



**КАВКАЗСКИЙ  
ИНВЕСТИЦИОННЫЙ  
ФОРУМ**

 **РОСКОНГРЕСС**  
Пространство доверия

ПРИ ПОДДЕРЖКЕ



**Будущее начинается сегодня:  
компетенции лидеров для  
НОВЫХ ВЫЗОВОВ**

# Скорость изменений VS горизонт планирования

**>100** крупных изменений в год в мире  
(финансовые, социальные, культурные  
трансформации, крупные ИТ-инициативы)

**~66%**

работников перегружены темпом перемен

**49%**

опасаются не успеть адаптироваться

**75%**

не хватает опоры

**85%** ТОП-менеджеров не обладают  
необходимой гибкостью

**74%**

лидеров называют развитие

**человеческих**

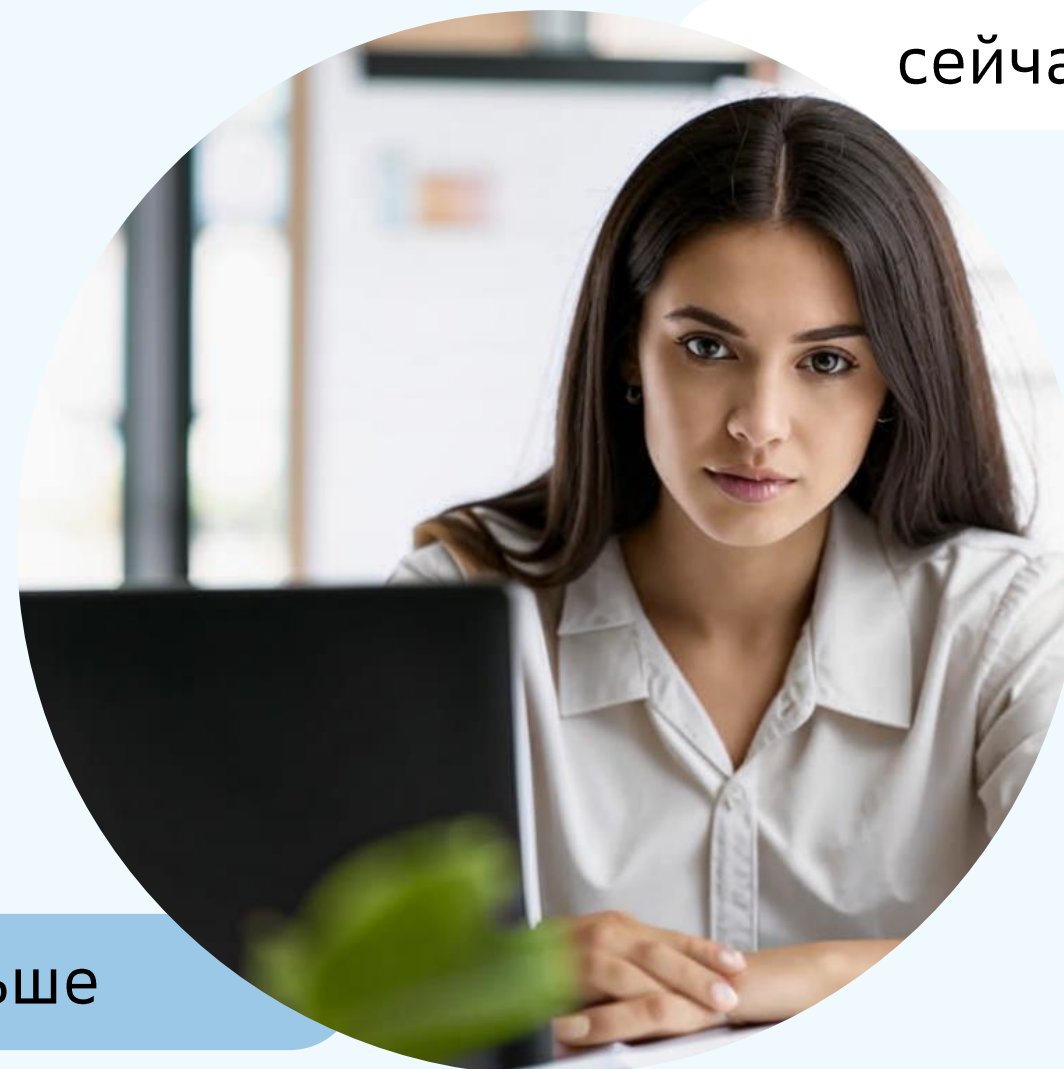
**возможностей** приоритетом

# Радикальные изменения влияют на бизнес, общество, человека

## Человек, реагирующий на изменения

- следует плану
- создает изменения в рамках принятых структур
- сохраняет стабильность системы в условиях кризиса

раньше



сейчас

## Человек, создающий изменения

- инициативно меняет себя и окружение
- внедряет принципиально новые подходы, меняющие парадигму бизнеса
- извлекает новые обстоятельства для пользы бизнеса

**Меняется роль человека**

# Ожидания к лидеру



# Наше видение: навыкоцентричное развитие, где обучаемость, работа с AI и способность к Disrupt оттачиваются в кастомизированных проектах и кейсах – параллельно с реальными изменениями бизнеса



**Skills First** – навыкоцентричное обучение



**Кастомизация** – программы под бизнес, отрасль, команду, проектные форматы, кейсы, наставничество, обучение параллельно изменениям



**Компетенции** – обучаемость, способность к DISRUPT, системная работа с аналитикой, практический интеллект, работа вместе с AI



# Skills First: навыкоцентричное обучение

Отмечается постоянный **рост числа компаний**, включающих навыки в следующие практики:

**Карьерное развитие**

**Привлечение талантов**

**Эффективность**

**Обучение**

**Преимственность**



Компании основывающие обучение на навыках на **63% чаще** достигают желаемых результатов

# Оцениваем компетенции и навыки человека на этапе подбора

**ГигаРекрутер** – персонализированный AI-помощник

**10565**

кандидатов прошли AI-скрининг

**+20%**

возросла конверсия в найм (8% VS 28%)

**7 дней**

средний срок закрытия массовых вакансий

**LoT-100%**

100% заказчиков ориентируются на заключение AI при выборе кандидата

## рекомендован AI-агентом 6



Кристина Мазалова  
рекомендован AI-агентом



Елена Баласанян  
рекомендован AI-агентом



Никита Селюк  
рекомендован AI-агентом



Ярослав Платонов  
рекомендован AI-агентом



Мария Толкачева  
рекомендован AI-агентом



Евгения Старцева  
рекомендован AI-агентом

## не рекомендован AI-агентом 1



Дарья Батурина  
не рекомендован AI-агентом

AI-оценка

**на 90%**

соответствует вакансии

[смотреть подробнее](#)

# Компетенции лидеров Сбера

**Наша цель** - формировать гибкие и высококвалифицированные команды, способные справляться с вызовами будущего и обеспечивать устойчивый рост компании

## 01 Обучаемость

Способность быстро осваивать новые знания и навыки, адаптироваться к новым условиям и применять полученный опыт в практике



## 02 Способность к DISRUPT

Способность инициировать и реализовывать радикальные изменения, бросать вызов традиционным методам работы и создавать инновационные решения, которые изменяют рынок, процессы или культуру организации



## 03 Системная работа с аналитикой

Способность собирать, интерпретировать и использовать данные для принятия обоснованных решений, выявления закономерностей и прогнозирования результатов



## 04 Практический интеллект

Способность эффективно решать реальные задачи, применять знания в повседневной деятельности и находить работающие решения в сложных или неопределенных ситуациях. Это умение эффективно действовать в реальных условиях



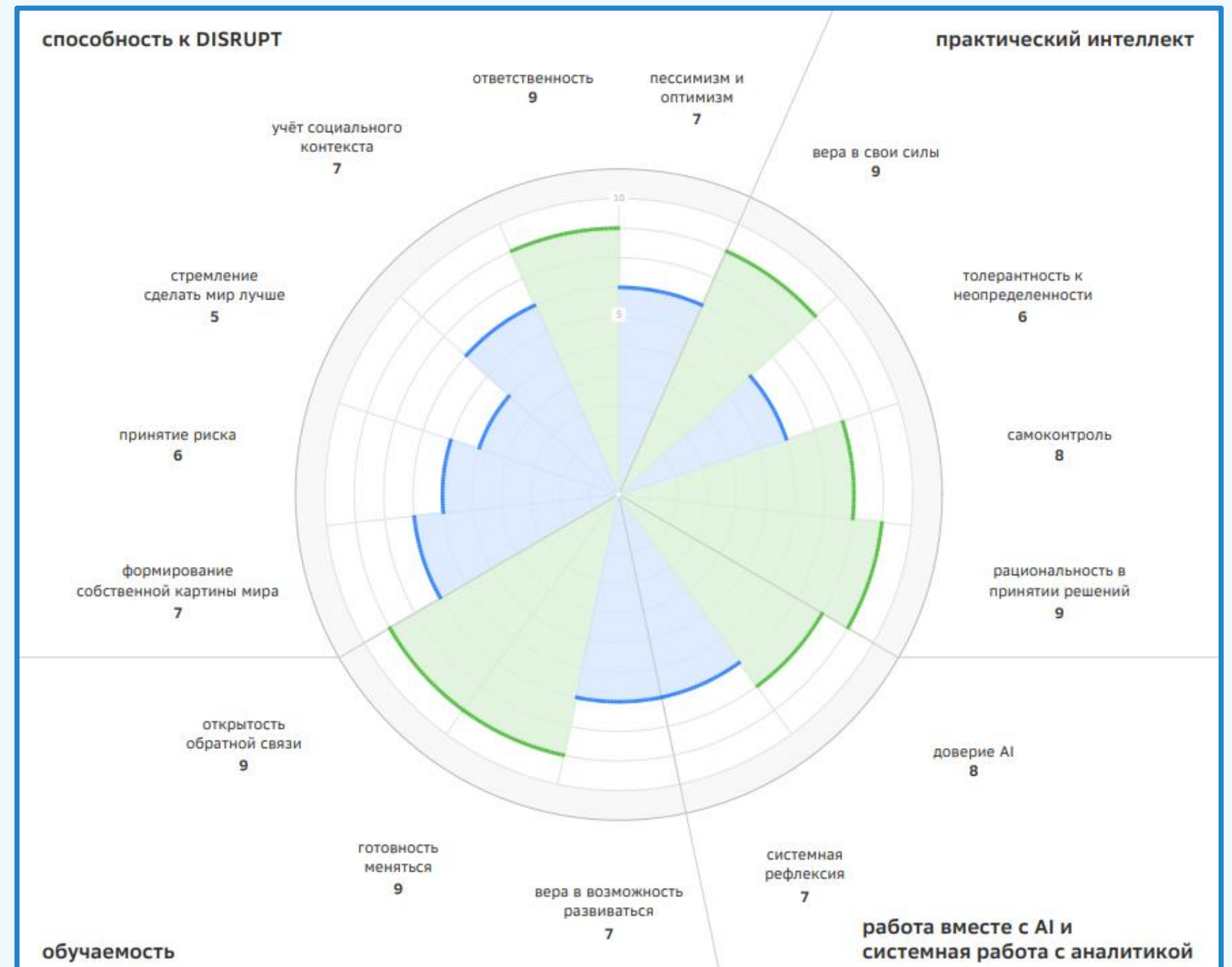
## 05 Работа вместе с AI

Способность эффективно взаимодействовать с искусственным интеллектом (AI), используя его для повышения продуктивности, принятия решений и создание AI-native компании



# Исследование «Потенциал к изменениям»

**80%** управленческого успеха  
зависит от готовности и  
**потенциала к  
изменениям**



# Подход к развитию должен быть комплексным и ориентированным на практику

## 70

Практика  
(опыт в решении реальных задач)

- Инновационные **проекты**
- **Челлендж-задачи**
- **Кейсы** из реального бизнеса
- **Ротация** в кросс-функциональные команды
- Доступ к **аналитическим платформам**
- Внедрение **AI-помощника** по развитию
- Участие в создании **AI-native решений**

## 20

Командное взаимодействие  
с Peer-to-peer

- **Peer-to-peer сессии:**  
Регулярные встречи для разбора кейсов по компетенциям
- **Работа с коучем**
- **Усиление пула менторов**
- **Командные хакатоны:**  
интенсивы по решению бизнес-задач с фокусом на аналитику и AI

## 10

Обучение

- **Программы** обучения
- Полезная **литература** и **контент**

# Структурная модель готовности сотрудника к будущим изменениям



## Компетенции

Навыки и поведение



## Опыт

Выходящий за границы работы



## Драйверы

Ценности и интересы



## Предпочтение

Естественная склонность делать что-то значимое



## Влияние

Способность влиять на поведение, решения и действия



## Потенциал

Адаптивность и амбиции для решения более масштабных проблем



КАВКАЗСКИЙ  
ИНВЕСТИЦИОННЫЙ  
ФОРУМ

 РОСКОНГРЕСС  
Пространство доверия

ПРИ ПОДДЕРЖКЕ



Министерство  
экономического развития  
Российской Федерации



ПРАВИТЕЛЬСТВО  
СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ

Спасибо за  
внимание!