

Эффективное развитие бизнеса: Инвестиции и люди



МЕЖДУНАРОДНАЯ АССОЦИАЦИЯ
КОРПОРАТИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Пресс-релиз по итогам Международного форума, прошедшего 14-15 февраля 2008 года в отеле Marriott Courtyard

С 14 по 15 февраля 2008 года в отеле Marriott Courtyard в Москве прошел Международный Форум «Эффективное развитие бизнеса: инвестиции и люди», организованный Международной Ассоциацией Корпоративного Образования (МАКО) при спонсорской поддержке компаний ОАО «ОГК-4» и ОАО «РЖД».



Ведущие Форума: О.Голышенкова и Г.Мэтьюс

Участники Форума, в числе которых были руководители компаний, HR-директора, руководители и менеджеры корпоративных университетов, а также представители консалтинговых компаний, занимающихся вопросами обучения и развития персонала, обсудили лучшие методики и практики формирования лидеров в компании, опыт управления компанией на основе лидерства, кросс-культурные различия на этапе слияния компаний, нематериальные инвестиции топ-менеджеров в развитие компании и другие вопросы, актуальные для современных компаний. Инновационный формат Форума подразумевал непрерывный диалог между экспертами-докладчиками и экспертами из зала. Ведущие Форума - исполнительный директор МАКО Ольга Голышенкова и директор по взаимоотношениям с клиентами Investors in People Гари Мэтьюс - создали дружественную атмосферу для обмена идеями и практиками ведения бизнеса среди участников Форума. Такой формат позволил участникам не только обсудить наиболее успешные примеры и практики развития персонала, но и завязать полезные контакты и узнать о деятельности МАКО.

В начале Форума наибольший интерес участников вызвало обсуждение личностных характеристик лидеров и влияния, которое они оказывают на компанию и ее дальнейшее развитие. Кристоф Бургер (Европейская школа менеджмента и технологий - ESMT) представил вниманию участников форума примеры успешного управления компанией на основе лидерства (на примере легендарного Джека Уэлча). В ходе последующей дискуссии участники Форума пытались ответить на вопросы: «Нужно ли выращивать лидеров внутри компании?», «Каким должен быть лидер?», «Должен ли быть лидером только руководитель компании?». В развитие данной темы представители General Electric рассказали о существующей в компании системе подготовки собственных лидеров, о роли, которую играют в развитии компании программы развития лидерства, а также о личном вкладе топ-менеджеров компании в реализацию данных программ.



Выступление директора Департамента корпоративного обучения и развития ТНК-ВР М.Пахомкиной

Слияние двух компаний это всегда не только реализация корпоративных процедур, оптимизация бизнес-процессов и финансовых потоков, но и взаимодействие двух (зачастую, сильно отличающихся друг от друга) корпоративных культур, и от того, насколько эффективно будет организовано это взаимодействие, напрямую зависит дальнейшее развитие бизнеса. В рамках Форума с бизнес-кейсом по данной теме выступила Марина Пахомкина – директор Департамента корпоративного обучения и развития ТНК-ВР.



Генеральный спонсор
Международного Форума:

ОАО «Четвертая генерирующая компания оптового рынка электроэнергии»



Спонсор
Международного Форума:

ОАО «Российские железные дороги»

Подробная информация о Форуме «Эффективное развитие бизнеса:

Инвестиции и люди» (программа, презентации участников, фото галерея) размещена на сайте МАКО:
www.makonews.ru

Первый информационно-справочный каталог

«Корпоративные университеты 2008»

Подробнее на сайте:
www.makonews.ru

В своем выступлении она охарактеризовала основные этапы слияния компаний и интеграции корпоративных культур, рассказала о формировании структуры управления созданной в результате слияния компании, а также о принципах, методах и программах развития персонала.

Если на процесс слияния компаний ТНК и ВР уже можно смотреть с точки зрения достигнутых результатов, то для немецкой энергетической компании E.ON и российской ОГК-4, интеграционные процессы еще только начинаются. В этом контексте участники Форума имели уникальную возможность послушать совместное выступление представителей этих компаний (Карстен Питер и Андрей Бузов соответственно) и обсудить вопросы, связанные с развитием персонала в свете происходящей интеграции. Участники Форума отмечали, что исходя из практики многих успешных компаний, значительную роль в повышении эффективности интеграционных процессов и развитии кадрового потенциала может играть корпоративный университет.

Тему развития лидерства в компании продолжил вице-президент по кадрам корпорации Fortum (Финляндия) Микаэл Фриск. Он, в частности, представил существующие в компании практики управления талантами, выявления и развития лидерских навыков на основе «Профиля лидера», а также поделился опытом успешного использования некоторых методов развития персонала (например, ротация, организация «дня сотрудника» т.д.).



А. Горбунов рассказывает о новых программах подготовки менеджеров в ОАО «РЖД»

В развернувшейся дискуссии приняли участие представители корпоративных университетов, бизнес-школ, консалтинговых компаний. Антон Горбунов, руководитель Корпоративного центра развития профессионального обучения персонала ОАО «РЖД», поделился практическим опытом

реализации программ развития менеджеров в крупнейшей на сегодняшний день российской компании. Сергей Гарник, директор корпоративного университета ГидроОГК, рассказал о проблемах в области кадрового обеспечения и развития персонала, стоящих перед компанией на данный момент, и основных принципах построения корпоративного университета в свете решения данных проблем. Франциска Франк, директор по развитию бизнеса ESMT, в своей презентации представила некоторые статистические данные о деятельности корпоративных университетов крупнейших мировых компаний. По результатам проведенного исследования, в Германии 75% корпоративных университетов являются частью HR подразделений и лишь 5% напрямую подчиняются генеральному директору. В США другая картина: 15% корпоративных университетов «выведены» из HR подразделений и подчиняются напрямую руководителю компании. Кроме того, согласно статистике, более 80% руководителей крупных западных компаний непосредственно принимают участие в программах в качестве преподавателей и наставников.



«Лидерство, приводящее к повышению прибыли» - таков был лейтмотив выступления Х.Сирелиуса (JTO School of Management)

Хейки Сирелиус, директор по программам повышения эффективности JTO School of Management (Финляндия) поделился опытом и наработками в области развития персонала и организации через постоянное совершенствование и реинжиниринг бизнес-процессов.

Участники Форума не обошли вниманием и один из наиболее острых и часто обсуждаемых вопросов, а именно вопрос оценки эффективности инвестиций в персонал, оценки эффективности программ обучения и развития. Многие из выступающих охотно делились опытом своих компаний в данной области, приводя конкретные показатели.

Информационные
партнеры
Международного Форума:



Штат

КАДРОВЫЙ | РЕШАЕТ ВСЕ
МЕНЕДЖМЕНТ



TRAININGS.RU

ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

КАДРОВОЕ ДЕЛО

HR
Human Resources

BeGin
be in group!



Harvard Business Review
РОССИЯ



КОРПОРАТИВНЫЕ
УНИВЕРСИТЕТЫ

Не менее серьезный интерес вызвали и финансовые аспекты формирования лидеров (обсуждение в рамках темы «Лидерство, которое приводит к повышению прибыли»), корпоративная культура («Все начинается с топ-менеджеров: практика построения управляемой корпоративной культуры») и инвестиции в персонал в различных условиях и на трудных этапах существования компании («Инвестиции в персонал на этапе слияния компаний» и «Как использовать изменения для повышения эффективности персонала?»).

Надежда Станкевич, генеральный директор компании «Логос Капитал», в своем выступлении предложила новое определение «корпоративной культуры - это не психологический климат, это не ценности и, в общем-то, даже не люди. Это те полезные способы действия, которые отобрала для себя организация, то «Как-Мы-Все-Это-Делаем». Поэтому она рекомендовала создать в компании среду, в которой будут меняться установки и привычки людей и «если в компании создана такая среда - созданы условия для «натурального» возврата инвестиций». Надежда Станкевич подчеркнула, что создавать и поддерживать такую среду - прямая обязанность менеджеров. Топ-менеджеры должны делать это, используя информационные поводы и инициируя события для убеждения, демонстрации личного примера и оценки пройденных этапов в жизни компании.



Эксперты Форума: С.Краснова - заместитель Генерального директора по управлению персоналом «МОДИС», Н.Станкевич - Генеральный директор «Логос Капитал», Е.Михеев - HR-директор «Эльдорадо»

Примером эффективного участия топ менеджеров в подобных процессах стал опыт компании «Эльдорадо» – одного из лидеров на российском рынке продажи электроники и бытовой техники. Евгений Михеев, HR-Директор «Эльдорадо» поделился опытом решения проблемы создания единого культурного стандарта, который мож-

но было бы тиражировать во вновь открывающиеся филиалы. Так, при участии топ-менеджмента была разработана философия компании, которая воплотилась в документе под названием «Навигатор», стратегия трансформации культуры, план ее реализации и приступили к его осуществлению, а также система показателей эффективности, ориентированная на новые принципы «лучше, проще, дешевле».

«При проведении масштабных проектов важна роль топ-менеджеров и первых лиц. Именно с них начинается трансформация организации и формирование механизма изменений» - подчеркнул Е.Михеев в своем выступлении.

Светлана Краснова, Заместитель генерального директора по управлению персоналом компании МОДИС, в своем выступлении акцентировала внимание участников на том, что в компании важно существование общепринятых способов поведения. Так была разработана концепция культуры, которая строится на идее взаимосвязи трех интеракций: Компания - Покупатель, Компания - Сотрудник, Сотрудник – Покупатель, а также философия, в настоящее время на ее базе разрабатывается Кодекс и Стандарты обслуживания внешнего и внутреннего клиента. Это позволит выстроить управляемую культуру, что в условиях темпов роста розничной компании является ключевым фактором укрепления бренда и обеспечения управляемости.

Вступление вызвало достаточно активный обмен мнениями между участниками Форума, которые не только задавали вопросы докладчикам, но и охотно делились своим опытом. **«В любой розничной сети сотрудники являются частью имиджа компании. Можно месяцами разрабатывать стратегию и бренд, но если единственный раз сотрудник не так повел себя, клиент развернулся и ушел»**. - резюмировала в завершение дискуссии С.Краснова.

С большим интересом участники Форума восприняли выступление Джерри ван Зантворта, руководителя международных проектов Университета прикладных наук Фонтис (Нидерланды), который поделился опытом эффективной организации бизнеса на примере образовательного учреждения, показав тем самым, что многие методы и принципы работы (в том числе, в области развития персонала), могут довольно эффективно работать и у провайдеров образовательных услуг.

Конференция
«100 кейсов
Российского бизнеса»

www.100cases.ru

11 апреля 2008 года
Le Meridien Moscow
Country Club (Нахабино).

BEGIN
be in group!

Организатор
конференции
«100 кейсов
Российского бизнеса» -
Begin Group
www.begin.ru

MAKO
МЕЖДУНАРОДНАЯ АССОЦИАЦИЯ
КОРПОРАТИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Информационный
партнер конференции
«100 кейсов
Российского бизнеса» —
Международная ассоциация
корпоративного образования (MAKO)
www.makonews.ru

Первый
информационно-
справочный каталог
«Корпоративные
университеты 2008»

Подробнее на сайте:
www.makonews.ru

Продолжая тему инвестиций в развитие персонала, Гари Мэтьюс, Директор по взаимоотношениям с клиентами Investors in People UK, поделился опытом функционирования стандарта "Investors in People", с инициативой создания которого выступило в 1993 году Правительство Великобритании. На сегодняшний день данный стандарт, в котором сформулирован ряд критериев для компаний, инвестирующих в собственный персонал, используется в более чем 30.000 компаний в Великобритании и за ее пределами.

В завершение Форума представители профессиональных ассоциаций представили ряд проектов, запланированных к реализации на ближайшее время. Так, Иван Потемкин, представляющий Ассоциацию менеджеров России, представил участникам Форума проект «People investor», а Андрей Афонин, директор по проектам МАКО, рассказал о планах ассоциации и грядущих проектах, в частности, о готовящемся к публикации первом в России информационно-справочном каталоге «Корпоративные университеты 2008».



Представитель компании «Шнейдер Электрик» Н.Гаврилов (с микрофоном) и А.Стулов (Банк «Возрождение») были одними из самых активных участников Форума

Последовательность обсуждаемых тематик, высокая интерактивность, богатый практический опыт экспертов и актуальность поднимаемых вопросов составили формулу успеха Форума, и все без исключения участники отметили его пользу и высокую эффективность в достижении поставленных ими целей.

Многие участники Форума, отметив высокий уровень организации и содержания мероприятия, выразили надежду на продолжение дискуссии в рамках МАКО по наиболее интересным и актуальным вопросам, связанным с инвестициями в развитие персонала.



«Форум МАКО был организован на высоком профессиональном уровне. Отдельно стоит выделить стиль и формат его проведения, позволившие вовлечь в интересные дискуссии представителей различных компаний, экспертов и участников Форума». — Карстен Питер - Менеджер по программам, Академия E.ON (Германия).



«Форум позволил как провайдерам, так и пользователям услуг в области обучения персонала говорить честно и открыто о меняющихся потребностях рынка и новых решениях, а также выявил новые концепции лидерства в динамичной атмосфере обсуждения и обмена мнениями». — Гари Мэтьюс – Директор по взаимоотношениям с клиентами, Investors in People UK (Великобритания)

Организационный комитет Форума и Исполнительная дирекция МАКО благодарят Генерального спонсора – ОАО «ОГК-4», спонсора – ОАО «РЖД», а также всех информационных партнеров Форума.

В ближайшее время МАКО планирует организовать ряд других мероприятий, позволяющих поднять наиболее актуальные вопросы развития персонала в России и других странах. Инновационный формат и состав участников мероприятий МАКО подразумевает наиболее полное освещение затрагиваемых проблем, возможность услышать и сравнить мнения ведущих экспертов, сформировать видение основных тенденций в области обучения и развития персонала и вынести понимание путей решения задач, стоящих перед специалистами в данной сфере.

По всем вопросам относительно деятельности Ассоциации и участия в мероприятиях МАКО, пожалуйста, обращайтесь в исполнительную дирекцию к Кирилловой Алене по телефонам: + 7 (495) 543 69 63 или + 7 (916) 48 16 282 или по e-mail: eak@makonews.ru.



Международная ассоциация корпоративного образования (МАКО)
www.makonews.ru

Члены Рабочего координационного совета МАКО:



INTERNATIONAL AIRPORT
SHEREMETYEVO

