

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПОД ДАВЛЕНИЕМ

Почему старая модель перестаёт работать, и что с этим делать



Елена Король

HRD · Askona Life Group · Корпоративный университет ALG

Елена Король

HRD Askona Life Group



Создала с нуля деловой журнал для предпринимателей в роли главного редактора



Ex-CEO медицинского бизнеса: построила сеть клиник женского здоровья



Опыт HRD компаний №1 на рынке: Рив Гош, Евросеть, Askona Life Group



Компании трижды становились победителями премии «HR-Бренд» (1 место)



CEO образовательного кластера ALG / Доброград



Многократное включение в ТОП-3 рейтинга HRD России



Сертифицированный executive-коуч



КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ВСЕГДА БЫЛ ПЕРВЫМ КАНДИДАТОМ НА СОКРАЩЕНИЕ. СЕГОДНЯ — ОСОБЕННО

01

Нестабильность среды

Пересборка бизнес-моделей, низкие выручки, невыполнение планов. При первых сокращениях бюджетов функция обучения идёт под нож первой — бизнес не видит её ценности

02

ИИ обнулil часть ценности

«Весь контент доступен в ChatGPT — зачем мне учиться в КУ?». Знания доступны быстро, бесплатно, в удобное время. Старый аргумент в пользу КУ разрушен.

03

Разный язык с бизнесом

КУ считает людей и часы — бизнес считает деньги. Пока язык разный — КУ всегда будет доказывать право на существование.

- В этой логике КУ всегда в позе просящего. Мы из этой логики вышли

ДВА ПРОДУКТА, КОТОРЫЕ ЗАКРЫЛИ БОЛИ СОБСТВЕННИКА И ДАЛИ КУ СТАТУС НЕПРИКОСНОВЕННОСТИ

ВЕРШИНА · 20% ПОРТФЕЛЯ ПРОДУКТОВ → 80% ЦЕННОСТИ

ВОПРОС СОБСТВЕННИКА

Готова ли команда реализовать стратегию?

ПРОДУКТ КУ

Карта управленческой эффективности – управленческое зрение

ВОПРОС СОБСТВЕННИКА

Кто будет после меня?

ПРОДУКТ КУ

«Клуб лидеров» – система преемственности CEO / CEO-1 / CEO-2

ОСНОВАНИЕ · КЛАССИЧЕСКИЕ НАПРАВЛЕНИЯ КУ

Управленческая культура

Внутренние школы роста

Центр экспертизы ИИ

Поддержка HR стратегии

ОТ ФУНКЦИИ ОБУЧЕНИЯ — К ПАРТНЁРУ ПО РАЗВИТИЮ БИЗНЕСА

КУ СТАРОГО ТИПА

Роль исполнителя

МЕТРИКИ

Человеко/часы, ROI обучения, NPS курсов

КЛИЕНТ

HR-функция

РОЛЬ

Исполнитель заявок на обучение

ОТЧЁТ

«Вот сколько мы обучили»

КУ НОВОГО ТИПА

Роль партнёра

МЕТРИКИ

Готовность ТОП-команды, качество управленческого слоя, пул преемников

КЛИЕНТ

Собственник и бизнес

РОЛЬ

Предиктивность и вторая рука CEO наряду с операционным директором

ОТЧЁТ

«Вот как мы влияем на результативность и эффективность в краткосрочном и долгосрочном периодах»

АРХИТЕКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА НОВОГО ТИПА: ТРИ ПРИНЦИПА

I

Клиент — собственник, CEO, а не HR

Решаем боли акционера и первой линии. Классические HR-задачи остаются, но не они определяют статус КУ.

II

Управленческая аналитика как продукт

КУ производит знание о командах, которого нет ни у кого. Карты эффективности, профили рисков, готовность преемников — язык акционера.

III

Преемственность как стратегия

Подготовка следующего поколения лидеров — не HR-проект. Это ответ на экзистенциальный вопрос собственника: кто продолжит дело?

У Корпоративного Университета
есть выбор: быть функцией, которую
сокращают первой, или партнёром,
без которого не принимают
стратегических решений