

СВЕТЛАНА МАТВЕЕВА



«**К**онкурс «Лидеры России» — это первый масштабный кадровый проект в России. Конкуренция очень высокая», — комментирует **Алексей Комиссаров**, генеральный директор АНО «Россия — страна возможностей», руководитель конкурса «Лидеры России». За четыре года проекта через него прошли 833 000 заявок, и на этой базе можно делать определенные выводы. Средний возраст участников — 30–35 лет, 71% мужчин, 29% женщин. «Для меня самое главное в этом конкурсе — то, чем гордится наша команда: у нас нет ни одного победителя, ни одного финалиста, который бы прошел каким-то другим путем, кроме как честным».

Алексей Комиссаров подчеркивает, что одним из самых важных навыков сегодняшнего дня становится умение работать в условиях неопределенности. По его словам, в быстро меняющемся мире умение работать не по заданным шаблонам, быстро принимать решение, умение брать на себя ответственность и работать в команде становятся самыми основными компетенциями, которыми должен обладать современный управленец. На прошлом финале было только 10% тех, кто так или иначе связан с госслужбой, остальные участники — сотрудники крупных компаний и корпораций, владельцы своего бизнеса. В этом году, когда заявки

принимались на конкретные треки, заметно, что на реализацию в бизнесе и промышленности нацелено больше людей, чем на госуправление. Появился и международный трек — для тех, у кого нет российского гражданства, но кто хочет попробовать свои силы в проекте и в дальнейшем свою судьбу связать с Россией. Заявки на него подали претенденты из 150 стран.

Разделение на треки позволяет давать задания, направленные на проверку профессиональных компетенций, *hard skills*. И для лидеров будущего это важно. Об этом просили и партнеры конкурса, осуществляющие поиск управленцев, которые могли бы занять достойные позиции в их компаниях и структурах.

### ВЕРИФИКАЦИЯ НАВЫКОВ

Все участники дискуссии отмечают, что изменились ожидания от лидеров. Работодатели, руководители компаний ждут от кандидатов умения работать в команде, быстро принимать решения в условиях неопределенности. Другой вопрос — как оценивать эти навыки и как работодатель может их верифицировать.

Как и в других сферах жизни, решить проблему скорости изменений могут цифровые технологии. Но и они не всемогущи.

**Дмитрий Песков**, специальный представитель Президента РФ по вопросам цифрового и технологического развития, директор направления «Молодые профессионалы» АСИ, рассказал об эксперименте, который в прошлом году проводили вместе с компанией 1С в трех областях России. «Была сделана выгрузка данных из систем, которые были доступны на уровне школ, на уровне вуза и на уровне работодателей. Задача была сделать транслируемую модель компетенций, чтобы работодатель смог адекватно массово использовать эти данные. Эксперимент показал, что ничего подобного сделать нельзя! Данные не консистивны, не транслируемы, у них принципиально разная семантика, принципиально разные источники формирования и модели. Пока у нас не будет

## ЛИДЕРЫ ЗАВТРА

ПАНДЕМИЯ ПОСТАВИЛА ПЕРЕД ЛИДЕРАМИ НОВЫЕ ВЫЗОВЫ. ОЧЕВИДНО, ЧТО ОТВЕТЫ НА НИХ ПРИДЕТСЯ ИСКАТЬ НЕ ТОЛЬКО ИЗ-ЗА КОРОНАВИРУСА, — СЛИШКОМ БЫСТРО МЕНЯЕТСЯ МИР. КАКИМИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ КАЧЕСТВАМИ И КОМПЕТЕНЦИЯМИ ДОЛЖЕН ОБЛАДАТЬ ЛИДЕР НОВОЙ РЕАЛЬНОСТИ? ГДЕ ПРАВИЛЬНЫЙ БАЛАНС ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА РАЗВИТИЕ ТАКИХ ЛИДЕРОВ?



■ ДМИТРИЙ ПЕСКОВ



ПЕТР КУЧЕРЕНКО



транслируемых стандартов между разными уровнями подготовки в течение жизни, никаких моделей компетенций, никаких портфолио и всего такого прочего, которые работодатель сможет вот так вот брать, не будет. У HR больше работы».

### ЦИФРОВОЙ СЛЕД

**Петр Кучеренко**, заместитель министра образования России, признает, что сегодня все те, кто общается с выпускниками вузов, понимают, что данные в дипломе ни о чем не говорят. «Сегодня человек, выходя на рынок труда, заполняет резюме, в котором образование занимает всего две строчки. Как правило, это название вуза и специальность. Дальше идет большая характеристика навыков, которые никаким образом не подтверждены. Действительно ли этот человек командный, действительно ли этот человек наделен эмпатией, обладает теми или иными навыками, большой вопрос. Это требует всегда дополнительного изучения», — обозначает он общую проблему. Для ее решения Министерство образования совместно с «Россия — страна возможностей» запустило пробный проект центров компетенций, которые будут заниматься оценкой soft skills и выдавать верификацию. Решением может стать и проект, связанный с электронным дипломом, где помимо оценок в профиль, начиная со школы, вносятся и будут вноситься, например, волонтерская работа, спортивные достижения, иные вещи, которые позволяют более широко взглянуть на человека и понять, насколько он подходит для той или иной позиции.

### НА ОДНОМ ЯЗЫКЕ

Модератор сессии про кадры в новой реальности **Ольга Дергунова**, заместитель президента — председателя правления банка ВТБ, проблемы нестыковки в ожиданиях студентов, выходящих на рынок труда, и работодателей знает не понаслышке. Банк ВТБ системно взаимодействует с системой образования, поддерживает передовые университеты, много лет выступает стратегическим партнером и попечителем Высшей школы менеджмента



ОЛЬГА ДЕРГУНОВА

Санкт-Петербургского университета (ВШМ СПбГУ). Являясь одновременно директором ВШМ СПбГУ, Ольга Дергунова с радостью отмечает, что система образования меняется.

А **Светлана Матвеева**, HR-руководитель АФК «Система», один из победителей конкурса «Лидеры России», рассказала о проблеме нестыковки ожиданий с другой стороны: «На стыке поставки совокупного человеческого капитала и приемки работодателя, наверное, как в линейном программировании, важно обеспечить максимальное паросочетание. Тогда для государства решены будут и проблемы безработицы, социального здоровья и т.д. Но бизнес максимизирует другую конструкцию, ему нужен лучший за минимальные деньги. И здесь происходит некий сбой. Точка сборки бизнеса и технологий, с моей точки зрения, в университетах — в плоскости взаимодействия бизнеса, который может себе это позволить, и образовательных институтов, которые двигаются в этом направлении». Подводя итоги дискуссии, Ольга Дергунова отметила, что в новой постковидной реальности в ожиданиях работодателей от действующих и потенциальных сотрудников компаний на первый план выходят эмоциональный интеллект, когнитивные способности и человеческие качества.

«И образование в изменившейся среде становится еще более важным и эффективным инструментом развития человеческого капитала», — уверена она. «Ничего бы не происходило в России, если бы не было неустоенных людей. Сначала они мечтают сами, потом в их мечты начинают верить все остальные, а затем, когда появляется результат, всем кажется, что так было всегда. Хочу поблагодарить сегодня тех неустоенных людей, которые на стороне государства и для государства работают на то, чтобы обогатить систему образования», — добавляет топ-менеджер. ♪

«НИЧЕГО БЫ НЕ ПРОИСХОДИЛО В РОССИИ, ЕСЛИ БЫ НЕ БЫЛО НЕУСТОЕННЫХ ЛЮДЕЙ».

ОЛЬГА ДЕРГУНОВА



АЛЕКСЕЙ КОМИССАРОВ

