



26–27 апреля
The St. Regis Astana

XIII Международная HR-Конференция 2018

ОРГАНИЗАЦИЯ БУДУЩЕГО





Денис Конанчук

Академический директор

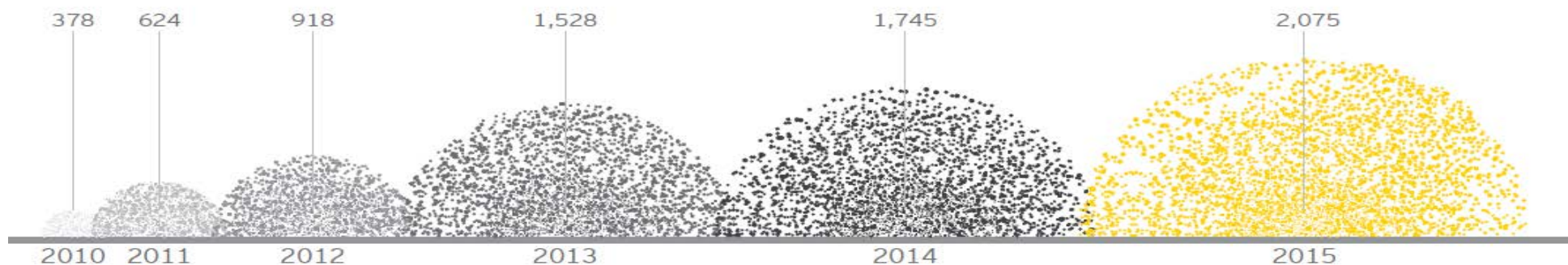
Московской школы управления СКОЛКОВО

Профессиональные компетенции: настоящее и будущее

Эпоха трансформаций: ключевые исследования

Упоминание в публикациях термина «разрушительные инновации»*

Количество статей в медиа о «разрушительных инновациях»



citibank

01.2016
50 стран

57% профессий
подвергнуты
автоматизации

WORLD
ECONOMIC
FORUM

01.2016
15 стран

к 2020 будет
потеряно 7,1 млн.
рабочих мест

 **OECD**

06.2016
21 страна

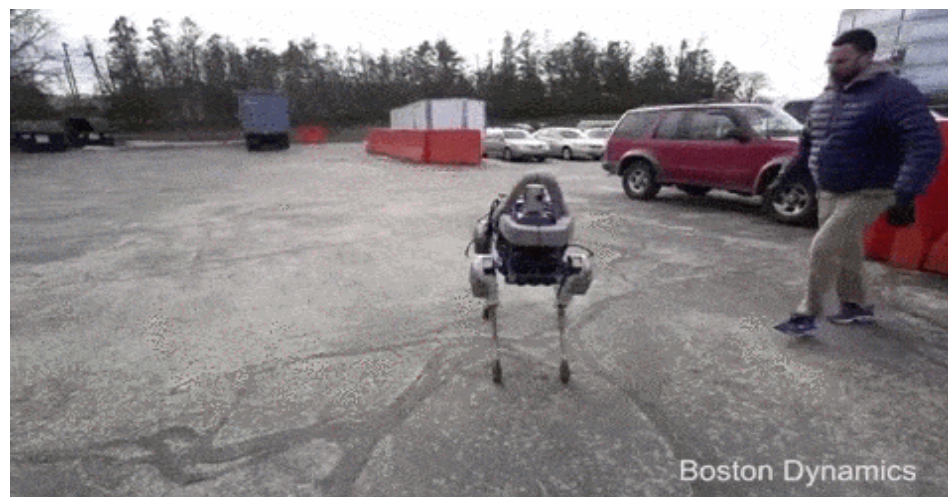
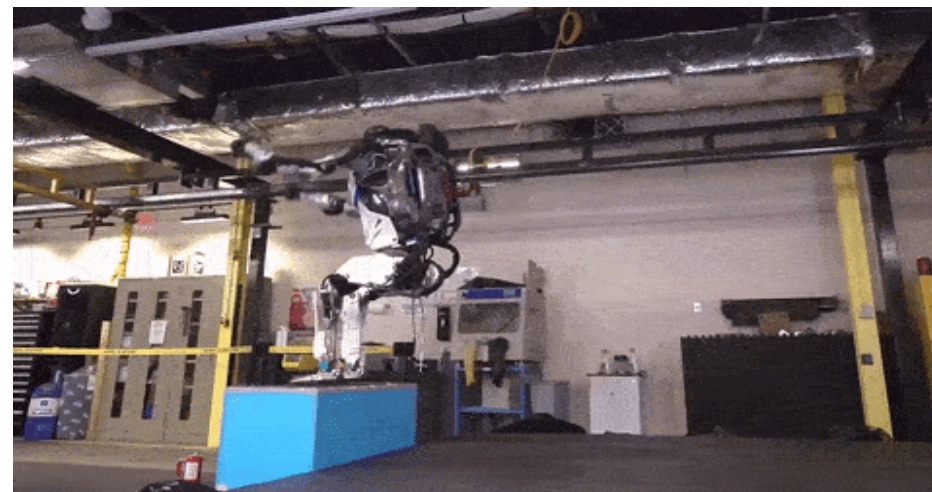
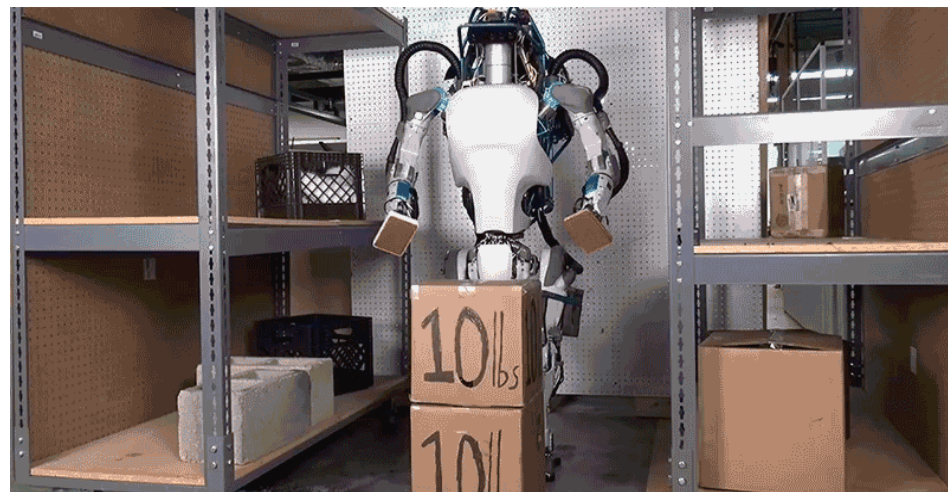
9% профессий
могут
исчезнуть

MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE
McKinsey&Company

01.2017
20 стран

автоматизация
затронет 1,2 млрд.
рабочих мест

Роботы наступают



В чем роботы уступают человеку?



Преимущества человека – новая зона внимания

- 1 Работа с исключениями и неопределенностью
- 2 Постановка вопросов и критическое мышление
- 3 Воля и энергия
- 4 Лидерство и мотивация людей
- 5 Управление развитием организаций

Практика управления развитием: зоны роста

Российские корпорации

- Топ-50 государственных и частных компаний
- 12 000 менеджеров высшего и среднего звена



Моногорода и регионы

- 178 моногородов России
- 890 управленческих команд



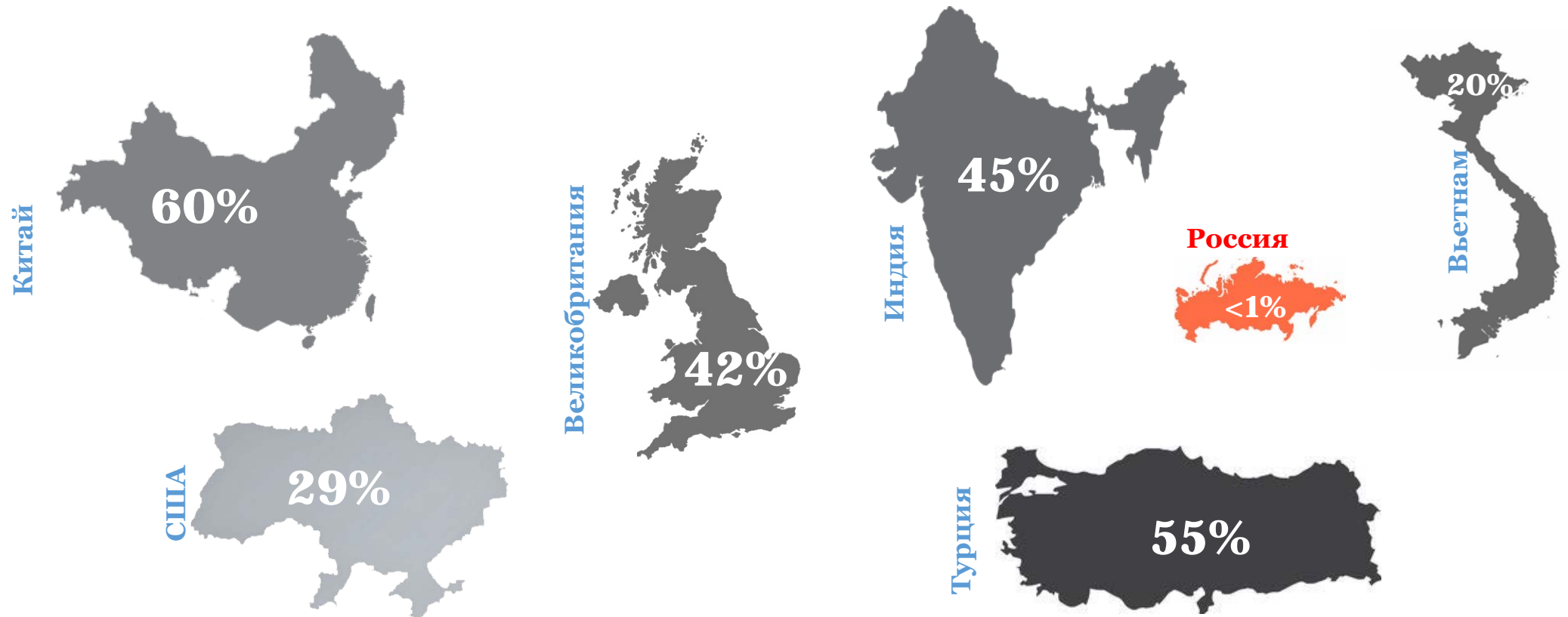
Малый и средний бизнес

- 521 бизнес-проект
- 529 собственников и руководителей бизнеса



Малый и средний бизнес: главный тренд - глобализация

Доля экспорта малого и среднего бизнеса в общем экспорте



Малый и средний бизнес: барьеры и компетенции для роста

Внешние барьеры

- Доступ к финансированию
- Доступ на рынки: техническое регулирование и сертификация
- «Административные барьеры»

Компетенции

- Иностранный язык
- Позиция Собственника/СЕО
- Международные партнерства

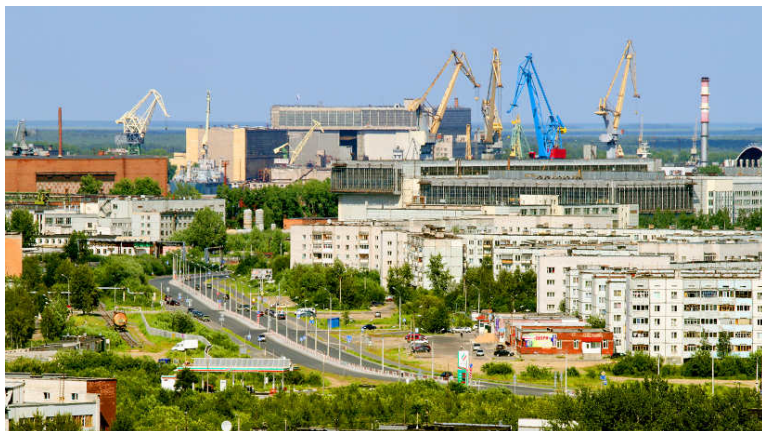
Опыт развития моногородов

Города, построенные вокруг заводов:
319 городов, 14 млн. жителей



Пример Северодвинска: смена масштаба и кооперация

Северодвинск



Новые компетенции и зоны развития:

- Способность мыслить за привычными рамками + включаться в федеральные программы
- Взаимодействие и кооперация (органы власти, бизнес, университет, население)

Крупные компании: цель - международная конкуренция

ДОМИНИРУЮТ В РОССИИ

Корп.финансы	16%
M&A	15%
Финансовые модели	12%
Due Diligence	11%

*Стратегия
неорганического роста
за счет покупки
новых активов*

ОБЩИЕ КОМПЕТЕНЦИИ

Менеджмент	27%*
Стратегия	22%
Бизнес-стратегия	20%
Упр-е проектами	14%
Упр-е изменениями	12%
Переговоры	10%
Цепочка поставок	9%
Планирование	8%
Развитие бизнеса	8%
Упр-е рисками	7%

ДОМИНИРУЮТ В МИРЕ

Лидерство	16%
Работа в команде	11%
Продажи	7%
Создание продуктов	6%

*Стратегия
органического роста
за счет новых
продуктов и рынков*

27%* Доля менеджеров, указавших данную компетенцию в LinkedIn

Эпоха «Цифровой трансформации» компаний

«**Цифровая трансформация**» – растущий мировой тренд в практике управления компаниями последние 3-5 лет

- Переход от информационных технологий (IT) к **технологиям работы с данными (DT)**
- В центре внимания – **человек с его потребностями** («клиентский опыт»), а не продукт или «железо»
- Важный фактор успеха – **скорость вывода продукта на рынок (time-to-market)**
- Это требует **перестройки бизнес-моделей компаний**, которая поддерживается цифровыми технологиями

Рост количества новой позиции в компаниях – Chief Digital Officer (CDO).
К 2019 году до 90% крупных компаний мира будут иметь CDO*

Мета-компетенции цифровой трансформации*

**Мышление
«снаружи-внутри»**

Ориентация на человеческие потребности, картирование «клиентского пути»

Работа с данными

Большие данные, инструменты анализа, дизайн систем данных

Ориентация на обучение

Циклы постоянного совершенствования (lean loop), тестирование гипотез

**Кросс-функциональное
взаимодействие**

Самоуправляемые кросс-функциональные команды

Гибкое управление

Методологии Scrum, Kanban и другие

Партнерство в экосистеме

Бизнес-модели, основанные на цифровых платформах, API

«Чему учить» значит «Как учить»

Новые компетенции требуют пересмотра логики образовательного процесса:

- 1 Мы не можем научить **креативному мышлению**, давая стандартные задачи с правильными ответами
- 2 Мы не можем научить **сотрудничеству и совместной работе**, обращаясь к каждому индивидуально
- 3 Мы не можем научить **лидерству и эмоциональному интеллекту**, избавляясь от эмоций в учебном процессе
- 4 Мы не можем научить **гибкому управлению**, если не допускаем риск и «право на ошибку»



БЛАГОДАРЮ ЗА ВНИМАНИЕ!

РАХМЕТ!