

ИТОГИ ReForum People Management



5 принципов построения компании будущего в digital-эпоху

40% профессий уже полностью автоматизированы. По прогнозам Всемирного экономического форума, к 2020 г. будет потеряно более чем 5 млн рабочих мест в 15 развитых странах. Эпоха 4й промышленной революции ставит перед компаниями и людьми новые вызовы. Кто такой сотрудник будущего? И по каким принципам строится компания будущего? Об этом говорили на 6-м People Management ReForum WinningThe Hearts, организованном Бизнес-сообществом «Атланты» на прошлой неделе. Миллиардеры из списка Forbes, топ-менеджеры, бизнес-гуру совместно с участниками (40 спикеров и 1000 участников) определили **5 принципов построения компаний и команд будущего**:

1. От капитализма к талантизму. Компании меняют модель

компетенций, используемых при найме и адаптации сотрудников. И уходят от традиционного найма, где все определяют только профессиональные знания (*hard skills*). Каждая компания создаёт свою матрицу *softskills* (гибкие навыки), по которым решает, кто для неё идеальный кандидат. А сами сотрудники с готовностью инвестируют в свое развитие, понимая, что багаж знаний и компетенций – основное конкурентное преимущество на рынке труда. **Виктор Найшуллер**, президент компании «ОМС»: «Сегодня принимают на работу по *hard skills* (прим.: проф.знания), а увольняют по *soft skills* (прим.: гибкие навыки). Умение работать в команде – основной навык. Если *hard skills* можно довести до автоматизма, мягкие навыки легко уходят, и их важно постоянно тренировать (тренинги, персональный коучинг, конструктивная обратная связь, наличие заместителя с недостающими компетенциями и т.д.)»

2. **От работа к человеку.** Чтобы выдержать в конкурентной борьбе с роботами, нужно развивать топ-10 *soft skills*, не подвластных машинам: инновационное влечение, критическое мышление, эмоциональный интеллект, лидерство и социальное влияние, креативность, оригинальность, инициативность, аргументация, решение проблем и воображение. **Рубен Варданян**, социальный инвестор, филантроп, старший партнер Бизнес-сообщества «Атланты»: «120 лет мировое общество пыталось крестьян и фермеров превратить в роботов. Вся промышленная революция сводилась к роботизации, автоматизации и специализации человека. А теперь обратная задача – вернуться к Человеку. Обратить вспять столетний процесс попыток сделать из нас винтики и части большой машины, вернуть нас в состояние творческих, думающих людей, которые занимаются тем, что предназначено: креативят и меняют мир к лучшему».
3. **От иерархии к ускорению обмена информацией внутри компании.** Скорость обновлений фундаментальных знаний достигает двухзначных показателей. Только в медицинском секторе база знаний

обновляется на 10-15% ежегодно. На смену жесткой вертикали власти в компании приходят гибкие модели управления, когда топ-менеджеры готовы передавать знания и напрямую общаться с рядовыми сотрудниками. **Александр Альперн**, основатель *Webinar Group*: «Сейчас выделяются два типа компаний: где знания создают сами сотрудники, общаясь друг с другом, и где знания спускаются сверху вниз. Компании 2го типа проигрывают – такой формат не позволяет быстро обновлять информацию. Возрастает роль менторов внутри организаций, задача которых – проложить тропу знаний». Другой тренд – до 70% топ-менеджеров испытывают дискомфорт при общении с подчиненными. Многие спикеры были единодушны, что «умение быть открытым — это не самый простой навык, но тренируемый. Коммуникация — это не про 5000 друзей на Facebook, а про доверие, принятие разных точек зрения».

4. **От денег к смыслам.** 59,5% участников ReForum уверены, что будущее за теми компаниями, для кого во главе угла смысл. Такие компании имеют больше шансов получить лучших специалистов и стать привлекательными работодателями. **Алекс Гидирим**, основатель, партнёр *YouDo*: «Просто зарабатывать деньги недостаточно. Бизнесу необходим смысл. В бизнесе я передаю свои сформированные ценности команде, команда передаёт их пользователям. Деньги – это инструмент расчета, и только».
5. **От рационализма к эмоциональному интеллекту.** Бизнес-процессы – важная часть организации, но будущее за теми, кто постоянно работает с эмпатией и эмоциональным интеллектом. **Владимир Перельман**, основатель и владелец ресторанного холдинга *Perelman People*: «Уметь заразить своей идеей, создать доверительную атмосферу, быть искренним и уметь принимать. И этому можно и нужно учиться».