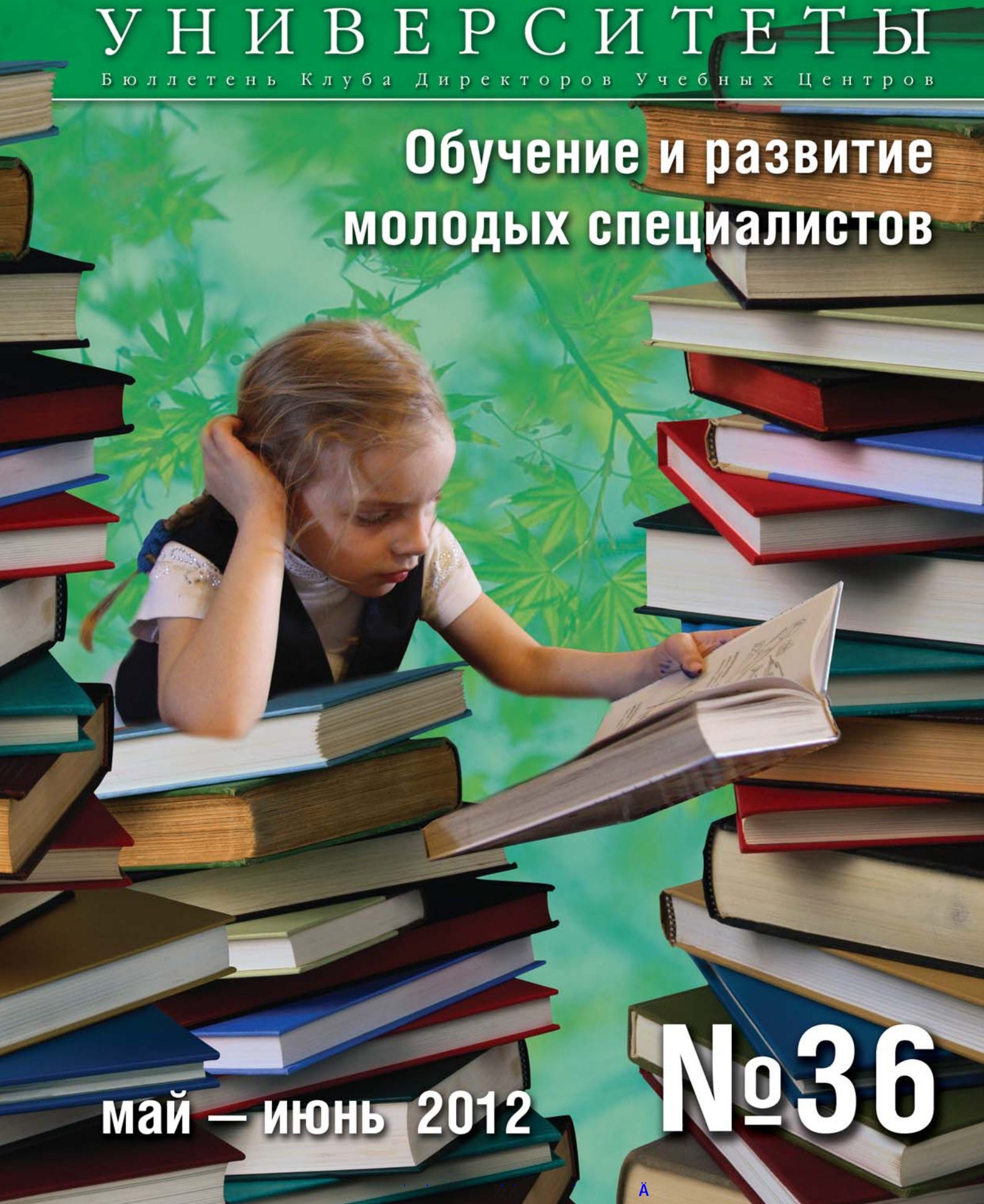


КОРПОРАТИВНЫЕ УНИВЕРСИТЕТЫ

Бюллетень Клуба Директоров Учебных Центров

Обучение и развитие молодых специалистов



май — июнь 2012

№36



ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР
ТАТЬЯНА БИЛЬСКАЯ

КОРРЕСПОНДЕНТЫ
ЕЛЕНА ЕПРИНЦЕВА
ВИКТОР БУЛАНОВ
ЕКАТЕРИНА КЛЕМШЕВА
НИНА ПОЛИЩУК

ДИЗАЙН
ОЛГА СЕРЕБРЯКОВА

ВЕРСТКА
НАТАЛЬЯ ДИВИНА

ФОТОГРАФ
АЛЕКСАНДР ВОРОНОВ

КОРРЕКТОР
ЕЛЕНА ЕПРИНЦЕВА

ИЗДАТЕЛЬ
МАРАТ УДОВИЧЕНКО

Тираж 1000 экз.

ПРАВА НА ИЗДАНИЕ ЖУРНАЛА
ПРИНАДЛЕЖАТ ООО «ОБРАЗ»
СВИДЕТЕЛЬСТВО О РЕГИСТРАЦИИ СМИ
ПИ № ФС77-26294 ОТ 23 НОЯБРЯ 2006 ГОДА
www.udovichenko.ru

КОНТАКТЫ РЕДАКЦИИ

E-mail: cu@udovichenko.ru
Тел.: +7 (495) 940 6974
www.Corporate-Universities.ru
www.Corporate-Education.ru
www.udovichenko.ru

ОТПЕЧАТАНО
в типографии «САМ ПОЛИГРАФИСТ»
+7 (495) 225 3710
г. Москва, Протопоповский пер. дом 6

Редакция не несет ответственности
за содержание рекламных материалов

Мнение редакции может не совпадать
с мнением авторов

Перепечатка материалов,
опубликованных в журнале
«КОРПОРАТИВНЫЕ
УНИВЕРСИТЕТЫ», допускается только
с письменного согласия редакции

ТЕМА НОМЕРА

Эффективные способы обучения и развития молодых специалистов

Чурсанова Янина

Тренинг-бутик3

ПРОВЕРЕНО НА ПРАКТИКЕ

Роль Корпоративного университета

в подготовке высококвалифицированных рабочих кадров

Клевцов Михаил

УОАО «Энергоремонт»8

ТЕХНОЛОГИИ И МЕТОДИКИ

Интерактив для поколения Y

Смирницкая Светлана

TRAINING FILM13

Хочу стать классным специалистом по таможенным операциям!

Готов учиться в течение всей жизни!

Кузнецова Наталья

Центр профессиональной подготовки «Верная линия»18

ФАБРИКА ИДЕЙ

Интерактивные образовательные технологии

в ВУЗах для молодых специалистов

Земцов Дмитрий

Центр инновационных образовательных технологий ФГП МГУ имени М.В. Ломоносова22

СОВЕТЫ ЭКСПЕРТОВ

Молодо-зелено или тернистый путь молодого руководителя

Штыркина Ольга

BEITRAINING26

Обучение как ключ к реализации

трех важных потребностей молодых специалистов

Епринцева Елена

ОБРАЗ31

ПРЕЗЕНТАЦИЯ

Опыт работы «БИНБАНКА»

по подготовке молодых специалистов для Дополнительных офисов

Хацкевич Марина

Бинбанк35

КЛУБНАЯ ЖИЗНЬ

Мероприятия Клуба Директоров Учебных Центров, весна—лето 2012:

Бизнес-симуляция: управление предприятием через KPI42

О современных инструментах принятия правильных решений

и о технологиях вовлекающего обучения45

ЧТО? ГДЕ? КОГДА?

Как потратить деньги и время на обучение впустую

Паникарова Ольга

Университет Гарант49

Пополнение NEXT, или Адаптация НАОБОРОТ

Гвоздилина Любовь

Независимый консультант52

EDUCA-BS:

Корпоративная социальная ответственность бизнеса:

алгоритм действий для HR и TD54

Программа «Директор учебного центра»56

Итоги мини-исследования по теме номера58

ИНФОРМАЦИЯ59

ПОДПИСКА60

УВАЖАЕМЫЕ ЧИТАТЕЛИ!



«Молодежь, я напому, – это 38 млн. человек, или треть населения страны... Это наиболее динамичная и в то же время, я думаю, вы со мной согласитесь, наиболее уязвимая часть общества

В.В. Путин

Любая компания нуждается в новых сотрудниках. Их нужно обучать чему-то, кроме профессии, прививать им организационную и трудовую культуру. Тратить на это время и деньги. Но именно молодые сотрудники являются главным источником инициатив и генератором позитивных изменений. Так, как нужно обучать молодого специалиста, чтобы инвестиции компании в этот «объект» способствовали регулярному получению инновационных решений и подготовке достойного кадрового резерва?

Чем отличается обучение молодого специалиста от уже опытного? Как выстроить программу обучения нового сотрудника? Как узнать, что обучение прошло успешно? Как быстро научить навыкам, которые нужны на той или иной должности – рассматривает с разных сторон подходы к об-

учению и развитию молодых специалистов автор в статье ключевой рубрики **«Тема номера»**.

Проблема подготовки такой категории молодых специалистов, как квалифицированные рабочие кадры, появилась не вчера. Достаточно долго руководители предприятий, собственники бизнеса смотрели на подготовку рабочих как на ненужную трату денег, времени, сил. Преобладало мнение, что пусть эту проблему решают специальные учебные заведения, а бизнес примет рабочего нужной квалификации на работу, и он будет исправно выполнять свои функции. К чему это привело и как быть – об этом рассуждает автор статьи раздела **«Проверено на практике»**.

Век информационных технологий вырастил новое поколение, слишком непохожее на предыдущие. Чем они отличаются от нас, на каком языке говорить с ними, чтобы они нас услышали? Автор статьи раздела **«Технологии и методики»** анализирует философию нового поколения и предлагает решения по эффективному взаимодействию с целевой аудиторией «Y». Тему продолжает автор второй статьи раздела – современное поколение студентов перегружено информацией. Человеческий мозг может вмещать огромное количество информации, но его непрерывно атакуют телефоны, e-mail, печатные и не печатные СМИ, учебные проекты, учебные задачи и т.д. Поможет ли вся эта информация стать классным специалистом?

Да, в век планшетных компьютеров, интернет-поисковиков и Википедии трудно убедить учащегося держать знания в голове. Кроме того, обновление информации происходит все быстрее, лектору за ним не угнаться. Не лучше дело обстоит и с отработкой «жестких» навыков: владением определенным оборудованием, программным обеспечением... При современных темпах развития такие навыки иногда устаревают еще до окончания обучения. Вариант решения проблемы предлагает автор в статье рубрики **«Фабрика идей»**.

Путь по карьерной лестнице полон препятствий. Но если право встать у руля заслужил молодой специалист, препятствовать его работе могут не личные качества, а тихое сопротивление подчиненных. Какие качества нужно демонстрировать и как строить отношения с коллективом, чтобы и начальство, и подчиненные остались довольны друг другом? Такие вопросы ставит автор в рубрике **«Советы экспертов»**. Отчасти на них отвечает второй автор рубрики, утверждая, что специалистам по обучению и развитию нужно вовремя вспомнить о трех важных потребностях молодых сотрудников – если сотрудники поймут, что обучение поможет им реализовать эти потребности, мотивация к обучению у них появится...

И в завершение основных статейных рубрик – опыт работы по подготовке молодых специалистов на примере одного из российских банков раскрывает автор в разделе **«Презентация»**.

В **«Клубной жизни»** представлен отчет о весенних и летних мастер-классах Клуба Директоров Учебных Центров.

В **«Что? Где? Когда?»** – мини-статья об адаптации НАОБОРОТ, вредные советы по обучению, релиз на тему корпоративной социальной ответственности бизнеса и итоги очередного мини-исследования.

Кто не обучился в юности, того старость бывает скучна. (Екатерина II) ©

*С уважением,
Татьяна Бильская*