

ФГАОУ ОУ ВО «МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ
МЕЖДУНАРОДНЫХ ОТНОШЕНИЙ (УНИВЕРСИТЕТ)
МИД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»
ОДИНЦОВСКИЙ ФИЛИАЛ
ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ И ПОЛИТИКИ
КАФЕДРА РЕГИОНАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ И НАЦИОНАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

Факультет управления и политики
Направление подготовки: 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление»
Группа: УРП(б) 20/1

Доклад по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» на тему:
«Роль корпоративных университетов в развитии персонала организации».

Выполнили студенты 3 курса:
Татарина Анна
Карагадян Гарри

План

1. Изучить историю развития корпоративных университетов;
2. Выделить цели создания корпоративных университетов;
3. Определить задачи деятельности корпоративных университетов;
4. Выделить недостатки корпоративных университетов;
5. Рассмотреть особенности мировых и отечественных корпоративных университетов;
6. Провести опрос-анкетирование по выбранной теме и представить анализ результатов.



Корпоративный университет (Corporate university)

— это образовательное подразделение, призванное поддерживать стратегическое развитие компании и быть катализатором ее обновления через обучение руководителей и других сотрудников, а также создание, накопление и распространение передовых знаний внутри организации.

В мире существует более 4000 корпоративных университетов (в России – более 300)



История появления и развития корпоративных университетов

Первые корпоративные учебные центры возникли в США в 1950-х.

Факторы появления таких заведений

Растущая роль человеческого капитала в создании устойчивых конкурентных преимуществ в развивающейся экономике знаний.

Неспособность традиционных ВУЗов поспевать за ускоряющимся изменением рынка труда и требованиями компаний к практическим навыкам выпускников.

Корпоративные стратегии глобализации

Классификации корпоративных университетов

По организационно-правовой форме	По целевой аудитории	По инфраструктуре
<ul style="list-style-type: none">• Структурное подразделение компании;• Дочернее общество	<ul style="list-style-type: none">• Для всех сотрудников компании;• Для управленческих кадров	<ul style="list-style-type: none">• Помещения в одном из офисов компании;• Полноценные университетские кампусы;• Цифровые платформы для корпоративного обучения.

Цели деятельности корпоративных университетов

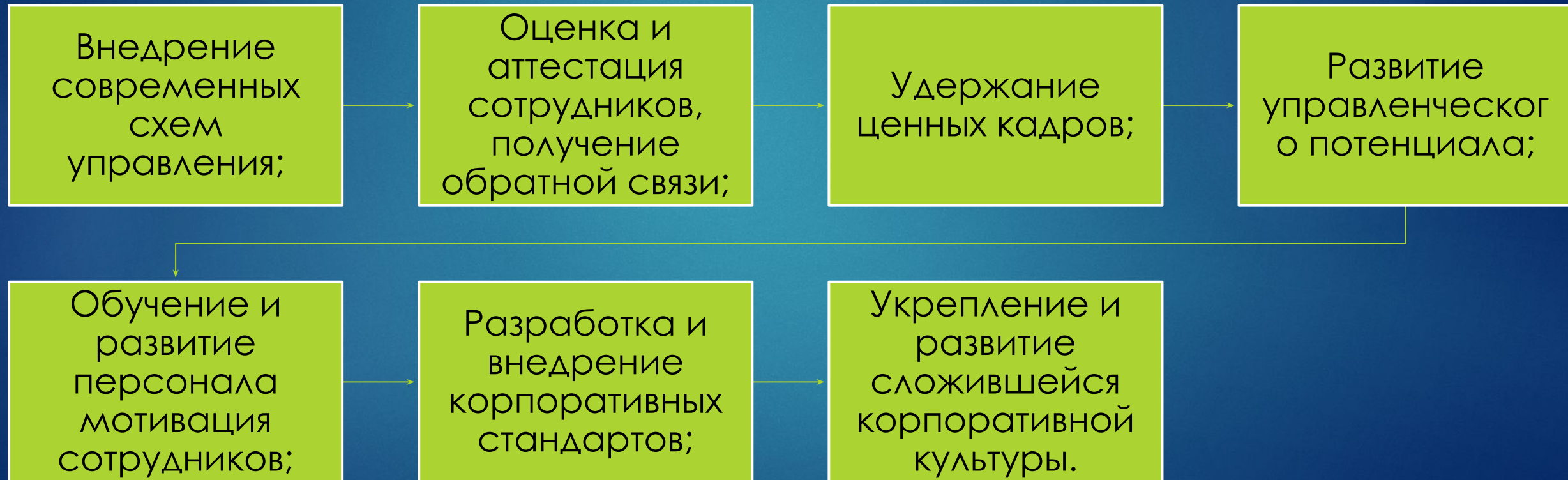
Предоставление персоналу компании знаний и формирование навыков, необходимых для эффективной работы в тактической и стратегической перспективе;

Стандартизация учебных материалов в соответствии с требованиями бизнес-процесса компании;

Гармонизация корпоративных целей и принципов с жизненными целями и ценностями отдельных людей;

Внедрение в компании механизмов непрерывного совершенствования, повышения отдачи от проектов по трансформации, развитию и поддержанию корпоративности.

Прикладные задачи корпоративных университетов



Недостатки обучения в корпоративных университетах

Ограниченность
программ
обучения.

Отсутствие
независимости
корпоративных
университетов.

Потенциальный
конфликт
интересов
между
корпоративным
университетом
и его
студентами.

Отсутствие
конкуренции
между
учебными
заведениями.

Зарубежный опыт создания корпоративного университета

Hamburger University

Первый корпоративный университет.

Цель корпоративного университета Макдональдса – обеспечить сотрудникам компании высокий уровень профессионального обучения и развития, что позволяет им эффективно выполнять свою работу и повышать уровень качества обслуживания клиентов.

Появился в 1961 году в компании McDonalds.

Отечественный опыт создания корпоративного университета



Основан в 1995 году.

Главное образовательное учреждение Системы непрерывного фирменного профессионального образования персонала ПАО «Газпром».

Миссия: формирование и развитие корпоративных компетенций, востребованных для повышения эффективности реализации стратегии и целевых проектов ПАО «Газпром».

Реализовано около 5,7 тысяч учебных семинаров.

Повышение квалификации и профессиональную переподготовку прошли 110 тысяч руководителей и специалистов администрации.

Два филиала: в Санкт-Петербурге и Москве.

**Газпром
корпоративный
институт**

Отечественный опыт создания корпоративного университета

Корпоративный университет Сбербанка

500+ образовательных программ для развития навыков
400+ руководителей Банка преподают в системе «Лидеры учат лидеров»
22+ учебников и аналитических изданий

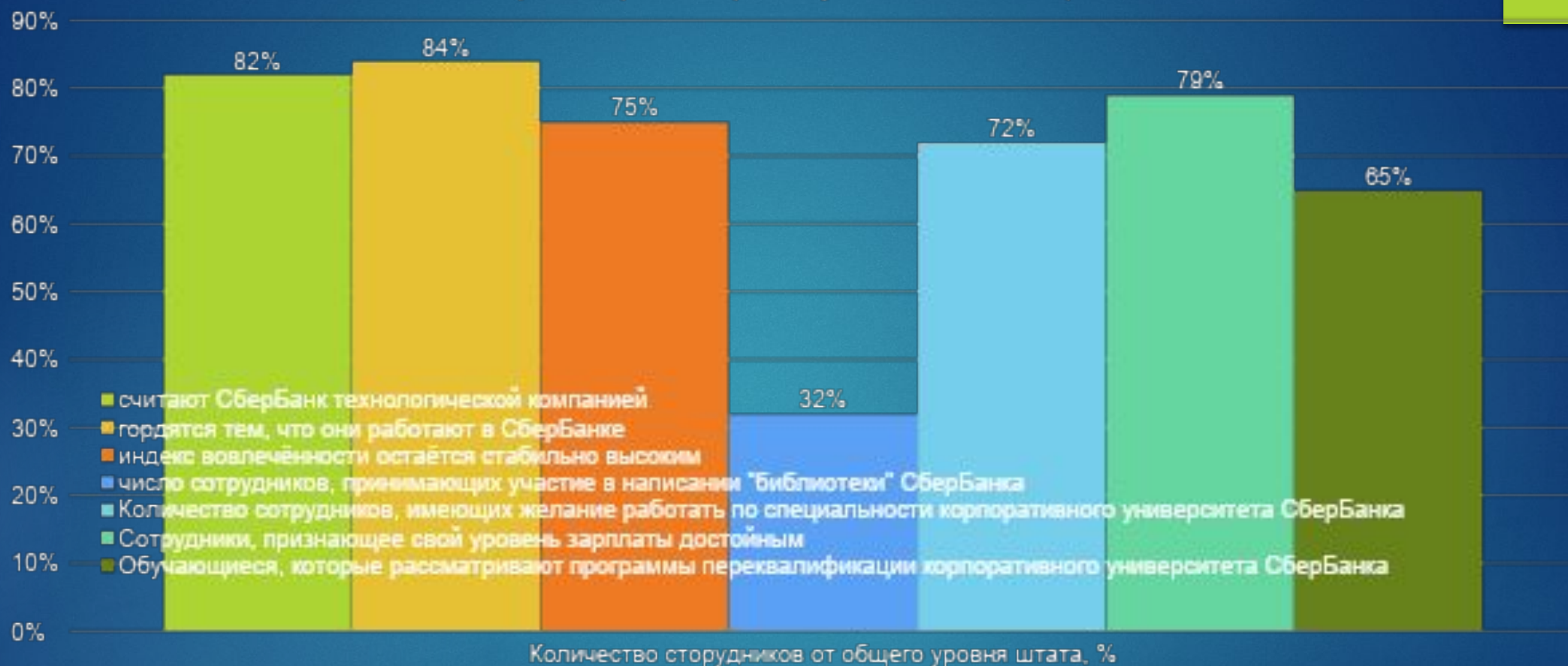
Учрежден в марте 2012 г.

Баланс очного, дистанционного и электронного форматов обучения, включая Виртуальную школу.

Удостоен более 30 престижных российских и международных профессиональных наград.

Уровень удовлетворённости сотрудников корпоративного университета Сбербанка

(В анкетирование приняли участие 163 человека)

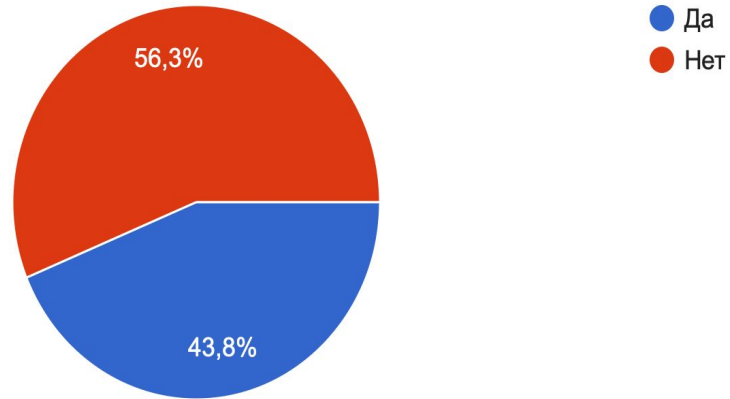


Гипотеза

- ▶ Молодежь заинтересована в обучении в корпоративном университете и осознаёт его важность для развития навыков, которые востребованы в конкретной организации.

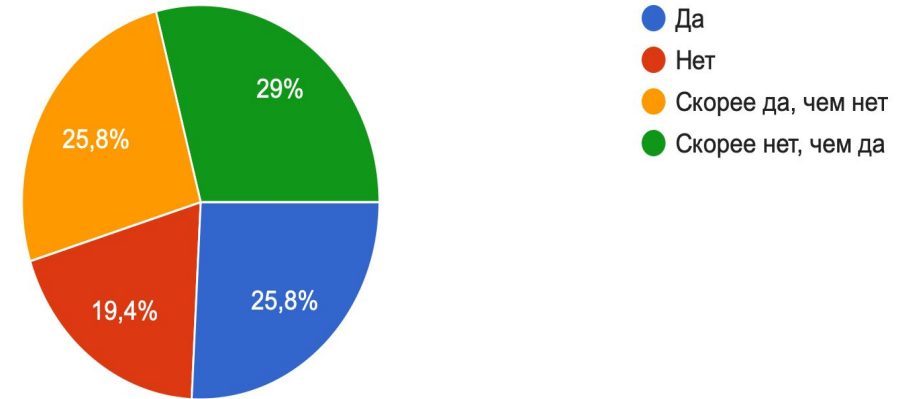
Знакомы ли Вы с понятием «корпоративный университет»?

32 ответа



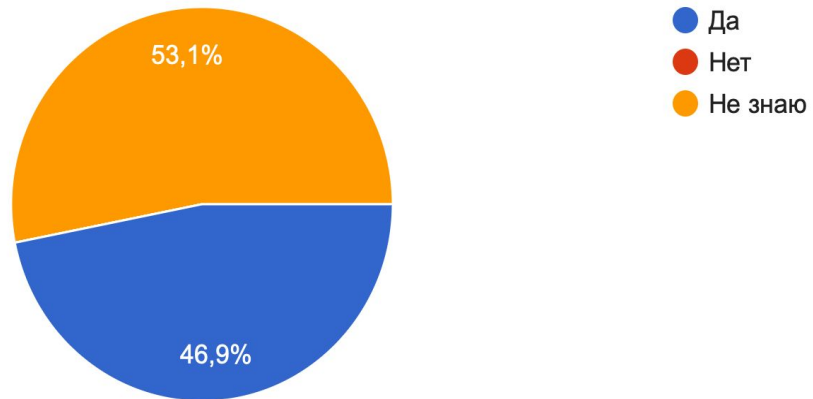
Хотели бы Вы учиться в корпоративном университете?

31 ответ



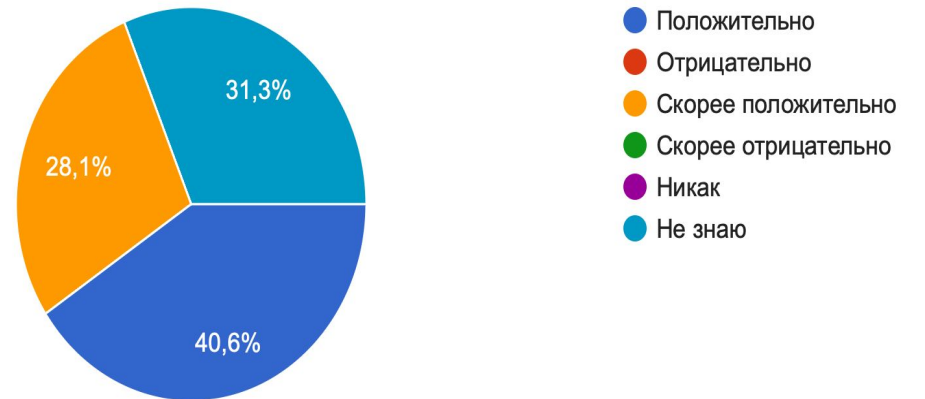
Актуален ли корпоративный университет в наше время?

32 ответа



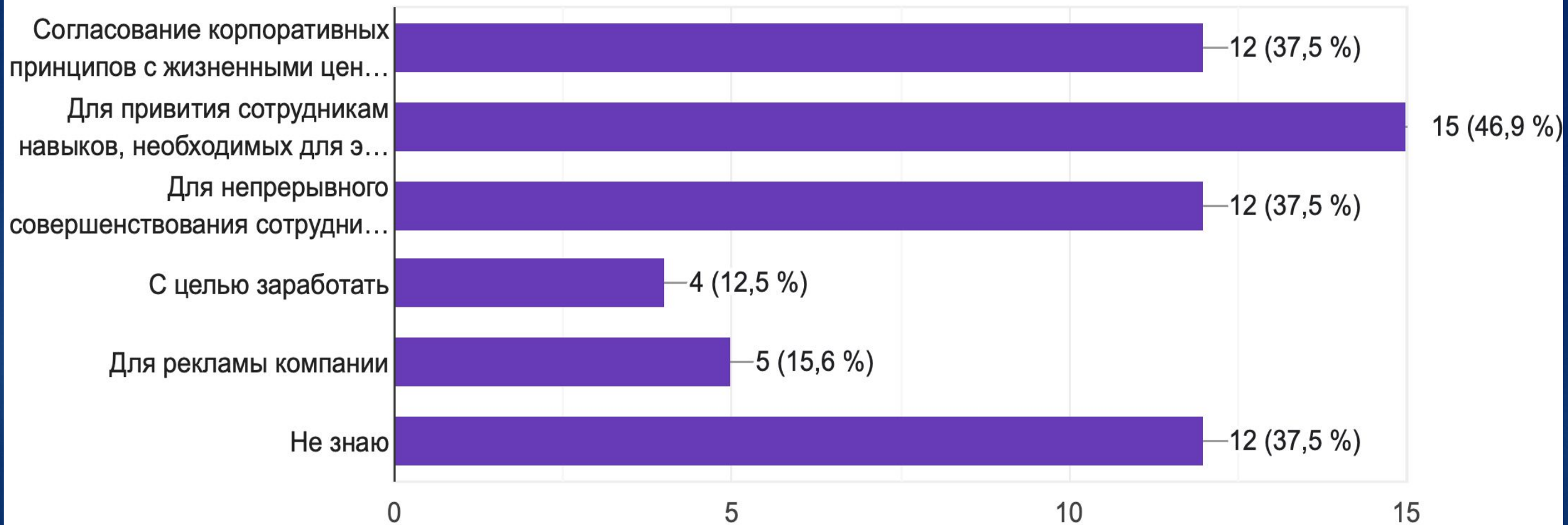
Как влияет обучение в корпоративном университете на развитие персонала организации?

32 ответа



С какой целью создаются корпоративные университеты?

32 ответа



В ходе исследования можно сделать следующие выводы:



1. Большая часть опрошенных (56%) не знает, что такое корпоративный университет. Соответственно, не понимает целей его создания и не может сделать выводы об актуальности таких заведений и о их роли в развитии персонала.
2. Удалось установить, что ~ 50% хотели бы обучаться в корпоративном университете. Это может свидетельствовать о том, что молодые люди понимают: благодаря такому подходу к выбору учебного заведения им удастся работать эффективно в конкретной компании и достигать поставленных результатов.
3. Ответы на вопрос об актуальности корпоративных университетов позволяет предположить, что те, кто знаком с такой образовательной системой и понимает её основные механизмы, осознают перспективы развития корпоративных институтов, а также считают их важными элементами для развития персонала компании.
4. Преобладающее число опрошенных понимает, какую функцию выполняют университеты и на достижение каких целей направлена их деятельность.

Таким образом, наша гипотеза частично подтвердилась.

Вывод

Корпоративные университеты играют важную роль в развитии персонала организаций. Они позволяют сотрудникам получать образование и развиваться в своей профессии, не покидая места работы. Кроме того, они позволяют компаниям привлекать и удерживать талантливых сотрудников. В настоящее время корпоративные университеты становятся все более популярными в бизнесе, и их роль в развитии персонала организаций будет продолжать расти в будущем.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Официальный сайт СберУниверситета. URL: <https://sberuniversity.ru>
2. Официальный сайт «Газпром корпоративный институт». URL: <https://institute.gazprom.ru>
3. О.А. Коргина КОРПОРАТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ // Вестник Академии знаний. 2021. №1 (42). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/korporativnoe-obuchenie-kak-effektivnyy-instrument-upravleniya-razvitiem-personala-v-organizatsii> (дата обращения: 30.05.2023).
4. Голышенкова О. Перспективы развития корпоративного образования/О. Голышенкова//Менеджер по персоналу. – 2010. - №4. – С. 23-2
5. Романова Марианна Михайловна Корпоративный университет - эффективный инструмент развития персонала в организации // Вестник евразийской науки. 2015. №2 (27). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/korporativnyy-universitet-effektivnyy-instrument-razvitiya-personala-v-organizatsii> (дата обращения: 30.05.2023).
6. Анкетирование среди студентов МГИМО МИД России Факультета Управления и Политики в отношении обучения в корпоративных университетах. URL: <https://forms.gle/2GjQedpTAmRjLrQY7>

Спасибо за внимание!