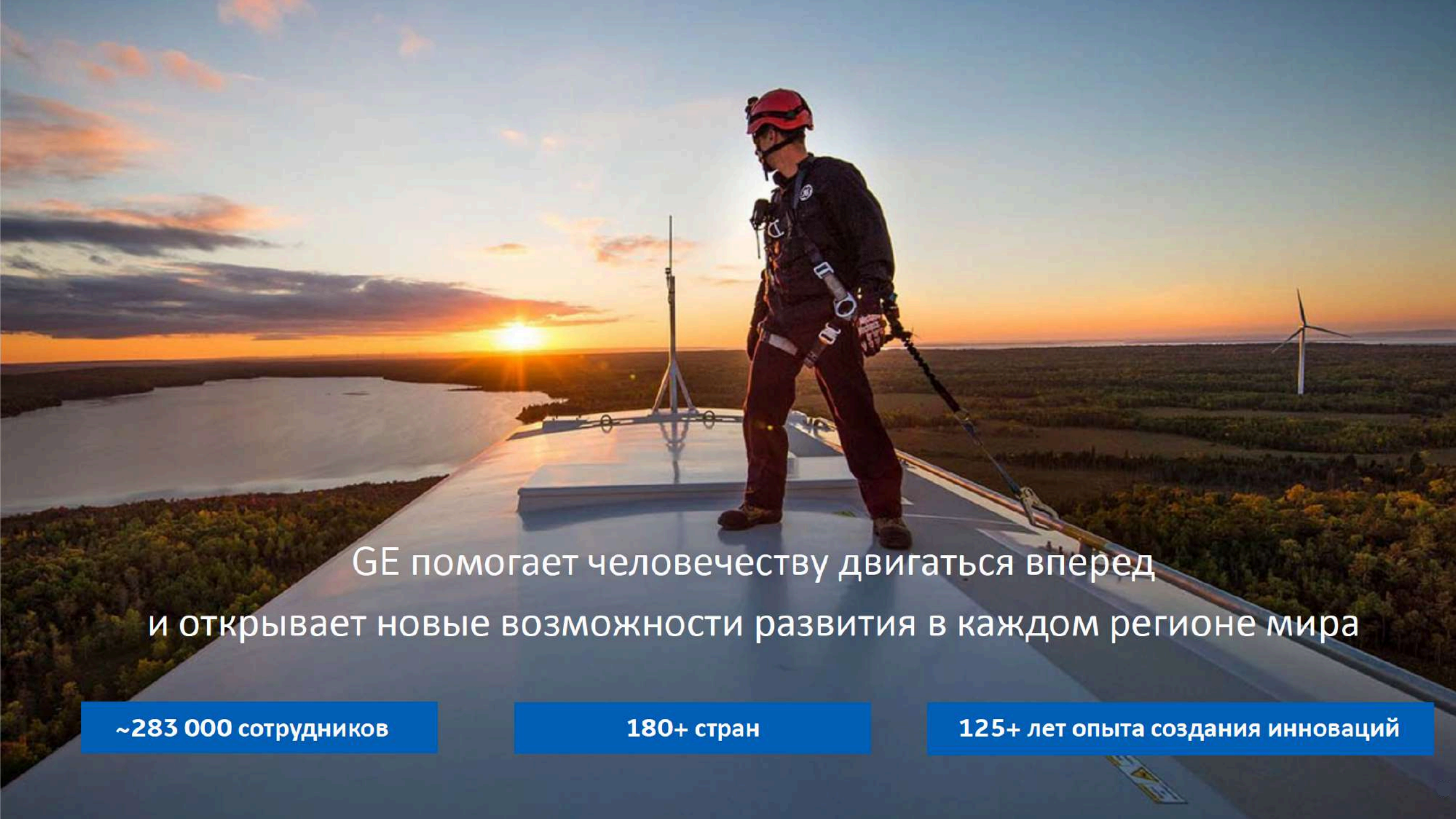


# Learning Organization: развитие Hi-Po сотрудников. Опыт компании GE и проекта learn2learn.

Наталия Абросимова, Regional Learning Manager, GE Crotonville

Юлия Пшеницина, автор проекта learn2learn

08 декабря 2020



GE помогает человечеству двигаться вперед  
и открывает новые возможности развития в каждом регионе мира

~283 000 сотрудников

180+ стран

125+ лет опыта создания инноваций

# Портфель GE



## Power

Технологии GE обеспечивают работу более 90% электросетей в мире. База установленного оборудования — более 7 000 газовых турбин и более 6 000 паровых турбин для угольных и атомных электростанций.



## Renewable Energy

Общая мощность установленного оборудования — более 400 ГВт. Парк наземных ветрогенераторов — около 40 000 единиц.



## Aviation

Более 2/3 всех коммерческих авиаперевозок в мире\*. Произведено более 70 000 авиационных двигателей.



## Healthcare

Более 16 000 исследований в минуту на диагностическом оборудовании GE. Более 4 млн единиц установленного медицинского оборудования.

←----- Digital + Capital + RD Центры+ -----→  
Глобальная Организация Развития (GGO)+ Аддитивное производство

### GE владеет долями в:



#### **Baker Hughes, a GE Company**

Планы по последовательному отделению BHGE, первой и единственной в мире нефтегазовой компании полного цикла.



#### **Wabtec**

Слияние GE Transportation с компанией Wabtec было направлено на создание глобального лидера железнодорожной отрасли в области производства оборудования, программного обеспечения и сервисных услуг.

\* Включая CFM International, совместное предприятие с равными долями Snecma (Safran) и GE



The Crotonville Leadership Institute

Основан в 1956



**Проект learn2learn**  
Основа в 2010

# ОБУЧЕНИЕ ЧЕРЕЗ ИСКУССТВО В КОРПОРАТИВНОМ ОБРАЗОВАНИИ

**learn2learn** – это инновационный образовательный проект, созданный в 2010 году в России на пересечении образования, бизнеса и искусства. Цель проекта - разработка нестандартных форматов бизнес обучения и организационного развития, методов работы с корпоративной культурой. За 10 лет работы команде проекта удалось создать уникальные образовательные продукты. Аналогов решений, которые были найдены на стыке образования, бизнеса и искусства, нет ни в России, ни в мире.

Автор проекта, **Юлия Пшеницина**, является **пионером в области обучения через искусство в российском корпоративном образовании**. В 2013 году состоялась премьера «Пинакотеки» в **Альфа-Банке**, которую посетили сотни руководителей компании, а также эксперты L&D рынка представители компаний: **Росатом, Северсталь, МТС, Правительство Москвы, ВАТ, IBS, Сбербанк, Евраз, Freywillie**. В «Пинакотеке» впервые была высказана идея того, что лидерство и искусство могут иметь общую природу (ссылка на официальный пост-релиз: <http://learn2learn.ru/blog/152/>). С 2010 по 2020 г.г. «Пинакотека» и другие продукты стали частью корпоративного образования **очень многих российских и международных организаций**. В данных организациях активно начали развивать лектории по искусству и т.д. Проект learn2learn является постоянным партнером программы **IHRM Masters CIPD, РАНХиГС и Kingston University London** и проводит обучение по теме «Обучение через искусство в корпоративных университетах».

В 2013 году проект получил **Премию Trainings** в номинации «Открытие года» за изобретение формата организационного обучения и развития learning sur-rounds (образовательные художественные пространства). В 2014 году команда проекта вместе с руководителями Альфа-Банка, IBS, а также ректором МГАХИ им. В.И. Сурикова приняли участие в **Московском Урбанистическом Форуме по приглашению директора ГБУ г. МФЦ Москвы Елены Громовой**. Юлия Пшеницина выступила с докладом «Искусство как катализатор желания помогать людям» вместе с генеральным директором Альфа-Банка Алексеем Мареем.

С 2018 года на базе Института художественного образования и культурологии РАО автором проекта ведётся **научная работа**. С 2018 года команда проекта проводит социально-значимые научно-культурные мероприятия в рамках ежегодной всероссийской акции **«Ночь музеев»** совместно с литературными музеями г. Москвы (Дом Н.В. Гоголя, Музей Л.Н. Толстого) и Центральным Домом ученых РАН. В 2019 году Юлия Пшеницина принимала участие в научных конференциях, обобщая опыт проекта в обучении через искусство, в том числе для коллег из других стран.

В 2020 году в рамках проекта разработаны форматы обучения и развития сотрудников, работы с корпоративной культурой **в условиях удаленной работы**, в основе которых обучение через искусство.

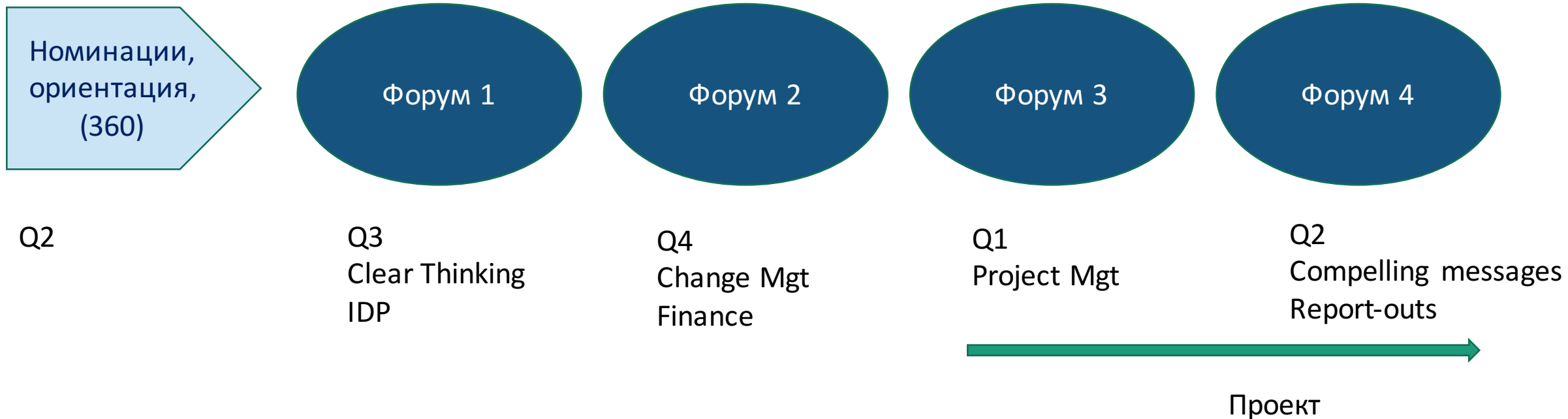
**Проект learn2learn**  
Основан в 2010

# RISE

- Проводилась в период **2012-2018**
- Длительность **9-12 мес** (не ротационная)
- Участники: **Leadership Professional Band** (менеджеры среднего уровня)
- ~700 чел в мире, ~10-30 чел в России СНГ
- Фокус: **развитие ключевых лидерских компетенций** (clear thinking, project mgt, finance, strategic thinking, innovation, influencing, adaptability & leading change)
- **Ожидание:** построение выпускниками кросс-бизнес/кросс-функциональной карьеры, переход на следующий уровень



# RISE



- IDP (Индивидуальный План Развития): 360, неформальная обратная связь
- Менторинг: круглые столы и менторинг от вышестоящего руководства компании
- Коучинг: внутренние коучи и реер коучинг
- Нетворкинг: обмен лучшими практиками
- Обучение на опыте: работа над проектом (реальные проблемы/задачи, актуальные для бизнеса)







ФОРУМ 1

# CLEAR THINKING

Art & Business Workshop проекта learn2learn – изобразительное искусство

2014 – 2018 © *learn2learn*

ФОРУМ 2

# CHANGE MANAGEMENT

Art & Business Workshop проекта learn2learn – музыка

2014 – 2018 © *learn2learn*

ФОРУМ 3

# PROJECT MANAGEMENT

Art & Business Workshop проекта learn2learn – архитектура

2014 – 2018 © *learn2learn*

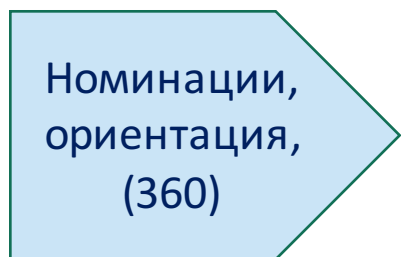
ΦΟΡΥΜ 4

# COMPELLING MESSAGES

Art & Business Workshop проекта learn2learn – театр

2014 – 2018 © *learn2learn*

# RISE



Q2

Q3  
Clear Thinking  
IDP

Q4  
Change Mgt  
Finance

Q1  
Project Mgt

Q2  
Compelling messages  
Report-outs



Проект

- Реальные бизнес-проекты
- Жюри – ключевые руководители компании



# RISE. Как измеряли успех

## Сразу:

- Прохождение тренингов (очные и виртуальные), 360
- IDP (индивидуальный план развития)/движение по нему
- Защита проекта

## В дальнейшем:

- Переход на следующий бэнд
- Карьерные переходы внутри компании
- Сбор обратной связи от выпускников и ключевых стейкхолдеров



Спасибо за внимание!

