

corporate talent development



AFTERPARTY ПИР-2016
для Тренерского Антиклуба NRG

РЕЗИДЕНТЫ – СТАНЧЕНКО АНДРЕЙ, ЕЛИСЕЕВА ЕЛЕНА
ГОСТИ – МАРК КУКУШКИН, ГРИГОРИЙ ХМЕЛЬНИЦКИЙ

Киев, 2016

DIGITAL: future&trends



**HUMAN:
here&now**





- ПиР-2016 – юбилейная , 5-я по счету фестиваль-конференция для специалистов в сфере T&D: тренеров, коучей, фасилитаторов, HR и тд
- Концепция ПиРа-2016: встреча и взаимообогащение сообществ, практикующих развитие людей и организаций.
- 700 участников, 350 спикеров
- Более 200 мастер-классов, презентаций, бизнес-игр и других форматов, возможность нетворкинга с «лучшими из лучших» T&D рынка.
- **А также ПиР – это возможность....**

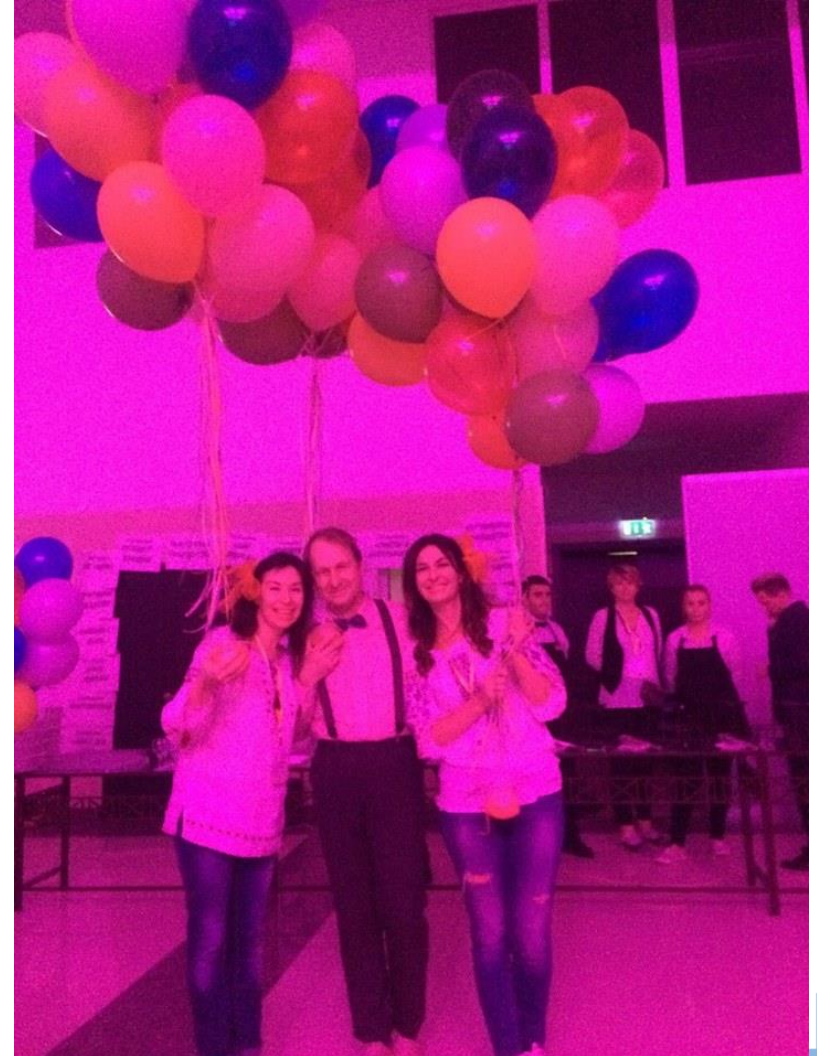
Михаил Кларин – человек, по книгам которого мы учились вести бизнес-тренинги)



...побыть первоклашкой на школьной линейке...
и тоже с гуру))



...и вернуться в детство на Дне рождения самого любимого гуру! 😊



- 1. Поделитесь с соседом каким-то конкретным подходом, практикой развития, которые Вы испытывали на себе и которые оказали на Вас позитивное влияние.***
- 2. Как именно эта практика развития на Вас повлияла и что именно она в Вас изменила?***

ОТКУДА БЕРУТСЯ НОВЫЕ ПРАКТИКИ РАЗВИТИЯ?



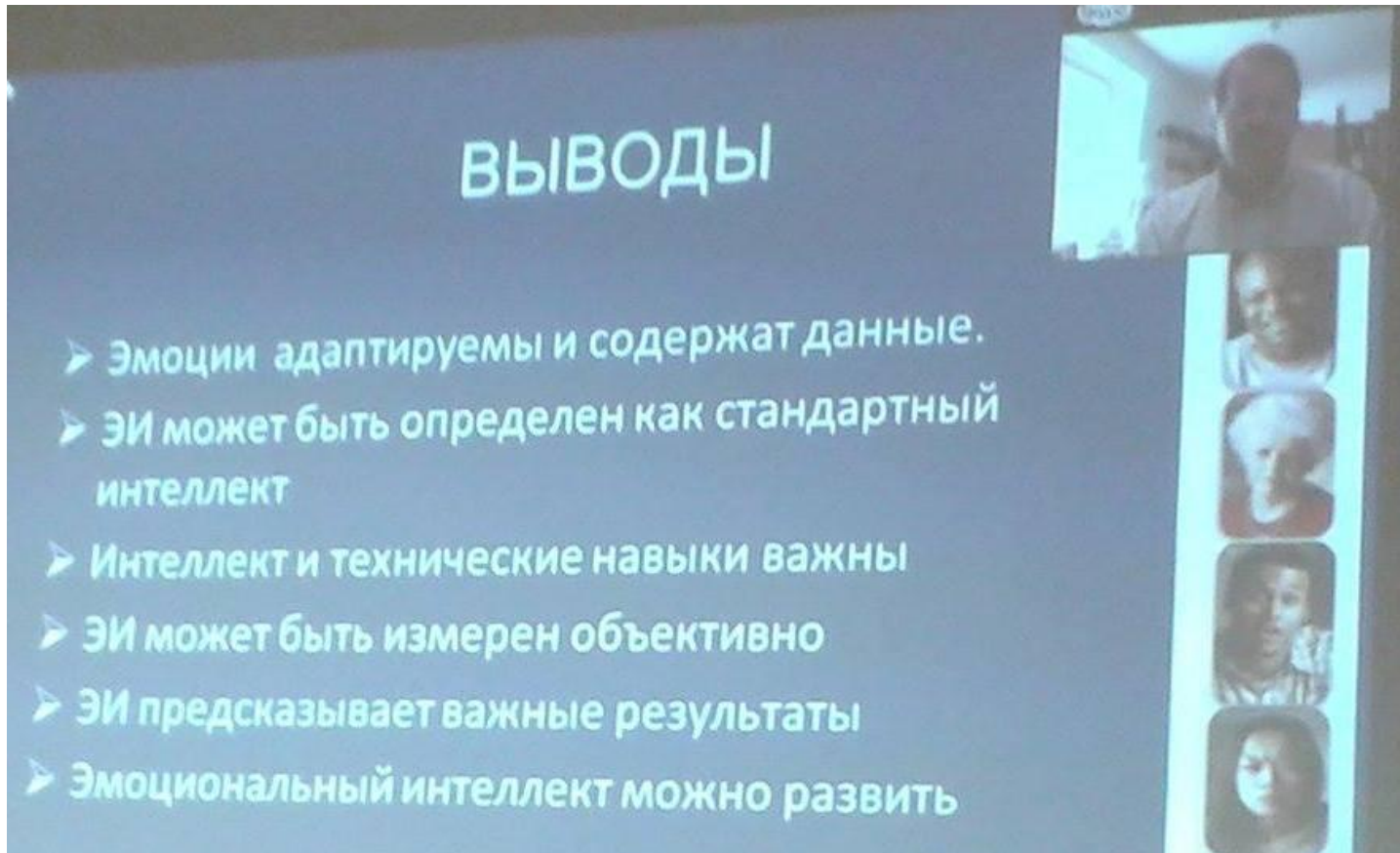
ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ – ЭТО УЖЕ НЕ ВЫБОР!



Елена Сидоренко



Дэвид Карузо , проф. Йельского университета, соавтор концепции ЭИ (скайп)

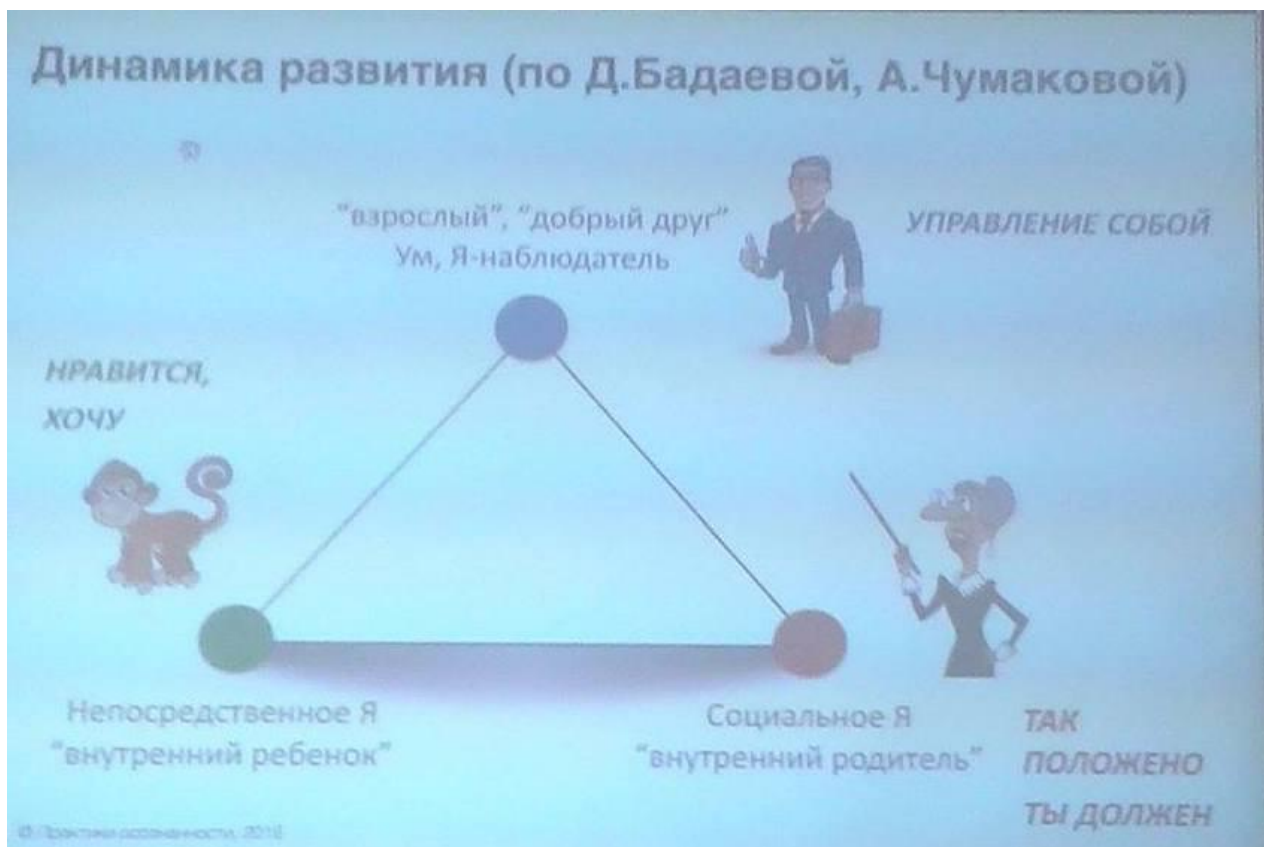


ВЫВОДЫ

- Эмоции адаптируемы и содержат данные.
- ЭИ может быть определен как стандартный интеллект
- Интеллект и технические навыки важны
- ЭИ может быть измерен объективно
- ЭИ предсказывает важные результаты
- Эмоциональный интеллект можно развить

The screenshot shows a Skype presentation slide with a list of conclusions. On the right side of the slide, there is a video call interface with five participants: one large window at the top and four smaller windows stacked vertically below it.

- Александр Сташенко «Тренинг-Бутик» - подход «Эмоциональная зрелость» - развитие взрослой позиции через осознание и управление чувствами и эмоциями





Facebook

Google

eBay

Twitter

Apple

Target

General Mills

Cargill, Inc.

Sun Life Financial

Aetna International

Transport of London

Ford Motor Company

UK Government Office

В 2006 году американский продуктовый гигант General Mills впервые предложил своим топ-менеджерам 7-недельный курс mindfulness-практик. Этот эксперимент не только полностью изменил корпоративную культуру компании, но и вывел ее на первые места в бизнес-рейтингах. В течение 7 лет 25% американских компаний последовали примеру General Mills...

Для чего сотрудникам **mindfulness**-практики ?

Mindfulness-практики – это развитие *внимательности* к себе и своему окружению:

- в личной жизни,
- в принятии решений,
- в деловой коммуникации,
- в развитии своих сотрудников.



В 2011 – 2013 более тысячи сотрудников Google прошли курс медитации "Ищи внутри себя", еще около 400 стоят в листе ожидания, проходя такие курсы, как "Хакинг нервной системы" и "Управление энергией"



Twitter и Facebook сделали mindfulness-практики ключевой частью своих новых рабочих инициатив – они устраивают в офисах регулярные сессии медитации и организовали рабочий процесс таким образом, чтобы максимально усилить внимательность.



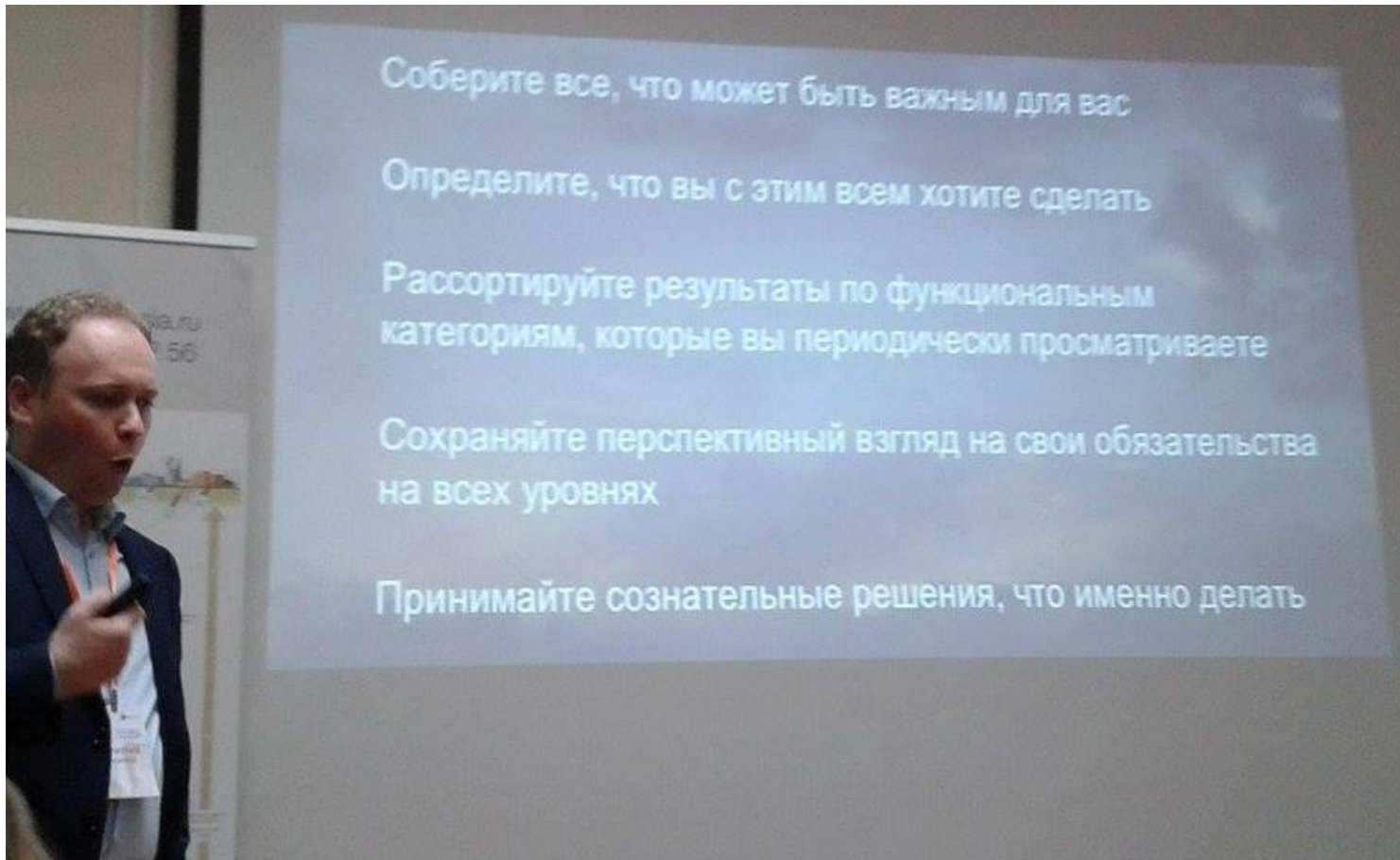
- **Embodiment:** «То как вы двигаетесь по жизни, характеризует то, как вы двигаетесь к своим целям.»
- **Невербальный коучинг**
- **Восточные практики**



Утренняя сальса: создай энергию и настроение дня через тело!



- Дмитрий Иншаков – подход Дэвида Аллена GTD (Getting Things Done)



Getting Things Done: ЭФФЕКТИВНОСТЬ И САМОКОНТРОЛЬ В МИРЕ ХЛОСА



ДМИТРИЙ ЖУРАВСКИЙ
 Исполнительный партнер
 компании Strategisult, глава рекламного
 агентства в компании David Allen Company (DAI RUSSIA)
 представитель компании SHCOV, мирового лидера в
 сфере лицензирования программного продукта в
 области тренинга, коучинга и консалтинга.

5. ПРОСТО СДЕЛАЙТЕ!



4. РЕГУЛЯРНО ПРОВОДИТЕ DEZOP СИСТЕМЫ

Ваше сознание предназначено для создания идей, а не для их хранения
 Дэвид Аллен



300 информационных сообщений каждый день
 34GB информации
 90% всей информации теряется за последние 2 года

ЧТО ДЕЛАТЬ
 КОНЦЕНТРАЦИЯ

СОЗНАНИЕ, КАК ВОДА

Система GTD может быть простой, а может усложняться



Золотая рыбка требует всего выманивание
 9 секунд
 А человек - 8 секунд

ПОДОБНО БОСЬМОМУ ИСКУССТВУ, ПУТЬ СОВЕРШЕНСТВА В НЕЙ - ПУТЬ ДЛИННОЮ В ЖИЗНИ

ПЯТЬ ШАГОВ ПРОИЗВОДИТЕЛЬ

3. НЕ СТОИТ ОЖИДАТЬ
 2. НЕ СТОИТ ОЖИДАТЬ
 1. НЕ СТОИТ ОЖИДАТЬ

ИИД

ИССЛЕДОВАНИЕ
СОВРЕМЕННОЙ
ФАСИЛИТАЦИИ

Счастье
В

ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

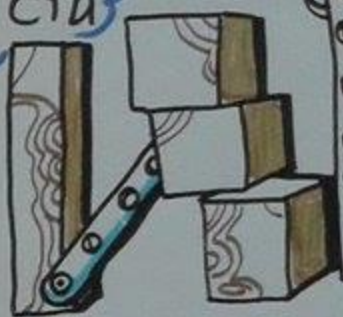
КУЛЬТУРА
ВОВЛЕЧЕННОСТИ

НОВАЯ
NEW
Философия
БИЗНЕСА

КАК
ПРЕВРАТИТЬ
РАБОТУ В
ИСТОЧНИК
ДРАЙВА

Ключевой
вопрос первого
лица
КАК НАЙТИ НОВОГО
СЕБЯ И НОВОЕ
ВИДЕНИЕ СВОЕЙ
КОМПАНИИ

NEW



- Внимание – самый дефицитный навык сегодня.
- Потенциал работы с эмоциями, сознанием и телом огромен, и мы только начинаем его осваивать.
- Любая работающая практика развития имеет 2 ключевых эффекта:
 - 1) Усиливает ВНУТРЕННЮЮ СТАБИЛЬНОСТЬ.
 - 2) Повышает ВНЕШНЮЮ ЭФФЕКТИВНОСТЬ.
- Для того, чтобы *завтра* быть успешным и эффективным в бизнесе, *сегодня* необходимо иметь личный набор практик развития и системно его применять и обновлять.

**ПОТЕНЦИАЛ
HOGAN**

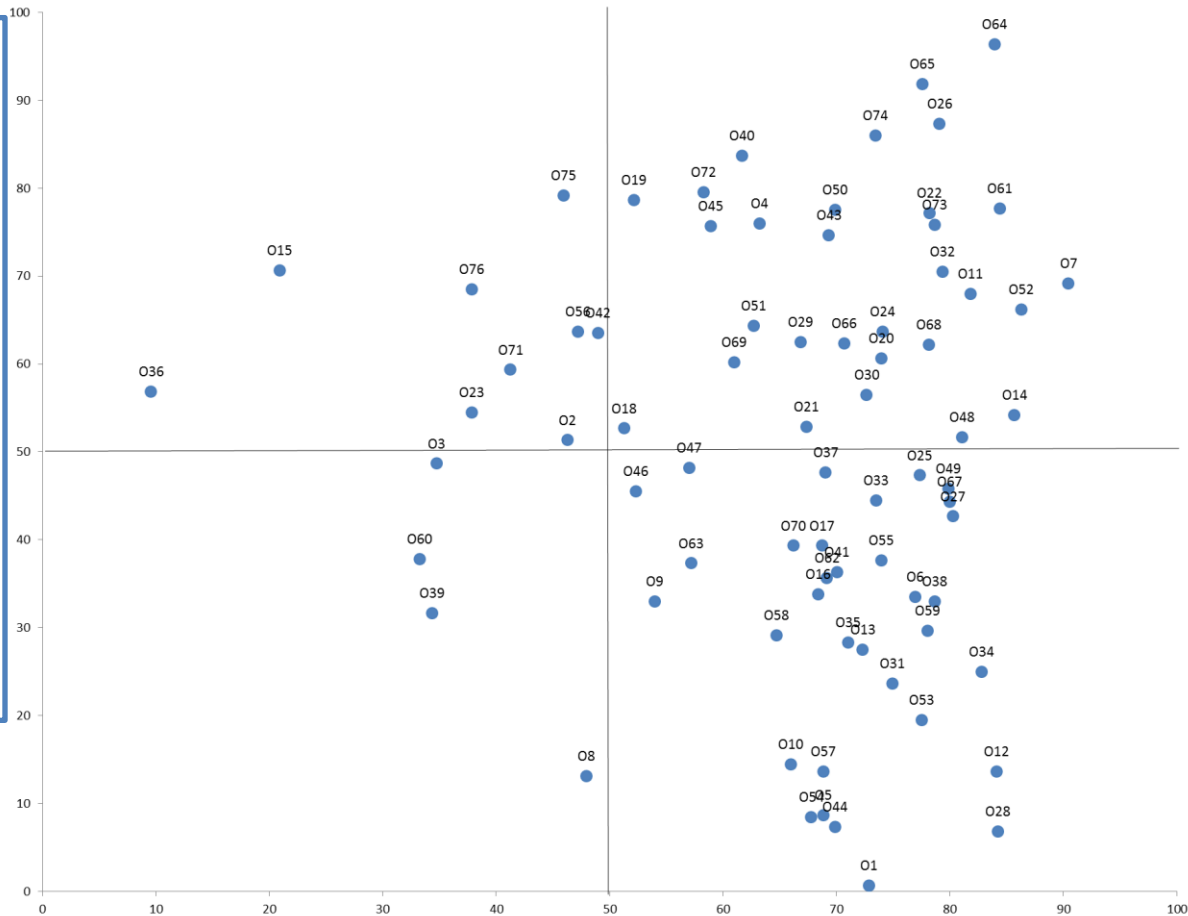


**РЕАЛЬНАЯ
РЕПУТАЦИЯ
360°**



**ЭФФЕКТИВНОСТЬ
\$\$\$**

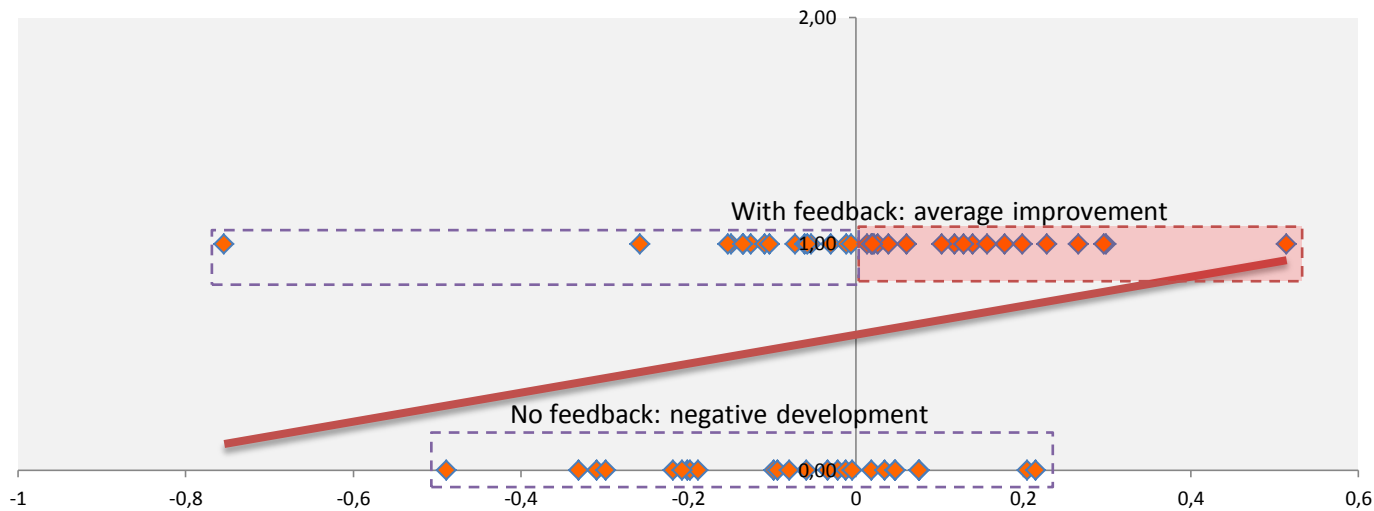
ЭФФЕКТИВНОСТЬ (360)



ПОТЕНЦИАЛА (HOGAN HPI)



Оценка эффективности после коучинга

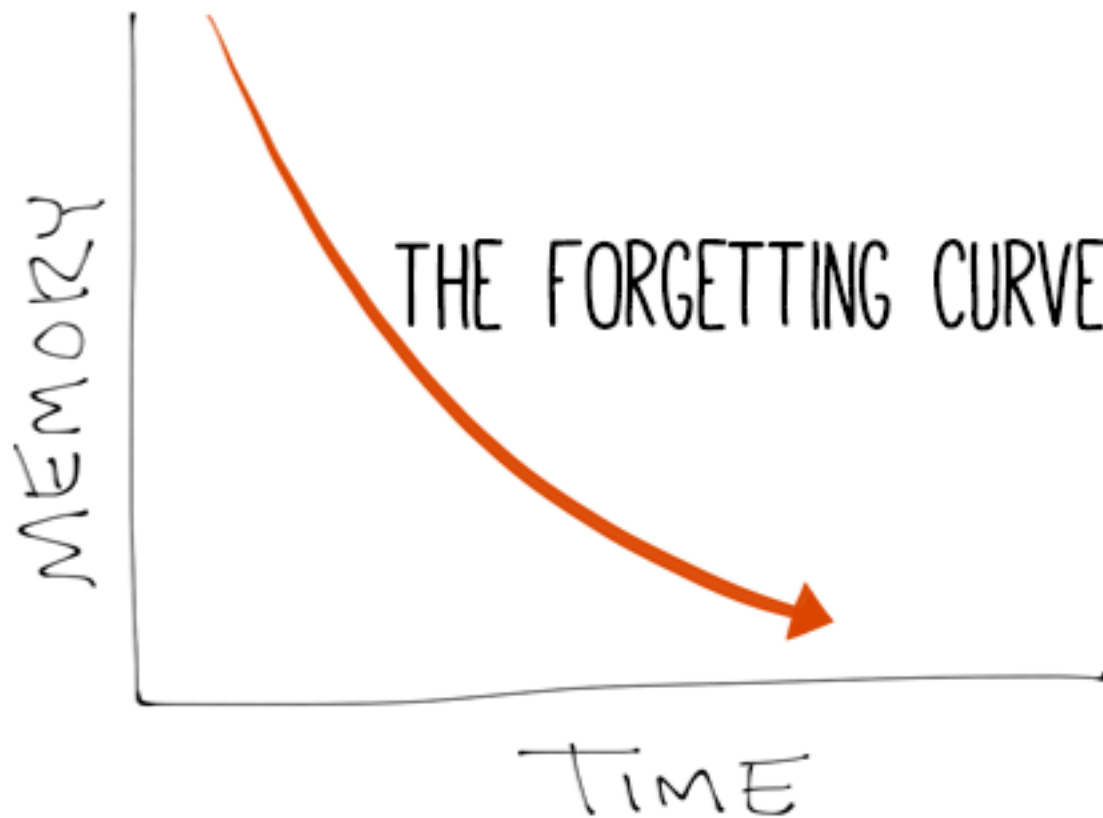


Оценка компетенций 2013/2014

1 час. коучинговая интервенция с внешним коучем приводит к повышению результативности. Корреляция 0,26; $p=0,048$.

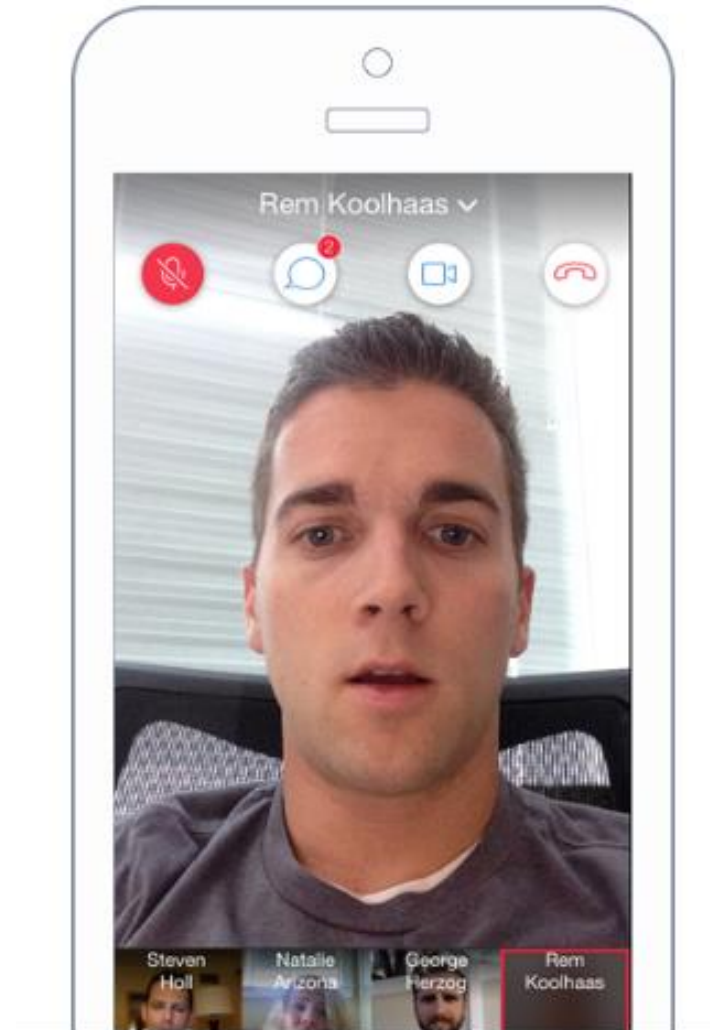
	ПОТЕНЦИАЛ	РЕПУТАЦИЯ	ЭФФЕКТИВНОСТЬ
ПОВЫШЕНИЕ	ВЫСОКИЙ	ВЫСОКИЙ	ВЫСОКИЙ
ПОДДЕРЖКА	ВЫСОКИЙ	ВЫСОКИЙ	НИЗКИЙ
УДЕРЖАНИЕ	ВЫСОКИЙ	НИЗКИЙ	ВЫСОКИЙ
ВСТРЯХИВАНИЕ"	ВЫСОКИЙ	НИЗКИЙ	НИЗКИЙ
ЗАЩИТА	НИЗКИЙ	ВЫСОКИЙ	ВЫСОКИЙ
НАБЛЮДАТЬ	НИЗКИЙ	ВЫСОКИЙ	НИЗКИЙ
ТЕРПЕТЬ	НИЗКИЙ	НИЗКИЙ	ВЫСОКИЙ
ЗАМЕНА	НИЗКИЙ	НИЗКИЙ	НИЗКИЙ

Навыковые тренировки слабо помогают, так как 80% знаний теряется за 30 дней (а с навыками еще хуже)



КНИГА ПРОДАЖ

«Видеокнига продаж»



Skillary: 4 этапа «клонирования» успешных сэйлзов



Жизненные ситуации,
«реальные» оппоненты



Лучшие фрагменты
нарезаются на
60-секундные уроки

15 минут

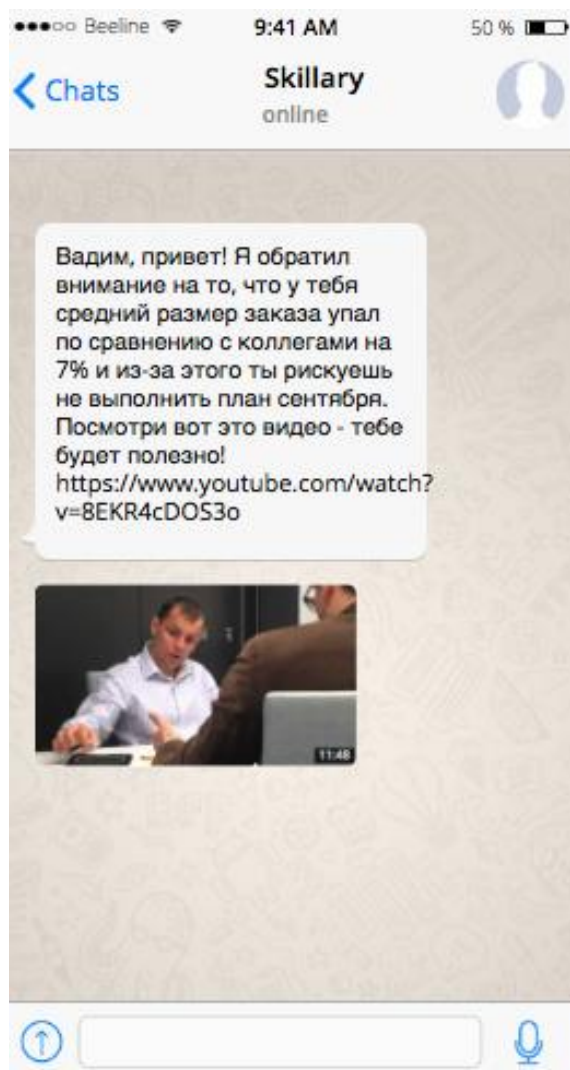


Переговорные
поединки онлайн по
видеосвязи

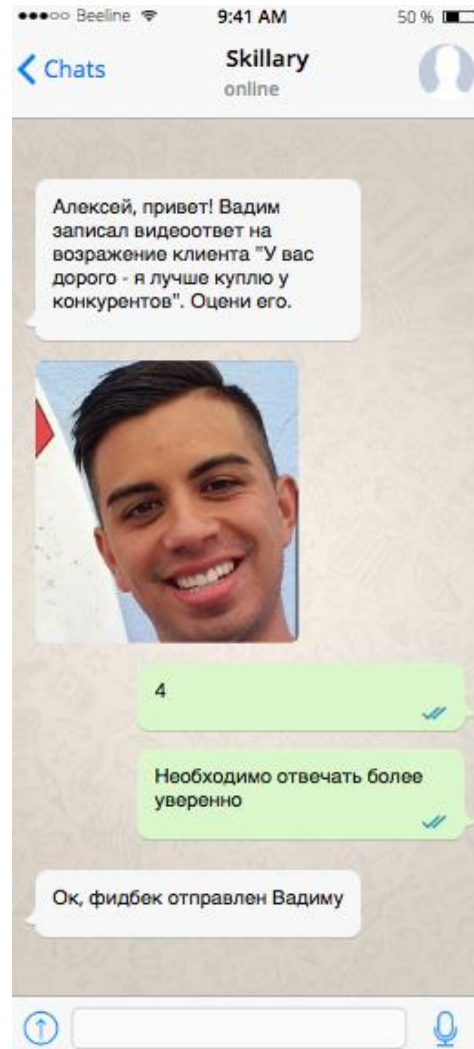


Эксперт смотрит
видео и дает
комментарии

Полностью мобильная «умная» система обучения



Умная и настойчивая



Очень умная: распознавание текста и эмоций,
AI-driven коучинг

<http://bit.ly/2bOVZP7>

Вызовы Третьей промышленной революции

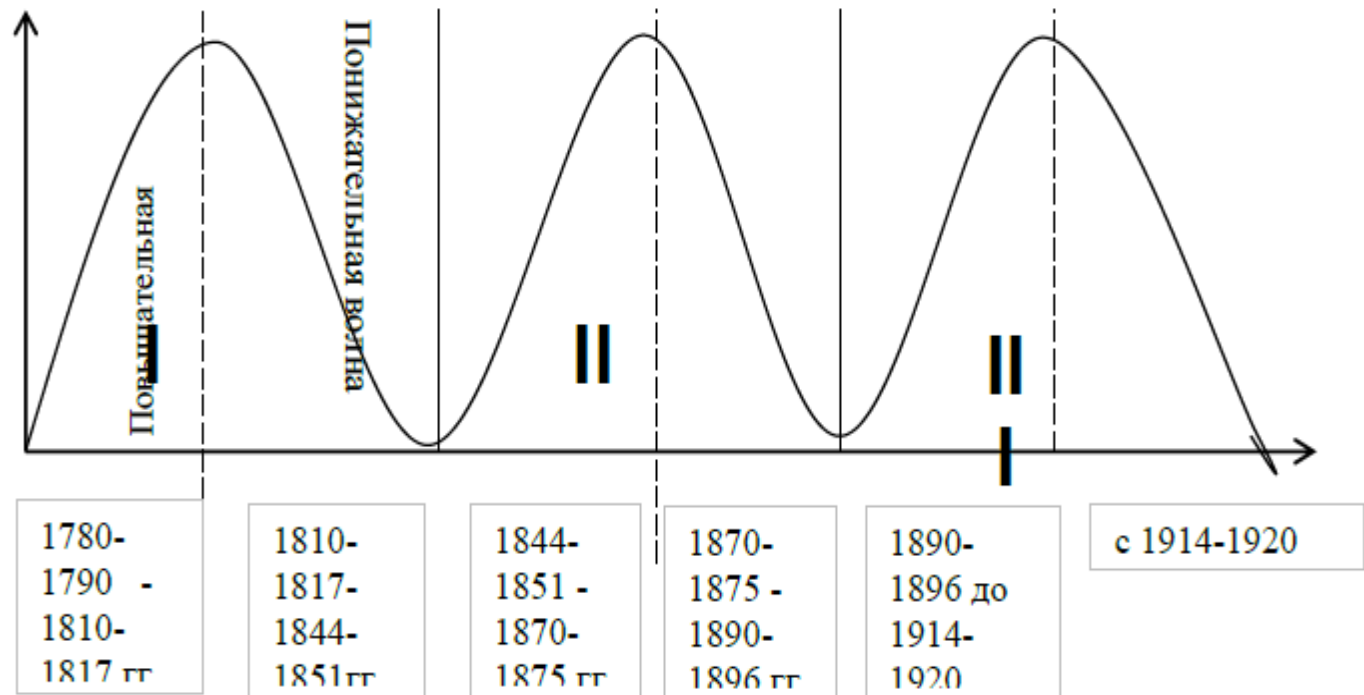
В начале XX в. наш соотечественник Н.Д. Кондратьев обратил внимание на важность новых инженерных и технологических решений для экономического развития. Он:

- ❑ связал экономические циклы с изменением технологий;
- ❑ указал, что технологии осваиваются в системе разделения труда «пакетами», и что складывание такого пакета занимает от 25 до 40 лет;
- ❑ показал, что сам цикл, включая подъем и спад, занимает около 48-60 лет.

Схема средне-больших циклов. Составлена по данным Н.Д. Кондратьева¹



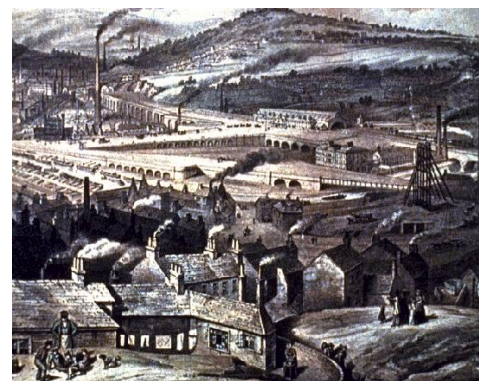
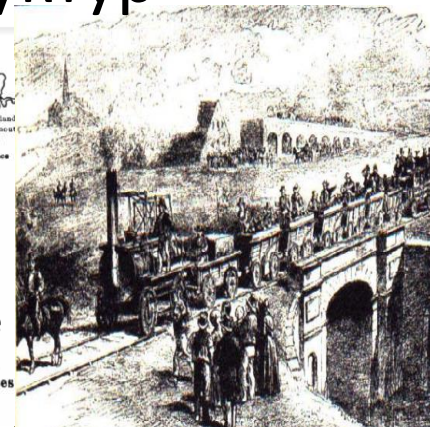
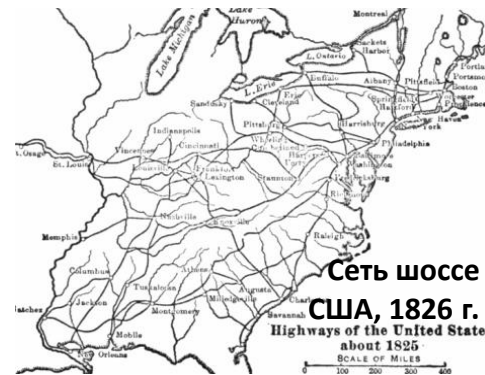
Н.Д. Кондратьев
1892-1938



Любой конкретный опыт освоения пространства и времени разворачивается в хронотопе, уже созданном предшествующей человеческой МД. Для фиксации этого аспекта проблемы в СМД подходе используется понятие "организованности".



В соответствии с этим подходом мы можем сказать, что процессы Д захватывают различные типы материала и переструктурируют их в соответствии с характером этих процессов.



1836	1850
JOURNEY TIMES FROM LONDON (IN HOURS)	
43	EDINBURGH 12¼
24	LIVERPOOL 6½
18	EXETER 4¾
11	BIRMINGHAM 3
6	BRIGHTON 1¼

Процессы Д "отпечатываются" на материале и оставляют на нем соответствующий след. Материал Д - природный, знаковый или "рукотворный" - принимает соответствующую форму организации, которая не только является следом предшествующих процессов, но и может определять будущие процессы, направляя и изменяя их соответствующим образом.

След прошлых процессов в материале является также будущим процессом в возможности.

Прогнозы влияния Искусственного Интеллекта на традиционные сферы деятельности и профессии³

2021: Роботы и сервисы. Первый роботизированный фармацевта в США

2023: Большие данные используются для принятия решений. Первое правительство заменит статистику источниками из Big Data.

2025: ИИ и «белые воротнички». 30% корпоративных аудитов исполняются ИИ.

2026: ИИ и принятие решений. Первый ИИ (машина) участвует в корпоративном совете директоров.



Профессии «пенсионеры» по версии Сколково и АСИ, которых не станет из-за технологий III ПР:

Заменяются специальным комп. софтом:

- ◆ Бухгалтер
- ◆ Сметчик
- ◆ Копирайтер
- ◆ Корректор
- ◆ Бильд- редактор
- ◆ Лектор
- ◆ Юрисконсульт
- ◆ Нотариус
- ◆ Банковский операционист
- ◆ Маклер/ риэлтор
- ◆ Секретарь- референт
- ◆ Переводчик
- ◆ Логист, диспетчер

Заменяются роботами:

- ◆ Испытатель
- ◆ Высокопрофессиональный с/х работник
- ◆ Бурильщик

Не смогут конкурировать с искусственным интеллектом:

- ◆ Аналитик
- ◆ Журналист
- ◆ Диагност
- ◆ Системный администратор

Пропадут под натиском «big data»:

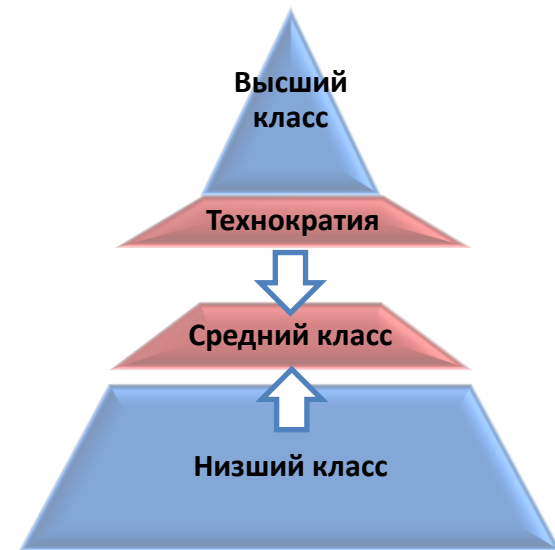
- ◆ Менеджер по кредитам
- ◆ Статистик
- ◆ Библиотекарь, документовед/ архивариус

³ Переломные годы для технологий (прогноз 2018-27)

http://www3.weforum.org/docs/WEF_GAC15_Technological_Tipping_Points_report_2015.pdf

«Технологические инновации могут привести к потере 20 млн рабочих мест в ближайшие годы», – говорит президент и основатель ВЭФ швейцарский экономист Клаус Шваб. Он считает, что робототехника с такими новыми инновациями, как самоуправляемые а/м, уничтожит занятость и, как следствие, уничтожит большую часть среднего класса – основу демократических систем*.

По мнению экспертов ВЭФ, «в 2015-2020 гг. может быть утеряно 7,1 миллиона рабочих мест - две трети из них относятся к функциям белых воротничков (офисные и административные роли). При этом добавится всего около 2 миллионов рабочих мест (бизнес и финансовые операции, менеджмент, компьютеры и математика, архитектура и инженерия, продажи, образование)»**.



* http://www.stoletie.ru/ekonomika/davos-2016_cunami_riskov_i_prognozov_574.htm

** http://www3.weforum.org/docs/WEF_FOJ_Executive_Summary_Jobs.pdf

¹ <https://www.theguardian.com/technology/2016/may/20/silicon-assassins-condemn-humans-life-useless-artificial-intelligence>

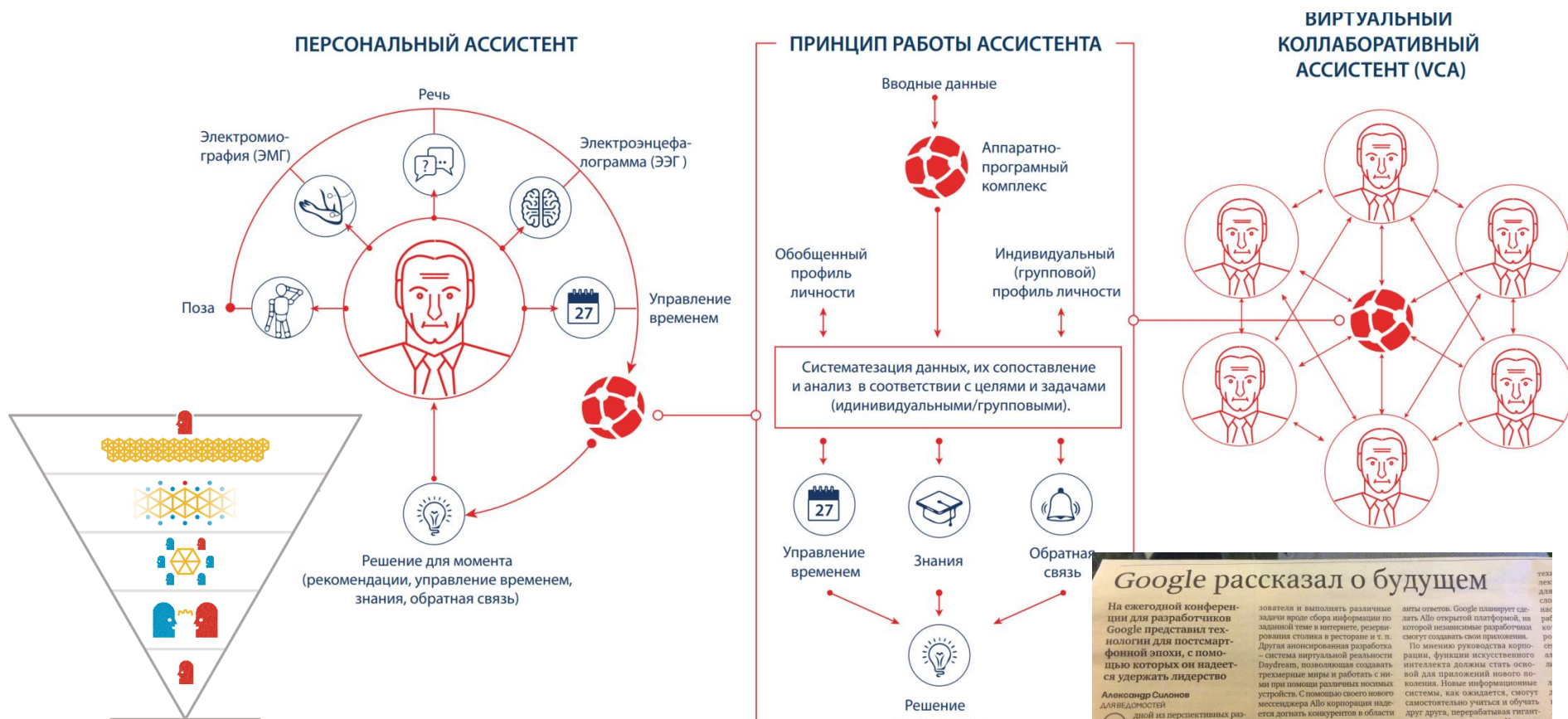
² <https://www.technologyreview.com/s/515926/how-technology-is-destroying-jobs/>

³ <https://www.theguardian.com/commentisfree/2015/dec/14/the-strange-case-of-americas-disappearing-middle-class>

Нейронет

Технологии персональных ассистентов и виртуальных коллаборативных ассистентов

«Углубление «разделения труда» приводит к росту его эффективности и осуществляется через перенос на технологические инструменты функций, раньше выполнявшихся человеком, и обеспечение интерфейса эффективной интеграции доступа к этим функциям. Это есть усиление (augmentation) человеческой деятельности»¹.

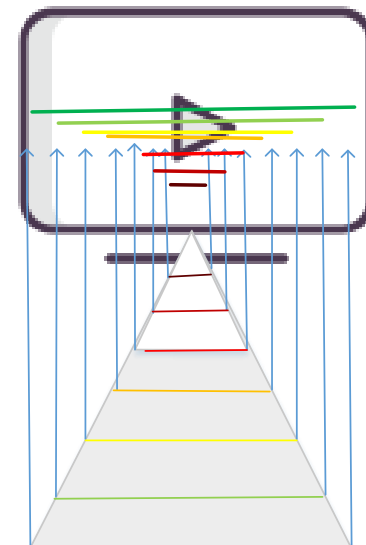


В 2016 г. на конференции Google I/O компания Google также объявила о работе над приложением «виртуальный персональный помощник».

¹ Щукин Т.

Нейролингвистический (нейросемиотический) интерфейс с обратными связями на ВСІ-агентах:

- сложные био- и психо-обратные связи;
- обеспечение канала коммуникации сознание – бессознательное;
- поддержка нахождения в наиболее ресурсном состоянии через работу с режимами психики и осознания.



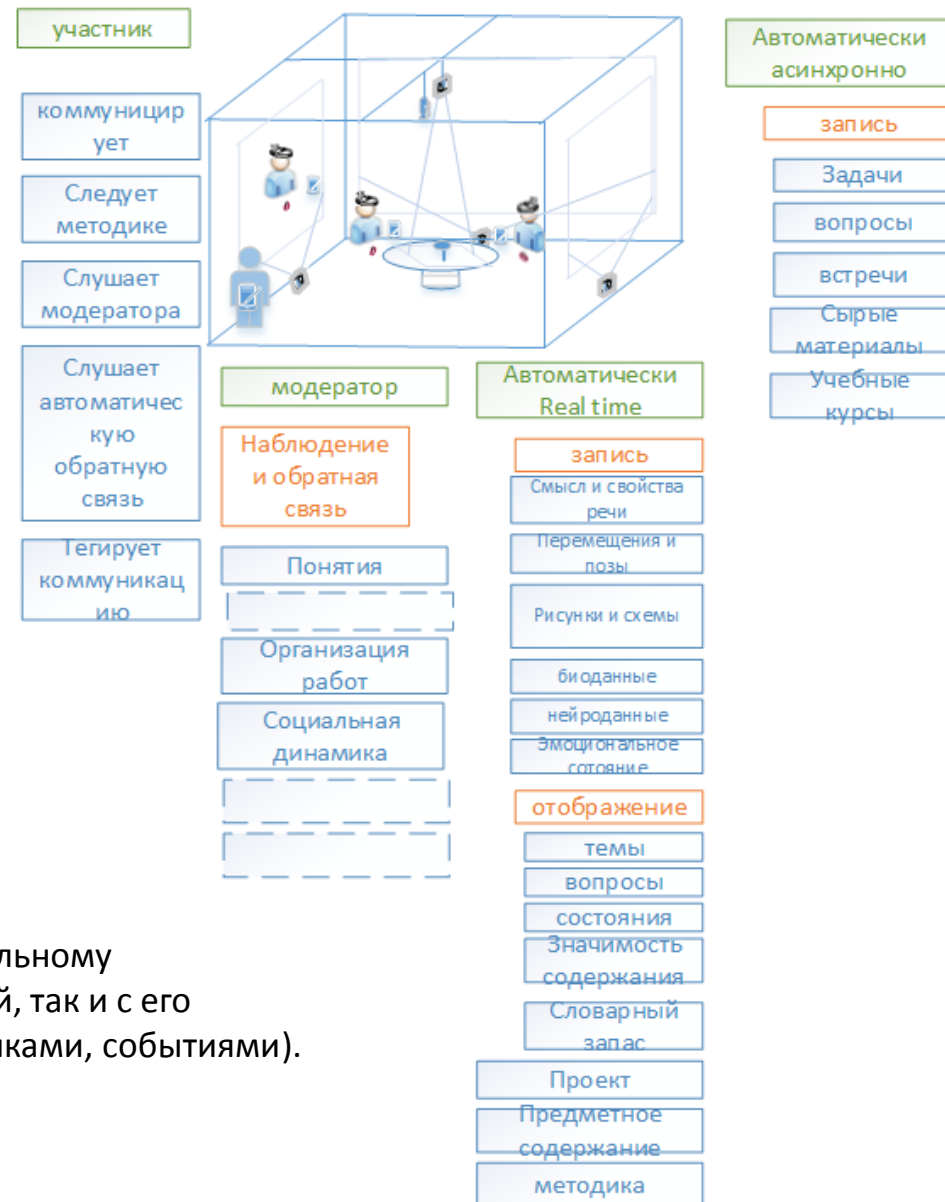
Технология «умной переговорной» с нейроинтерфейсами и биобраслетами

«Точка роста сегодня – «усиление» инструментов когнитивной работы на этапе концептуального проектирования в человеко-машинных коллективах»¹.

К концу 2016 г. мы интегрируем в «умную переговорную» доступные сегодня технологии:

- нейроинтерфейсы;
- биобраслеты для «разметки» коммуникации;
- распознавание и «расшифровка» речи с микрофонов;
- оценка эмоционального состояния группы по мультимодальным данным;
- визуализация содержания коммуникации в виде облаков тегов и схем.

Каждый участник работы получит доступ к индивидуальному помощнику, работающему как с его психофизиологией, так и с его календарями и новыми знаниями (документами, звонками, событиями).



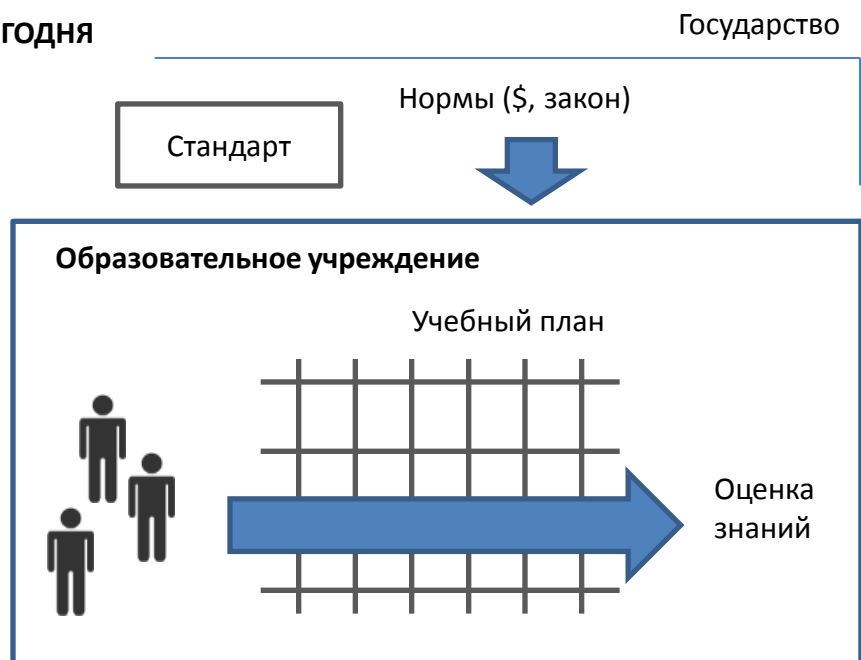
¹ Щукин Т.

Формирование индивидуальной образовательной программы

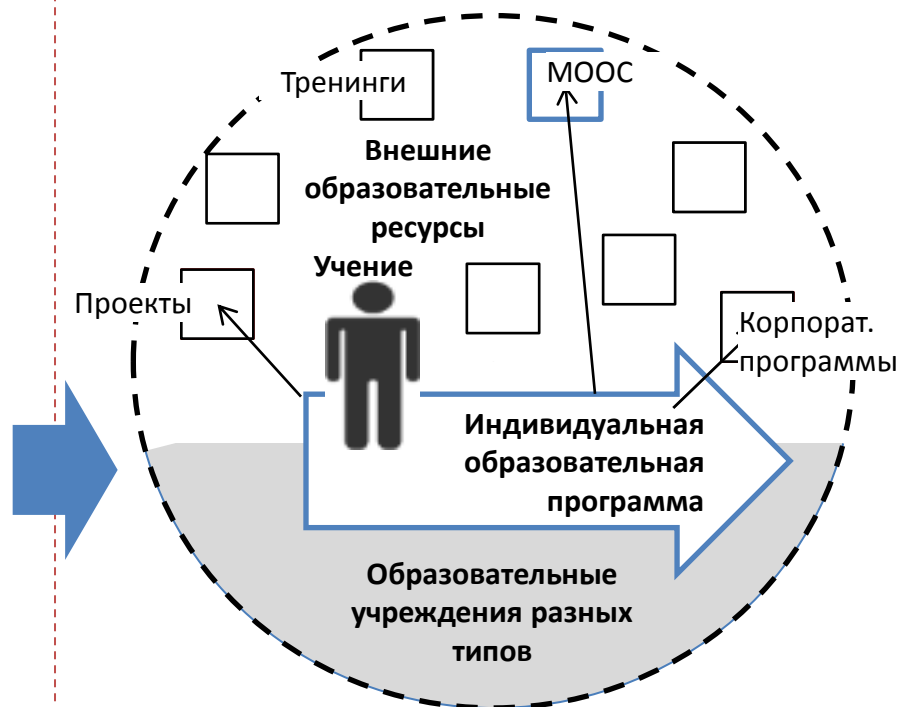
Индивидуальная образовательная программа становится новым институциональным ядром подготовки и образования

Вместо учебного заведения новым институциональным ядром становится ИОП.

СЕГОДНЯ



- ❑ Низкая автономия ВУЗов и, в основном, государственное финансирование.
- ❑ Объект управления: образовательное учреждение.
- ❑ Снижающаяся отдача на инвестиции.
- ❑ Традиционная педагогика: учебные предметы, УМК



- ❑ Новое содержание: картины мира, карты перспектив.
- ❑ Обучение на опыте: командное проектирование, мультикультурная среда, игры.
- ❑ Частное (и подшеевое), инвестиционное финансирование¹.

¹ Проектирование образовательных программ и организаций. Идеализированные модели. Опыт кейса СКОЛКОВО) / А. Волков. Сколково, М.2014

Forecasting Success:

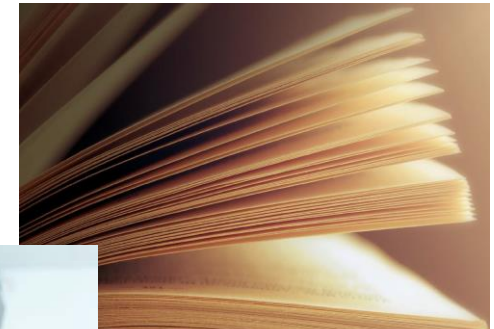
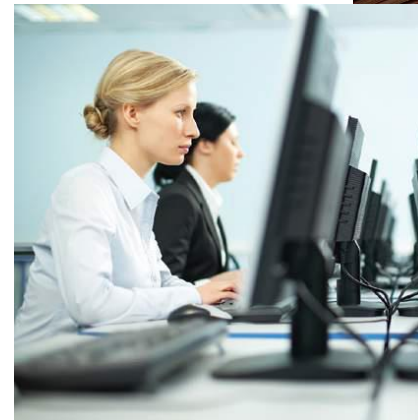
TOP 10 LEARNING TRENDS

1. Широкое распространение корпоративных онлайн курсов MOOCS (Massive open online courses)

- Устранить пробелы Высшее образование VS Реальные потребности
- Обеспечить доступ к информации и навыкам по текущей работе
- Создание условий для неформального обучения «Племенным знаниям»
- Способ привлечения и развития сотрудников разных поколений и географии
- Сбор данных для выработки рекомендаций по обучению
- Обучение корпоративной культуре – хорошее соответствие

Больше
разнообразных
возможностей

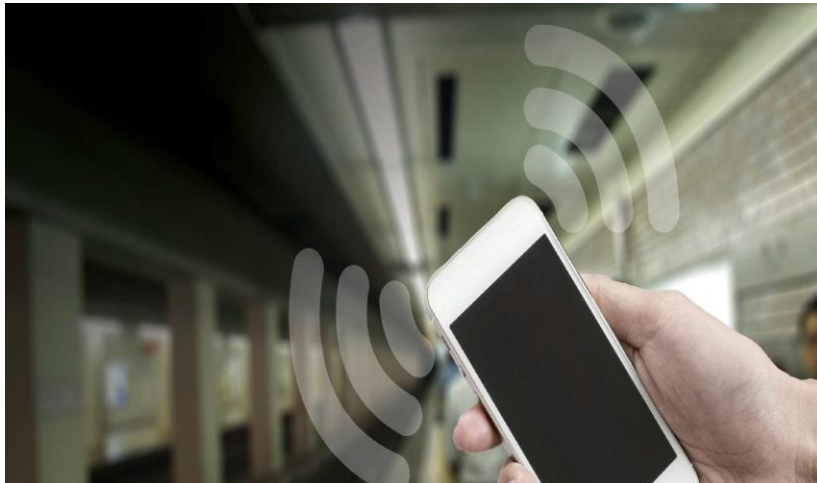
Более широкий
спектр применения





То что надо
(нет
перегрузки)

Там где надо
(есть мотивация)



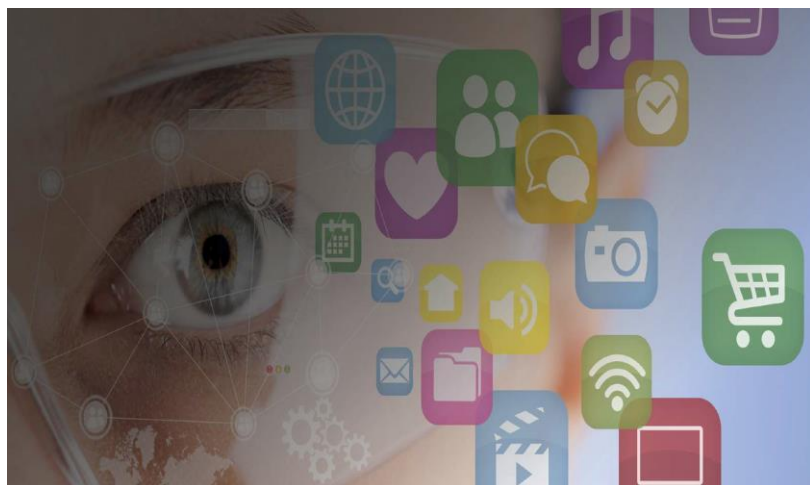
Ценность роли
Разработчик VS
Куратор ?

Полный контроль VS
Проверка актуальности



Дополненная реальность – это не только Pokemon Go!

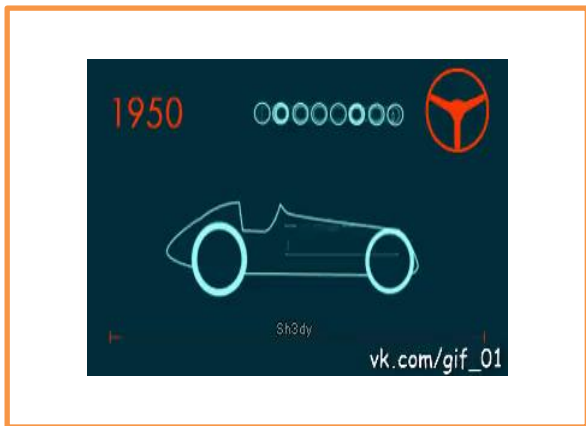
QR коды, видео сканирование, динамический контент



Youtube
300 часов/мин
40 минут

Большинство предпочитает
посмотреть





Помогают,
Расслабляют,
Вовлекают



Let's eat grandma!



Let's eat, grandma!

**PUNCTUATION
SAVES LIVES!**

Внимание,
Повторение,
Эмоции, Чувства

Длинное
упаковывается в
короткое



Игровые элементы при проектировании

Интерактивность
Запоминается
Актуальность....



Рынок активно
растет!

Интеграция систем
HR, L&D, упр.
талантами



Повышается
дискретность
обучения

Основа
поддержки



Top 10 skills

in 2020

1. Complex Problem Solving
2. Critical Thinking
3. Creativity
4. People Management
5. Coordinating with Others
6. Emotional Intelligence
7. Judgment and Decision Making
8. Service Orientation
9. Negotiation
10. Cognitive Flexibility



in 2015

1. Complex Problem Solving
2. Coordinating with Others
3. People Management
4. Critical Thinking
5. Negotiation
6. Quality Control
7. Service Orientation
8. Judgment and Decision Making
9. Active Listening
10. Creativity



ЖИЗНЬ – ЭТО КОКТЕЙЛЬ



NRG 
NewRealGoal
 corporate talent development

Топ 10 навыков

- Переговоры
- Креативность
- Когнитивная гибкость
- Управление людьми
- Сервисная ориентация
- Координация с другими
- Эмоциональный интеллект
- Оценка и принятие решений
- Критическое мышление
- Решение сложных проблем

В 2020 году



*В жизни, как в бане:
хочешь — паришься,
хочешь — нет.*

Коктейль микро-тренингов «NRG MNGT 2020»

Энерджи менеджмент 2020

20 сентября – 20 декабря

Расписание микро-тренингов

20 сентября

Леонид Богданов
«Ловушки мышления в принятии решений»

27 сентября

Елена Никольская
«О чем молчат лица: как понимать других без слов»

4 октября

Андрей Станченко
«Энергетические витамины для лидера»

18 октября

Ирина Литвин
«Ограбить банк за 45 минут, или как вовлечь сотрудника в проект»

25 октября

Мария Александрова
«Вдохновляйся работой: как получать удовольствие и прибыль»

1 ноября

Александр Заяц
«Эффективное слушание: Слушать vs Слышать»

8 ноября

Елена Елисеева
«Найди драйверы своей энергии!»

22 ноября

Сергей Жарков
«Управляй без погон: как «продавать» свои идеи другим»

6 декабря

Зоя Зиновьева
«Создаем команду под амбициозную задачу!»

20 декабря

Владимир Бурый
«Лидерство будущего или создаем свое завтра»

Место проведения

«Счастье Хаб»

Паньковская 14а.

Формат коктейльный :))

Вкусно

игровая подача материала

Красиво

новый интересный контент

Эффективно

применение в работе и в жизни



Оформить заявку на участие

(099) 376-19-07

можно по телефону:

(098) 664-73-34 (098) 799-18-01