

*В. Н. Олюнин, А. Б. Соболев*

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ УГМК — НОВАЯ МОДЕЛЬ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПАРТНЕРСТВА БИЗНЕСА И ОБРАЗОВАНИЯ В РЕГИОНЕ

Предложена новая форма организации корпоративного университета, основанная на стратегическом партнерстве Уральской горно-металлургической компании (УГМК), Уральского федерального университета (УрФУ) и других ведущих образовательных учреждений России. Определены стратегическая цель создания корпоративного университета УГМК — формирование целостной системы непрерывного профессионального обучения персонала и основные задачи корпоративного университета: разработка профессиональных стандартов, создание системы оценки персонала компании, внедрение системы управления знаниями, создание эффективной системы переподготовки и повышения квалификации. На принципах частно-государственного партнерства с УрФУ будут разработаны программы производственно-технологического бакалавриата и технологической магистратуры по приоритетным направлениям деятельности компании. Особенностью университета станет мощная инфраструктура учебно-производственных и исследовательских лабораторий для подготовки магистров и проведения совместных исследований.

Ключевые слова: профессиональное обучение, корпоративные университеты, технологическая магистратура, частно-государственное партнерство.

*V. N. Olyunin, A. B. Sobolev*

UMMC Corporate University — a new model of strategic business and education partnership in the region

The article offers a new form of corporate university based upon the strategic partnership of Ural Mining&Metallurgical Company, Ural Federal University and other leading educational institutions of the Russian Federation. The UMMC Corporate University is strategically aimed at the forming an integrated system of continuous vocational education of the personnel. Among the key goals of the Corporate University we see the preparation of occupational standards, creation of the personnel audit and assessment system, implementation of the knowledge management system, set up of an effective system of development of human resources. Job-specific Bachelor's Programmes and process-oriented Master's Programmes will be developed on the principles of the public-private alliance with Ural Federal University along with the priority business spheres of the Group. The treasure of the University will be a strong infrastructure of the practice and research laboratories for the Master's programme and joint observations and explorations.

Key words: vocational education, corporate universities, process-oriented Master's programme, public-private partnership.

Общемировой тенденцией в развитии профессионального образования в настоящее время является перевод компоненты, связанной с профессиональными знаниями, в образовательные структуры крупных корпораций. Современные университеты в ближайшем будущем будут обеспечивать специализированную подготовку и исследования в очень узких и принципиально новых отраслях человеческой деятельности — космос, медицина, биоинженерия, молекулярная биология и т. п. Причиной такой тенденции является стремительный научно-технический прогресс, приводящий к быстрой смене используемых в производстве технологий, и

конкурентная ситуация, замыкающая технологические знания и информацию в пределах компаний.

Крупные корпорации — «иерархически организованные пространственно распределенные субъекты социума с явно выраженной хозяйственно-экономической или профессиональной составляющей деятельности» [9]. Именно такие субъекты в первую очередь способны реально влиять на функционирование и развитие системы профессионального образования через представительные органы, общественные организации, прямую финансовую, техническую и организационную поддержку образования.

Сейчас в России уже появились корпорации, управляемые высокопрофессиональным менеджментом, проявляющие интерес к фундаментальной и прикладной науке, к уровню профессиональной подготовки персонала, обращающее свое внимание и на ведущие вузы страны. Такие корпорации начинают осознать, что росту их экономической эффективности будут способствовать вложения в науку и профессиональное образование.

Корпорации, наиболее заинтересованные в своевременной подготовке профессионалов нужной квалификации, выступают агентами профессионального образования и формируют институт корпоративного образования. Он характеризуется спецификой субъектного состава, форм осуществления профессионального образования, нормативно-ценностного комплекса и структуры социальных ролей, а также требований к оценке эффективности.

Организационной формой решения образовательных задач крупных холдингов в настоящее время становятся корпоративные университеты [1–8].

Корпоративные университеты могут быть движущей силой в организации. Они могут формировать ценности, руководить переменами и содействовать росту и развитию всей компании, но только в том случае, если корпоративный университет уместен, взаимодействует с бизнесом, регулирует продуктивность, эффективен и ценен для компании [11].

В некоторых случаях корпоративный университет объединяет несколько модульных программ, подчиняясь функции обучения и развития. В Ростелекоме долгое время корпоративным университетом назывались модульные программы для руководителей компании — «РТК-Мастер» и «РТК-ТОП» и корпоративный университет являлся частью функции обучения и развития. Такая практика чаще распространена за рубежом.

В крупных холдинговых структурах корпоративный университет становится структурным подразделением компании и выполняет следующие задачи: разработка стратегии, разработка ключевых стратегических программ обучения и развития, формирование методической и учебной базы, управление корпоративной культурой. В данном случае корпоративный университет представляет собой единый центр управления процессами, связанными с обучением, удержанием и эффективностью сотрудников. В качестве примеров можно назвать корпоративный университет компании «Северсталь», ТНК-ВР.

В России сейчас насчитывается около 300 корпоративных университетов и их число продолжает увеличиваться. Растущие корпорации нередко создают корпоративные университеты на основе существующих учебных центров (ОАО «Газпром», ГМК «Норильский никель», Магнитогорский металлургический комбинат и др.). Задачами корпоративных университетов являются развитие персонала и формирование корпоративной управленческой и технологической культуры. В силу этого обстоятельства существующие в России корпоративные университеты в первую очередь «заточены» на переподготовку и повышение квалификации уже имеющегося персонала.

Для крупных компаний создание собственных образовательных структур не только конкурентное преимущество, но и насущная необходимость — таким образом решаются задачи кадровой безопасности компании в стратегическом горизонте развития.

Уральская горно-металлургическая компания (УГМК) объединяет более 40 предприятий, расположенных в 12 регионах России. Вертикально-интегрированный характер холдинга, высокий уровень концентрации управленческих, экономических и финансовых ресурсов компании позволяют эффективно и сбалансировано распределять инвестиционные потоки между всеми направлениями деятельности.

Потребности УГМК в квалифицированном персонале растут в связи с увеличением объемов производства и вводом в эксплуатацию новых объектов. С целью обеспечения кадровой безопасности компании в 2001 г. совместно с Уральским федеральным университетом была организована работа по целевой подготовке студентов, в дальнейшем опыт был распространен на другие образовательные учреждения.

Студенты целевой подготовки проходят практику на предприятиях с обязательным трудоустройством, при этом для них составляется индивидуальный график практики, срок которой значительно увеличен [10].

Характеризуя ситуацию в целом, можно констатировать, что практически все выпускники образовательных учреждений нуждаются в овладении конкретными профессиональными компетенциями. Проведенные в 2007–2011 гг. на предприятиях компании исследования показывают, что выпускник вуза еще не готов компетентно и грамотно справляться со своими обязанностями в рамках конкретного производства. У начинающих мастеров слабо развито умение

работать с людьми, они теряются при столкновении с нестандартными задачами, не умеют планировать свою деятельность. Инженерам-технологам, недавним выпускникам вузов, недостает знаний, касающихся вопросов охраны труда и техники безопасности, экономии ресурсов. Есть существенные пробелы в знаниях технологических процессов и оборудования. Сами выпускники считают, что у них низкий уровень знаний современных технологических процессов и производств.

Адаптация выпускников к условиям конкретного производства требует временных и финансовых затрат предприятий. Учреждения среднего и высшего профессионального образования не реализуют потенциал возможностей, заложенных в требованиях новых федеральных стандартов.

Все вышеперечисленное показывает, что образовательные программы учреждений, ресурсное и кадровое обеспечение образовательных программ, система целевой подготовки и в целом система взаимодействия компании с образовательными учреждениями-партнерами нуждаются в существенных изменениях.

Изменения на федеральном уровне — переход на новые образовательные стандарты (ФГОС-3), основанные на компетентностном подходе, введение в систему высшего профессионального образования двухуровневой схемы образования бакалавр—магистр — дают новые возможности для взаимодействия корпоративных образовательных структур и учебных заведений.

С созданием Уральского федерального университета (УрФУ) возникли новые возможности для стратегического партнерства бизнеса и университета в сфере подготовки кадров. Организационной стратегией УрФУ предусмотрено создание институтов профильной направленности, обладающих широкими правами в организации образовательной и научной деятельности, в выборе форм партнерства с корпоративными образовательными структурами и предприятиями. В частности, созданный на базе металлургического факультета Институт материаловедения и металлургии (ИММТ), входящий в состав УрФУ, главной своей задачей ставит подготовку высококвалифицированных кадров и организацию научных исследований для предприятий металлургического комплекса Уральского региона.

В 2011 г. руководство УГМК приняло решение о создании Корпоративного университета УГМК. Стратегическая цель Корпоративного университета — формирование целостной сис-

темы непрерывного профессионального обучения персонала компании.

В основу создания Корпоративного университета УГМК положен механизм государственно-частного партнерства с ведущими образовательными учреждениями России, в первую очередь с Уральским федеральным университетом и Уральским колледжем им. И. И. Ползунова.

В настоящее время ведется строительство здания в г. Верхняя Пышма, которое будет введено в эксплуатацию в 2013 г. Здание общей площадью около 9 тыс. квадратных метров сможет одновременно принять свыше 600 обучающихся.

В учебном корпусе предусматриваются помещения для теоретического обучения и конференций, практического обучения в режиме тренингов, учебно-производственного проектирования, дистанционного обучения. Создаются условия для компьютерного моделирования производственных ситуаций, компьютерного проектирования, тестирования, проведения видеоконференций и лабораторных работ. Рекреации будут использоваться для постоянно действующих тематических экспозиций, размещения макетов производственных площадок и оборудования, проведения выставок отраслевого и международного значения.

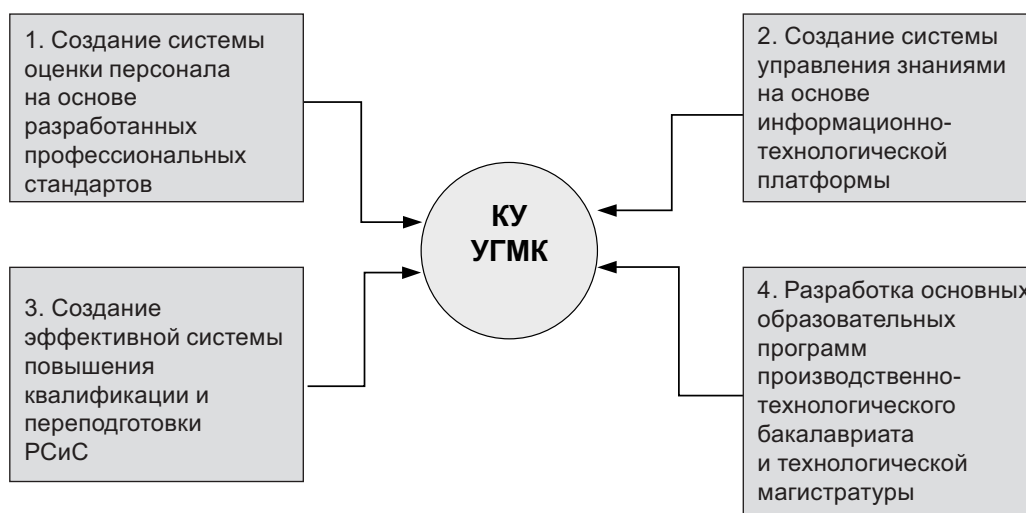
В здании будут расположены филиалы Уральского федерального университета и Уральского государственного колледжа им. И. И. Ползунова, учебный центр и библиотека ОАО «Уралэлектромедь», НОУ «Корпоративный университет УГМК», столовая.

Принципами деятельности Корпоративного университета УГМК являются:

1. Ориентация на лучшие образовательные технологии и материально-техническое обеспечение, имеющиеся в мировой практике;
2. Связь образовательного и производственного процессов, обучение на реальных рабочих местах и постановка практически востребованных учебно-технологических задач;
3. Объединение ресурсов учреждений профессионального образования (методической и лабораторной базы, лицензий, преподавателей) и компании (финансы, здание, преподаватели-практики).

Основные направления деятельности Корпоративного университета УГМК (КУ УГМК) изображены на рисунке.

Цель деятельности в рамках первого направления — разработка корпоративных профессиональных стандартов как основной техноло-



Направления деятельности Корпоративного университета УГМК

гии управления кадровым потенциалом компании [12].

На первом этапе разработка профессиональных стандартов запланирована по технологическим процессам, связанным с переработкой меди.

Профессиональный стандарт позволит:

- 1) экономить время и стоимость процесса отбора персонала;
- 2) задать объективные критерии оценки персонала, выявления потенциала сотрудников для формирования кадрового резерва;
- 3) иметь основание для выбора «кого обучать», «зачем обучать», «чему обучать», «как обучать».

Цель деятельности в рамках второго направления — повышение качества реализации образовательных программ в корпоративном университете за счет использования единой базы знаний на основе электронных образовательных ресурсов нового поколения и применения современных образовательных технологий.

Основная идея заключается в усилении практической составляющей образовательных программ через использование в учебном процессе базы знаний, сформированной на основе опыта организаций компании по реализации производственных процессов. Технологии электронного обучения позволят вести учебный процесс в отдаленных территориях, создавать возможности для самообразования всех сотрудников компании. Через единую систему, объединяющую в себе базу знаний и сервисы дистанционного обучения, до будущих и нынешних сотрудников компании будут донесены ценности корпоративной культуры компании, проведена мотивация на постоянное саморазвитие и самореализацию.

Цель деятельности в рамках третьего направления — создание корпоративной системы повышения квалификации и переподготовки работников УГМК как механизма реагирования на развитие технологических процессов компании, с учетом требований меняющегося законодательства и требований рынка.

Для этого предполагается:

- реформировать систему управления повышением квалификации и переподготовкой руководителей, специалистов и служащих (РСиС) организаций УГМК. Обучение рабочих будет продолжено в учебных центрах предприятий. Повышение квалификации и переподготовка РСиС и кадрового резерва будут производиться по специально разработанным образовательным программам в корпоративном университете в сотрудничестве с другими образовательными учреждениями;

- создать собственное образовательное учреждение, реализующее программы повышения квалификации для трех категорий слушателей — инженерно-технических работников, руководителей высшего и среднего звена, кадрового резерва.

Образовательные программы планируется реализовывать в форматах тренингов и семинаров (1–2 дня), курсов повышения квалификации (36–500 часов) и профессиональной переподготовки (500–1200 часов).

Цель деятельности в рамках четвертого направления — организация эффективной совместной работы образовательных учреждений и Корпоративного университета УГМК по разработке и реализации основных образовательных про-

грамм на условиях государственно-частного партнерства.

В рамках направления планируется нескольких основных проектов.

1. Проект создания филиала УрФУ. Цель этого проекта — открытие Институтом материаловедения и металлургии УрФУ на базе Корпоративного университета УГМК и филиала УрФУ центра практической подготовки бакалавров по приоритетным направлениям деятельности компании и Уральского региона.

Возможность эффективного использования научно-производственного и кадрового потенциала компании для ведения образовательной деятельности по ряду образовательных программ и совместных научных исследований с кафедрами института будет являться отличительной особенностью центра. Предполагается подготовка бакалавров в соответствии с потребностями инновационного развития компании по специально разработанным программам, ориентированным на освоение современных производственных технологий, новых форм и методов организации труда. Основой для разработки образовательных программ будут являться профессиональные стандарты УГМК для инженерно-технических работников, образовательный стандарт УрФУ—УГМК и образовательный заказ УГМК.

Особенностью программ производственно-технологического бакалавриата будет их практическая направленность (более 55 % от обязательной учебной нагрузки, а с учетом всех видов практик — 65 %). Проведение всех видов практик будет организовано в совместно созданных лабораториях университета и на предприятиях компании.

2. Проект создания научно-образовательного центра «Металлургия» (НОЦ).

На базе НОЦ предполагается реализация не менее 5 программ магистратуры в 2013 г. и еще 5 — в 2014 г. Цель программ магистратуры — подготовка высококвалифицированных молодых специалистов, способных обеспечивать рост производительности труда компании, формирование кадрового резерва компании. Магистерские программы реализуются в течение 4 семестров на протяжении 2 лет. Второй год обучения включает работу в проектах компании и написание магистерской диссертации под руководством специалистов компании и руководителей профильных кафедр УрФУ.

Лабораторный комплекс будет составлять основу научно-образовательного центра «Металлургия», его задачей является проведение науч-

ных исследований, разработка и внедрение технологических инноваций и подготовка кадров высшей квалификации (магистров и кандидатов наук) для металлургической отрасли Уральского региона. Планом создания и развития НОЦ предусмотрено создание (до 2015 г.) 8 профильных лабораторий, базы тренажеров, симуляторов и имитационных моделей, нацеленных на подготовку специалистов для конкретных технологических процессов предприятий УГМК. Симуляторы и тренажеры создаются как на базе оборудования лабораторий, так и в виде компьютерных моделирующих систем.

В 2012–2013 гг. совместно с УГМК планируется создать лаборатории гидрометаллургических процессов, пирометаллургии цветных металлов, физико-химических методов анализа.

3. Проект организации центра профессиональной подготовки на базе филиала Уральского государственного колледжа им. И. И. Ползунова.

Цель проекта — создание центра подготовки высококвалифицированных рабочих по 7 программам среднего профессионального образования: «Автоматизация технологических процессов и производств (по отраслям)», «Вычислительные машины, комплексы, системы и сети», «Информационная безопасность», «Горное дело», «Металлургия цветных металлов», «Аналитический контроль качества химических соединений», «Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования (по отраслям)».

В целом в рамках выполнения мероприятий по четвертому направлению система целевой подготовки, реализуемая на данный момент в УГМК, перестраивается по схеме, включающей в процесс Корпоративный университет УГМК. Обучающийся, предприятие, корпоративный университет и образовательное учреждение заключают договор на целевую подготовку. Образовательное учреждение обеспечивает подготовку по предметам общеобразовательного цикла, а корпоративный университет — профессиональную и корпоративную подготовку.

Стратегические партнерства корпоративного университета. В 2012–2015 гг. одним из перспективных направлений деятельности корпоративного университета будет участие в реализации стратегических проектов развития образования, инициируемых Министерством образования и науки РФ и Правительством Свердловской области. Корпоративный университет планирует принять участие в следующих проектах:

1. Интеграция государственного и корпоративного сектора подготовки кадров. В рамках данного направления предполагается разработка конкретных моделей интеграции государственной и корпоративной сетей учреждений профессионального образования, в том числе на основе развития сетевого взаимодействия, их апробация и создание условий для их последующего распространения в субъектах Российской Федерации.

2. Система сертификации. Целью работ является развитие системы сертификации квалификаций специалистов и выпускников образовательных учреждений с учетом интеграции требований ФГОС и профессиональных стандартов в ключевых для региона областях промышленности.

3. Корпоративный университет УГМК может стать одним из ключевых исполнителей заказа Правительства Свердловской области на переподготовку руководящих кадров в области промышленного производства за счет бюджета Свердловской области. Для Уральского региона это является актуальной задачей, поскольку на рынке образовательных услуг и рынке труда, как в целом в УрФО, так и в Свердловской области, наблюдается структурное несоответствие между подготавливаемыми специалистами (юристами, экономистами, управленцами с высшим образованием) и техническими специалистами, востребованными рынком труда.

В настоящее время в России существует много структур, оказывающих образовательные услуги в экономике, менеджменте, однако очень мало учреждений, оказывающих образовательные услуги по повышению квалификации и переподготовке непосредственно по направлению «Металлургия», по переподготовке технических работников среднего звена обрабатывающих и машиностроительных производств, а в Уральском регионе эта ниша вообще не занята. Исключения составляют зарубежные фирмы, поставляющие различное оборудование. Образовательные программы Корпоративного университета УГМК по повышению квалификации и переподготовке будут интересны предприятиям Уральского региона.

В целом реализация данного проекта позволит учесть интересы УГМК, Уральского федерального университета, образовательных учреждений и предприятий Свердловской области.

Компания и предприятия Свердловской области смогут решить следующие задачи:

1) повышение эффективности использования средств на обучение персонала;

2) подготовка инженерной элиты;

3) практическая подготовка бакалавров, магистров, аспирантов;

4) реализация совместных с УрФУ образовательных программ с привлечением преподавателей российских вузов (МИСИС, МВТУ им. Баумана), специалистов компаний;

5) импортирование образовательных услуг (при наличии потребности взаимодействие с зарубежными инженерными университетами Франции, Германии), организация стажировки в ведущих зарубежных компаниях с последующей выдачей двойного диплома.

Интерес образовательных учреждений может заключаться в следующем:

— создание в ближайшее время НОЦ «Металлургия» как части УрФУ;

— сотрудничество с крупными компаниями при создании современной учебно-лабораторной базы;

— привлечение в качестве преподавателей практиков — научного потенциала производства;

— проведение практической подготовки студентов на современном производстве;

— создание инновационных образовательных программ при участии бизнес-структур.

В будущем институт корпоративного образования способен не только вывести национальную систему профессионального образования из сложившегося кризиса, но и стать основой новой системы профессионального образования в постиндустриальной России.

1. Грачева С. Корпоративные университеты за рубежом // Трудовое право. 2008. № 2. С. 90–95.

2. Иванова С. Развитие потенциала сотрудников: профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации. М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. 278 с.

3. Козлов В. Обеспечение квалифицированными кадрами крупных технологических проектов в масштабе России // Управление персоналом. 2007. № 22. С. 79–81.

4. Корпоративный университет на основе проектно-деятельностного подхода как инструмент инновационного развития / С. Дьяконов, А. Тузиков, Р. Зинурова и др. // Высшее образование в России. 2006. № 11. С. 3–15.

5. Корпоративные университеты в российской практике: актуальные примеры реализации : аналит. обзор Ассоциации менеджеров России. 2003 г. [Электронный ресурс]. URL: <http://shop.amr.ru/books/detail.php?ID=1066>

6. Кочетков Г. Инновационная экономика и инженерный корпус. Опыт США и уроки для России // Человек и труд. 2008. № 7. С. 52–55.

7. Мелуин С. А. Корпоративный учебный центр: создание и управление. Минск : Гревцов паблишер, 2008. 208 с.

8. Партнерство в сфере профессионального образования: анализ социальных практик / А. Осипов, П. Карстанье, В. Тумалев и др. // Высшее образование в России. 2008. № 4. С. 62–67.

9. *Реут Д.* Основания корпоративного университета [Электронный ресурс]. URL: http://www.experiment.lv/rus/biblio/obraz_21veka/1.10_reut.htm

10. *Соболев А. Б., Богатова Т. Ф.* Целевая подготовка в Уральском государственном техническом университете — УПИ: традиции, опыт, перспективы // Университетское управление. 2005. № 6. С. 31–37.

11. [Электронный ресурс]. URL: <http://hrm.by/upravlenie-personalom/dvenadtsat-faktorov-uspeha-korporativnyih-universitetov.html>

