

регенерация

«Суть нашей работы — приблизить человека к его мечте»

Президент благотворительного фонда «Система» **Оксана Косаченко** рассказала «Ъ-Регенерации» о том, как разработать и запустить платформу, эффективно решающую проблемы качества образования, достойной работы, гендерного и экономического неравенства в России, одновременно став одной из лучших практик ООН для достижения соответствующих глобальных Целей устойчивого развития.

— отраслевая практика —

— Флагманский проект БФ «Система» образовательная платформа «Лифт в будущее» признана ООН одной из лучших практик в достижении Целей устойчивого развития (ЦУР). Расскажите, в чем суть проекта, какую проблему и каким образом он решает? — Миссия платформы «Лифт в будущее» — повышение доступности образования и помощь в выборе профессии без территориальной привязки и вне зависимости от внешних обстоятельств. Платформа дает молодежи любого региона инструментов для самоопределения и получения необходимых знаний и навыков на пути профессионального становления. Принимая во внимание тот факт, что большую часть жизни человек проводит на работе, правильное определение карьерного трека является критично важным. По сути, проект решает проблему неверных выборов, которые совершают молодые люди под влиянием различных обстоятельств: локальных возможностей, влияния и стереотипов родителей и иных. Лифт дает молодым людям шанс на жизнь, соответствующую их желаниям, способностям и возможностям.

Поскольку весь бизнес начал мыслить в парадигме устойчивости, то и наш проект направлен на выполнение четырех ЦУР ООН: «Качественное образование», «Достойная работа и экономический рост», «Гендерное равенство» и «Уменьшение неравенства». Высокие результаты и широкий охват — более 150 тыс. слушателей присоединились к проекту в течение полугода — заслуженно позволили проекту стать в числе лучших мировых практик ЦУР ООН.

Стремление быть современными и идти в ногу со временем привело к появлению актуального направления в образовательном стриме: студенты и сотрудники компаний активно изучают на нашей платформе курсы по ESG (environmental, social, governance).

— Как вам пришла идея создания платформы и каким образом получилось, что она направлена на достижение сразу четырех ЦУР — это часть идеи или понимание столь широко покрытия целей пришло в процессе работы?

— С одной стороны, появление онлайн-формата можно назвать естественным эволюционным процессом. Однако значимым ускорителем для перехода в диджитал стал COVID. Идея цифровой платформы родилась в июне 2020 года, а уже 18 ноября 2020 года было реализовано EdTech-решение lift-bf.ru. Первые классы, где началось обучение в очной форме, появились в конце зимы 2020-го, а весной коронавируса просто заставил нас искать решение, которое позволило бы школьникам продолжить образование. Именно тогда и появилась идея дополнить «Лифт в будущее» полноценной онлайн-программой. Первые курсы появились уже в ноябре, и это были профориентационное тестирование, важные проекты для формирования метанавыков, а следом уже возникло направление стажировок и последующего трудоустройства в компаниях группы АФК «Система».

Многие компании делают программы для школьников и студентов. Мы хотели найти направление, не только полезное активам АФК «Система», но и уникальное для сегмента молодежных программ. После изучения статистики мы обнаружили, что девять из десяти молодых людей в возрасте от 16 до 25 лет не могут определиться с выбором профессии. Больше половины старшекурсников вузов сомневаются в правильности выбора. Лишь 40% выпускников устраиваются на первую работу по специальности.

Изначально наша задача формулировалась достаточно лаконично. Проект должен был предоставить доступ к дополнительному образованию и профориентации молодежи в любой части страны. Мы так и артикулировали: «Не обязательно быть лесорубом, если ты родился в сибирской тайге». Мы рассказывали о широких возможностях трудоустройства в компаниях АФК «Система», чьи активы размещены по всей стране. Но постепенно по ходу развития проекта стало очевидно, что нам важнее помочь подросткам в каждом отдельном регионе найти себя, то есть фактор всеобщего доступа оставался до-



минирующим, но добавлялся важный аспект сокращения оттока молодых специалистов из регионов, что не могло не способствовать подключению цели, связанной с получением достойной работы. Случившееся в РФ в 2021 году сокращение перечня профессии, которые не могли себе позволить женщины, помогло нам активнее реализовывать цель по достижению гендерного равенства, так как большая часть предлагаемых «Лифтом» стартовых профессий лежит в сфере производства. Сейчас мы готовы принять новый вызов, возложив на «Лифт в будущее» решение задач по экологическому просвещению населения. С расширением функ-

ционала платформы возрастает и ее вовлеченность в реализацию ЦУР. — **Какие параметры учитывались в признании платформы лучшей практикой ООН?** — Для принятия решения собирались данные по следующим параметрам: общее описание, вклад в реализацию ЦУР, методология и ее аутентичность, масштабируемость проекта и его адаптивность, что, например, стало решающим в период респираторных ограничений. По сути, мы создали комплексный продукт, который в короткие сроки может быть кастомизирован под потребности того или иного регионального заказчика, в том числе за пределами РФ.

ЗАИНТЕРЕСОВАННЫЕ СТОРОНЫ О ПРОГРАММЕ «ЛИФТ В БУДУЩЕЕ»



Илья Морозов, директор департамента образования и науки Костромской области: — Очень важно, что «Лифт в будущее» стартовал не только в областном центре, но и зашел в глубинку, где у детей нет такого разнообразия в учреждениях дополнительного образования. Для них это шанс проявить себя, а для нас это накопление талантов, которое позволит вывести инженерно-техническое творчество, программирование на новый уровень. ИТ-направление — в целом перспективное направление для области. И большое спасибо АФК «Система» за то, что наши взгляды и идеи сошлись в такой замечательный проект. Дети вне зависимости от места, где они живут, от социального положения имеют равные шансы получить качественное образование.



Андрей Шаронов, президент Московской школы управления «Сколково», член попечительского совета БФ «Система» с 2021 года: — Образование сегодня по-прежнему остается одним из главных социальных лифтов. И очень важно, когда работодатели, кто может себе это позволить, реализуют программы, дополняющие обязательное обучение для школьников и студентов. Опыт «Сколково» с такими образовательными программами показывает, что навыки soft skills и базовые управленческие знания дают очень хорошие результаты. Кроме того, «Лифт в будущее» встроен в систему подбора кадров для АФК «Система» и может стать источником сильных специалистов в перспективе.



Фанур Ягафаров, зампред правительства Республики Башкортостан: — Республика Башкортостан заинтересована в том, чтобы наше молодое поколение, наши дети могли реализовать свои способности, свои таланты, свой потенциал в регионе. Ребята в инженерной школе «Лифт в будущее. Школа» будут получать новые компетенции, которые будут востребованы на рынке труда, тем самым каждый участник программы сможет реализовать свой потенциал в республике. Я благодарен всем, кто принимал активное участие в создании инженерной школы, надеюсь, в последующем наша работа будет также эффективна, а результаты не заставят себя ждать.



Олег Мосолов, зампред правительства Воронежской области: — Мы должны создавать условия для того, чтобы молодой человек видел свои возможности, начиная от профориентационной работы и заканчивая ориентацией на того работодателя, который предложит лучшие условия для его профессионального устройства и карьеры. Поэтому тот партнер, с которым мы сегодня общаемся, — это один из самых крупных и мощных партнеров на территории Российской Федерации. Это компания с опытом и с историей. Поэтому нам крайне интересно войти именно в системное взаимодействие с нашими коллегами.



Анна Канаева, преподаватель инженерной школы «Лифт в будущее» города Галич (Костромская область): — Исходя из того, что на последних занятиях ребята спрашивали о продолжении занятий, им явно было интересно и полезно, несмотря на то что мы занимались по большей части онлайн. Мне как педагогу оба формата занятий — онлайн и офлайн — удобны и понятны. Но многие ребята выходят в интернет из дома только с телефона, на котором писать код просто невозможно. Хотя сегодня дети в целом спокойно воспринимают онлайн-формат, некоторым трудно без личного контакта с учителем. Поэтому уроки в кабинетах для нас предпочтительнее. При изучении языка Python очень важна дисциплинированность мышления: неправильный символ — и будет ошибка. На занятиях дети не только учатся программированию, но и приобретают дополнительные навыки. Даже если кто-то решит, что программистом ему быть неинтересно, у него будет большой набор полезных навыков, которые пригодятся в любой сфере деятельности.

— **Обучение на платформе бесплатное. Для БФ «Система» это благотворительность или социальные инвестиции? Как вы разделяете для себя эти сущности?** — Фонд — это часть крупнейшей финансовой корпорации, так что все меценатские начинания рассматриваются нами как социальные инвестиции. В числе наших благополучателей есть не только жители регионов присутствия активов, но и сами компании из периметра АФК, которые контактируют с молодежью и сообществом через платформу: информируют ее о доступных вакансиях, корпоративной культуре, индустрии, укрепляя, таким образом, репутацию работодателя. Именно платформа открыла возможности пригласить студентов на стажировки и нанять сотрудников на позиции начального уровня во многих регионах России, от Ростова-на-Дону до Владивостока, для 15 компаний. Всего открыто более 400 стажерских позиций и вакансий начального уровня. В этой части можно расценить нашу деятельность как социальную инвестицию.

С другой стороны, молодые люди получают возможность самоопределения и выбора правильного карьерного пути, включая последующее трудоустройство. И это можно расценивать как благотворительность. Ведь суть любого благотворительного проекта — сделать хотя бы немного лучше жизнь конкретного человека. Получается, что, воспользовавшись сервисом «Лифта в будущее», человек немного приближается к своей мечте, к реализации своей цели. И в этом добре суть нашей работы.

— **Как и при помощи чего вы оцениваете социальные результаты (импакт) платформы или отдельных ее составляющих?**

— «Лифт в будущее» состоит из трех основных компонентов: профориентация, получение знаний, начало карьеры. По каждой составляющей есть четкие метрики, которые определяют успешность проекта. Все только кажется сложным, но довольно логично организовано. Например, по профориентации мы фиксируем рост числа пользователей, прошедших профориентационный тест, и видеокурсы по предлагаемому профессиям. Если намечается спад просмотров, то можно использовать механизмы продвижения того или иного трека, который не очень популярен у слушателей. Мы готовы принять решение заменить или снять с платформы непопулярный продукт. Скажу честно, пока такого опыта у нас не было. И это есть косвенное свидетельство того, что изначальные целевые группы определены верно и им предложен релевантный и востребованный продукт.

По треку обучения мы смотрим на количество времени, которое затрачивается каждым слушателем на просмотр курсов. По старту карьеры для нас важны количество трудоустроенных и обратный отклик работодателя.

Безусловно, нельзя не обращать внимание на число зарегистриро-

ванных пользователей — пока мы наблюдаем положительную динамику: за девять месяцев с момента запуска платформы у нас более 150 тыс. регистраций. Это говорит о том, что проект востребован.

Для понимания уровня удовлетворенности мы время от времени проводим опросы и исследования. И нашим безусловным достижением можно назвать то, что что мы распространили методики «Лифта» на школы РФ, обучили педагогов по профориентации, активно интегрируем «Лифт» в дополнительное образование.

— **Вы оцениваете или наблюдаете отложенные результаты — как и какие?**

— Сложно говорить об отложенных результатах для платформы, которая была запущена полгода назад. Сейчас мы стартовали со сложными и долгосрочными проектами, результаты которых начнут проявляться через три-четыре года. Прекрасной иллюстрацией служит импакт-проект по подготовке кадров для лесной промышленности в Костромской области, в реализацию которого включены администрация региона, школы, сузы и вузы области, Segezha Group и ВЭБ.РФ. Наша основная задача — не просто обеспечить кадрами фанерный завод в области, но и создать условия для того, чтобы молодежь оставалась в регионе, а в идеале мы планируем вернуть тех, кто уехал обучаться в другие города. Сам проект начинается вместе с новым учебным годом, а первые результаты мы рассчитываем получить в 2024 году. Этот проект стал всего лишь четвертым в России (и двухсотым в мире), в котором применяются механизмы SIB (Social investment bond), то есть для государства важно исполнение задач, которые мы перед собой ставим. И в этом случае оно готово компенсировать нам затраты.

— **Как построено ваше взаимодействие с таргет-группами и другими заинтересованными сторонами?**

— Мы находимся в постоянном взаимодействии с нашими стейкхолдерами. Большое внимание уделяется изучению пользовательского опыта. Для этого мы регулярно проводим опросы целевой аудитории через платформу и эмпиатические интервью (так, например, мы изучали то, как реализуется профориентация в разных школах РФ, чтобы определить болевые точки для улучшений). Несмотря на то что цифровизация очень плотно вошла в нашу жизнь, нет ничего эффективнее личного контакта с аудиториями. По мере возможности мы проводим офлайн-мероприятия для школьников и студентов, общаемся с ними и получаем обратную связь. Для того чтобы лучше понимать потребности наших активов, вовлекаем коллег в совместную командную работу. Примером этого могут служить стажировки, где в проектной группе участвуют представители HR всех компаний корпорации.

— **Вы уделяете большое внимание развитию востребованных работодателем навыков мягкости и гибкости. Какие инструменты вы для этого используете?**

— Мягкость и гибкость важны, но, несмотря на значимость этих навыков, они не являются ключевым фокусом нашего внимания. Мы многому учим: адаптации на работе, взаимодействию в команде, умению принимать решение, делегировать полномочия, эффективным коммуникациям и многому другому. А курс про то, как пройти собеседование, держится у нас в топ-5 наиболее популярных более полугода! — **Расскажите о ваших планах, как вы будете развивать вашу активность?** — Мы довольно последовательны в наших решениях, ориентируемся на «дорожную карту», но весьма оперативно перестраиваемся под потребности момента.

Сейчас наибольшей популярностью пользуются знания в сфере ESG и развитие ESG-компетенций в молодежной аудитории. Наши образовательные онлайн-курсы, мультики и лонгриды по теме устойчивого развития пользуются невероятной популярностью студентов и наших сотрудников.

Также в планах расширение технологических возможностей платформы и запуск мобильного приложения.

— **Что бы вы могли рекомендовать компаниям, которые только вступают на путь социальной ответственности?**

— Хотелось бы поддержать эти компании в их решении. Потому что в наше время мы особенно остро ощущаем, каким хрупким может быть наш мир. Очень важно, чтобы каждая компания, каждый человек думали о воздействии любого принимаемого им решения, любого шага на окружающий мир. А что такое социальная ответственность? Мне кажется, что в мире нет ни одного индивидуума, который бы не воздействовал на социум и окружающую его среду. Мы каждый день проводим среди других людей, влияем на их решения и подвергаемся их воздействию. И все мы не можем не влиять на состояние окружающего нас мира, планеты в целом или ее крошечного уголка. Можно размышлять о том, что проблемы декарбонизации или парникового эффекта надуманы и призрачны. Но вряд ли найдется смельчак, который поспорит с тем, что мир с сумасшедшей скоростью засоряет себя сам. В этом смысле наш долг, читай — социальная ответственность, состоит в том, чтобы прежде всего думать. Просто думать перед тем, как что-то сделать. Если компания провозглашает себя социально ответственной, то она берет на себя обязательства за каждого своего сотрудника. Это взаимодействие называется это ответственным мышлением. Нельзя добиться результата, если хотя бы один человек в компании не разделяет ценности устойчивости бизнеса.