

ED LAB

Интервью
Владимир Плешков
Новости КУ



Саморазвитие

Содержание





Уважаемый читатель!

В прошлом номере мы рассказывали о парадоксах развития. Вот еще один: наивысшую оценку получают от слушателей совсем не те программы, которые в итоге дают им большее количество знаний и навыков. Что же влияет на результативность? Классический педагогический подход заключается в том, что учитель не просто владеет знаниями, но организует процесс их передачи: он формулирует цели, ставит сроки, проверяет усвоение материала. Однако известно, что взрослые люди учатся успешнее, когда следуют собственным планам и достигают личных целей.

Разрешить такой парадокс можно при помощи адекватного применения трех видов обучения (педагогика, андрагогика, эвтагогика), которые отличаются возрастающим уровнем самостоятельности обучающегося. Андрагогика учитывает личный опыт учащегося, признавая его полноправным субъектом, хотя руководящая роль все еще остается за преподавателем. Эвтагогика же отказывается от функции учителя и передает контроль над обучением самому учащемуся — фактически он становится собственным индивидуальным образовательным менеджером.



НА МОЙ ВЗГЛЯД, РЕЗУЛЬТАТ ПРИНОСИТ НЕ ОБУЧЕНИЕ КАК ТАКОВОЕ, А ДЕЙСТВИЯ, КОТОРЫЕ СЛЕДУЮТ ПОСЛЕ НЕГО. СНАЧАЛА ПРАКТИКА — ЗАТЕМ ТЕОРИЯ, СНАЧАЛА ЦЕЛИ — ЗАТЕМ ИНСТРУМЕНТЫ. ЧЕЛОВЕК ДОЛЖЕН ПОЧУВСТВОВАТЬ ДЕФИЦИТ ЗНАНИЙ, ВОЗМОЖНО, ДАЖЕ ПОПАСТЬ В ЗОНУ ДИКОГО ДИСКОМФОРТА. ТОЛЬКО ПОСЛЕ ЭТОГО ПОЛУЧИТСЯ УСПЕШНО ПРИМЕНИТЬ НОВЫЕ ЗНАНИЯ НА ПРАКТИКЕ. ЗАСТАВИТЬ ВЗРОСЛОГО ЧЕЛОВЕКА ЧТО-ТО ВЫУЧИТЬ, ЕСЛИ ЕМУ ЭТО НЕ НУЖНО, — НЕВОЗМОЖНО



Данил РАСКАЗОВ
Директор по управлению персоналом

В этом выпуске мы рассказываем, как для планирования и контроля саморазвития использовать инструменты организационного проектирования. О постановке целей и о ресурсах для воплощения проекта собственного развития расскажут наши авторы, руководители компании.

В рубрике «Модель» описаны теоретические основы инженерного подхода к саморазвитию. Кроме того, на страницах EdLab вы найдете подборку полезных книг, а также Карту инструментов, которые предоставляет СИБУР своим сотрудникам.

Как обычно, предлагаем вам присоединиться к образовательному сообществу EdLab, приглашать коллег и партнеров. Делитесь экспертизой, предлагайте темы и участвуйте в дискуссиях по образовательной повестке СИБУРа.

Используйте на 100%

Уважаемый читатель! Мы надеемся, что с каждым номером EdLab все больше соответствует названию и превращается в полноценную лабораторию – платформу, где знания создаются сообща и в режиме реального времени. Мы всегда рады вашему участию: задавайте темы и вопросы, присылайте предложения, развивайте дискуссию вместе с нами



QR-КОДЫ

сканируйте код (в печатной версии) или **нажмите** на него (в цифровой), чтобы открыть доступ к источнику информации и развернутой публикации



ИНТЕРАКТИВНОЕ ОГЛАВЛЕНИЕ

быстрая и точная навигация по журналу в одном клике. Телепорт к нужному разделу выпуска, надо только на него нажать



ВИДЕОИНТЕРВЬЮ

всегда представлено как в печатной, так и в цифровой версии. Воспользуйтесь кнопкой или QR-кодом для перехода к видео





Все преодолимо, когда есть цель, навыки и дисциплина исполнения

Владимир ПЛЕШКОВ

Директор направления
Производственная система СИБУРа

О СПОРТЕ, САМООБУЧЕНИИ
И ВНЕДРЕНИИ НОВЫХ ПРАКТИК

СОДЕРЖАНИЕ ИНТЕРВЬЮ

- 00:13 Зачем взрослому человеку учиться
- 02:27 Стратегическая картонка и Колесо жизненного баланса
- 06:49 Как совмещать саморазвитие и задачи руководителя
- 07:27 Откуда черпать ресурсы
- 10:00 О нетворкинге
- 11:55 Ролевая модель руководителя
- 13:04 Насколько уровень саморазвития важен при подборе сотрудников
- 19:10 О Производственной системе СИБУРа и воронке развития

YouTube



RuTube



Зачем взрослому человеку учиться и развиваться?

Все зависит от целей — не только в карьере, а во всех сферах жизни. Насколько амбициозна цель, настолько высока потребность к саморазвитию, обучению. Это внутренний фактор, но есть и внешний — «черные лебеди», мировые кризисные ситуации. В пандемию казалось, что она закончится — и заживем. Но начались санкции, спецоперация. Чтобы выживать, нужно постоянно изучать новое и адаптироваться к внешним вызовам, турбулентность призывает стать более гибким, скоростным и компетентным.

ИНСТРУМЕНТЫ САМОРАЗВИТИЯ

У меня есть «стратегическая картонка» на листе формата А4 — на ней обозначено, куда я хотел бы развиваться и чего достичь в карьере в горизонте 10, 15 и 20 лет. Вокруг сформулированы другие темы, в основном семья и здоровье. Сейчас спорт — это уже не амбиция, как раньше, а именно забота о здоровье: чтобы в долгую оставаться энергичным, чтобы и в 50, и в 60 лет было достаточно сил для реализации всех остальных целей, которые стоят в «страткартонке». Например, в горизонте 10 лет развить уровень своих компетенций до уровня руководителя крупного бизнеса, чтобы соответствовать стратегическому развитию целой отрасли.

Когда есть заданный вектор развития, декомпозируешь его по годам и понимаешь, что необходимо для следующего этапа пути к поставленной цели. Какой уровень компетенции нужен? Чего не хватает? И начинаешь выстраивать индивидуальный план развития по набору компетенций, которые нужны для следующей роли. И такие же планы и цели я формирую не только в карьере и работе, а по всему колесу жизненного баланса: семья, родители, дети, друзья, хобби, интересы жизни. А затем — системный контроль исполнения.

Для этого есть удобная программа с колесом жизненного баланса. После самооценки формируешь задачи по каждому направлению в колесе — у меня на год намечено в этом приложении суммарно около 100 целей. Оцениваешь, насколько выполнение каждой из них продвигает в определенном направлении, а дальше — реализуешь.

Где берете ресурсы? Время, энергию, знания?

Время — это всегда ограниченный ресурс

Как сжать время? Я, например, не назначаю длительные встречи. Если мы за полчаса не можем договориться и принять решение, то и за час не сможем.

Можно совмещать разные сферы в одном моменте времени — это простая базовая практика. Во время последней трехчасовой велотренировки я прослушал два тренинга по управлению изменениями.

Энергию мне восполняет в первую очередь спорт

У меня каждый день начинается с тренировки. Второе — качественный отдых с семьей. У меня два сына, 8 и 12 лет, и наши совместные активные увлечения



тоже восполняют энергию. И третье — время, проведенное вдвоем с супругой. Посещение театра, например. Недавно мы были с ней на Алтае и 35 км бежали по хребтам неподалеку от горы Белуха.

Важнейший источник знаний для меня — нетворкинг

Если у тебя не хватает какой-либо компетенции, то в России точно найдутся люди, у которых эта компетенция развита. Не так давно я был в Тольятти на АвтоВАЗе, изучал их производственную систему (ПС). В рамках трехлетней стратегии они поставили себе глобальную цель — выпускать миллион автомобилей в год. И я вижу, насколько они продвигаются в развитии ПС. Общаясь на этом мероприятии с директорами ПС АвтоВАЗа, «Северстали», «Север групп», «Евраза», я узнавал, куда сейчас движутся производственные системы в России, кто на чем делает акцент в связи с цифровизацией и с развитием искусственного интеллекта. Умение быстро находить информацию, выстраивать такие контакты тоже позволяет быстрее развиваться.



Вы достигаете всех своих целей?

Дисциплина исполнения для меня критически важна. Когда я поставил себе амбициозную цель «сделать» однодневную гонку Ironman, одну из сложнейших в мире, надо было тренироваться минимум десять часов в неделю. Тогда у меня произошла внутренняя трансформация, переход на другой уровень дисциплины.

Пройдя определенный путь, набрав опыт и получив знания, ты можешь скорректировать направление движения. И это нормально, поскольку есть внешние факторы. Это гибкость, к которой надо быть готовым. У меня сложилась формула 80 на 20: на 80% ты должен достигать целей стратегического видения, а 20% остается на коррекцию.

УРОВЕНЬ ЭНЕРГИИ, КОТОРЫЙ Я ПОЛУЧАЮ ОТ РАЗНОСТОРОННЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ПОМОГАЕТ МНЕ ДОСТИГАТЬ РЕЗУЛЬТАТОВ В ЦЕЛЯХ, КОТОРЫЕ ПЕРЕДО МНОЙ СТОЯТ В КОМПАНИИ. КОГДА УМЕЕШЬ ВОСПОЛНЯТЬ ЭНЕРГИЮ, ЭТА ЭНЕРГИЯ КОНВЕРТИРУЕТСЯ В РЕШЕНИЕ РАБОЧИХ ЗАДАЧ

Насколько для вас важна способность сотрудника к саморазвитию и как ее оценить?

У нас хорошо работает система подбора и фильтрации кадров. Кроме того, СИБУР на рынке очень известен, поэтому много сильных сотрудников хотят сюда попасть. Судя по тем интервью и наборам, которые я проводил лично, к нам приходят очень сильные и мотивированные соискатели. Но надо понимать и перспективу: зачастую нам важна не только конкретная компетенция у сотрудника, а его потенциал в будущем.

Как передавать знания?

Людей нужно учить собственным примером

Дети учатся, живя рядом, они все видят и перенимают. Если вместе ездить на спортивные мероприятия, то не надо объяснять детям, что спорт — это важно. На каком-то этапе мои сыновья сами захотели принять участие в соревнованиях Ironkids.

И в работе руководителя ролевая модель — это один из факторов успеха. Это помогло мне, будучи генеральным директором, выстраивать систему ОТиПБ. Если ты лично соблюдаешь все принципы, команда это считывает и тоже начинает применять. Ты не сможешь внедрить систему, если сам не используешь базовые практики, которые внедряешь.

Время разбрасывать камни, время собирать камни

На каком-то этапе у каждого руководителя происходит осознание: есть время получать опыт, есть время делиться опытом. И сейчас я задаю себе вопрос, скольким сотрудникам я могу помочь пройти этот путь быстрее, не совершить ошибок, быть более эффективными в компании? У нас на предприятии «Томскнефтехим» 30% новых молодых специалистов — сразу после вузов. Если я помогу им развиваться, в перспективе они могут быть задействованы на других проектах, и таким образом внесут вклад в развитие и предприятия, и компании в целом.



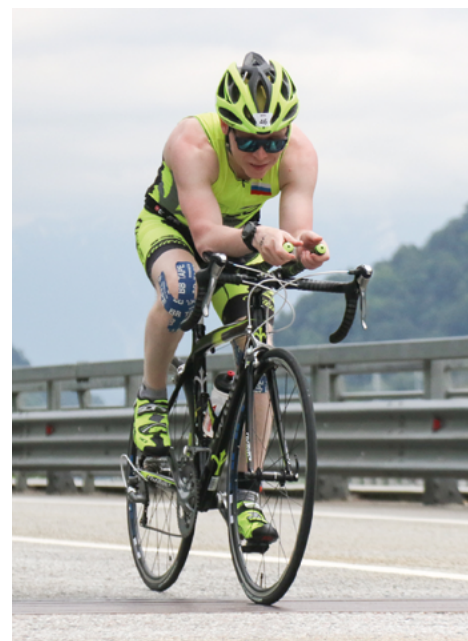
Я сформировал список сотрудников («минус один» от меня), в которых вкладывался как наставник. И строил систему, связывающую 1250 сотрудников «Томскнефтехима», в которой каждый руководитель занимается развитием потенциала сотрудников. Систему, где есть ритуалы: мы оцениваем, сколько сотрудников у того или иного руководителя, какая у них динамика развития и какие назначения происходят в результате этого развития. Индикация того, насколько человек развивается — это его назначение или перемещение в другую роль. Важно, чтобы каждый руководитель занимался развитием как внутри своей команды, так и кросс-функционально.



СОГЛАСНО ИССЛЕДОВАНИЯМ, 70% ЛЮДЕЙ В МИРЕ ХОТЕЛИ БЫ ИЗМЕНИТЬ СВОЕ ТЕЛО: ПОХУДЕТЬ ИЛИ, НАОБОРОТ, НАБРАТЬ МЫШЕЧНУЮ МАССУ. ИНФОРМАЦИЯ О ТОМ, КАК СКОРРЕКТИРОВАТЬ ФИГУРУ, ВСЕМ ДОСТУПНА, ТО ЕСТЬ ВОПРОС НЕ В ЗНАНИЯХ, А В ИХ ПРИМЕНЕНИИ

Есть проблема — пропасть между знаниями и применением этих знаний

СИБУР — прогрессивная компания, она дает очень много знаний, и это значительно отличает ее от других. У нас есть свой Корпоративный университет. Я за 15 лет работы в компании учился и в «Сколково», и на различных лидерских программах, и в одном из топовых вузов INSEAD во Франции, и в Сингапуре.



СИБУР также дает огромное количество обучающих инструментов. Например, Стандарт работы руководителя (СРР). Более 60% руководителей проходили это обучение, но насколько применяются эти знания? Сколько времени выделяет руководитель на обратную связь, на наставничество, на развитие себя и своей команды? Есть СРР «Обратная связь». Как измерить, дают ли сотни руководителей обратную связь подчиненным?

Можно поставить галочку: была она или нет. А можно уйти в качество обратной связи: что обсуждалось, какие выводы сделаны. Хочется иметь экологичную цифровую платформу, которая могла бы это измерять. Уходить на несколько слоев глубже, анализировать комментарии, которые будут оставаться в цифровом следе как подтверждение происходящих изменений и влияние на метрики вовлеченности, удовлетворенности и текучести сотрудников.

Что сейчас в фокусе вашего внимания?

Сейчас я возглавил проект Производственной системы СИБУРа (ПСС), мы формируем ее дизайн и концепцию. Поэтому для меня актуальны методология и практики управления изменениями, например, модель ADKAR.

Производственная система — это в большой степени про культурную трансформацию, про то, как себя ведут люди, когда их никто не видит. И тут важно, насколько руководитель привержен прописанным принципам, даже когда его не снимают камеры. Люди наблюдают, как он общается в коллективе, насколько он применяет новый инструментарий. Внедряя на практике изменения поведения людей, их культуры, обучая сотрудников, начинаешь и сам расти с другой скоростью.

Вообще ПСС — это такая воронка развития, карьерный лифт. Помню, как я сам серьезно вырос, когда мы развивали Производственную систему СИБУРа с 2011 по 2016 год. Сильная турбулентность позволяет и сотрудникам, и руководителям очень серьезно вырасти, я в этом искренне убежден. Когда ты попадаешь в инициативу, которая шире, чем одна функция, одно предприятие, расширяется твое видение компании. Так ПСС становится катализатором управленческого роста.

Саморазвитие как инженерный проект



Сергей ХРОМОВ-БОРИСОВ
Консультант European Organisation Design Forum

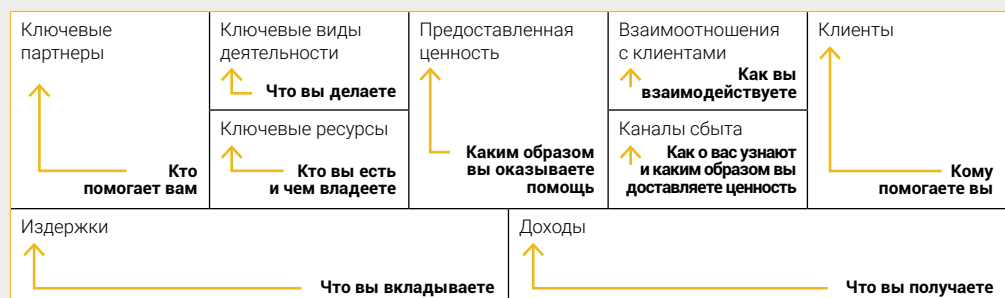
В корпоративном мире слова «развитие» и «саморазвитие» практически служат синонимами слова «обучение». И, безусловно, получение новых знаний и умений — основа и существенная часть карьерного пути. Но есть и более интегральная точка зрения: метафорой осознанного целенаправленного построения собственной карьеры и жизни в целом становится вполне типовой инженерный или дизайнерский проект. Для кого-то эта идея может показаться натянутой и контр-интуитивной, для кого-то, наоборот, вполне очевидной. Факт в том, что озвучена она была только в XXI веке — во многом благодаря выходу инженерных подходов и «дизайн-мышления» за узкопрофессиональные пределы.

Главная польза инженерного подхода к саморазвитию лежит, конечно, не в самой метафоре «жизнь — это проект», а во вполне прикладном применении различных проверенных инструментов.

Самый популярный в мире инструмент организационного проектирования — это шаблон бизнес-модели, разработанный швейцарским консультантом Александром Остервальдером. Его коллега Тим Кларк достаточно быстро догадался, что этот шаблон вполне универсально может применяться для персонального стратегического развития. Они описали свой подход в книге «Твоя бизнес-модель: Системный подход к построению карьеры». Аналогия между двумя моделями вовсе не механическая: если что и роднит отдельную личность с организацией, так это развитие через обмен потоками ценностей с окружающим миром. Основной инструмент наглядно проиллюстрирован примерами из жизненной стратегии реальных людей и дополнен целым рядом вспомогательных инструментов.

За полвека до появления шаблона бизнес-модели японские инженеры разработали методологию трансляции потребностей в измеримые характеристики продукта, то есть перевода с «языка потребителя» на «язык инженера». Методология известна под аббревиатурой QFD (Quality Function Deployment) и тоже через некоторое время была модифицирована сперва для организационного, а потом и для личностного развития. Британский консультант Майкл Кларго предложил персональную матрицу QFD, которая объединяет цели и средства проекта персонального развития, выявляя не только прямые, но и нелинейные зависимости между ними.

ШАБЛОН ПЕРСОНАЛЬНОЙ МОДЕЛИ РАЗВИТИЯ



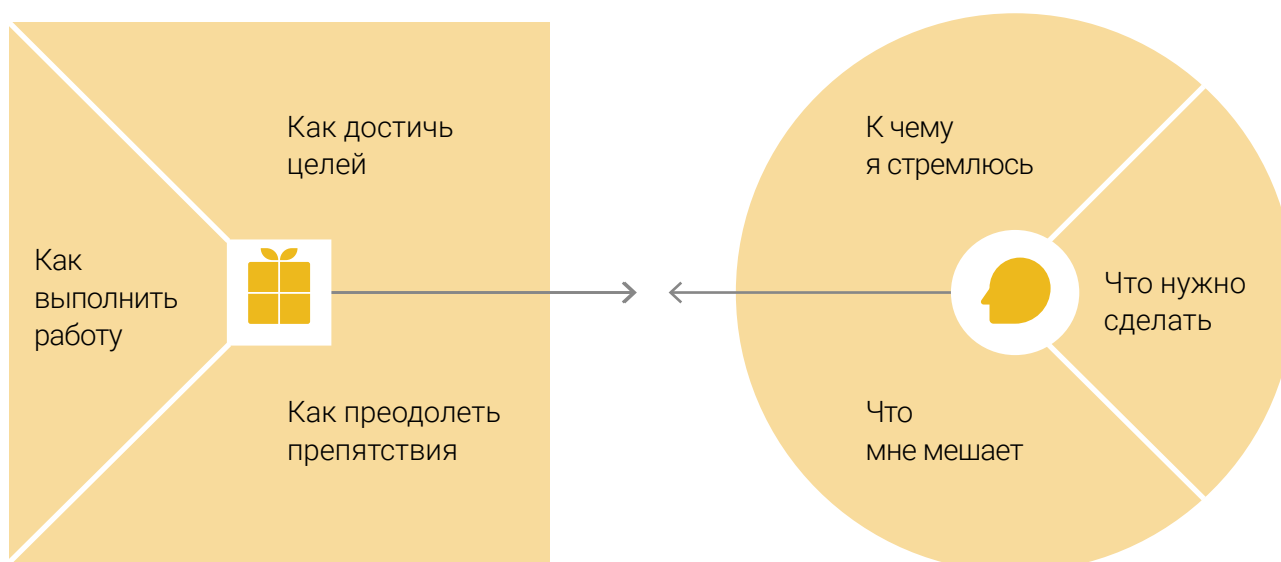


ПЕРСОНАЛЬНАЯ QFD



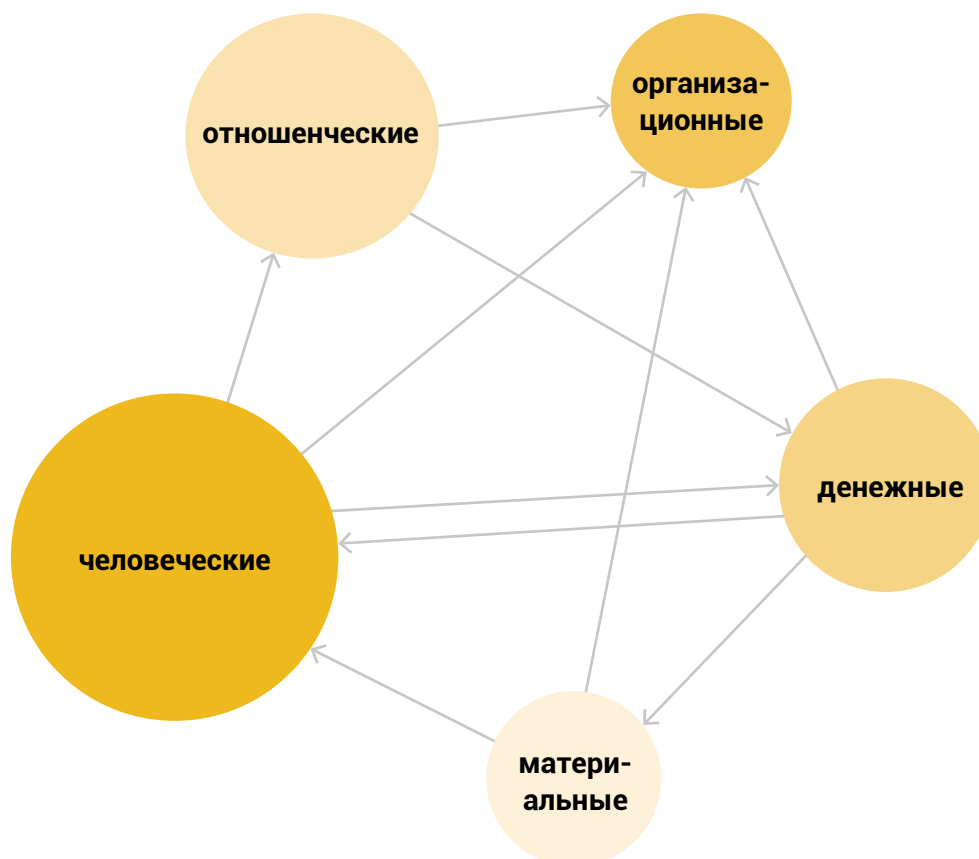
Следует отметить, что максимально упрощенный вариант QFD трансформировался в шаблон ценностного предложения, описанный в третьей книге уже упомянутых А. Остервальдера с коллегами. Его также можно использовать для более детального описания двух из девяти ячеек их шаблона персональной модели («Клиенты» и «ЦП»).

ШАБЛОН ПЕРСОНАЛЬНОГО ЦЕННОСТНОГО ПРЕДЛОЖЕНИЯ

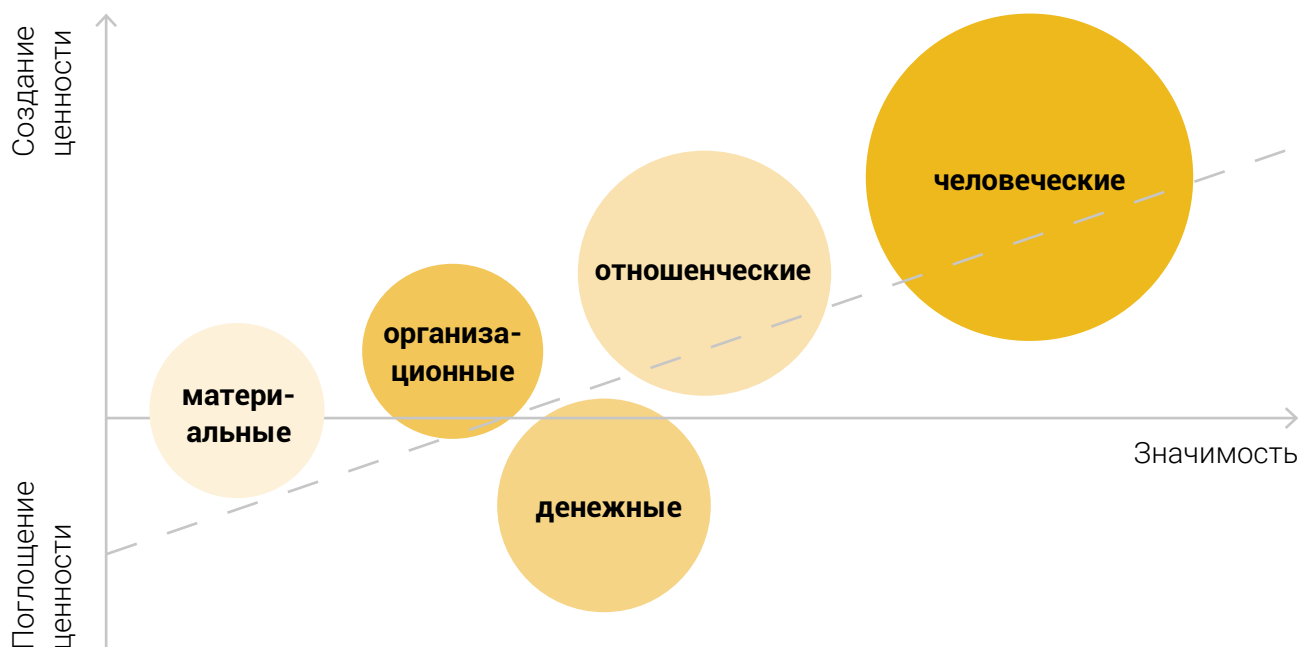


Кроме того, для детализации еще одной ячейки, «Ключевые ресурсы», отлично подходит конфигуратор ресурсных трансформаций, описанный в книге австралийского профессора Йорана Рууса.

ДИАГРАММА ПЕРСОНАЛЬНЫХ РЕСУРСОВ



ЭФФЕКТОРНЫЙ ГРАФИК ПОКАЗЫВАЕТ, КАКИЕ РЕСУРСЫ ЯВЛЯЮТСЯ ИСТОЧНИКАМИ, А КАКИЕ – «ПОГЛОТИТЕЛЯМИ»



Наконец, представители дизайнерской профессии недавно дополнили инженеров, применив инструменты «дизайн-мышления» к саморазвитию. Профессора Школы дизайна Стэнфордского университета Билл Бернетт и Дэйв Эванс написали две книги, посвященные проектированию персональной карьеры и жизни в целом. Эти книги изобилуют полезными инструментами, которые перечислены в таблице.



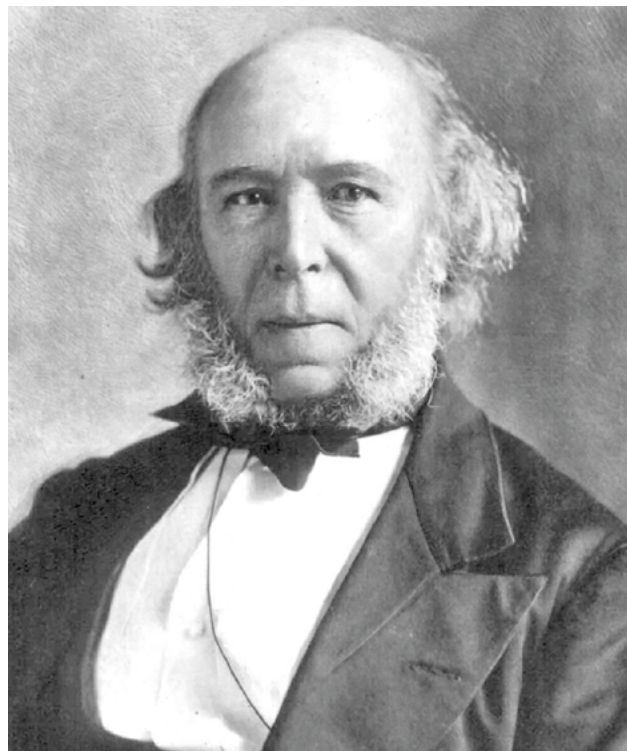
ИНЖЕНЕРНЫЙ ИНСТРУМЕНТАРИЙ СИСТЕМНОГО САМОРАЗВИТИЯ

| Авторы | Источник | Инструменты |
|-----------------------|-------------|---|
| А. Остервальдер и др. | 2, 4 | Шаблон персональной модели развития Колесо бытия Жизненные роли Развертывание линии жизни Типология личности Ваше лицо на обложке Три вопроса, три задачи Декларация цели Шаблон ценностного предложения |
| М. Кларго | 3 | Персональная матрица QFD |
| Й. Руус и др. | 5 | Диаграмма персональных ресурсов Эффекторный график |
| Б. Бернетт, Д. Эванс | 6, 7 | Рефрейминг ограничивающих убеждений Дневник удачных дел Размышление седьмого дня Микшерный пульт деятельности Карта воздействия Минимально выполнимая задача Оптимально выполнимые варианты Завалы и авралы Типология власти Редизайн текущей должности Созидательное увольнение Поиск работы через сторителлинг Перепроектирование потрясений Проектирование повседневной жизни Приборная панель вашей жизни Персональный компас Дневник полезного времени Ментальная карта Планы Одиссея (три жизненных сценария) Прототипирование Проектирование выбора Переосмысление неудач Создание собственной команды |

Литература

1. А. Остервальдер, И. Пинье (2012). Построение бизнес-моделей: Настольная книга стратега и новатора. Альпина Паблишер
2. Т. Кларк, А. Остервальдер, И. Пинье (2018). Твоя бизнес-модель: Системный подход к построению карьеры. Альпина Паблишер
3. М. Clargo (2002). Managing by Design: Using QFD to Transform Management Performance. London, Tesseracts, 2002
4. А. Остервальдер и др. (2015). Разработка ценностных предложений: Как создавать товары и услуги, которые захотят купить потребители. Альпина Паблишер
5. Й. Руус, С. Пайк, Л. Фернстрем. Интеллектуальный капитал. Практика управления. СПбГУ, 2010
6. Б. Бернетт, Д. Эванс (2022). Дизайн работы мечты. Как улучшить свою рабочую жизнь и быть счастливым не только в выходные. Альпина Паблишер
7. Б. Бернетт, Д. Эванс (2018). Дизайн вашей жизни. Живите так, как нужно именно вам. Альпина Паблишер

Герберт Спенсер



В ОСНОВЕ ВСЕХ ПРАВИЛ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИХ ВЫБОР И УПОТРЕБЛЕНИЕ СЛОВ, ГЛАВНОЕ ТРЕБОВАНИЕ – СБЕРЕЖЕНИЕ ВНИМАНИЯ... ДОВЕСТИ УМ ЛЕГЧАЙШИМ ПУТЕМ ДО ЖЕЛАЕМОГО ПОНЯТИЯ ЕСТЬ ВО МНОГИХ СЛУЧАЯХ ЕДИНСТВЕННАЯ И ВО ВСЕХ СЛУЧАЯХ ГЛАВНАЯ ЦЕЛЬ

Философия слога

Английский философ Герберт Спенсер (1820–1903) являет пример исключительно успешного саморазвития. Из-за плохого здоровья до 13 лет не посещал школу. Справедливости ради скажем, что он был сыном учителя и получал хорошее домашнее образование. Посещал подготовительные курсы в Кембридже, но от предложения учиться в колледже отказался.

Работал учителем, железнодорожным инженером, помощником редактора в журнале «Экономист». В 1853 году получил наследство и всецело посвятил себя занятиям философией и наукой.

Спенсер оставил след во всех дисциплинах, которым посвятил время, а интересы его были весьма разнообразны.

В качестве инженера он изобрел инструмент для измерения скоростей локомотивов — «велосиметр», получил патент на изобретение пилильной и строгальной машины.

Философия Спенсера называлась синтетической и охватывала все — от происхождения материи и звезд, до социологии, психологии и этики.

В 1852 году, за семь лет до публикации «Происхождения видов» Чарльза Дарвина, в статье «Гипотеза развития» (The Development Hypothesis) ввел термин «выживание наиболее приспособленных» (англ. survival of the fittest, неточный перевод «выживание сильнейших»), использованный Дарвином.

Спенсер — основатель «органической школы» в социологии, которая изучает общество как эволюционирующий организм, подобный живому организму в биологии, причем социальная эволюция является процессом возрастающей индивидуализации.

Герберт Спенсер был идеологом либерализма. Именно ему принадлежит формулировка: «Каждый человек волен делать то, что желает, если не нарушает при этом равную свободу любого другого человека».



Проактивность

Карта инструментов саморазвития сотрудника

01

Навигатор образовательных решений

Это каталог более 650 обучающих программ, доступный каждому сотруднику в личном кабинете: очные и смешанные, вебинары и электронные курсы, а также рекомендации программ, основанные на их рейтинге и опыте коллег из ваших функций.

На часть курсов можно записаться самостоятельно, на другие — после согласования с руководителем (заявку на согласование можно подать прямо в Навигаторе).



Навигатор образовательных решений

02

Группы во внутренней социальной сети КЛИК

Материалы по саморазвитию и личностному росту, анонсы курсов и вебинаров, рекомендации руководителей, инструкции по самообучению.



Корпоративный университет

Интервью топ-руководителей компании, расписание мастерских, полезные материалы по каждому из инструментов и практик.



Инструменты HR-цикла и практики CPP 2.0

03

Изучение английского языка

Вы можете посещать онлайн-занятия с опытными преподавателями или же смотреть видеоуроки в записи в группе Английский клуб. Также здесь публикуются полезные материалы по изучению языка от наших преподавателей.

Как посещать открытые онлайн-уроки с преподавателями?

1. Вступите в Английский клуб.
2. Пройдите бесплатное тестирование уровня владения английским языком.
3. По его результатам выберите поток обучения (A2-B1 или B2-C1).
4. Запишитесь на занятие и подключайтесь в указанное время и дату. Расписание публикуется в Английском клубе по пятницам.



Английский клуб



Тестирование



Запись на занятия

04

Корпоративные библиотеки

Все сотрудники СИБУРа могут получить бесплатный доступ к двум электронным библиотекам: Alpina Digital и Smart Reading. В них вы найдете не только книги и аудиокниги на любую тематику, но и полезные вебинары и курсы, тесты по бизнесу и саморазвитию на русском и английском языках, инфографику и саммари (краткое изложение книг).

Книги можно скачивать или читать онлайн в форматах ePub, PDF и MOBI, а также слушать аудио. Можно скачать мобильные приложения на телефон и читать понравившуюся книгу в телефоне.



[Подробнее](#)

05

Чемпионаты профессионального мастерства

Участие в чемпионате позволяет расти профессионально и повышать производительность труда. Победителей ждут денежные призы и признание. Чемпионаты проводятся по 16 компетенциям.



[Подробнее](#)

06

Корпоративное тренерство

На базе Корпоративного университета успешно работает Факультет корпоративных тренеров. Стать тренером может любой, кто обладает профильной экспертизой и готов делиться этими знаниями с другими сотрудниками, преподавая программы из каталога Корпоративного университета.



[Подробнее](#)

07

Наставничество

Производственное наставничество — одна из форм углубления собственной экспертизы. Наставник постоянно актуализирует свои инженерно-технические знания, учится умению управлять своим временем и гибкому мышлению, приобретает педагогические навыки.



08

Менторинг

Ментор неформализованно передает свои знания. Делясь своим опытом с подопечным, ментор погружается в специфику разных функций, расширяет свой горизонт и эрудицию, совершенствует свои коммуникативные навыки. Взаимодействие между ментором и подопечным способствует личностному росту.

4 КНИГИ О САМОРАЗВИТИИ



ОСНОВЫ ТЕОРИИ U. ГЛАВНЫЕ ПРИНЦИПЫ И ПРИМЕНЕНИЕ НА ПРАКТИКЕ

Автор: Отто Шармер

Всемирно известный консультант по лидерству создал теорию руководства преобразованиями с точки зрения развивающегося человеческого сознания, которая выросла из серии интервью с инноваторами и предпринимателями.

Читать книгу
в библиотеке
СИБУРа



ДИЗАЙН РАБОТЫ МЕЧТЫ. КАК УЛУЧШИТЬ СВОЮ РАБОЧУЮ ЖИЗНЬ И БЫТЬ СЧАСТЛИВЫМ НЕ ТОЛЬКО В ВЫХОДНЫЕ

Авторы: Билл Бернетт, Дэйв Эванс

Авторы супербестселлера «Дизайн вашей жизни» о том, что нужно делать, чтобы работа приносила удовольствие и удовлетворение в посткризисных условиях. Дизайн-мышление в действии: с примерами, кейсами, заданиями и простыми стратегиями.

Читать книгу
в библиотеке
СИБУРа

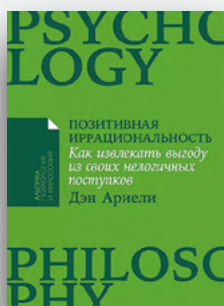


ТВОЯ БИЗНЕС-МОДЕЛЬ. СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД К ПОСТРОЕНИЮ КАРЬЕРЫ

Авторы: Тим Кларк, Алекс Остервальдер, Ив Пинье

Наглядное пособие по превращению мелких идей-«стикеров» в единое полотно — целостную систему карьеры. В основе — вопросы дохода и морального удовлетворения.

Читать книгу
в библиотеке
СИБУРа



ПОЗИТИВНАЯ ИРРАЦИОНАЛЬНОСТЬ. КАК ИЗВЛЕКАТЬ ВЫГОДУ ИЗ СВОИХ НЕЛОГИЧНЫХ ПОСТУПКОВ

Автор: Дэн Ариели

Эксперт в области поведенческой экономики — о неожиданной пользе нелогичных поступков на работе и в личной жизни. Книга базируется на многолетних психологических экспериментах и исследованиях.

Читать книгу
в библиотеке
СИБУРа



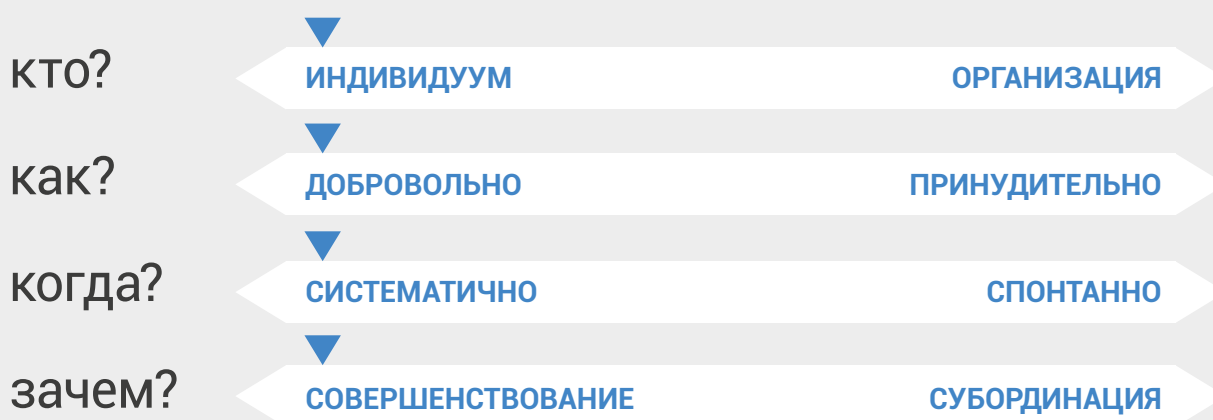
Саморазвитие в организационном окружении



**Сергей
ХРОМОВ-БОРИСОВ**
Консультант European
Organisation Design Forum

ПРИ ВСЕМ ИЗОБИЛИИ НАУЧНЫХ РАБОТ В ДАННОЙ ОБЛАСТИ, ИССЛЕДОВАНИЕ ПОКАЗАЛО СИСТЕМАТИЧЕСКУЮ ПРЕДВЗЯТОСТЬ БОЛЬШИНСТВА ИЗ НИХ, ПРИЧЕМ ПО ВСЕМ КЛЮЧЕВЫМ КООРДИНАТАМ. ПРЕДВЗЯТОСТЬ ВЫРАЖАЕТСЯ В ОПИСАНИИ ТОЛЬКО ОДНОЙ ИЗ ВОЗМОЖНЫХ ПЕРЕМЕННЫХ.

ПРЕДВЗЯТОСТЬ ИССЛЕДОВАНИЙ ОРГАНИЗАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ



Для темы данного выпуска нас интересует в основном первая координата, баланс между саморазвитием и оргразвитием (развитием организации).

Самая известная теория, равно применимая как к индивидуальному, так и к организационному развитию, — это концепция «контуров», или уровней обучения, независимо друг от друга разработанная около полувека назад Грегори Бейтсоном и Крисом Арджирисом. Число самих уровней варьируется от 2 до 5 в зависимости от трактовки, наиболее консенсусная цифра — 3. Описаний этих уровней в литературе тоже великое разнообразие, но наиболее доходчивое из них формулируется в виде трех вопросов:

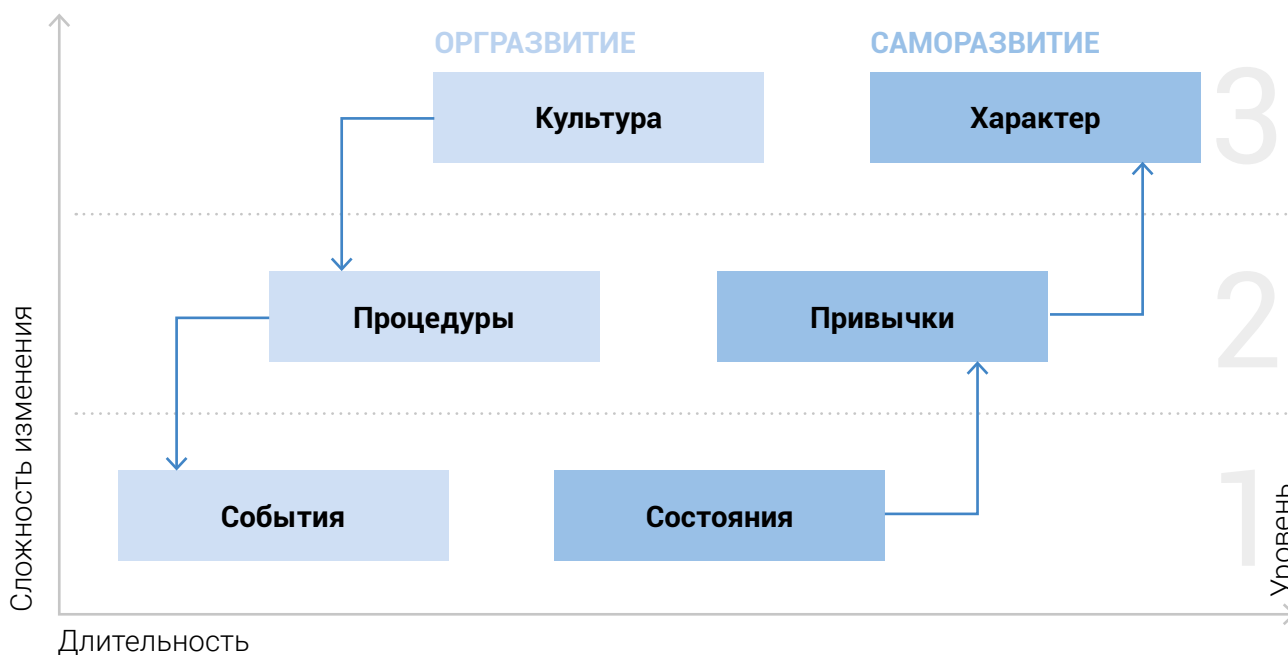
- **Уровень 1** — делаем ли мы вещи правильно?
- **Уровень 2** — делаем ли мы правильные вещи?
- **Уровень 3** — зачем мы всё это делаем?



Сложность найти ответы на эти вопросы возрастает с каждым уровнем.

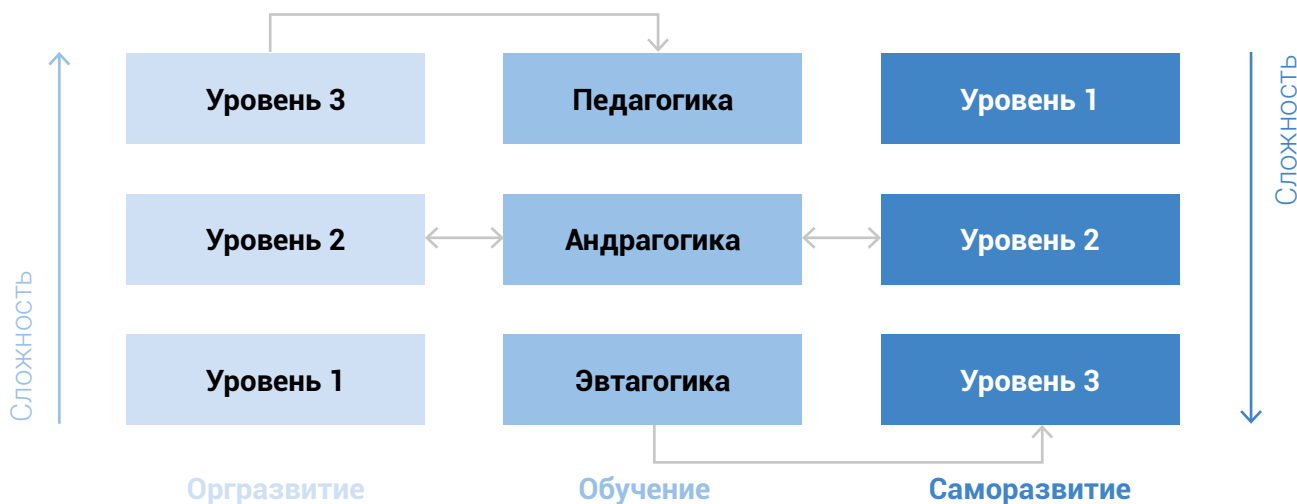
С учетом уже отмеченной доминирующей в научной литературе предвзятости, в идеале контуры организационного развития повторяют контуры саморазвития, причем зеркально.

КОНТУРЫ РАЗВИТИЯ



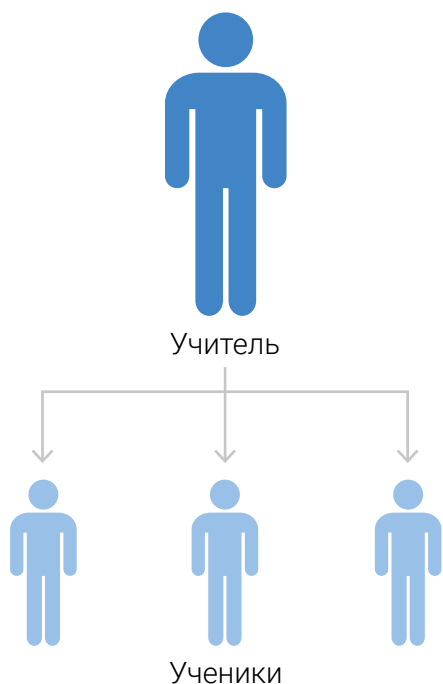
Необходимо понимать, что ситуации в реальной жизни будут разнообразнее, и существенно отличаться от идеала. Для иллюстрации можно привести парадоксальную ситуацию, когда два интересующих нас процесса развития оказываются противоположны друг другу. Разрешить такой парадокс можно при помощи адекватного применения трех видов обучения: педагогики, андрагогики и эвтагогики. Они как раз отличаются возрастающим уровнем самостоятельности обучающегося.

ПАРАДОКС РАЗВИТИЯ

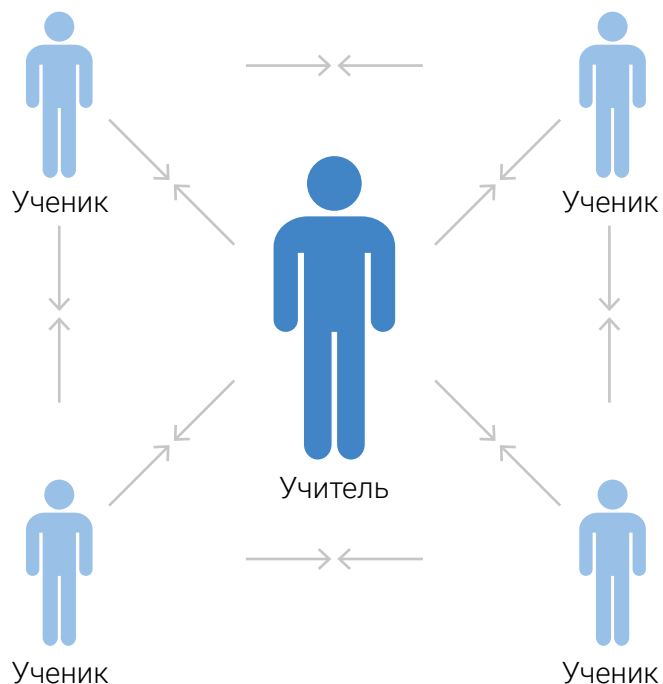


Большинству знаком только один термин для систематического обучения — «педагогика». Он известен еще с античных времен, но современное значение и становление в форме научной и прикладной дисциплины получил в основном благодаря трудам Иоганна Фридриха Гербарта (1776–1841). Неологизм «андрагогика» (обучение взрослых людей) появился еще при жизни Гербарта, но в отдельную дисциплину она оформилась благодаря Малькольму Ноулзу (1913–1997). И, наконец, уже в начале нынешнего века Стюартом Хейзом и Крисом Кеньоном был предложен специальный термин для самостоятельного обучения и саморазвития — эвтагогика (heutagogy).

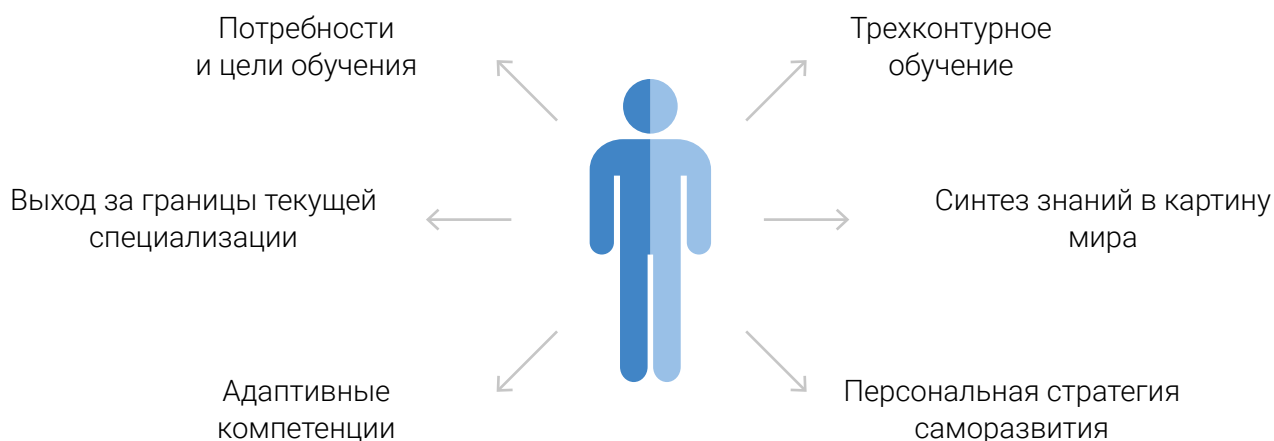
ПЕДАГОГИКА
ОДНОСТОРОННЯЯ ПЕРЕДАЧА ЗНАНИЙ



АНДРАГОГИКА
МНОГОСТОРОННЕЕ ПОЛУЧЕНИЕ ЗНАНИЙ



ЭВТАГОГИКА
САМОРАЗВИТИЕ



Литература

1. Huysman, M. (2000). Rethinking organizational learning: analyzing learning processes of information system designers. *Accounting, Management and Information Technologies*, 10(2), 81–99.
2. Fahrenbach, F., & Kragulj, F. (2022). The ever-changing personality: revisiting the concept of triple-loop learning. *The Learning Organization*, 29(6), 499–512.
3. Exter, M., & Ashby, I. (2021). Learning to Learn Lifelong Across Domains and Disciplines: Heutagogy and Movement Toward Triple-Loop Learning. *Learning: Design, Engagement and Definition: Interdisciplinarity and learning*, 123–135.



Контурсы саморазвития: когда, как, зачем



СЕЙЧАС, С ОДНОЙ СТОРОНЫ, – ДРАМАТИЧЕСКИ СЛОЖНЫЙ МОМЕНТ ДЛЯ ОБУЧЕНИЯ. С ДРУГОЙ – НА ВЫЗОВАХ, С КОТОРЫМИ МЫ СТАЛКИВАЕМСЯ КАК КОМПАНИЯ И КАК СТРАНА, МОЖНО УЧИТЬСЯ

Олег МАКАРОВ

Член правления – исполнительный директор.
Логистика. Управление цепями поставок.
Бизнес углеводородного сырья

УМЕНИЕ ПОДВОДИТЬ ИТОГИ, ДЕЛАТЬ ВЫВОДЫ ПО ПРОШЕСТВИИ КАКОГО-ТО ВРЕМЕНИ, ПО ОКОНЧАНИИ ПРОЕКТА ИЛИ ЭТАПА – ЧРЕЗВЫЧАЙНО ВАЖНАЯ ИСТОРИЯ. ПРОАНАЛИЗИРОВАТЬ, ЧТО ПОЛУЧИЛОСЬ, А ЧТО – НЕТ; НА ЧТО ТЫ МОГ ПОВЛИЯТЬ И НА ЧТО НЕ ПОВЛИЯЛ; ЧТО ДАЖЕ В УСПЕШНОМ КЕЙСЕ МОЖНО БЫЛО БЫ СДЕЛАТЬ ЛУЧШЕ

Павел ЛЯХОВИЧ

Член правления – исполнительный директор.
Отраслевые продажи и развитие.
Производственная система



МНЕ КАЖЕТСЯ, ЧТО ЛИЧНОЕ РАЗВИТИЕ САМО ПО СЕБЕ И ЕСТЬ ОСНОВНОЙ ИСТОЧНИК МОТИВАЦИИ. УЧИТЬСЯ НОВОМУ ИНТЕРЕСНО, А ПРИМЕНЯЯ НА ПРАКТИКЕ – ПОЛУЧАЕШЬ ДОСТИЖЕНИЯ, ОТ КОТОРЫХ ОЩУЩАЕШЬ УДОВЛЕТВОРЕНИЕ. МОЛОДЕЖЬ НАЗЫВАЕТ ЭТО «АЧИВКАМИ», ОТ «ACHIEVE» (АНГЛ. «ДОСТИГАТЬ»). ОНИ И ЕСТЬ МОТИВАТОР ДЛЯ БОЛЬШИНСТВА ЛЮДЕЙ

Василий НОМОКОНОВ

Исполнительный директор.
Процесное управление.
ИТ и цифровые технологии.
Корпоративные сервисы

Внедряется каждый третий проект

ПЯТЬ ЛЕТ НАЗАД СТАРТОВАЛА ПРОГРАММА CHEMICAL ENGINEERING

С 3 ПО 7 ИЮНЯ В КОРПОРАТИВНОМ УНИВЕРСИТЕТЕ СИБУРА ПРОШЛА ЗАЩИТА ВЫПУСКНЫХ РАБОТ ПО ПРОГРАММЕ CHEMICAL ENGINEERING. ПРОГРАММА ЭКСПЕРТНОГО ТРЕКА ПОЯВИЛАСЬ ПЯТЬ ЛЕТ НАЗАД. ЗА ЭТИ ГОДЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ПЕРЕПОДГОТОВКУ БЛАГОДАРЯ ЕЙ ПРОШЛИ БОЛЕЕ 100 СПЕЦИАЛИСТОВ КОМПАНИИ. ОБУЧЕНИЕ ЗАНИМАЕТ ГОД, И РЕЗУЛЬТАТ ВПЕЧАТЛЯЕТ: ПО СЛОВАМ РУКОВОДИТЕЛЯ ПРОГРАММЫ МАРИНЫ ЕВГЕНЬЕВНЫ ТРУСОВОЙ, В ПРОИЗВОДСТВО ВНЕДРЯЕТСЯ КАЖДЫЙ ТРЕТИЙ ПРОЕКТ ВЫПУСКНИКОВ.

Дипломная работа: **цифровой двойник производства**

О программе экспертного трека Никита Крымкин, главный эксперт отдела Системы улучшенного управления технологическим процессом «Сибур-Химпром» (Пермь), узнал два года назад от своего руководителя и решил принять участие. Учеба продолжалась в течение года в дистанционном и очном форматах, при этом приходилось одновременно решать рабочие задачи. По окончании каждого из трех этапов нужно было проходить тестирование. Из более чем 120 человек до конца обучения дошли 45.

Финальный модуль проходил в Узбекистане, где участники представляли свои разработки на английском языке. Чтобы овладеть профессиональной лексикой и уметь поддержать разговор, приходилось дополнительно заниматься с преподавателями.



Никита Крымкин
с проектом
«цифрового двойника»

КОМУ ПОДОЙДЕТ ПРОГРАММА? ЛЮБОМУ ЧЕЛОВЕКУ, СВЯЗАННОМУ С ПРОИЗВОДСТВОМ, ОНА ПОЛЕЗНА. ПОМИМО ХИМИЧЕСКОЙ ТЕХНОЛОГИИ, У НАС БЫЛИ ПРЕДМЕТЫ ПО ЭКОЛОГИИ, ЭКОНОМИКЕ, ЦИФРОВИЗАЦИИ, ПОЛИМЕРАМ, ПЕРВИЧНОЙ И ГЛУБОКОЙ ПЕРЕРАБОТКЕ. ЕСЛИ ХОЧЕШЬ УЗНАТЬ ВСЕ ПРО ХИМИЧЕСКУЮ ПРОМЫШЛЕННОСТЬ, СТРЕМИСЬ ПОПАСТЬ НА ЭТУ ПРОГРАММУ

«Проект касается моей текущей работы — цифровизации и оптимизации производства стирала. Необходимо было создать цифровой двойник производства, на базе которого в будущем будет построена модель оптимизации», — рассказывает Никита Юрьевич. А для этого ему, химику-технологу по образованию, пришлось стать «айтишником» и освоить навыки технологического моделирования.

«Азы постигал в процессе работы, что и позволило создать цифрового двойника, который может предсказывать параметры и составы продуктов в зависимости от установленного режима установки», — рассказывает Никита Крымкин. Разработка уже сейчас тестируется в Перми, но в перспективе может применяться и на других подобных производствах.

В ЭТОМ ГОДУ БЫЛ СДЕЛАН БОЛЬШОЙ АКЦЕНТ НА ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТИ, И ЭТО ОБЪЯСНИМО, ВЕДЬ КОМПАНИЯ В ЦЕЛОМ ОРИЕНТИРОВАНА НА ЗЕЛЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ. КРОМЕ ТОГО, МНОГИЕ ПРОЕКТЫ БЫЛИ НАПРАВЛЕННЫ НА РАЗРАБОТКУ И ПРИМЕНЕНИЕ НОВЫХ КАТАЛИЗАТОРОВ, ПИНЧ-АНАЛИЗ И ПЕРЕСТРОЙКУ ЛОГИКИ В ПРОИЗВОДСТВЕ. ЭТО ВАЖНЫЕ И НУЖНЫЕ ПРОЕКТЫ, РАССЧИТАННЫЕ НА ТО, ЧТОБЫ СДЕЛАТЬ ПРОИЗВОДСТВО БОЛЕЕ ТЕХНОЛОГИЧНЫМ. НА ЗАЩИТАХ ДИПЛОМНЫХ РАБОТ ПРИСУТСТВУЮТ ГЕНДИРЕКТОРА, НАСТАВНИКИ ОТ ПРОИЗВОДСТВ. ОНИ ОЧЕНЬ ВНИМАТЕЛЬНО СЛУШАЮТ. В ДАЛЬНЕЙШЕМ ВСЕ РАБОТЫ УХОДЯТ НА ИНВЕСТПРОЕКТ

Марина ТРУСОВА

Директор Исследовательской школы химических и биомедицинских технологий Томского политеха, доктор химических наук

Сложно, но интересно: **мнения участников**

Я бы советовала этот курс инженерам-технологам, ведущим инженерам производства, потому что он требует знаний в области химической технологии, АСУТП, технологического моделирования. Это сложно, нужно быть не только узко направленным в профессии, но и иметь обширные знания. В целом этот курс развивает технологическую экспертизу и навыки общения на английском языке. Chemical Engineering дала мне стимул заниматься английским языком, хочу свободно общаться на нем — это моя цель после прохождения обучения

Анжелика ДЕВЯТКОВА

Менеджер обеспечения компетентности
«ЗапСибНефтехима»

Блоки, посвященные АСУТП (программированию контроллеров) и пинч-анализу были новыми для меня, я с этим никогда не сталкивалась. Учеба потребует немало усилий, поэтому сюда нужно заходить осознанно. Но на выходе вас ждет колоссальный объем опыта и знаний

Анна ДЕМИНА

Лидер молодежного движения «СибурТюменьГаза», победитель Международного инженерного чемпионата Case In

«Быть тренером — мое призвание»

11-12 апреля в Москве состоялся Форум корпоративных тренеров. 65 лучших тренеров со всех географий СИБУРа встретились с руководителями компании, обсудили важные задачи, приняли участие в мастер-классах и бизнес-играх, прошли тренинги по выстраиванию личного бренда, сторителлингу, самопрезентации, обменялись опытом в рамках командной работы.

В рамках панельных дискуссий с участием руководителей СИБУРа и приглашенных спикеров из «Росатома» и «Газпромнефти» обсуждалось, как тренер должен взаимодействовать с бизнесом, чтобы быть по-настоящему полезным, и как бизнес может повысить эффективность его работы.

МОЖНО СКАЗАТЬ, ЧТО ТРЕНЕРЫ ЯВЛЯЮТСЯ ЛИЦОМ НАШЕЙ КОМПАНИИ. ЭТО ВО МНОГОМ, КОНЕЧНО, РАБОТА ДУШИ, ПРИЗВАНИЯ, СОБСТВЕННОЙ МОТИВАЦИИ. И ЗДЕСЬ ОЧЕНЬ ВАЖНО ПОСТОЯННО ПРОДОЛЖАТЬ УЧИТЬСЯ САМИМ. ЦЕННО ТО, НАСКОЛЬКО КОРПОРАТИВНЫЕ ТРЕНЕРЫ ОТКРЫТЫ И ЛЮБОПЫТНЫ В РАБОТЕ С ОЧЕНЬ ШИРОКОЙ ГАММОЙ ВОПРОСОВ, СВЯЗАННЫХ С ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ КОМПАНИИ, С ЕЕ ПРИОРИТЕТАМИ, С ВЫЗОВАМИ И ЦЕННОСТЯМИ



Михаил КАРИСАЛОВ

Генеральный директор СИБУРа



Одна из главных задач форума — подчеркнуть престиж роли корпоративного тренера в СИБУРе и наградить самых вовлеченных и активных. Впервые в истории Факультета корпоративных тренеров получили награды мастер-тренеры, внесшие наибольший вклад в обучение сотрудников: Андрей Агеев и Василий Вожаченко (Электротехнические системы), Вячеслав Завьялов и Алексей Калабин (Механика), Людмила Змитрович (Цифровые компетенции), Дмитрий Лапаев (Развитие в роли Soft Skills), Валерий Лукьянов и Марина Цыганкова (ОТиПБ), Гульнара Маметова (Центральные заводские лаборатории), Валерий Пыров (Теплоэнергетика, ОЗХ), Юрий Ротарь (Цифровые инструменты для производства), Геннадий Серебряков (Метрология, АСУТП), Василий Стрелков (Технология и производство).

ПОДВЕДЕНЫ ИТОГИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО КОНКУРСА ЛУЧШИХ ТРЕНЕРОВ СИБУРА:

Лучший тренер

1 место

- ▶ Андрей Агеев (Электротехнические системы)

2 место

- ▶ Людмила Змитрович (Цифровые компетенции)

3 место

- ▶ Марина Цыганкова (ОТиПБ)
Лауреат Артем Белоглазов (Технологии и производство)

Лучший разработчик

1 место

- ▶ Елена Данилова (Центральные заводские лаборатории)

2 место

- ▶ Алексей Калабин (Механика)

3 место

- ▶ Алена Степанова (Цифровые компетенции)
Лауреат Артем Плахин (Электротехнические системы)

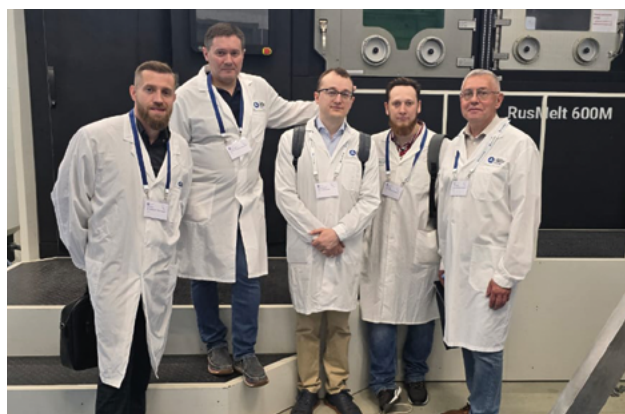
Нужные запчасти напечатаем сами: как СИБУР развивает аддитивные технологии

31 МАЯ ДЕЛЕГАЦИЯ СИБУРА В РАМКАХ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ МЕЖДУ КОРПОРАТИВНЫМ УНИВЕРСИТЕТОМ И «РОСАТОМОМ» ПОСЕТИЛА ЦЕНТР АДДИТИВНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ «РУСАТ». СИБУР УЖЕ УСПЕШНО ИСПОЛЬЗУЕТ 3D-ПРИНТЕРЫ ДЛЯ ПЕЧАТИ ПОЛИМЕРОВ, ТЕПЕРЬ ПРЕДСТОИТ ОСВОИТЬ ПЕЧАТЬ МЕТАЛЛИЧЕСКИХ ИЗДЕЛИЙ.

Представителей ФЭП, Корпоративного университета и «ЗапСибНефтехима» познакомили с передовыми отечественными разработками в этой сфере. Только представьте: уже сегодня на 3D-принтерах можно печатать детали для компрессоров, сопловые лопатки турбин и даже корпусные элементы атомного реактора. Коллеги из «РусАТ» демонстрировали разные способы 3D-печати, а также технологическую цепочку по изготовлению металлических изделий: от образмеривания, моделирования и подготовки конструкторской документации до печати, постобработки и выходного контроля.

ОБМЕН ОПЫТОМ С «РОСАТОМОМ» ПОМОЖЕТ ПОВЫСИТЬ ТЕХНОЛОГИЧЕСКУЮ НЕЗАВИСИМОСТЬ ПРИ РЕМОНТЕ И ОБСЛУЖИВАНИИ СЛОЖНОГО И КРИТИЧНОГО ОБОРУДОВАНИЯ

Эдуард ГЕРШМАН
Руководитель программ СИБУРИНТЕХ



Форум **производственных наставников**

23-24 МАЯ В ПЕРМИ СОСТОЯЛСЯ ФОРУМ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ НАСТАВНИКОВ. НА ФОРУМ ПРИГЛАСИЛИ САМЫХ АКТИВНЫХ И ВКЛЮЧЕННЫХ СОТРУДНИКОВ, УЧАСТВУЮЩИХ В ПРОЦЕССЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО НАСТАВНИЧЕСТВА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ, ТАКЖЕ ПРИСУТСТВОВАЛИ ГЕНЕРАЛЬНЫЕ ДИРЕКТОРА ПРЕДПРИЯТИЙ, РУКОВОДИТЕЛИ ФУНКЦИИ «ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРОИЗВОДСТВА», КОЛЛЕГИ ИЗ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА.

В ходе панельной дискуссии руководители обсудили новые практики развития производственного наставничества с учетом современных вызовов. Затем, работая в командах, коллеги обсудили роль наставника в успешной адаптации и удержании молодых специалистов, локальные сообщества производственных наставников, создание поддерживающей среды для наставничества в компании. Все идеи, предложенные в рамках работы в командах, зафиксированы, лучшие из них будут рассмотрены для дальнейшей реализации.

Кроме того, производственные наставники СИБУРа посетили предприятия компаний «Уралхим», «Лукойл», «ОДК-Авиадвигатель».

В рамках форума прошло торжественное награждение 20 лучших производственных наставников СИБУРа.

Планируем обучение в Личном кабинете

Корпоративный университет 1 июля запустил новый сервис: планирование обучения на 2025 год в личных кабинетах руководителей. На всех предприятиях начали действовать единые сроки и правила планирования обучения. А весь процесс максимально упрощен и понятен.



Смотреть видео

ОБУЧЕНИЕ
Производственное
Непроизводственное
Внешнее
Выездное

От ручного труда – к автоматизации

Много лет Корпоративный университет планировал обучение для сотрудников компании вручную при помощи таблиц Excel. Причем таких таблиц было несколько и на определенном этапе их нужно было совместить! Возможно, для одного небольшого подразделения это несложно, но в масштабе всей компании это был титанический труд.

ПОЭТОМУ РОДИЛАСЬ ИДЕЯ АВТОМАТИЗИРОВАТЬ ПРОЦЕСС ЧЕРЕЗ ЛИЧНЫЙ КАБИНЕТ КАК ЕДИНУЮ И ЦЕНТРАЛИЗОВАННУЮ ТОЧКУ ВХОДА ДЛЯ ВСЕХ СОТРУДНИКОВ. В ПРОШЛОМ ГОДУ МЫ ОПРОБОВАЛИ ПИЛОТНУЮ ВЕРСИЮ НА ДВУХ ПРЕДПРИЯТИЯХ: «СИБУР-КСТОВО» И «СИБУР-НЕФТЕХИМ». АВТОМАТИЗАЦИЯ КОСНУЛАСЬ ТОЛЬКО ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ. «ПИЛОТ» ОЦЕНИЛИ ВЫСОКО, НА 8 БАЛЛОВ ИЗ 10. ПОЛУЧИВ ОБРАТНУЮ СВЯЗЬ ОТ ПРЕДПРИЯТИЙ, МЫ ДОРАБОТАЛИ ПРОЦЕСС



Кирилл СТЕЦЕНКО

Старший менеджер,
Экспертиза E-Learning,
Корпоративный университет

1 июля автоматизированный процесс сбора потребности в обучении распространился на все предприятия СИБУРа. Работа над проектом заняла около девяти месяцев. Это колоссальная техническая работа, и она еще не закончена – впереди новые улучшения и доработки, но уже сейчас пользоваться новым сервисом удобно и легко.

В чем плюсы автоматизации?

- Понятный сквозной процесс: всем участникам видно, как проходят этапы согласования и утверждения планов по обучению; соблюдаются сроки.
- Вместо нескольких документов Excel – единая таблица с данными по всем сотрудникам и их обучению, есть возможность сопоставить цифры за квартал, автоматически рассчитать стоимость обучения и командировок.
- Вся информация о потребности в обучении находится в одном месте; нет риска потери данных.



Инструкции



Техподдержка

Новости одной строкой

СИБУР начал выпускать научно-популярный профориентационный журнал для детей сотрудников СИБУРа «СИБУР IQ. Элемент твоего успеха»

#

Обновилось меню в личном кабинете. У сотрудников и руководителей перегруппированы пункты, связанные с обучением

#

Корпоративный тренер Андрей Агеев завоевал золото на 19-м Всероссийском конкурсе «Тренерское мастерство» в номинации «Функциональный тренер»

#

Улучшен сервис допусков для руководителей и старших менеджеров производства. Сведения систематизированы на инфопанели (дашборде) и разбиты по категориям: обучение, проверка знаний, аттестация по промышленной безопасности

#

СИБУР делает уникальное предложение детям работников компании — бесплатная подготовка к ЕГЭ по химии, физике и математике вместе с преподавателями МГУ. Стартовала программа «Траектория Junior»

#

Готовимся к V открытому отраслевому чемпионату профмастерства PetroChemSkills-2024

#

Гранты СИБУРа — школьникам

ЛИЦЕЙ «СИРИУС» И СИБУР ПРОДОЛЖАЮТ НАБОР НА СОВМЕСТНУЮ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ПРОГРАММУ «ГРАНТЫ СИБУРА», НАПРАВЛЕННУЮ НА ПОДДЕРЖКУ ОДАРЕННЫХ ДЕТЕЙ, ДОСТИГШИХ УСПЕХОВ В СФЕРАХ ХИМИИ, ИНЖИНИРИНГА И ИТ-ТЕХНОЛОГИЙ. ПРОГРАММА ПРИЗНАНА ЛУЧШЕЙ ДЛЯ ШКОЛЬНИКОВ НА МЕЖДУНАРОДНОМ КОНКУРСЕ GRADUATE AWARDS 2023.

Участники отбираются по конкурсу. Победители отправятся в уникальный образовательный центр «Сириус» в Сочи с 20 по 30 октября.

Программа предусматривает тренинги и обучающие игры от преподавателей «Сириуса», встречи с представителями вузов-партнеров и топ-менеджерами СИБУРа. К участию приглашаются учащиеся 9, 10 и 11 классов общеобразовательных, специализированных школ, гимназий и лицеев в регионах присутствия СИБУРа.



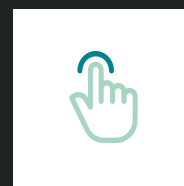
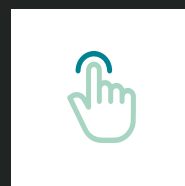
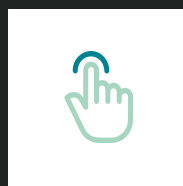
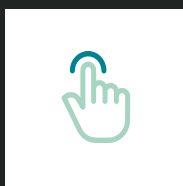
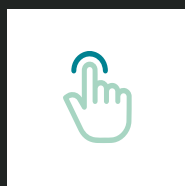
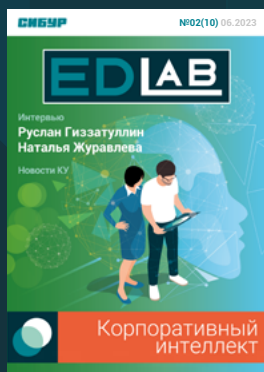
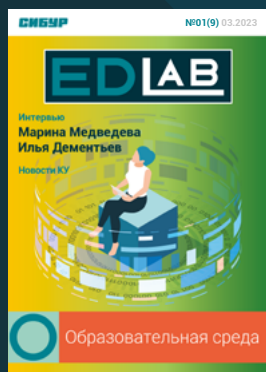
**РЕГИСТРАЦИЯ
УЧАСТНИКОВ ПРОДЛИТСЯ
ДО 1 СЕНТЯБРЯ 2024
ГОДА НА ПЛАТФОРМЕ
ЦЕНТРА СИРИУС. ВАЖНО:
РЕГИСТРИРУЮТСЯ САМИ
ДЕТИ, НЕ РОДИТЕЛИ!**



Регистрация

ED LAB

В следующем номере:
**Кросс-культурные
взаимодействия**



Над выпуском работали:

Денис Волков, Сергей Хромов-Борисов,
Анастасия Клубкова, Оксана Зайцева и команда
Корпоративного университета СИБУРа

Руководитель проекта — Кирилл Стеценко
Выпускающие редакторы — Дарья Парфёнова,
Екатерина Варяница
Арт-директор — Андрей Богатырев
Главный редактор — Юрий Воскресенский



Связаться с нами