



Самые яркие новаторы различных индустрий обсудили, как меняется мир: от бизнеса до искусства на форуме FCongress «Успех к 30: взгляд на новый мир», организованном при поддержке Forbes Russia.

Сообщество молодых и перспективных россиян строят бизнес и карьеру, привлекают инвестиции, открывают новые горизонты и, несмотря ни на что, растут в своих сферах по всему миру. Это новое поколение созидателей, которое дает надежду.

**29 июня 2023 года** FCongress при поддержке Forbes Russia на площадке форума молодых талантов и профессионалов, инноваторов и перспективных управленцев «Успех к 30: взгляд на новый мир» объединил участников списка Forbes «30 до 30» за все годы его существования в России, успешных топ-менеджеров, предпринимателей, спортсменов, ученых, врачей, музыкантов — всех тех, кто будет определять динамичную повестку в своих областях в последующие годы.

## РАЗВИЛКИ НА ПУТИ САМОРЕАЛИЗАЦИИ

Форум открыла сессия «Развилки на пути самореализации», где модератор **Ксения Демидкина, заместитель главного редактора, руководитель рейтинга «30 до 30» Forbes Russia,** и спикеры сессии обсудили противоречивые дилеммы на пути покорения профессиональных вершин. Открыл дискуссию опытный предприниматель **Максим Спиридонов, основатель бизнес-клуба Reforma и экосистемы Wonder Family,** рассказав о своем самом непростом решении и главной развилке: «Либо отчасти лишиться самостоятельности, потому что, запуская к себе на место венчурных инвесторов стратегического инвестора, особенно из классической отрасли, я понимаю, что это может быть непростое соседство. С другой стороны, это соседство может дать дополнительные бенефиты, и венчурные инвесторы меня туда подталкивают. Я был вынужден балансировать интересы всех участников сделки и принял решение идти в это сотрудничество».

**Георгий Высоцкий, основатель, платформа безналичных чаевых «нетмонет»,** также поделился своей главной развилкой: «Уйти с работы по найму с понятной, достаточно успешной карьеры и делать свой собственный проект или остаться на работе в McKinsey». И вот главная рекомендация от Егора: «Даже если ты уходишь с понятной построенной карьеры на такую предпринимательскую тропинку, то хорошо бы ни с кем не ссориться, мосты не сжигать и оставлять для себя возможность честно вернуться, если не получится. Все статистику знают, что как минимум большинство проектов, которые стартуют, они не заканчиваются успехом. И надо честно быть к этому готовым». У **Ильи Елпанова, основателя и генерального директора, «Ешь Деревенское»,** была схожая развилка — снова сделать попытку открыть свой бизнес после трех неуспешных или строить успешную карьеру в найме. Для **Юрия Максимова, предпринимателя, сооснователя Positive Technologies,** самой серьезной развилкой стало: «Я искренне считаю, что главная наша сложность, развилка в жизни и в предпринимательстве — это выбор или не выбор истинного партнерства. В жизни мы встречаем это регулярно — построение семьи. В бизнесе это привлечение денег, это построение партнерских отношений со своими коллегами, с партнерами. Я искренне считаю, что партнерство — это тогда, когда есть общая цель. Это не тогда, когда есть бартер, ты даешь мне, а я тебе. Мы обычно партнерами называем контрагентов, которые нам что-то делают, вместе бизнес делаем какой-то. Когда у тебя есть общая цель, ты на самом деле должен



построить партнерство. И ты очень сильно начинаешь зависеть от этого партнера. Поэтому главный выбор заключается в том, насколько ты готов за счет потери собственного суверенитета все-таки приобрести больше. Но вместе». **Андрей Редуто, сооснователь и CEO «Хараба», сооснователь GoFoods (бренды Octa, Granolife, F2BG)**, отметил: «У меня развилка каждый день. Я тут согласен с Максимом, что они постоянно, ежедневно, большие, маленькие. Ты постоянно по этим развилкам гуляешь влево, вправо. И мне кажется, что самое важное — это баланс». **Светлана Михалева, сооснователь и CEO, EGGSELLENT**, подчеркнула, что у нее никогда не стоял выбор между карьерой и бизнесом, не было масштабных инвестиций, но: «Самая главная для меня развилка — в каждую проблемную ситуацию, в каждый конфликт выбирать Eggsellent, выбирать себя как руководителя и идти согласно своим моральным принципам в первую очередь». **Игорь Стоянов, основатель и президент сети салонов красоты, «Персона»**, поддержал мнение Юрия Максимова и также согласился с тем, что самая тяжелая развилка в предпринимательстве заключается в выборе партнера.

Также на сессии обсудили вопрос образования, совмещения учебы и работы. Для **основателя платформы безналичных чаевых «нетмонет» Георгия Высоцкого** «суперважно при выборе вуза с каким окружением, с какими людьми вы будете учиться». Для **Андрея Редуто, сооснователя и CEO «Хараба», сооснователя GoFoods (бренды Octa, Granolife, F2BG)**, «образование важно, но ценность его с каждым днем падает, потому что на практике вы научитесь гораздо быстрее, если вы уже попали в нужную индустрию. Просто ищите в этой индустрии учителей, которые для вас будут проводниками, которые вас ежедневно будут направлять, менторить и т. д.». **Максим Спиридонов, основатель бизнес-клуба Reforma и экосистемы Wonder Family**, считает, что «есть огромная потребность в новом подходе к обучению, к новым более компактным, вовлекающим, человекоориентированным и современным методикам как для взрослых, так и для детей».

Важные мысли и советы для начинающих предпринимателей от опытных профессионалов **Игоря Стоянова**: «Предприниматель живет так, как он выбирает, и так, как он хочет. Я вам искренне желаю прямо чувствовать, что вы хотите. И вот в этом непредательстве себя открываются большие широкие жизненные горизонты», и **Юрия Максимова** про тактику тренировки: «А делаю ли я всё для того, чтобы туда прийти? А не делаю ли я чего-нибудь такого, что мешает мне туда прийти? И если я признаю, что сейчас я не иду туда, то я должен экспериментировать, я должен на этот вентилятор набрасывать каких-то новых историй: так пробовать, так пробовать. Сначала будут какие-то бизнесовые истории. Потом ты подумаешь: «А может быть, я не тот? Может быть, я что-то не вижу, что-то не чувствую, чего-то не хочу?» И начнешь там на себя смотреть, с собой работать. Но тем не менее всё равно, экспериментируя, ты очень легко обнаружишь, что это то, потому что пространство возможностей очень изотропное. Ты вот здесь трогаешь стену, а она не движется, здесь не движется, а здесь она так раз! — и движется. Но надо идти по стене и прикладывать руки к этим кирпичикам, потому что какой-то кирпичик сдвинется. Вот, ошибиться не получится. Кирпичик сдвинется. Главное, пробовать, главное, не остаться на месте, двигаться вперед, пробовать и чувствовать, где идет, и туда усиливаться». Рекомендация от **Максима Спиридонова**: «Сотрудничество с корпорациями, которые обладают огромными ресурсами и властью — одновременно и очень непростой, и очень развивающий опыт для предпринимателя».



**Андрей Редуто** также поддержал Максима: «Ты начинаешь лучше понимать, как устроен менеджмент, на больших масштабах». Андрей отметил и образ мышления предпринимателя: «Понятно, ты трансформируешься, но перестать быть предпринимателем, если ты предприниматель, я думаю, невозможно». **Светлана Михалева, сооснователь и CEO, EGGSELLENT**, поделилась важным советом для поиска денег: «Вы должны сделать так, чтобы вы все чувствовали, что это решение справедливое. И когда вы знаете, что отдаёте 50%, и вы чувствуете внутри, что это так, у вас не будет «лебедь, рак и щука». И поэтому когда мы сейчас искали новые деньги, мы снова сели и подумали: а как вот сейчас нам кажется справедливым с нашим новым уровнем знаний или знанием нашего бренда».

Про важность управления фаундером собственным стартапом рассказал **Илья Елпанов, основатель и генеральный директор, «Ешь Деревенское»**: «Есть у всех такой образ предпринимателя, что это прям птица высокого полета, все время витающая в облаках. Как мне кажется, далеко она не улетит с таким состоянием. Всегда важно возвращаться к земле, к структуре, к чёткому, конкретному менеджменту, к показателям и только от них там выстраивать свой бизнес. Поэтому кто, если не фаундеры, погружены в эти цифры и умеют ими управлять, умеют выстраивать и дальше пролонгировать уже на команду».

## КАРЬЕРА. КАК МОЛОДЕЖИ СЕГОДНЯ СТРОИТЬ УСПЕШНУЮ КАРЬЕРУ?

Тема карьеры действительно актуальна сейчас. С чего начать строить карьеру, если хочешь стать успешным? Какие отрасли страдают от нехватки специалистов, каких компетенций и профессионалов не хватает? Каких специалистов ждут ведущие работодатели? На эти и многие другие вопросы ответили спикеры сессии **«Карьера. Как молодежи сегодня строить успешную карьеру»**, модератором которой также выступила **Ксения Демидкина, заместитель главного редактора, руководитель рейтинга «30 до 30», Forbes Russia**. Открыла сессию Ксения вопросом «Если бы вы рекомендовали своему ребенку сейчас, либо сами выходили на рынок труда, то какую сферу вы посоветовали бы?»

Ключевые рекомендации спикеров:

**Роман Маресов, руководитель сервисов Яндекс Еда и Маркет Деливери**: «Ничего лучше, чем управленческий консалтинг, для развития на старте карьеры, по-моему, в мире бизнеса не придумано. Это учит тебя одновременно и широкому набору вещей в плане «хард скилов», и умению что-то моделировать, изъясняться, строить свои мысли, структурировать выступления. Такой опыт также дает возможность "потрогать" самые разные индустрии, чтобы в дальнейшем определиться, чего ты хочешь».

**Николай Прянишников, генеральный директор, World Class**: «Лучше пойти в большую серьезную компанию с брендом, с определенной корпоративной культурой, с ценностями, с процессами построенными. Потому что там тебя много чему научат. Там тебя не бросят, как котенка. Там тебя научат какому-то делу. Там у тебя будут тоже разные варианты строительства карьеры. Ты там можешь попробовать некоторые проекты. А после этого можешь уже решать по следующим шагам».



**Марианна Снигирева, CEO, «Нетология»:** «Самое главное в построении карьеры — слушать себя и понимать, чего действительно хочется. И даже если вы ошиблись с вузом или специальностью в самом начале, сегодняшний рынок дает все возможности для трансформации своего карьерного пути даже через 10 лет. Не нужно бояться менять профессию и выбирать то, что кажется интересным, даже если такая смена может показаться слишком кардинальной. Если слушать свои желания и идти к цели, вы точно добьетесь той карьеры, которую мечтаете построить».

**Юлия Терещенко, директор по стратегическим программам, Ростелеком:** «Искать необходимо то направление, в котором будут развиваться ваши уникальные способности, что даёт вам состояние потока, что и делает вас тем самым незаменимым и тем самым наиболее востребованным с точки зрения рынка. Ты можешь максимально реализовать свой потенциал, когда веришь в то, что ты делаешь, и когда чувствуешь радость в своей профессии».

**Магомед Колгаев, заместитель руководителя Центра организации дорожного движения Правительства Москвы,** посоветовал три наиболее актуальные отрасли сегодня: транспортное моделирование, технологии искусственного интеллекта и беспилотного транспорта, развитие интеллектуальных транспортных систем. Он подчеркнул, что высшее образование все ещё играет важную роль в построении карьеры: академические знания — это фундаментальная основа. «Идите учиться, по пути разберетесь (чем хотите заниматься). Если у вас есть достаточное количество упорства и мотивации и немного доли везения, то вы найдете себя в любой сфере. И потом эмпирическим путем придете к тому, что вам нравится».

**Александра Подкина, исполнительный директор «Ренессанс Кредит»:** «Если вы не знаете, чем хотите заниматься и в какой сфере развиваться — получайте фундаментальное образование. Все мы проходим этот этап поиска своего пути. Я окончила факультет ВМК МГУ, где нас учили быстро разбираться в сложных и непонятных задачах. И этот навык до сих пор помогает мне в жизни».

На сессии активную дискуссию вызвал вопрос «Каких специалистов ждут ведущие работодатели?» и спикеры обсудили основные скиллы кандидатов. По версии **Михаила Шкляева, главного управляющего директора, Okkam (ex-Dentsu),** «умение быстро разобраться и быстро что-то понять, как-то, хотя бы примерно, это гораздо важнее, чем конкретные какие-то хард скиллы и знания в моменте, сейчас. И основные умения — это решать проблему и решать проблему быстро. Вот у вас сегодня упали где-нибудь в каком-нибудь конкретном регионе продажи, потому что туда что-то не приехало, потому что что-то сломалось и надо быстро разобраться, понять, починить. В общем, скорость становится чудовищно важна».

Была приведена интересная статистика **Ольгой Шамбер, генеральным директором рекрутинговой компании Get experts:** «Согласно нашему исследованию от 2023 года, 60% работодателей не планируют сокращать сотрудников, причем 23% из них заявляют, что ориентированы на активный найм, 28% ожидают сокращения, а 12% до сих пор не знают, что их ждет в этом году. Можно сказать, что тренд на активный найм опять актуален. Для соискателей на первое место выходят стабильность и деньги, а карьера сместилась на третье место. Среди молодежи до 25 лет все чаще отмечается тренд на job consumption — потребление работы, когда перечень требований к работодателю возрастает. Место работы выбирают не чтобы получить профессиональный опыт, а чтобы было хорошо, интересно, комфортно, чтобы руководитель



нравился, задачи классные были. И если что-то складывается не так, как ожидалось, то они легко и спокойно меняют работу. Есть над чем задуматься компаниям с учетом ожидающей нас демографической катастрофы. Конкурентная борьба за молодые кадры будет только расти». Вопрос работы с молодежью и качеств, которых сейчас компании ждут от кандидатов, дополнила **Юлия Терещенко**: «Понятно, что с управленческой культурой все работают с точки зрения того, что готовность инвестировать в молодых и вкладываться в их развитие и поддержку сейчас должна стать приоритетом. Однако же и компании ждут взаимной любви от соискателя. Мы ждём проактивных кандидатов, которые готовы вовлекаться, развиваться, вкладывать свои силы для того, чтобы и себя реализовать, и результат для компании принести».

В рамках сессии также обсудили:

- тенденция молодежи к комфортным условиям работы и смены компаний: за и против,
- актуальный формат работы для сотрудников: офис или гибрид,
- самодисциплина и переработка сотрудников,
- нехватка специалистов и безработица,
- стажировки и программы адаптации,
- значимость джунов: нужны ли они рынку.

## ПЕРЕКРЕСТОК ВОЗМОЖНОСТЕЙ И СМЕНА СЦЕНАРИЯ БУДУЩЕГО

В мире произошло колоссальное количество изменений, появились мировые барьеры. Но как реализовывать себя дальше, если твоей целью была Олимпиада, Нобелевская премия или Оскар, успех и профессиональные вершины на международной арене? Об этом на сессии «**Перекресток возможностей и смена сценария будущего**» рассказали спортсмены, предприниматели, ученые, представители искусства и науки. Герои обсудили развилки, в которых они оказались в прошлом году, новые реалии и уровень образования российских работников, много поговорили о том, как сохранить связи в различных профессиональных сообществах.

### Основные моменты о мечтах, текущей ситуации и сохранении связей:

**Софья Акатьева, российская фигуристка, выступающая в одиночном катании, Чемпионка России**: «Я хочу выступать и тренироваться на высоком уровне, добиваться каких-либо высот, выступать на крупных соревнованиях, в том числе и на международной арене. Хочу оставить свой след в фигурном катании, сделать что-то первой. И поставить рекорд».

**Дмитрий Зборовский, международный директор по машинному обучению, Deliveroo**: «Наша российская техническая школа очень мощная. Просто невероятная. Я искренне считаю и вижу, что самые сильные мировые таланты — у нас. Когда мы делаем AI-проекты для Силиконовой долины, местные инженеры с огромным трудом могут конкурировать с нашими ребятами».

**Алексей Федоров, руководитель научной группы «Квантовые информационные технологии»**: «В науке действительно очень много основано на международном взаимодействии. Науку трудно себе представить изолированной от других коллег в других профессиональных сообществах. Сложно разделить. Нет такой вещи, как наука только в России, наука только в Америке. Наука — вещь интернациональная, поэтому сохранение связей — это принципиальный вопрос. Очень многое продолжает работать на человеческих связях. Все сложности, которые есть,



чисто по-человечески друг к другу относятся хорошо. Поэтому многие сотрудничества продолжаются. Люди иногда готовы пойти на какой-то риск. Люди иногда готовы приехать. Люди иногда готовы пригласить к себе. И прочные человеческие связи, все мы люди, это очень сильно помогает. Это если говорить про наше сообщество. В этом есть очень важный и радостный для меня оттенок».

Советы молодым людям из разных сфер деятельности, которые также стремятся к международному признанию и успеху:

**Арина Иванец, основательница, ресейл-сервис (ex)bags:** «Главное, по моему мнению, верить в свое дело и верить в себя, даже если у тебя что-то не получается (а поначалу это действительно так будет). В случае если чувствуется какая-то стагнация и всё идёт не по плану, нужно идти дальше и работать. И работать много. В начале своего пути, я работала днями и ночами, а словосочетание «рабочее время» для меня не существовало. Потому что я была уверена, что у меня получится. И вера в себя оказалась самым главным драйвером. Никогда не стесняйтесь. Не стесняться новых идей».

**Аня Покров, блогер и музыкальный исполнитель:** «Я считаю, что нужно много работать, а также много мечтать. Потому что если ты много мечтаешь, то к тебе все притягивается. Честно, я вот так смотрю на мир. Я считаю, что если бы не доля успеха и везения, то даже, простите, вы все, люди науки, все бы здесь не сидели».

**Анна Виленская, музыковед, создательница проекта «Открытый музыкальный лекторий»:** «В моей работе 40% из того, что я делаю, я получаю за это деньги, и 60% того, что я делаю, я за это денег не получаю. И мне кажется важным про это помнить, что главное, для чего вы работаете, это не совсем деньги. Это было бы абсурдно. Денег хватает. А дальше начинается то, чтобы внедрять в мир те идеи, которые кажутся вам верными, помогать людям. Или, может быть, воплощать какие-то другие ценности, которые у вас есть. Мне кажется самым важным, может быть, в 18 и 20 лет — это скорее держать в голове то, зачем ты что-то будешь делать, а не то, как ты это будешь делать».

**Михаил Сергачев, российский хоккеист, защитник клуба НХЛ «Тампа-Бэй Лайтнинг», двукратный обладатель Кубка Стэнли:** «Я вообще из города Нижнекамск. Это маленький город недалеко от Казани, Татарстан. У меня в школе клуба «Нефтехимик» не было тренажёрного зала. Я не ходил в тренажёрку до 14 лет, пока не переехал. У клуба до сих пор нет тренажёрного зала, поэтому мы решили построить его в рамках проекта «Сектор Сергачёва», подарить зал школе и всем, кто там тренируется. Мне кажется это важным — поддерживать хоккейное комьюнити и помогать развивать спорт в регионах».

**Софья Акатьева, российская фигуристка, выступающая в одиночном катании, Чемпионка России:** «Я скажу, что самое важное — это дисциплина. И без дисциплины не было бы никаких результатов. Второе — это любовь к своему делу. И третье — это талант, но его можно развивать, даже если его нет, много работая».

## ТЕХНОЛОГИИ И ЛЮДИ

Специальная HRM-сессия «**Brainstorming. Технологии и люди: как меняются фокусы HR**» с ведущими работодателями России подняла острые вопросы кадровых стратегий: как трансформируются приоритеты HR, какие задачи отводятся цифровым технологиям и как



меняются инвестиционные предпочтения в новой реальности. «HR продолжает переживать очень серьезную трансформацию. Бизнес, внешняя среда предлагают HR-лидерам серьезные вызовы на сегодняшний день и способность компании привлекать, удерживать и развивать талантливых специалистов, очевидно, что предопределяет успех компании на рынке. HR становится проводником целого ряда изменений, лидером интересных проектов, связанных с развитием организации, в том числе по внедрению технологических решений. Важно оговориться: по нашим ощущениям, это не просто дань моде, что модно внедрять технологии, мы попробуем поговорить о том, что это имеет прямой эффект для бизнеса и бизнес-показателей», — подчеркнул модератор сессии **Алексей Миронов, вице-президент по операционному управлению, Ansof.**

«Что такое digital-HR через 3-5 лет, заменит ли HR или нет?» На протяжении сессии спикеры обозначили свое видение HR в идеальном цифровом будущем.

**Марат Исмагулов, HR-директор Альфа-Банка:** «Функция HR будет развиваться точно так же, как и бизнес. В HR Альфы, например, есть клиентский путь Alfa People с продуктовыми командами, концентрирующий компетенции в области разработки HR Tech продуктов. Дистрибуция этих продуктов для наших внутренних клиентов осуществляется через цифровые каналы. Проводником на каждом этапе выступают HR BP. В целом, HR движется в продуктовую составляющую и клиентоцентричный сервис — это и есть близлежащее будущее».

**Марта Леман, управляющий директор HR-платформы «Пульс»,** также дала комментарий по поводу настоящего и близлежащего будущего HR-функции: «Сейчас, используя новейшие технологии, в том числе те, которые разрабатываются внутри страны, мы можем перегнать мировой HR – так же, как это случилось несколько лет назад в финтехе». Соглашаясь с Маратом, **Марта** отметила: «Мы наблюдаем повсеместное усиление роли HR на рынке и развитие продуктового подхода в рамках этой функции. По многим причинам HR становится всё ближе к топ-менеджменту в части принятия решений и влияния на их качество. И это повышает требования к технологическим решениям в HR: теперь они не только про «быстрее, эффективнее и дешевле». Они про то, как обеспечить качественные и своевременные данные, на которые бизнес может опереться в управлении талантами. И, конечно, про то, как реализовывать бизнес-стратегию через оптимальные HR-процессы и реализовывать клиентоцентричный подход. Поэтому HR уже не может переложить ответственность за выбор или разработку решений на СБ, ИТ или другие функции. Больше влияния – больше ответственности».

**Ольга Туруханова, руководитель управления подбора персонала транспортной группы FESCO,** отметила: «При автоматизации рекрутмента мы добились следующих результатов: сократили сроки подбора, заказчики получили прозрачную воронку по вакансиям, и мы — аналитику процессов рекрутмента, также мы планировали увеличивать команду подбора, но справились без расширения штата. Но если в целом говорить про замену HR роботами, мне кажется, на данный момент это утопия».

**Заместитель генерального директора по работе с персоналом международного аэропорта Шереметьево Денис Кечкин** подчеркнул: «Эффективная кадровая политика Группы компаний Шереметьево обеспечивается во многом за счет применения передовых методов управления человеческим капиталом и активной автоматизации ключевых HR-процессов, в частности функции подбора персонала. Цифровизация данного направления и внедрение прозрачной



автоматизированной отчетности позволили сделать подбор персонала более прогнозируемым и управляемым, а также оптимизировать взаимодействие между HR-специалистами и руководителями подразделений, осуществляющих набор на вакансии. Периодическая отчетность по основным показателям дает нам возможность анализировать «болевы точки» процесса, оперативно принимать корректирующие меры и получать развернутую обратную связь от руководителей. Помимо этого, в аэропорту Шереметьево разработан и успешно применяется на практике ряд уникальных HR-решений, таких как система управления кадровыми ресурсами предприятия в кризисных условиях, линейно-функциональная организационная структура Группы компаний Шереметьево, позволяющая оперативно и плодотворно распределять задачи между подразделениями, и система формирования численности для оптимального планирования рабочих графиков подразделений в соответствии с пиками загруженности аэропорта».

Про автоматизацию HR-процессов и подбор персонала рассказала **Наталья Альбрехт, заместитель генерального директор по управлению персоналом, Эн+:** «Цифровизация и автоматизация помогают руководителям более осознанно подходить к процессу выбора кандидатов. Наверняка все сталкивались с ситуацией, когда HR показывает руководителю резюме соискателя и получает достаточно субъективную обратную связь. При автоматизированной системе руководителю сложнее в качестве причины отказа написать «у него не горят глаза». Существует четкий порядок предоставления информации, по итогам интервью необходимо сформулировать аргументированную позицию. Конечно, это заставляет людей по-другому проводить интервью с кандидатами, более внимательно к ним готовиться, учиться, консультироваться с HR, что и как спрашивать у соискателя, на какие моменты обратить особенное внимание. Соответственно, с внедрением автоматизации появляется новое требование к руководителям — четко фиксировать весь путь по итогам встреч с кандидатом. В таких случаях автоматизированная система будет помогать принимать взвешенные решения на основании анализа полученных данных».

**Ольга Литвинова, директор по управлению персоналом и организационному развитию, «Т Плюс»,** касательно темы рекрутмента, отметила: «HR не для HR, а HR для бизнеса, и бизнес нашей компании — это традиционная энергетика, 50 тысяч сотрудников ... С учетом того, что дефицит персонала на рынке в целом, особенно высококвалифицированных рабочих и тем более тех, кто обладает цифровыми навыками и может работать с современным инженерным оборудованием, мы практикуем повторный найм и активно используем программу «Приведи друга».

Поделилась опытом компании и **Марта Леман, управляющий директор HR-платформы «Пульс»:** «Когда мы говорим про рекрутмент, оборотная сторона – это всегда работа с оттоком и с выгоранием, потому что дешевле удерживать, чем нанимать. В прошлом году мы вовремя обнаруживали сотрудников на ранних стадиях выгорания и посылали руководителям сигналы в виде задач или инсайтов. Мы для этой цели используем HR-платформу «Пульс», что в значительной мере позволяет автоматизировать процесс и действовать не реактивно, а проактивно – когда решение проблемы будет максимально эффективным и с управленческой, и с денежной точки зрения». Модератор **Алексей Миронов** согласился с тем, что автоматизация рекрутмента направлена на путь человека до входа в компанию, но есть огромный потенциал внедрения технологических решений с момента, когда он уже стал сотрудником компании. Про повестку IT в HR и ценность автоматизации рассказала **Виктория Трифонова, директор по персоналу,**





**Cloud.ru:** «HR-инструменты через автоматизацию помогают бизнесу больше зарабатывать, меньше тратить, быть привлекательным работодателем и хорошо чувствовать себя внутри. Вот это четыре основных направления, с которыми работает HR-подразделение. Темп развития современных технологий значительно превосходит темп адаптации больших компаний к этим технологиям. И вот здесь задача HR как агента изменений увеличивать эту скорость и сокращать разрыв. Профессиональная компетенция, которая должна быть у HR в любой индустрии, — это любовь к новым технологиям, ты должен прям хотеть, интересоваться, пробовать, не бояться внедрять и использовать».

Про нехватку специалистов на рынке тоже рассказал **Марат Исмагулов, HR-директор Альфа-Банка**, отметив, что борьба сейчас идёт больше за «синих воротничков», чем за IT-специалистов: «Если посмотреть на аналитику HeadHunter, то впервые за много лет в IT стало больше кандидатов, чем вакансий. Скорее всего, это временное явление и конкуренция за IT-talенты сохранится. У нас в «Альфе» работает более 9000 разработчиков и цифровых специалистов, и мы продолжаем активно нанимать. Новый тренд появился и в массовом подборе, где, наоборот, вакансий стало больше, чем соискателей. One day offer — это уже слишком долго. Счёт в борьбе за таких кандидатов идёт на часы». Вопрос нехватки сотрудников и борьбы за IT-специалистов прокомментировала и **Ольга Туруханова, руководитель управления подбора персонала, транспортная группа FESCO**: «Сейчас больше фокус на привлечение линейного персонала, на синих воротничков, но все равно продолжаем борьбу за IT-специалистов и применяем различные методы для привлечения их в компанию». Вопрос о демографическом кризисе в стране и нехватке сотрудников стоит остро. О ситуации с кадрами в компании Эн+ рассказала **Наталья Альбрехт, заместитель генерального директора по управлению персоналом, Эн+**: «Привлечение, а главное, удержание качественных сотрудников — вот ключевой фокус HR в сегодняшних экономических условиях. Представляете, как сложно привлекать IT-специалистов на заводы? Когда у всех на слуху технологичные компании «Яндекс» или «Касперский», а ты должен увлечь интересными IT-проектами на предприятиях Эн+ и РУСАЛа. Именно поэтому мы решили не конкурировать с такими компаниями напрямую, а создали отдельную образовательную программу "Академия IT", в рамках которой мы собираем целевые группы в наших вузах-партнерах. Начиная со 2 курса студенты могут получить дополнительное образование в IT-сфере. Им мы даем и стипендии, и участие в реальных проектах на наших промышленных объектах. Мы увидели, что молодежь привлекает возможность прикоснуться к чему-то реальному, осязаемому, к тому, что является основой экономики России».

Помимо вышеперечисленных тем обсудили и вопросы производительности труда, вовлеченности, обучения сотрудников, а также про развитие передовых решений, какие процессы необходимо цифровизировать экстренно, про импортозамещение, нехватку IT-продуктов, про конкуренцию.

«Глобально конкуренция — это хорошо, лучше иметь выбор из всевозможных цифровых продуктов. С уходом ряда международных игроков с рынка у многих российских компаний появился серьезный шанс выйти в лидеры», — отмечает **Ольга Литвинова, директор по управлению персоналом и организационному развитию, «Т Плюс»**. Ситуацию на сегодняшнем российском рынке комментирует также и **Анна Боброва, член правления, директор по персоналу «Магнит»**: «В отсутствие иностранных конкурентов наши сервисы ощущают себя монополистами, мы находимся в постоянной дискуссии: что делать? Идти в собственную разработку или подождать новых решений от партнеров? Очень хочется, чтобы конкурентная среда стала жестче». **Ольга Туруханова, руководитель управления подбора персонала,**



**транспортная группа FESCO**, дополнила информацию про наличие отечественных программ на рынке: «Если говорить про автоматизацию рекрутмента, в прошлом году мы провели анализ провайдеров ATS-систем для автоматизации полного цикла подбора персонала, которые присутствуют на российском рынке и были удивлены, что существует много хороших продуктов, а также технологических решений, которые соответствуют всем современным требованиям и предназначены для упрощения процесса подбора персонала».

«Любой продукт, который мы будем выпускать, — это должна быть 100% гарантия безопасности, кибербез везде должен стать не процессом, а ментальностью. Мы должны создать абсолютно безопасную уверенную стабильную среду. Кибербез должен быть в ДНК», — резюмировала **Виктория Трифонова, директор по персоналу, Cloud.ru**.

«Ключевое отличие ИТ-решений нового поколения – не в технологиях, а, прежде всего, в подходе. Сегодня границы между понятием «сотрудник» и «клиент» стираются, как и границы между понятиями «работа» и «жизнь». Люди больше не хотят «баланса» работы и жизни. Они хотят работу, которая будет полноценной частью их жизни: будет иметь смысл, приносить достойный доход, позволит самореализоваться, даст чувство причастности чему-то большему, чем ты сам. Тогда люди перформят; тогда они готовы пройти столько «лишних миль», сколько нужно, чтобы достичь результата вместе с компанией, которой доверяют. Задача работодателя – дать это команде. И пользовательский опыт сотрудников в корпоративных системах – важное слагаемое успеха. Если мы говорим, что люди – наша ценность, а забота о них – наш фокус, то предоставлять сотрудникам цифровые инструменты современного уровня становится нашей прямой ответственностью», – отмечает **Марта Леман, управляющий директор HR-платформы «Пульс»**.

## НОВАЯ РЕАЛЬНОСТЬ AI: ВОЗМОЖНОСТИ, СЛОЖНОСТИ, БУДУЩЕЕ

Как искусственный интеллект меняет образ жизни, рынок, отрасли и какие тренды существуют — задала темп сессии **«Новая реальность AI: возможности, сложности, будущее» Варвара Селизарова, редактор раздела «Карьера и свой бизнес», Forbes Russia**.

«Искусственный интеллект используется бизнесом около пары десятилетий. Мечты про него и первые статистические модели рождались в 50-х годах прошлого века. В конечном итоге искусственный интеллект — это то, где статистика и математика имитируют логику. Как это повлияло на инвестиции и на оценки компаний? В золотую лихорадку хорошо продаются кирки и лопаты. Это все, что касается, например, чипов и облачных сервисов. Поэтому больше всех взлетела стоимость Nvidia», — поделился самыми последними данными нового исследования о тенденциях в области AI-технологий **Антон Устименко, партнер, Группа компаний В1**: «Венчурный рынок достаточно подвержен настроениям, немножко похож на фэшн-индустрию. Все, что модно, хорошо привлекает инвестиции. На фоне спада этого рынка компании, связанные с разработкой моделей ИИ, привлекают раунды инвестиций в сотни миллионов долларов на стадии, когда еще нет продукта, а только команда выходцев из OpenAI, Google, Meta и т. п.». «В связи с новыми рисками ИИ назревают три модели регулирования. Одна из них — в Европейском Союзе — фокусируется на защите прав человека, интеллектуальных прав собственности, персональных данных и предполагает ограничительное законодательство с ответственностью и оборотными штрафами, схожими с GDPR. Китайская модель больше ориентирована на интересы государства. Британская модель — самая либеральная, ориентируется на зонтичном



регулировании, стимулирующем развитие ИИ. Надеемся, что в России ИИ будет регулироваться так, чтобы максимально способствовать его развитию», — резюмировал Антон Устименко.

В продолжение темы инвестиций о стартапах, которые работают с искусственным интеллектом, рассказал **Андрей Степанов, глава по ИИ венчурного фонда QuantumLight**. Он назвал 3 индустрии, которые искусственный интеллект больше всего поменяет: «Первое — это разработка ПО. Может, программисты начнут работать на 30% эффективнее, может, часть ресурсов или ролей окажутся невостребованными. Второе — это исследования и разработки (RnD). В UK, например, есть несколько стартапов в этой области, они занимаются ИИ для разработки новых лекарств. И последнее — всё, что касается коммуникации с клиентами (поддержка, продажи и маркетинг), тут ИИ применяется ещё со времен чатботов, но и Generative AI эту область затрагивает. За примерами далеко ходить не надо — тот же Jasper, который пишет за вас наиболее подходящий контент в соцсетях. Всего McKinsey оценивает, что 17 трлн достигнет эффект от применения AI на мировую экономику».

Про рынок труда и вопросы замены сотрудников искусственным интеллектом рассказал **Никита Бугров, руководитель направления инноваций в hh.ru, глава венчурного фонда hh Ventures**: «И мне кажется, что работы по созданию какого-то типового контента, функционал многих копирайтеров, маркетологов, дизайнеров, может, не очень профессиональных, очевидно, будут заменены генеративными моделями. Или люди перейдут в режим работы, как Андрей упоминал про Co-Pilot, когда разработчик пишет код и у него есть Co-Pilot, то есть система некоторой поддержки. Я больше верю в сценарий, в котором это будет не полностью делегирование машине написания маркетингового текста. Скорее какой-то режим совместной работы человеческого и искусственного интеллекта. Так уже произошло в медицине. Потому что в медицине технологии по распознаванию, например, раковых опухолей на снимках и томограммах существуют уже даже не десяток лет, мне кажется. И в медицине во многом из-за того, что домен регулируемый, финальное решение всегда принимает врач, но машина подсказывает, алгоритмы подсказывают то, как можно интерпретировать. Думаю, что с написанием контента, с созданием видео, с монтажом видео будет примерно так же».

«В будущем большие языковые модели изменят взаимодействие бизнеса с данными и помогут эффективнее решать образовательные задачи». Об этом **Виктор Кантор, директор центра Big Data МТС**, рассказал на сессии: «При этом модели на основе больших данных и ИИ получается не всегда эффективно применять. Например, в сфере HR таргетирование в найме сотрудников на массовые позиции действительно работает, а вот предсказывать, когда сотрудник начнёт думать о смене работы или оценивать его эффективность пока довольно сложно. МТС как экосистема делает фокус на персонализации и рекомендательных системах, применяя их в рекламных технологиях и контентных сервисах. В телеком-бизнесе МТС модели машинного обучения используются для планирования строительства мобильной сети и борьбы со спамом».

**Роман Брызгалов, Digital-директор, СТС**, прокомментировал эффект искусственного интеллекта в креативной сфере: «Сделать какую-то основу с помощью Midjourney, а потом ее доработать с помощью иллюстратора до того, что нам действительно нужно, это стало прямо киллер-фичей. То, что мы делали за 5 дней, мы можем теперь за два. Но это не значит, что мы сократим дизайнера. Это значит, что мы сделаем больше иллюстраций, больше каких-то



интересный вещей, на которые раньше не хватало команды и времени». Также Роман рассказал о том, как СТС снял сериал с помощью нейросети: «Довольно быстро стало понятно, что наших тысячи сценариев из архива очень мало. Для нейросети нужно гораздо больше данных. Но где-то за полтора года, из которых год и 3 месяца мы искали партнера, который не скажет, что я сумасшедший, мы разработали такую нейросеть, написали сценарий ситкома. Сняли его, прокатили на фестивале».

**Дарий Халитов, вице-президент по развитию информационных систем, «Ростелеком»:** «Есть компании, чьи задачи сводятся к использованию инструментов ИИ, поскольку это несет дополнительные конкурентные преимущества. Более высокая эффективность, повышение уровня оптимизации, более интересные предложения клиенту, улучшение свойств их продуктов и сервисов. Считаю, что то направление, где многие находятся еще в начале своего восхождения на пирамиду — это практика использования общедоступных инструментов ИИ в своей повседневной работе, т.е. фактически переход в новую среду офисной работы. Ведь с помощью ИИ можно повысить свою эффективность практически во всем — генерация писем, текстов для статей, презентацией, генерация изображений для презентаций, проверка тестовых заданий для кандидатов на работу. Для всего этого уже достаточно Chat GPT и Midjourney. И одно из очень важных и значимых направлений в бизнесе — это визионерство и проникновение этих, по сути, офисных общедоступных решений в повседневную работу, развитие культуры работы с данными. Это в каком-то смысле грааль для повышения внутренней эффективности. И чем больше, скажем, генеративные ИИ входят в обиход, тем больше идей и мыслей практического применения будет приходить в головы людей в бизнесе. Как и зачем все это делается? Стать лучшими на рынке в своей области, своевременно операционализировать потенциальные возможности в реальные успехи в плане эффективности, производительности, клиентоцентричности и в конечном итоге монетизировать эти эффекты, став лучшими на рынке».

О применении искусственного интеллекта в продукте рассказал **Арслан Урташев, СТО «Алисы», «Яндекс»:** «Если продукт уже существует какое-то количество времени на рынке, продукт большой, пользователей очень много, то есть устоявшиеся паттерны взаимодействия пользователей с продуктом. Если сделать какое-нибудь масштабное внедрение новой технологии, пусть современной, которая полностью меняет поведение продукта (например, «Алисы» у нас), то, на самом деле, далеко не факт, что это улучшит продукт. Нужно это делать аккуратно. Да, в нашем случае где-то «Алиса» станет более умной, но где-то она станет, например, менее веселой. Или еще будут какие-то проблемы. Поэтому начали мы с того, что интегрировали новую технологию немного отдельно от основной «Алисы»... Почему мы выбрали именно такое? Потому что для нас наиболее интересное свойство, которое появляется у технологии — это возможность креативить. Отвечать на вопросы вида «Сколько лет Джонни Деппу» или «Какое расстояние от Земли до Луны?» технологии давно умеют, а вот придумать маркетинговый план по выводу какого-нибудь нового продукта на рынок — это то, что взрывает мозг. И мы захотели как можно быстрее дать людям эту ценность и интегрировали пусть и не напрямую, но все равно в «Алису» так, чтобы люди могли пользоваться. Безусловно, мы находимся в процессе более прямой интеграции этой новой технологии в «Алису» так, чтобы она стала умнее. Но так, чтобы при этом пользователи не пострадали».



**Владимир Вертоградов**, вице-президент «ЛАНИТ», управляющий директор «НОРБИТ», предложил обсудить вопросы монетизации ИИ и вызвал оживленную дискуссию: «Уверен, что лет через пять в вузах и техникумах будут учиться пользоваться искусственным интеллектом именно в рамках выбранной профессии и применять его для вполне конкретных ежедневных задач. Уже сейчас сложно представить тестировщика, который часть своей рутины не перепоручает ИИ. Или высокооплачиваемого HR, не понимающего принципа работы чат-бота и не знающего, как он сможет облегчить процессы адаптации, коммуникацию с сотрудниками и многое другое. Это уже стало нашей реальностью, в которой нужно учиться жить. Можно ли здесь придумать что-то новое? На мой взгляд, нет. Стоит ли думать о том, как наконец начать коммерциализировать то, что уже есть? Однозначно, да. А вот получится ли на этом заработать много денег именно как на большой бизнес-технологии — покажет время».

## РЕГИОНАЛЬНОЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО

Завершающая форум сессия называлась «**Региональное предпринимательство**», модератором сессии выступила **Лиана Липанова**, корреспондент раздела **Forbes Russia** «Карьера и свой бизнес».

Спикеры сессии: **Елена Константинова**, основатель центра цифровой агродиагностики на основе информационно-космических технологий и искусственного интеллекта AEROSPACE-AGRO, **Валерия Костина**, основательница социального проекта «Это не PROSTO вещи», **Наталья Никитина**, генеральный директор, АНО «Коломенский центр познавательного туризма «Коломенский посад», **Юрий Рой**, основатель сети бургерных, «Краснодарский парень», **Илья Сотонин**, CEO, Doma.AI.

На сессии каждый спикер поделился своим опытом развития бизнеса в регионе, обсудили специфику и особенности открытия бизнеса в столице и регионе, привлечение инвестиций и работу с фондами, грантодателями. Активную дискуссию вызвал вопрос стереотипов и предубеждений, особенно гендерных и возрастных, а также темы конкуренции с федеральными и местными игроками рынка, инструменты продвижения в регионах: наружная или диджитал-реклама.

В рамках насыщенной дискуссии обсудили:

- Как молодые предприниматели меняют и помогают развивать регионы России. Реальные кейсы.
- Какие плюсы и минусы старта бизнеса в своем регионе?
- В чем плюсы и минусы начала своего дела в небольшом регионе, а не густонаселенных городах?
- Как выходить в столицы, если начал свое дело в регионе, стоит ли это делать и как понять, что время для экспансии пришло?

Завершился вечер коллаборацией с проектом Акустика «**Искусство создавать смысл**», мы услышали стендап-истории от победителей рейтинга «30 до 30» разных лет. Ведущий и автор проекта — **Юлия Седова**.

 CONGRESS

При поддержке

Forbes<sup>RUSSIA</sup>

29.06  
МОСКВА

**УСПЕХ**<sup>к</sup> **30**

ВЗГЛЯД  
НА НОВЫЙ МИР



**Форум «Успех к 30: взгляд на новый мир»**, организованный FCongress при поддержке Forbes Russia, объединил более 400 человек в офлайн и более 1000 в онлайн.

Ведущий форума — **Владимир Плахтий**.

Партнерами форума выступили: Cloud, «Ростелеком», МТС, Б1, ВШМ, «Икс Холдинг», Simple и бренды Amaro Santoni, Canti.