач освоения новых квалификаций еще более приоритетным стал фокус КУ «вовнутрь» компаний. С другой стороны — этой деятельности присущи большие вариации в интенсивности у разных КУ: если для некоторых она не носит системный характер и ее спад мог иметь место, то в повестке других КУ (например, у СберУниверситета, Корпоративной академии Госкорпорации «Росатом», КУ ТМК2У, НЛМК, «СИБУРа», «Газпром нефти») коммерциализация образовательных продуктов занимает важное место.

Разумеется, у 100% КУ образовательная деятельность для сотрудников материнской компании и ее «дочек» играет главную роль в их спектре видов деятельности. При этом у 70% КУ есть государственная лицензия на образовательную деятельность, позволяющая выдавать собственные удостоверения о повышении квалификации и дипломы о профессиональной переподготовке с присвоением новой квалификации. Два других наиболее часто встречающихся вида деятельности (более чем у 70% КУ, заполнивших анкету) — оценка персонала и координация взаимодействия компании с вузами и ссузами. Это говорит о том, что в большинстве компаний после создания корпоративных университетов передача им данных задач считается более эффективным решением, чем сохранение их в традиционном ведении HR⁴.

Среди сравнительно новых и быстро развивающихся видов деятельности КУ отметим прежде всего исследования — в 2023 г. об их проведении сообщили 65% респондентов. Три наиболее часто называемые тематики исследований —

⁴ Показательно, что при увеличении в 2023 г. (по сравнению с 2022 г.) числа участников нашего проекта от 44 до 51 также увеличилась доля КУ, которым делегированы данные два вида деятельности, — от 66 и 64% до 78 и 71% соответственно. Это дополнительно подтверждает наш тезис о сравнительной эффективности опций их организационной аллокации в пользу КУ.

«целевая аудитория КУ»; «тренды в корпоративном обучении / новые образовательные технологии (включая искусственный интеллект) и форматы обучения»; «развитие талантов / инструменты оценки». В целом исследовательская составляющая в работе российских КУ имеет тенденцию к росту, усиливая их инновационный потенциал и стратегическую роль в развитии материнских компаний. Формы «кодификации» новых знаний по результатам этих исследований могут быть различными — от аналитических отчетов, дайджестов, учебных кейсов до книжных издательских проектов.

В настоящее время среди корпоративных университетов России сложилась группа лидеров с точки зрения признания международным экспертным сообществом достигнутого ими мирового уровня профессиональной зрелости. Это пять российских КУ, которые ранее стали членами EFMD («Сбер», «СИБУР», Банк России, РЖД, НЛМК), и три — членами ECLF (Банк России, «Сбер», НЛМК), два обладателя аккредитации CLIP («Сбер», 2016 и 2021; «СИБУР», 2021), а КУ НЛМК в начале 2022 г. прошел процедуру допуска в 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 Корпоративную 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.

МЕСТО КУ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ МАТЕРИНСКОЙ КОМПАНИИ

Корпоративные университеты — участники проекта весьма разнообразны по своей организационно-правовой форме при общем примерном паритете организационной принадлежности к материнской компании либо статуса дочернего общества. Среди внутрифирменных организационных решений преобладает статус КУ как подразделения корпоративного департамента HR, и лишь в отдельных случаях (8 в 2022 г. и 5 в 2023 г.) КУ является структурным подразделением компании вне этого департамента. В свою очередь, формат дочернего общества чаще всего означает статус АНО ДПО, а среди менее распространенных форм КУ как отдельного юридического лица встречаются ООО, НЧОУ ВО, ЧОУ ДПО. При этом директор КУ в 2/3 случаев подчиняется руководителю блока HR, (старшему) вице-президенту, заместителю гендиректора по персоналу. Вместе с тем стратегическое позиционирование КУ в ряде компаний закрепляется через подчинение руководителя КУ непосредственно учредителю / акционеру, председателю Совета директоров / его заместителю, председателю Правления, президенту / гендиректору и гораздо реже — кому-то из других топ-менеджеров компании.

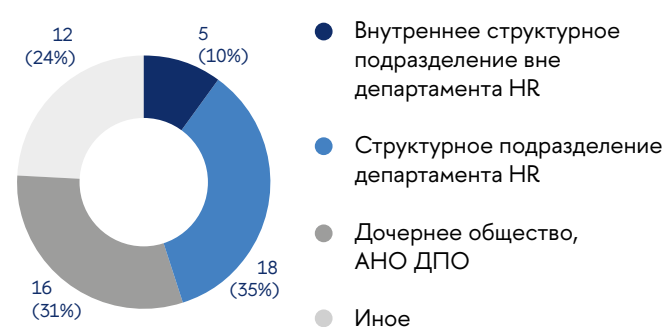
Абсолютное большинство КУ — участников проекта (73%) сообщили в 2023 г. о наличии у них коллегиальных органов управления (по сравнению с 56% в 2022 г.). Наиболее часто используются такие их разновидности, как Правление и Наблюдательный совет КУ (по 19%) и Ученый или Академический совет КУ (в совокупности 22%). Обычно в их состав входят топ-менеджеры компании и ключевые руководители КУ, однако ряд ведущих КУ также включают в них признанных внешних экспертов по корпоративному обучению. Некоторые КУ, прежде всего в статусе дочерних обществ, имеют более одного коллегиального органа управления.

МЕСТО КУ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ МАТЕРИНСКОЙ КОМПАНИЕЙ

2022

2023

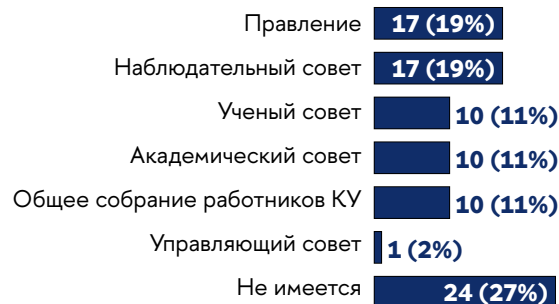
ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПРИНАДЛЕЖНОСТЬ



ПРЯМОЕ ПОДЧИНЕНИЕ РУКОВОДИТЕЛЯ КУ



КОЛЛЕГИАЛЬНЫЕ ОРГАНЫ УПРАВЛЕНИЯ



ТРИ ГЛАВНЫХ КПЭ КУ

2022

Объем обучения	23,6% (30)
Качество и удовлетворенность	18,1% (23)
Реализация целевых программ, управление преемственностью	12,6% (16)
Финансы	9,4% (12)
Стратегия компании, развитие КУ	8,7% (11)
Разработка программ	7,9% (10)
Автоматизация деятельности	5,5% (7)
Развитие форматов	4,7% (6)
Развитие структуры КУ	3,1% (4)

2023

Объем обучения	31% (43)
Реализация ключевых проектов и процессов	17% (24)
Качество и удовлетворенность	15% (21)
Разработка программ	8% (11)
Управление преемственностью	7% (10)
Финансы	5% (7)
Бизнес-метрики	5% (7)
Развитие форматов	5% (7)
Применимость знаний и навыков на рабочих местах	4% (6)
Автоматизация деятельности	3% (4)

Анализ ответов в 2023 г. на вопрос о топ-3 КПЭ корпоративных университетов и их сравнение с ответами на этот вопрос в 2022 г. показали устойчивый приоритет следующих трех КПЭ: «объем обучения», «качество и удовлетворенность обучения», «реализация ключевых проектов и процессов». По частоте упоминания данные три КПЭ даже увеличили свой и без того большой отрыв от других КПЭ, называвшихся при ответах на указанный вопрос анкеты.

Вместе с тем при всей важности годовых КПЭ важнейшим фактором эффективности корпоративного университета является наличие у него формализованной стратегии развития⁵. Посему в 2023 г. мы впервые задали руководителям КУ ряд вопросов о наличии и особенностях такой стратегии. Оказалось, что российские КУ держат ее в фокусе внимания: 42 из 51 (или 82%) участника проекта сообщили о наличии у них документированной образовательной стратегии или плана развития. При этом оба документа есть у 16 КУ (31% респондентов), у 11 КУ (22%) — только один из них, а 15 КУ (29%) имеют подобный документ в виде раздела HR-стратегии материнской компании. Преобладающим горизонтом планирования в указанных стратегических документах выбраны три года, а на вопрос о том, пересматривалась ли образовательная стратегия за последний год, более 70% ответили утвердительно, что ожидаемо с учетом турбулентности современной деловой и образовательной среды.

ВНУТРЕННЯЯ СТРУКТУРА И КОМАНДА КУ

С точки зрения внутреннего принципа организации в российских КУ, как и в мировой практике построения систем корпоративного обучения, доминируют два подхода: по видам деятельности и смешанный (по видам деятельности и тематике / типам программ). Обе волны нашего исследования показали в целом паритет этих организационных решений у респондентов. Если в 2022 г. в их ответах немного преобладал смешанный подход, то в 2023 г. о нем сообщил 21 КУ, а об альтернативном — 22 КУ. В оба года проекта принцип организации подразделений по тематике / типам программ (соответствующие академии, школы и т. п.) назвали в качестве своего выбора только по 4 КУ.

⁵ Данный эффект подтвержден солидными международными исследованиями деятельности КУ, согласно которым сотрудники в организациях с задокументированной стратегией обучения и развития (L&D Strategy) существенно более производительны по всем типам компетенций. См., напр.: McLean&Company, HR Trends Report 2023.

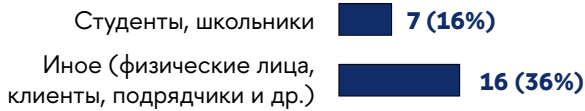
ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ КУ

2022

Внутренняя целевая аудитория:



Внешняя целевая аудитория:

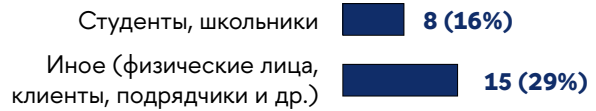


2023

Внутренняя целевая аудитория:



Внешняя целевая аудитория:

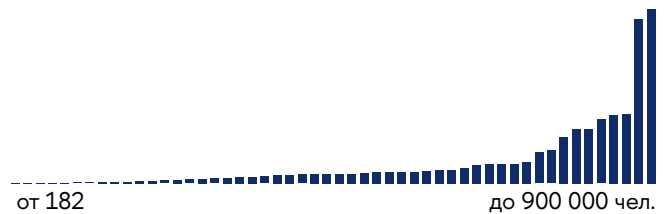
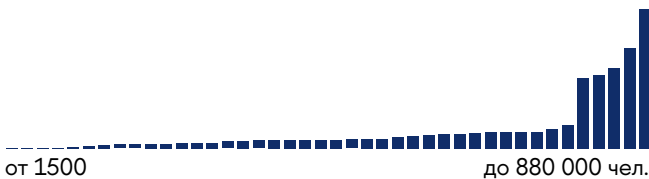


СРЕДНЯЯ ЧИСЛЕННОСТЬ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ

73,1 ТЫС. ЧЕЛОВЕК

109,7 ТЫС. ЧЕЛОВЕК

ДИАПАЗОН ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ

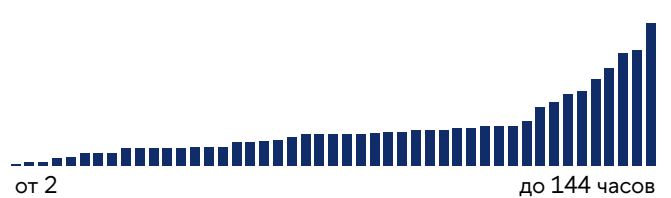
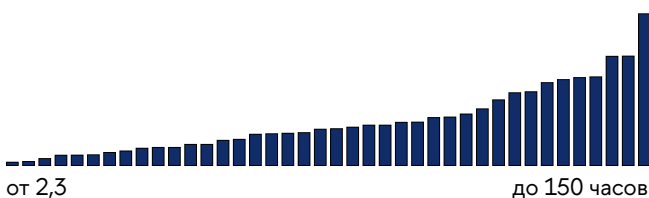


СРЕДНЕЕ КОЛИЧЕСТВО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ

43,4 ЧАСА НА ЧЕЛОВЕКА

37,9 ЧАСА НА ЧЕЛОВЕКА

ДИАПАЗОН СРЕДНЕГО КОЛИЧЕСТВА ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ



ВНУТРЕННЯЯ СТРУКТУРА И КОМАНДА КУ

2022

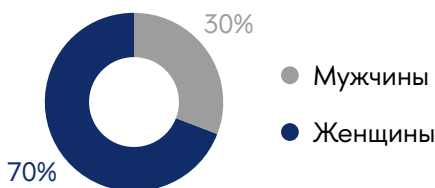
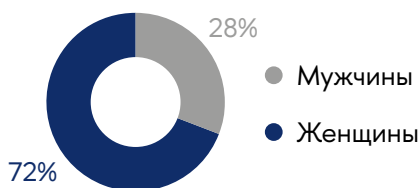
2023

КОЛИЧЕСТВО ШТАТНЫХ СОТРУДНИКОВ

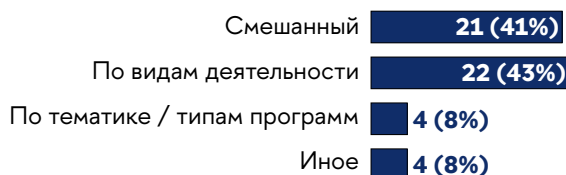
86,4 ЧЕЛОВЕКА

92,4 ЧЕЛОВЕКА

ПОЛ СОТРУДНИКОВ



ПРИНЦИП ОРГАНИЗАЦИИ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ



СРЕДНИЙ ВОЗРАСТ ШТАТНЫХ СОТРУДНИКОВ

2022

37 ЛЕТ

2023

37,2 ГОДА

ДОЛЯ СОТРУДНИКОВ С ОПЫТОМ РАБОТЫ В ДРУГИХ КОМПАНИЯХ

2022

22,9%

2023

34%

Средняя численность команд КУ весьма солидная и почти не изменилась на второй год проекта — 92,4 человека в 2023 г. по сравнению с 86,4 в 2022 г. Коллективы КУ крупнейших компаний страны для поддержки масштабов и разнообразия реализуемых ими видов деятельности насчитывают более 200 (РЖД, ТМК) и 250 («Ростелеком», «Росатом») человек, КУ «Почты России» сообщил о 305 полных штатных единицах, Корпоративный университет Транспортного комплекса Москвы — о 395, а Московский городской университет управления Правительства Москвы им. Ю.М. Лужкова — о 750.

Две демографические характеристики команд КУ, принявших участие в нашем исследовании, оказались, несмотря на известную динамику пулов респондентов в эти два года, в целом стабильными в своих количественных значениях. Средний

возраст штатных сотрудников этих КУ составляет 37 лет. При этом среди наших респондентов есть КУ со средним возрастом штатных сотрудников 27–30 лет (Тинькофф Аппгрейд, МТС) и 45–48 лет (Газпром, АВТОВАЗ). Не углубляясь в гендерный анализ сферы образования в целом и корпоративного обучения в частности, отметим, что в КУ — участниках проекта доля женщин среди сотрудников в среднем составляет 70%.

Очень интересный вывод можно сделать из анализа данных о средней доле сотрудников с опытом работы в других компаниях: наряду с расширением выборки 2023 г. она увеличилась до 34% по сравнению с 22,9% в 2022 г. Мы полагаем, что такая динамика говорит, с одной стороны, о нарастании практик привнесения в КУ профессиональных знаний и опыта извне, что создает новые возможности развития. С другой стороны — это косвенно свидетельствует о становлении национального рынка кадров в сфере корпоративного обучения. Активно развивающиеся корпоративные университеты стремятся привлечь лучшие кадры из разных отраслей для решения амбициозных задач.

Еще один важный тренд в развитии команд российских КУ сопряжен с появлением в их структуре новых ролей, необходимых для выполнения новых образовательных стратегий: актуальные компетенции в обучении и развитии становятся важнее традиционных должностей. В 2023 г. мы впервые адресовали данной теме ряд вопросов анкеты. Оказалось, что у 67% КУ в связи с реализацией новой стратегии появились новые роли в командах (у других КУ такое не случилось либо они затруднились ответить на вопрос). Чаще всего при этом назывались востребованные цифровой трансформацией «узкие» роли: предиктивный аналитик, цифровой методолог, продюсер электронных курсов, разработчик чат-ботов, UX-дизайнер, модератор сообществ, контент-менеджер и др. Мы можем предположить, что такой фокус на массовое внедрение узких ролей связан с завершением периода царствования очного тренинга как основного формата обучения в компаниях. Очевидно, что современное корпоративное обучение требует вовлечения представителей названных узких ролей для создания выдающегося образовательного опыта. Следующими по актуальности упоминались базовые для корпоративного обучения роли: руководитель образовательных проектов, руководитель направления обучения, владелец / куратор программы, архитектор / координатор образовательного решения.

ПОРТФЕЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕШЕНИЙ И ЕГО ОБНОВЛЕНИЕ

Поскольку по результатам исследования 2022 г. мы обнаружили очень большое среднее количество программ в портфелях КУ (356) при еще более беспокоящем разбросе этого значения (от 10 до 2100), то на втором этапе проекта в анкету был добавлен ряд новых или более структурированных вопросов для улучшения понимания содержания ответов респондентов, у многих из которых понятие «программа» имеет различные коннотации.

По итогам второй волны анкетирования мы увидели еще большее среднее количество программ в портфелях ответивших КУ — теперь их стало 583⁶. Однако благодаря новой анкете композиция данного «среднего портфеля» прояснилась. Оказалось, что у 54% КУ подавляющее большинство (442) программ в портфеле

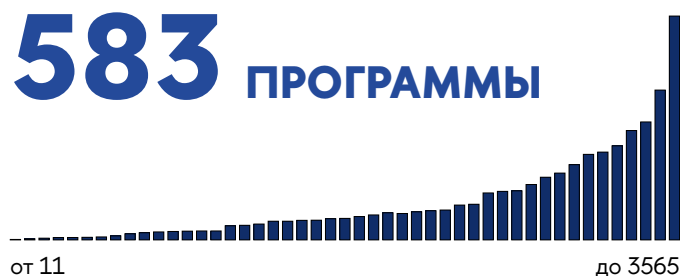
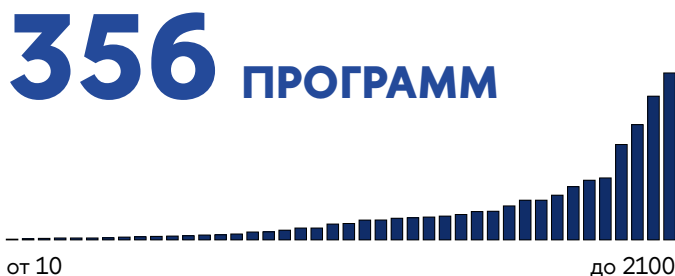
⁶ Следует учитывать, разумеется, что есть программы массовые (с большим количеством потоков / групп), а есть программы «бутиковые», редко повторяющиеся. Поэтому при оценке объемов продуктового портфеля КУ также надо учитывать повторяемость программ в течение финансового года.

ПОРТФЕЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕШЕНИЙ И ЕГО ОБНОВЛЕНИЕ

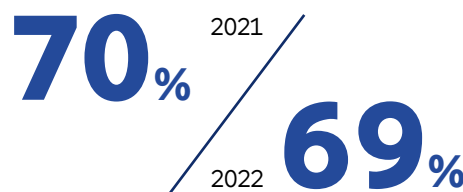
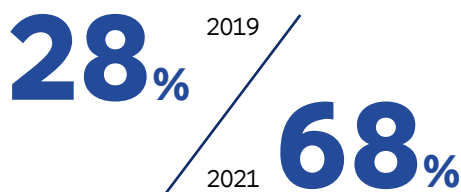
2022

2023

СРЕДНЕЕ КОЛИЧЕСТВО ПРОГРАММ В ПОРТФЕЛЕ



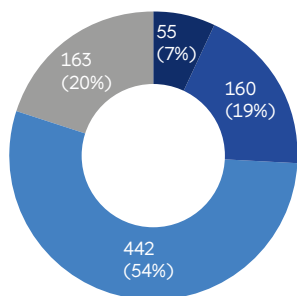
ДОЛЯ ОНЛАЙН-ОБУЧЕНИЯ



представляли собой не более чем онлайн-курсы, видеоролики и другие видео-/цифровые образовательные решения. К числу программ повышения квалификации с итоговой аттестацией в среднем относилось 160 образовательных решений, а программ профпереподготовки с итоговой аттестацией — в среднем только 55. При этом программ, завершающихся присвоением профессиональной сертификации, в среднем 157. Следует учитывать и то, что, как отмечалось ранее, доминирующей целевой аудиторией российских КУ являются все сотрудники материнской компании, и потому на более сложные программы для менеджеров приходится малая доля совокупного портфеля КУ — в среднем 34 (6 для топов, 11 для среднего и 17 для линейного уровней). Добавим, что доля долгосрочных программ (определяемых как состоящие из трех и более модулей) составляет в среднем 20% портфеля российского КУ, а доля решений в жанре микрообучения — 37%.

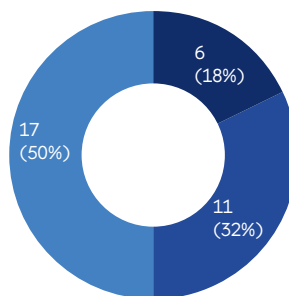
Анализ архитектуры портфелей образовательных решений КУ в популяции участников проекта показал акцент на профессиональные навыки и онлайн-форматы. Так, за период 2020–2023 гг. средняя доля программ развития цифровых навыков / компетенций ожидаемо выросла в среднем от 11 до 16%, доля программ развития социальных (или гибких) навыков почти не изменилась (35 и 33%) и доля программ развития профессиональных навыков хотя и сократилась с 54 до 47%, но сохранила безусловное преимущество. Одновременно вторая

ТИПЫ ПРОГРАММ



- Программы профессиональной переподготовки с итоговой аттестацией
- Программы повышения квалификации с итоговой аттестацией
- Онлайн-курсы, видеоролики и другие видео-/цифровые образовательные решения
- Иные образовательные решения

СРЕДНЕЕ КОЛИЧЕСТВО ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕШЕНИЙ ДЛЯ



- Высшего менеджмента
- Среднего менеджмента
- Линейного менеджмента

КОЛИЧЕСТВО ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ, ЗАВЕРШАЮЩИХСЯ ПРИСВОЕНИЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СЕРТИФИКАЦИИ

157

от 0

до 1231



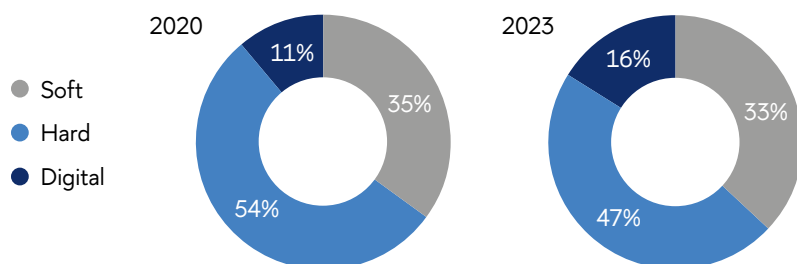
ДОЛЯ МИКРООБУЧЕНИЯ

37%

ДОЛЯ ДОЛГОСРОЧНЫХ ПРОГРАММ / ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕШЕНИЙ (ТРИ И БОЛЕЕ МОДУЛЕЙ)

20%

ДОЛИ ПРОГРАММ ПО РАЗВИТИЮ СОЦИАЛЬНЫХ (SOFT), ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ (HARD) И ЦИФРОВЫХ (DIGITAL) НАВЫКОВ / КОМПЕТЕНЦИЙ



ДОЛЯ ПРОГРАММ / ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕШЕНИЙ ПОРТФЕЛЯ ИМЕЕТ КОНКРЕТНОГО ЗАКАЗЧИКА ИЗ ТОП-МЕНЕДЖМЕНТА КОМПАНИИ

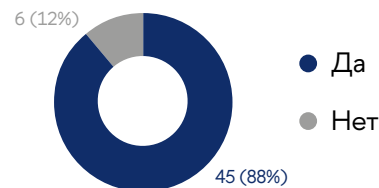
75%

волна исследования закрепила вывод его первого этапа о качественном изменении структуры форматов обучения в российских КУ: с 2019 по 2021 г. доля онлайн-обучения выросла в среднем от 28 до 70% и осталась практически на том же уровне в 2022 г. Таким образом, резкий скачок онлайн-обучения в период пандемии не сопровождался «отскоком» после ее завершения — данный формат стал «новой нормальностью» корпоративного обучения. Отметим, что этот

ИНСТРУМЕНТЫ ДЛЯ ПРОЕКТИРОВАНИЯ ПОРТФЕЛЯ ПРОГРАММ



ИМЕЕТСЯ ЛИ ОПИСАННЫЙ ПРОЦЕСС РАЗРАБОТКИ ПРОГРАММ / ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕШЕНИЙ?



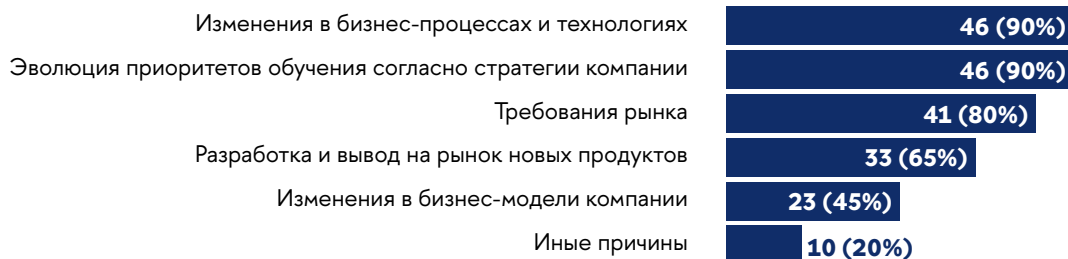
ДОЛЯ ПРОГРАММ / ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕШЕНИЙ, НОВЫХ В ПОРТФЕЛЕ 2023 Г. ПО СРАВНЕНИЮ С ПОРТФЕЛЕМ 2022 Г.

33%

СРЕДНИЙ КОЭФФИЦИЕНТ ОБНОВЛЕНИЯ ПОРТФЕЛЯ ПРОГРАММ / ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕШЕНИЙ В 2020–2022 ГГ.

28%

ОСНОВНЫЕ ПРИЧИНЫ ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ В ПОРТФЕЛЬ ПРОГРАММ / ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕШЕНИЙ В 2021–2023 ГГ.



параметр российских КУ в нашей выборке также соответствует актуальному мировому уровню 70%-ной доли онлайн-решений в корпоративном обучении.

В 2023 г. мы также дополнили спектр вопросов о состоянии продуктовых портфелей КУ тематикой технологий проектирования программ и динамики их обновления. Важным критерием профессиональной зрелости КУ в любой стране мира является описанный процесс разработки образовательных решений, и радостно, что 88% российских КУ в нашем проекте подтвердили его наличие. Дополнительной верификацией стало сообщение респондентов о том, что в среднем 75% программ в их портфелях имеют конкретного заказчика из топ-менеджмента компании. Таким образом, топ-менеджмент компании наглядно демонстрирует заинтересованность в результатах обучения, а КУ выходят на

уровень стратегического партнерства с бизнесом. При этом КУ используют широкий спектр инструментов для проектирования программ портфеля и углубления его кастомизации и демонстрируют продуктивное мышление. Наиболее часто называемыми инструментами оказались следующие: интервью / фокус-группы / опросы потенциальной целевой аудитории и обратная связь от внешних и внутренних клиентов, интервью с топ-менеджментом и анализ стратегии компании.

Новизна исследования 2023 г. была и в рассмотрении вопросов управления обновлением портфелей КУ для поддержки их соответствия динамике бизнеса материнских компаний. Мы выявили исключительно важный аспект работы современных российских КУ — высокий (28%) средний коэффициент обновления в 2020–2022 гг. портфеля их программ, причем анализ других ответов наших респондентов показал, что в 2023 г. доля новых программ в их портфеле в среднем составила 33% по сравнению с портфелем 2022 г.

ИННОВАЦИИ В РАБОТЕ КУ И ЕГО ВКЛАД В ИННОВАЦИИ В КОМПАНИИ

Наиболее часто в качестве сюжетов своих основных инноваций в 2021–2022 гг. в дизайне и реализации образовательных решений КУ участники второй волны исследования называли «организацию процесса обучения», «обучение с помощью других», «дистанционный формат», а также «интерактивность» и «геймификацию». Эти приоритеты хорошо коррелируют с актуальными мировыми трендами в корпоративном обучении, где сильный акцент делается на развитие социальных, неформальных и других отмеченных новых форматов корпоративного обучения как важнейших резервов повышения его эффективности.

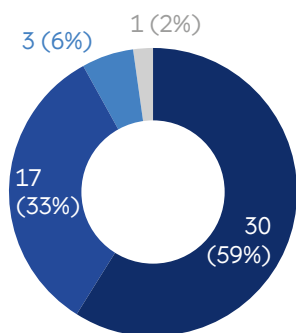
Что касается вклада КУ в инновации в компании, то здесь также выделяется ряд приоритетных направлений: «развитие продуктов, сервисов и процессов», «развитие системы L&D», «цифровая трансформация и цифровизация процессов», «инициация стратегических проектов компании», «привлечение и подбор персонала», «развитие управленческого / лидерского стиля».

Еще одним свидетельством нахождения российских КУ — наших респондентов «в тренде» является активное использование их абсолютным большинством учебной аналитики в разработке образовательных решений и измерении их результатов: в 2022 г. 59% этих КУ применяли ее для 100% и 33% — для 50% своих образовательных решений. Только 4 из 51 КУ нашей выборки 2023 г. незначительно использовали учебную аналитику или пока ее не применяли.

Для эффективной разработки новых образовательных решений очень важно понимание их наиболее востребованных тематик и форматов. В 2023 г. мы включили в анкету ряд вопросов об этом, в том числе в разрезе уровней менеджмента и видов компетенций. Для топ-менеджмента в 2022 г. ожидаемо тремя наиболее востребованными решениями были модульные (и во многом дженералистские) программы развития, обязательное обучение и программы по управлению командами и их развитию, причем основными форматами паритетно были очный и смешанный, а дистанционный занимал лишь 11%. Для среднего менеджмента тремя ключевыми темами были обязательное обучение, развитие управленческих компетенций и лидерство, а три названных формата были востребованы почти одинаково (дистанционный все же менее). В обучении специалистов тематически преобладали обязательное обучение, «цифровые навыки и технологии» и «производственные системы»,

ИННОВАЦИИ В РАБОТЕ КУ И ЕГО ВКЛАД В ИННОВАЦИИ В КОМПАНИИ: КУ КАК ДРАЙВЕР РАЗВИТИЯ КОМПАНИИ

СТЕПЕНЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ УЧЕБНОЙ АНАЛИТИКИ В РАЗРАБОТКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕШЕНИЙ И ИЗМЕРЕНИИ ИХ РЕЗУЛЬТАТОВ В 2022 Г.



- Высокая (для 100% образовательных решений)
- Средняя (50% образовательных решений)
- Незначительная (для избранных образовательных решений)
- Пока не используется

ОСНОВНЫЕ ИННОВАЦИИ В ДИЗАЙНЕ И РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕШЕНИЙ В 2021–2022 ГГ.



ВКЛАД КУ В ИННОВАЦИИ



а главным (47%) форматом был дистанционный, которому сильно уступали два других (очный — практически в два раза).

В повестке развития социальных (гибких) компетенций за 2020–2023 гг. при сравнении топ-10 тематик в крайние годы этого периода мы видим довольно серьезные изменения. В 2023 г. высокую актуальность сохранили, например, тематики «эффективные переговоры и коммуникации», «управленческие практики», «эмоциональный интеллект» и «управление стрессом», а новыми фаворитами, которых не было в топ-10 в 2020 г., стали «развитие мышления: системное, критическое, творческое», «клиентоцентричность» и «управление собой».

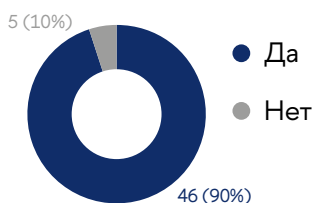
СИСТЕМА «ЛИДЕРЫ УЧАТ ЛИДЕРОВ»⁷ И ВНЕШНИЕ ПРОВАЙДЕРЫ

Наличие развитой системы регулярного скоординированного вовлечения в преподавание ключевых руководителей и экспертов компании, известной как «Лидеры учат лидеров» (ЛУЛ), давно стало одним из базовых профессиональных признаков современного КУ. Наши исследования 2022 и 2023 гг. устойчиво показывают, что это справедливо для 90% участвующих в нем российских КУ. При этом среднее количество внутренних тренеров составляет 129 человек

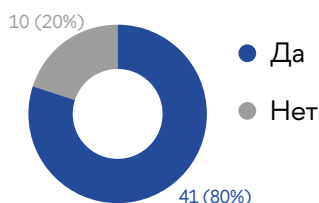
⁷ Подробнее об этой системе см. специальную статью в настоящем справочнике.

СИСТЕМА «ЛИДЕРЫ УЧАТ ЛИДЕРОВ»

НАЛИЧИЕ СИСТЕМЫ «ЛИДЕРЫ УЧАТ ЛИДЕРОВ»



НАЛИЧИЕ АКАДЕМИИ / ШКОЛЫ ВНУТРЕННИХ ТРЕНЕРОВ



КОЛИЧЕСТВО ВНУТРЕННИХ ТРЕНЕРОВ В 2022 Г.

129 ЧЕЛОВЕК

СРЕДНЕЕ КОЛИЧЕСТВО ЧАСОВ ПРЕПОДАВАНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ В КУ В ГОД

2022
13,3 ЧАСА

2023
28,7 ЧАСА

ЧИСЛЕННОСТЬ И ДОЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, УЧАСТВУЮЩИХ В ПРЕПОДАВАНИИ В КУ

Высший менеджмент **37** ЧЕЛОВЕК /35%
Средний менеджмент **199** ЧЕЛОВЕК /23%

у наших респондентов, а 80% из этих КУ имеют академии или школы внутренних тренеров. В среднем из высших менеджеров компании в системе ЛУЛ участвует 37 человек, или 35% их общего числа, а также 199 менеджеров среднего звена, или 23% их общего числа.

При сравнении результатов нашего исследования российских КУ за 2022 и 2023 гг. можно увидеть, что среднее количество часов такого преподавания руководителей материнских компаний резко возросло — от 13,3 до 28,7 ч в год. В целом данная динамика соответствует мировому тренду: согласно указанному выше исследованию EFMD, опубликованному в ноябре 2022 г., в следующие три года бизнес-лидеры будут еще более вовлечены в обучение и развитие сотрудников своих компаний.

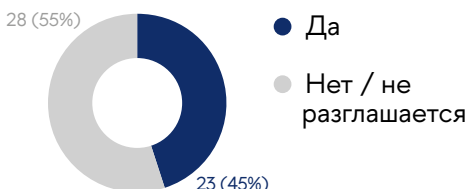
Возможно, это возрастание роли системы ЛУЛ повлияло на снижение доли внешних провайдеров в общем объеме образовательных услуг КУ-респондентов: в 2022 г. она в среднем составляла 28% по сравнению с 35%, зафиксированными в предыдущем исследовании. Вместе с тем в России, как и в мире в целом, внешние провайдеры КУ институционально весьма различны: это российские и зарубежные вузы и бизнес-школы, тренинговые и консалтинговые фирмы, независимые тренеры. Посему для понимания изменения доли внешних провайдеров КУ в дальнейшем нужно отдельно анализировать эволюцию таких активностей каждой из их разновидностей.

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПАРТНЕРСТВА С ВУЗАМИ

В исследование 2023 г. мы впервые включили ряд вопросов об образовательных партнерствах КУ с вузами, в том числе о наиболее востребованных здесь вузах и бизнес-школах, а также о статусах вузовских партнеров. Оказалось, что наиболее востребованными со стороны КУ для партнерств вузами и бизнес-школами являются следующие четыре: НИУ ВШЭ, включая Высшую школу бизнеса; МШУ Сколково; РАНХиГС; СПбГУ Петра Великого. Эти же три вуза находятся в группе топ-10 в своего рода рейтинге партнеров КУ по частоте их упоминания в ответах на вопрос о вузах-партнерах — победителях конкурсов «Приоритет 2030» и «Передовая инженерная школа»: НИУ ВШЭ, МИСиС,

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПАРТНЕРСТВА С ВУЗАМИ: МАСШТАБ И УЧАСТНИКИ

НАЛИЧИЕ В 2022–2023 ГГ. СРЕДИ ВНЕШНИХ СПИКЕРОВ ПРОГРАММ КУ ТОП-МЕНЕДЖЕРОВ ДРУГИХ ВЕДУЩИХ КОМПАНИЙ И ПРОФЕССОРОВ ВЕДУЩИХ УНИВЕРСИТЕТОВ / БИЗНЕС-ШКОЛ РОССИИ И МИРА



ДОЛЯ ВНЕШНИХ ПРОВАЙДЕРОВ В ОБЩЕМ ОБЪЕМЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ КУ В 2022 Г.

28%

НАИБОЛЕЕ ВОСТРЕБОВАННЫЕ ВУЗЫ / БИЗНЕС-ШКОЛЫ В РАМКАХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

- 17 НИУ ВШЭ, включая Высшую школу бизнеса
- НИУ ВШЭ
- 9 СКОЛКОВО
- 7 РАНХиГС
- 3 СПбПУ
- 2 ДВГУПС
- 2 ДВФУ
- 2 ИРНИТУ
- 2 МГУ им. М.В. Ломоносова
- 2 МФТИ
- 2 РУТ МИИТ
- 2 РХТУ им. Д.И. Менделеева
- 2 РЭУ им. Г.В. Плеханова
- 2 СберУниверситет
- 2 СФУ
- 2 УрФУ
- 2 Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации

ВУЗЫ-ПАРТНЕРЫ — ПОБЕДИТЕЛИ КОНКУРСОВ «ПРИОРИТЕТ 2030» И «ПЕРЕДОВАЯ ИНЖЕНЕРНАЯ ШКОЛА»

- 10 НИУ ВШЭ
- 5 МИСиС
- 5 СПбПУ Петра Великого
- 4 РАНХиГС
- 3 ДВФУ
- 3 МФТИ
- 3 МГТУ им. Н.Э. Баумана
- 3 Иннополис
- 3 УрФУ
- 3 СФУ
- 2 ДВГУПС
- 2 ИРНИТУ
- 2 Горный университет
- 2 РУТ МИИТ
- 2 РХТУ им. Д.И. Менделеева
- 2 ИТМО
- 2 Казанский Приволжский федеральный университет
- 2 НГТУ им. Р.Е. Алексеева
- 2 ННГУ им. Н.И. Лобачевского
- 2 ТПУ
- 2 УГГУ

СПбПУ Петра Великого, РАНХиГС, ДВФУ, МФТИ, МГТУ им. Н.Э. Баумана, Иннополис, УрФУ, СФУ. Лидерство НИУ ВШЭ соответствует его первому месту в 2022–2023 гг. в рейтинге Forbes российских университетов по итогам опроса работодателей.

ИНФРАСТРУКТУРА КУ

Для реализации своих стратегий развития по показателям объема, качества и спектра форматов образовательных решений КУ используют различную инфраструктуру. В 2023 г., как и в 2022 г., 41% КУ имеют собственные кампусы, причем их средняя площадь выросла с 23 257 до 32 372 м², однако диапазон площадей также заметно вырос, составляя теперь от 431 тыс. до 503 тыс. м². При этом абсолютное большинство КУ имеет не только традиционный аудиторный фонд, но также аудитории, оснащенные оборудованием для гибридного обучения, и более 50% КУ — студии для производства мультимедийного контента.

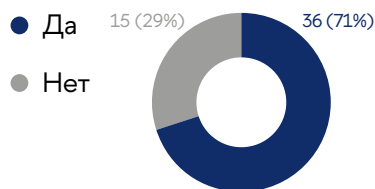
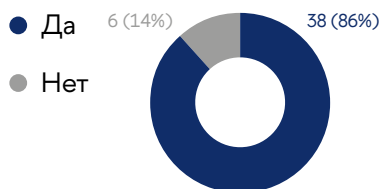
В использовании российскими корпоративными университетами LMS и онлайн-платформ за год между двумя волнами нашего исследования произошли значительные изменения. По типу используемой LMS в 2023 г. (этот инструмент теперь есть у всех участников проекта) лишь 39% наших респондентов сообщили о наличии собственной разработки или кастомизированного решения (в 2022 г. они преобладали), а 61% — о применении облачных или коробочных решений. Схожее изменение отмечено и для онлайн-платформ, где 72% КУ полагаются на собственную разработку или кастомизированное решение, но уже 28% — на облачную технологию или на ресурс открытого доступа. Условный рейтинг наиболее часто называемых здесь платформ возглавляют Webinar.ru, WebTutor, TrainingSpace и Zoom.

ЦИФРОВАЯ ИНФРАСТРУКТУРА КУ

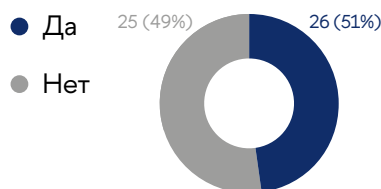
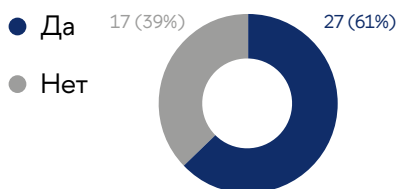
2022

2023

НАЛИЧИЕ АУДИТОРИЙ ДЛЯ ГИБРИДНОГО ОБУЧЕНИЯ

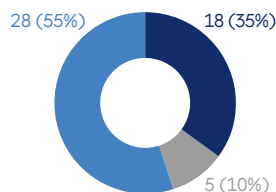


НАЛИЧИЕ СТУДИЙ ДЛЯ ПРОИЗВОДСТВА МЕДИАКОНТЕНТА



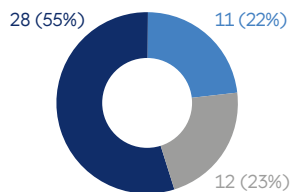
ТИП ИСПОЛЬЗУЕМОЙ LMS

- Собственная разработка / кастомизированное решение
- Облачная / коробочное решение
- Нет данных



ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ОНЛАЙН-ПЛАТФОРМЫ

- Собственная разработка / кастомизированное решение
- Облачная / открытая
- Нет данных



- 11 Webinar.ru
- 9 WebTutor / WebSoft
- 7 TrainingSpace
- 6 Zoom
- 4 Moodle
- 2 Skype
- 2 IVA
- 2 iMind
- 2 Kontur.Talk
- 2 YouTube
- 2 Skill Cup
- 2 Онлайн-библиотеки
- 2 QuizLab
- 2 Ispring
- 2 Knomary
- 2 Mirapolis

ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ ВТОРОЙ ВОЛНЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Главным результатом нашего исследования является выявление в России достаточно устойчивой, активно развивающейся и открытой для профессиональной сопоставимости группы примерно 60 корпоративных университетов, среди которых около 10 вышло на современный международный уровень зрелости. При этом более 60% КУ — участников второй волны исследования создано топ-100 компаний из рейтинга «Эксперт 400» с высокой концентрацией их в Москве (31 из 51).

Наше исследование, в том числе с учетом сравнительного анализа данных за два его года, позволяет предложить «стилизованный портрет» российского КУ.

Он сформирован из 12 характерных черт такого КУ, причем наличие каждой из них необходимо для целостности данного портрета и каждая имеет высокую степень развитости не менее чем у 70% респондентов нашей анкеты в 2023 г.

Эти характеристики таковы (приводим их без внутренней нумерации):

- целевая аудитория включает всех сотрудников материнской компании;
- годовой бюджет — примерно 450 млн руб., что составляет 1,2% ФОТ материнской компании;
- спектр видов деятельности включает образовательную деятельность, оценку персонала, взаимодействие с вузами (и ссузами);
- наличие государственной лицензии на образовательную деятельность;
- наличие коллегиального органа управления;
- наличие формализованной стратегии развития;
- предоставление 40 ч обучения в год на человека;
- новые роли в команде КУ для поддержки новых образовательных стратегий;
- внедрена система «Лидеры учат лидеров»;
- наличие описанного процесса разработки образовательных решений;
- примерно 70% образовательной деятельности проводится в онлайн-формате;
- наличие программ для внешних клиентов.

Кроме того, исследования по профилю деятельности корпоративного университета, в том числе с учетом специфики отрасли, также стали или становятся частью повестки большинства российских КУ, и роль этих исследований будет возрастать как важный фактор усиления инновационного потенциала и стратегической роли КУ в развитии материнских компаний.

Следует также отметить, что мы ожидаем в ближайшие годы дальнейшего нарастания спроса на создание корпоративных университетов среди многих отечественных компаний, пока их не имеющих. Причины усиления интереса к КУ как современным системам корпоративного обучения и развития персонала сопряжены с пониманием их как важного механизма решения проблем не только острого кадрового дефицита, но и борьбы за таланты (и их удержание), не говоря о задаче ускорения обновления квалификаций для прогресса экономики страны. При этом важнейшим достоинством современной модели корпоративного университета все больше будет осознаваться возможность его превращения из качественного провайдера кастомизированного обучения в драйвер стратегической трансформации российских компаний.

Справочно-аналитическое издание

Катькало Валерий Сергеевич
Шумкова Наталья Валерьевна
Волков Дмитрий Леонидович
Дементьев Илья Александрович

КОРПОРАТИВНЫЕ УНИВЕРСИТЕТЫ РОССИИ — 2023

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

Выпускающий редактор А.В. Заиченко
Корректор С.М. Борщевская
Компьютерная верстка: Ю.В. Воскресенский, Н.В. Носова, А.П. Клубкова,
Дизайн и иллюстрации: Д.Ю. Волков, И.А. Давыдов

Подписано в печать 15.12.2023. Формат 84x108/16
Гарнитура HSE Sans, HSE Slab.
Усл. печ. л. 29,4. Уч.-изд. л. 18,0.
Печать офсетная. Бумага офсетная
Тираж 1000 экз. Изд. № 2821
Заказ № 70

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 «Радугапринт»
117105, Москва, Варшавское шоссе, д.28А, тел.: +7 495 252-75-10