

Forbes Congress

18 ноября состоялся форум «Трансформация образования. Подготовка кадров будущего» в St.Regis отеле для HR-директоров, представителей государства, бизнеса и высшего образования.

Образование это, прежде всего, наше будущее, это то, какая молодежь придет нам на смену, будет руководить нашими организациями. Это на самом деле и то, какими должны быть мы в современном мире. Конечно, очень много изменений, которые происходят и в обществе, и в экономике, в образовании, мы связываем с пандемией коронавируса. Как нам готовить кадры для такой работы, для таких изменений? Нам бы хотелось встретить следующие проблемы или, напротив, следующие позитивные изменения в обществе, будучи к ним готовыми. Что такое компетенции будущего? Где эти компетенции взять? Кто вообще определяет, что именно это компетенции будущего?

Модератором первой сессии «**Трансформация образования: стратегии настоящего и сценарии будущего**» выступила

Оксана Косаченко, президент Благотворительного фонда «Система»: «Ровно год назад мы запустили свой образовательный проект – онлайн-платформу «Лифт в будущее». Цель проекта – предоставить всем, вне зависимости от возраста и региона проживания, возможность развивать компетенции будущего. Круг компетенций мы определили самостоятельно. Эта сессия важна для меня как возможность услышать всех стейкхолдеров образования и убедиться, что выбор был правильным».

На сессии поделились своими точками зрения и примерами коллабораций образования, бизнеса и государства Елена Герасимова, руководитель дополнительного профессионального образования, Нетология; Юлия Горячкина, заместитель директора по направлению «Кадры для цифровой экономики», АНО «Цифровая экономика»; Михаил Стриханов, и.о. вице-президента Российская академия образования; Юлия Ханьжина, заместитель директора направления «Молодые профессионалы», Агентство стратегических инициатив, Таисья Погодаева, эксперт по трансформации образования, руководитель программы развития, Тюменский государственный университет и Алексей Беспятых, руководитель цифрового развития, сеть Faberlic.

Таисья Погодаева, эксперт по трансформации образования, руководитель программы развития, Тюменский государственный университет «Университет определяет студент и студенческое сообщество. Давайте честно признаемся, мы не знаем, что будет через 5 лет, у нас нет точного понимания эталона выпускника. Университеты сейчас должны поставить свою гипотезу о том, каким должно быть образование. Считаю, что программа «Приоритет-2030» по своей конструкции позволяет нам делать эти пробы, обмениваться опытом, формировать интересные коллаборации, взаимоусиливать друг друга.»

Forbes Congress

Елена Герасимова, руководитель дополнительного профессионального образования, Нетология: «Для меня не только как для представителя образовательной платформы, но и как просто для гражданина, трансформация - это про то, чтобы не бояться. Не бояться меняться, не бояться изменений вокруг, знать, куда я могу пойти, чтобы актуализировать свои знания, знать, что я буду востребованной после обучения и понимать, что мне дальше с собой делать. Не бояться пойти за помощью и знать, что меня поддержат. И это не только про триединство бизнеса, государства, университетов и платформ. Это еще и про то, что гражданин должен быть уверен в том, что всё, что делается вокруг, оно его вовлекает и учитывает его интересы.»

Все участники сошлись на мнении о том, что парадигма труда и занятости очень сильно изменилась, что возлагает дополнительную ответственность на образование и на самообразование.

На следующей сессии **«Фундамент системы: высшее образование как консолидирующая сила преобразований в подготовке кадров будущего»** ведущие университеты показали как именно они выстраивают коллаборации с бизнесом, государством, как формируют новые экосистемы. А также отдельно остановились на навыках и компетенциях, которые необходимо развивать у сотрудников.

Василий Фивейский, ректор университета Правительства Москвы: «Особое внимание хочу уделить вопросам управления людьми в условиях цифровизации, когда часть работы перенеслась на дом. Это в чем-то облегчает работу, в чем-то осложняет. Часть ваших сотрудников может находиться в другой части страны или мира. И это предъявляет особые требования к подготовке современных руководителей.»

Мы в Москве проводили исследование: какие качества, характеристики и компетенции по мнению ключевых руководителей города, всей нашей экосистемы важны для того, чтобы быть командой были эффективными. По результатам исследования я бы выделил -- управление сложными кросс-функциональными распределенными проектными группами, обучение команд и отдельных специалистов быть открытыми к новому, быть гибкими, уметь быстро перестраиваться и быть эффективными в новых условиях»

На сессии **«Новая парадигма корпоративного образования: цифровизация, человекоцентричность и индивидуализация»** приняли участие

Атилла Хилберт, директор департамента по работе с персоналом Danone Russia: «На мой взгляд, секрет успеха в любом бизнесе - умение чувствовать тренды, быть максимально гибкими и оперативно реагировать на происходящие в обществе изменения. Новая реальность заставила нас иначе посмотреть на нас самих и на бизнес-процессы в компании. Мы очень многое переосмыслили и поменяли в своих подходах к обучению и развитию людей, к лидерским программам, к формату взаимодействия с сотрудниками. Мы видим нашу основную задачу в том, чтобы с помощью передовых

Forbes Congress

цифровых HR инструментов и технологий создать максимально комфортные условия для работы и профессионального развития наших сотрудников. Ведь люди - ключевой фактор, движущая сила любой компании!»

Кристина Генералова, менеджер по развитию молодых талантов, Mars рассказала, как в компании работают со студентами и выпускниками, которые приходят с изначально хорошим уровнем цифровых навыков, но недостатком soft skills.

«У этого поколения есть другие особенности, с которыми нам непременно нужно работать для того, чтобы сохранять их мотивацию и лояльность к организации.

В первую очередь, мы держим высокую планку, когда определяем линейных менеджеров – ими в Mars становятся лучшие сотрудники с развитыми hard и soft skills, готовые вкладываться в развитие каждого члена своей команды. Мы верим, что в развитии и вовлеченности ребят, которые только начинают свой карьерный путь, менеджеры играют определяющую роль. Также с первого дня работы новых сотрудников мы думаем, что можем сделать, чтобы каждый конкретный человек чувствовал себя причастным к организации. Поэтому мы отбираем проекты, которые напрямую связаны с нашими стратегическими приоритетами, когда сотрудник, будь то студент или выпускник, понимает, как его конкретные действия связаны с результатами компании. Кроме того, мы уделяем особое внимание работе с комьюнити: организуем встречи, на которых можно задать любые вопросы, проводим форумы, на которых наши старшие лидеры и внешние партнеры делятся своим опытом, создаем возможности познакомиться и пообщаться. Мы видим, что гораздо проще работать и показывать высокие результаты, когда ты можешь позвонить другу и обсудить с ним рабочие вопросы и свои чувства в безопасной среде.

Ли Ньюман, декан IE Business School, IE University в Мадриде:

«Цифровые навыки — это очень интересно, с точки зрения образования и компетенции. Это такой входной билет. Но только цифровых навыков недостаточно, мы в IE Business School много уделяем внимания поведенческим навыкам. Это и командная работа, и более глубокое изучение мягких навыков, хотя в них нет ничего мягкого и пушистого. Существует еще другой метод углубленного изучения — это формирование мышления, прежде всего критического мышления. Что мы делаем, например, в области принятия решений? Важно говорить о поведенческих схемах, поведенческих навыках.»

Арсен Рябуха, бизнес-тренер Business Relation, спикер TEDx, подробно осветил тему нового подхода на своем мастер-классе:

«Мир сейчас предлагает больше сконцентрироваться на внутренних факторах результативности человека. Первый фактор - это знания. Второй фактор, это навыки. То

Forbes Congress

есть способность разархивировать концепции в теории, в практическую плоскость. Если человек не способен на практике реализовывать сухие теоретические концепции, в общем, кроме преподавания он ничего не может в этот момент делать. Знания – навыки: это два необходимых условия для достижения результата в этой жизни, необходимых, но недостаточных. Человек, наделенный знаниями и навыками, не может быть эффективным в том мире, в котором мы сейчас живем. К достаточным условиям и первостепенным условиям мы относим в нашей философии отношение человека. Отношение к чему угодно – отношение к людям, отношение к деньгам, отношение к ролям в компании, к своему руководству, к своему внутреннему клиенту, к внешнему клиенту, к тому миру, в котором мы живем, отношение к самому себе, к своему собственному слову, отношение к мужчинам, к женщинам, к разному возрасту, отношение со временем, отношение к чему угодно.»

Наш форум завершился **Public Talk Юлии Варшавской, главным редактором Forbes Life и Forbes Woman с президентом, членом совета и сооснователем Рыбаков Фонда Екатериной Рыбаковой.**

Где подробно обсуждалось, как общество и предприниматели могут влиять на развитие образовательных институций для воспитания и развития навыков и мышления у людей с самого юного возраста. Так как определенно этот фундамент можно закладывать уже в школе и семье.

В каждой сессии и диалоге мы приходили к заключению о важности взглянуть на обучение человека по-новому и думали как и на что должно быть нацелено образование, какие программы нужно внедрять для поддержки сотрудников на их карьерном пути.

Специальный партнер: Danone

<https://www.danone.ru/>

Партнер сессии: IE Business School & IE University

<https://www.ie.edu/business-school/>

При участии БФ "Система"

<https://bf.sistema.ru/>