

30.05.2025

Современные вызовы для бизнеса: лидерство и оргразвитие, маркетинг, ИИ

Тренды рынка труда и оргразвития

techart.ru | edu.techart.ru

Регистраций: 90 (компаний – 78), в т.ч.:
- 26,7% новых слушателей
- 50 топ-менеджеров
- 38 постоянных (4+) слушателей программы
- 11 с вопросами и обратной связью



Ключевые компетенции «Текарт»

Консалтинг

- стратегия и стратегирование
- диагностика, бизнес-девелопмент
- трансформация
- цифровизация
- маркетинг
- организационное развитие
- бизнес-математика

Бизнес-аналитика

Интегрированный
маркетинг

Дизайн

IT-решения
и веб-разработка

Оргразвитие

Создание
контента

25

лет на рынке бизнес-аналитики, маркетинга и digital

20 000

выполненных проектов

39 000+

клиентов и партнеров в экосистеме «Текарт»

4 место

рейтинга «Маркетинговый консалтинг» RAEX

160

сотрудников в штате

ТОП 100

в рейтинге работодателей Headhunter*



Программа непрерывного образования для руководителей по маркетингу

Основные треки программы:

Маркетинг (комплексное продвижение, SMM, SEO и т. д.), реклама

Martech, аналитика (технологии, данные, автоматизация, цифровые сервисы)

Дизайн, веб-разработка, контент, фото, видео

Маркетинговый анализ и стратегия

Менеджмент и кадры

2

года работы

7 000+

участников из 1 900 компаний

31

спикер

550

пользователей [платформы](#)

* среди компаний до 250 сотрудников

Ситуация на рынке труда в России

3

2024:

- дефицит кадров и зарплатная гонка
- текучка и усложнение процесса подбора персонала
- структурный дисбаланс

2025:

стоит ли надеяться на охлаждение?



ТОП-10: главные вызовы для работодателей в 2025 году

4

1. Удержание ключевых сотрудников (высококвалифицированный персонал, менеджмент)
2. Предотвращение массовых увольнений (джобхopping, «перепрыгивание»)
3. Развитие лидерского потенциала
4. Перестройка процессов обучения и адаптации в связи с уменьшением срока работы сотрудников
5. Удовлетворение растущих требований соискателей (зарплаты, условия труда, завышенные ожидания новичков)
6. Адаптация к изменениям в приоритетах и мотивации сотрудников и соискателей, борьба с демотивацией
7. Повышение вовлеченности сотрудников с учетом расфокусировки и мультитазанности
8. Развитие стартап-менталитета у HR и руководителей
9. Обеспечение высокого темпа внедрения новых технологий и готовности сотрудников к ним
10. Повышение производительности труда



Человекоцентричность — главный запрос сотрудников

5

70% сотрудников не доверяют руководителям и не верят, что руководители компаний действуют в их интересах.

Пересборка отношений человек-компания:

от модели винтика производственного процесса к личности:

- осознанность и самореализация
- критичность в отношении ценностей компании
- повышение влияния личности руководителя



Основные приоритеты сотрудников:

1. Значимость работы

- Возможность созидать и выполнять значимую работу
- Принесение пользы (избежание "bullshit jobs")
- Осмысленность действий и возможность видеть широкий контекст

2. Принадлежность и вовлеченность

- Принадлежность к чему-то большему, чем ты сам
- Участие в развитии компании и возможность быть услышанным

3. Прозрачность и последовательность руководства

- Открытая корпоративная культура и доступ к руководству
- Полная информация о положении дел в компании
- Аргументированность решений руководства
- Выполнении менеджментом данных обещаний
- Личный пример руководителя

4. Равные возможности

- Предоставление равных возможностей для карьерного роста и развития всем сотрудникам

5. Обратная связь и признание

- Фиксация майлстоунов и важных результатов работы
- Получение обратной связи о достижениях
- Признание достижений и вклада сотрудников

6. Разнообразие задач и профессиональный рост

- Интересные и разноплановые задачи
- Возможность профессионального развития
- Возможность карьерного роста

7. Свобода и инициативность

- Свобода предлагать идеи и принимать решения

8. Усиление «голоса» сотрудника

- Опросы удовлетворенности сотрудников
- Сессии обратной связи
- Платформы для внутренних предложений

Гибкость — ключевая суперсила работодателя

6

1. Расширение воронки — снятие любых барьеров по полу, возрасту, гео и т. д.

2. Подстройка под разнопоколенческие команды, в особенности учет специфики поколения Z:

- Цифровая нативность: сильно зависимы от технологий, предпочитают работать с современными инструментами и платформами.
- Многообразие и инклюзивность: ожидают разнообразия в командах и инклюзивной корпоративной культуры.
- Гибкость и баланс: ищут работу, которая позволяет сочетать профессиональные и личные интересы, ценят возможность удаленной работы и психологически комфортную среду

3. Смягчение требований

4. Приоритет soft skills

5. Девальвация значимости высшего образования

6. Ускорение и упрощение процесса подбора (непрерывный найм, стажировки)

7. Многообразие форматов занятости и организации рабочего процесса

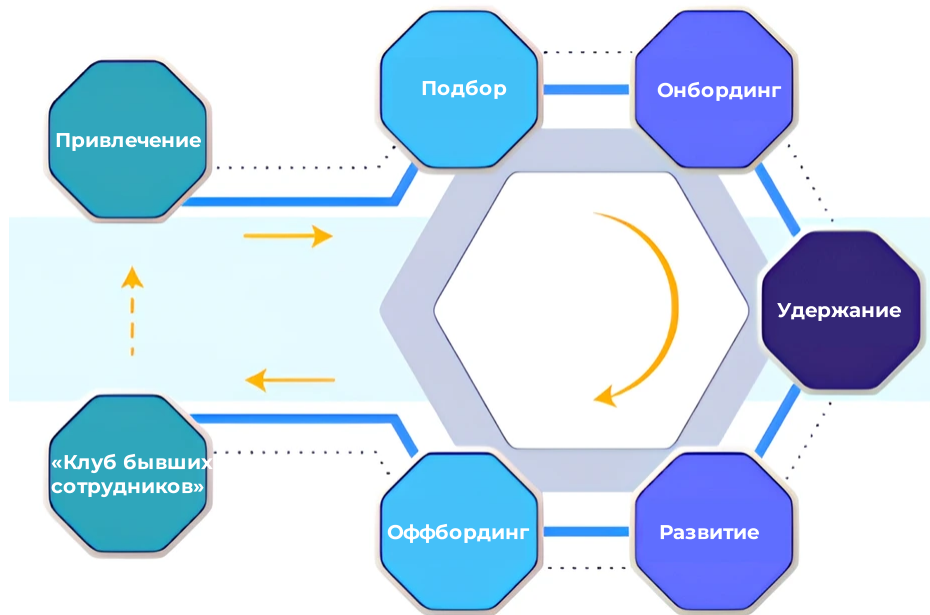


- 📖 [Работа.ру и СберПодбор: Что изменится в 2025 году на рынке труда по мнению работодателей](#)
[SuperJob: Рекрутеры стали более лояльно относиться к соискателям, часто меняющим работу](#)
[Forbes: 90% Of Companies Make Better Hires Based On Skills Over Degrees](#)

Непрерывность жизненного цикла сотрудника — новая реальность

7

Цикл жизни сотрудника



На что будут делать упор работодатели в 2025 году?

1. Привлечение талантов

- Усиление и системный подход к работе с брендом работодателя
- Изучение аудитории и более четкая сегментация EVP
- Умная настройка Tone of Voice
- Плотная интеграция с маркетингом
- Реферальные программы

2. Удержание сотрудников

- KPI на удержание сотрудников для руководителей
- Анализ опыта сотрудников и его улучшение
- Мобильность персонала (внутренние биржи вакансий и маркетплейсы талантов)

3. Оффбординг

- «Экологичное» увольнение
- Выходное интервью
- Право на возврат
- Вознаграждение за возврат

4. Бывшие сотрудники

- Поддерживающая коммуникация
- CVM — механики возврата ушедших

Гиперперсонализация — приоритет в развитии и обучении

Развитие сотрудников — инвестиция:

- Осознанный подход работодателей к выращиванию специалистов внутри
- Кандидаты и сотрудники хотят видеть понятную карьерную траекторию

Персонализация обучения:

Использование технологий

Гибкость формата обучения и тайминга

Обратная связь

Многообразие форматов контента

Фокус на навыках

Кроссфункциональность

Поддержка со стороны руководства

Индивидуальный
план развития

+

Персонализированное
обучение

+

Регулярная оценка
результатов работы

=

Системный подход
к развитию сотрудника

- 📖 [Headhunter: Три главных тренда корпоративного обучения в 2025 году](#)
[СберУниверситет: Персонализация в обучении: технологии или методология?](#)
[Headhunter: Индивидуальный план развития: как эффективно растить и удерживать сотрудников](#)

Психологический комфорт — новый корпоративный стандарт

- **15%** трудоспособного населения мира испытывают проблемы с психическим здоровьем, причем поколение Z и миллениалы наиболее уязвимы
- **от 43 до 76%** россиян сталкиваются с симптомами выгорания
- **47%** россиян назвали выгорание на работе главной неудачей 2024 года
- **34%** называют стресс и профессиональное выгорание причиной увольнения
- **63%** компаний реализуют программы благополучия или реализуются отдельные инициативы



Программы well-being
как гигиенический
фактор



Смузи-культура
(«тепличные условия»
работы - исключения
любого давления и
конфликтов)



Обесценивание
социальных инициатив
и программ well-being



**«Парадокс
продуктивности»:**
вложения в улучшение
Employee Experience и
well-being не
повышают
продуктивность



Антихрупкость

📖 [Известия: Россияне рассказали об успехах и неудачных событиях на работе в 2024 году](#)

[AIHR: 11 HR Trends for 2025: Embracing Disruption](#)

[WHO: Mental health at work](#)

[Deloitte: Global 2024 Gen Z and Millennial Survey](#)

Развитие лидерства — ключ к устойчивому развитию бизнеса

10

Развитие лидерства — приоритет №1.

Факторы:

- Рост важности корпоративной культуры и тренда на человекоцентричность делает менеджеров среднего звена медиаторами между топами и рядовыми сотрудниками
- Около 75% HR-руководителей отмечают, что менеджеры сталкиваются с перегрузкой, так как сотрудники требуют больше внимания.
- 52% зумеров намеренно избегают руководящих должностей, 69% связывают эту роль с высоким уровнем стресса при минимальном вознаграждении

”

«75% организаций внесли существенные изменения в свои программы развития лидерских качеств, а более половины увеличивают расходы на развитие лидеров, однако не видят результатов»

Ключевые кластеры лидерских навыков



Основные направления оргразвития в 2025

1. Развитие лидерства

Одной из приоритетных задач организации является развитие лидерских качеств. Сильный лидерский потенциал служит основой для успешной реализации всех направлений работы. Ключевым навыком лидера становится эффективное управление командой и развитие сотрудников, что способствует созданию продуктивной и мотивированной рабочей среды.

2. Адаптивное управление и культура экспериментов

Развитие навыков адаптивного лидерства играет важную роль в эффективном управлении изменениями и неопределенностью в условиях быстро меняющегося мира. Поощрение инновационного мышления и экспериментов внутри организаций позволяет оперативно реагировать на изменения внешней среды, что, в свою очередь, способствует устойчивому развитию компании.

3. Гибридные рабочие модели

Увеличение числа компаний, использующих гибридные форматы (форматы трудоустройства, занятости, работы), требует новых подходов к управлению командами и взаимодействию.

4. Информатизация

Создание качественной системы управления данными и полная оцифровка деятельности компании становятся критически важными для ускорения принятия решений. Доступность информации и возможность принимать управленческие решения на основе данных (data-driven) играют ключевую роль в повышении эффективности организации.

5. Интеграция искусственного интеллекта

Технологии искусственного интеллекта все активнее внедряются в процесс управления командами. ИИ может анализировать данные о работе сотрудников, предлагать решения для оптимизации процессов и оказывать поддержку в принятии управленческих решений.

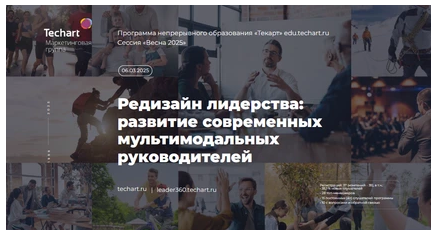
Наши материалы по теме

12



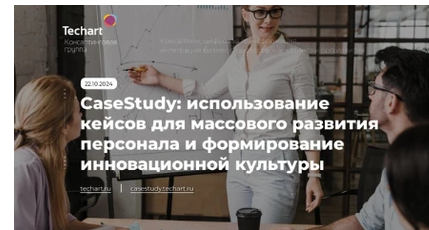
13.02.2025

[Главные вызовы для работодателей в 2025 и ответы на них](#)



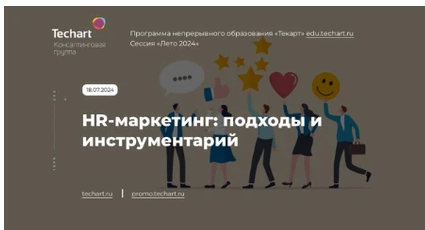
06.03.2025

[Редизайн лидерства: развитие современных мультимодальных руководителей](#)



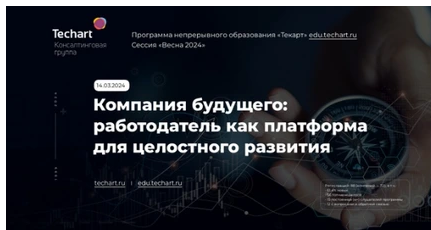
22.10.2024

[CaseStudy: использование кейсов для массового развития персонала и решения организационных задач](#)



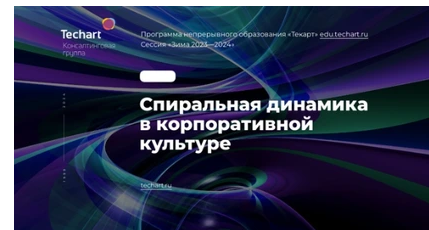
18.07.2024

[HR-маркетинг: подходы и инструментарий](#)



14.03.2024

[Компания будущего: работодатель как платформа для целостного развития](#)



18.01.2024

[Спиральная динамика в корпоративной культуре](#)

Персональное консультационное мероприятие по теме этого вебинара

Особенности:

- ✓ Будем разбирать именно ваши кейсы
- ✓ Ответим на любые вопросы
- ✓ Подсветим специфику ниши
- ✓ Максимально адаптируем контент под потребности компании
- ✓ Дадим конкретные рекомендации и инструкции
- ✓ Подготовим пошаговое руководство для решения проблемы

Программа может быть реализована в различных вариантах:

- вебинар;
- семинар / лекция;
- мастер-класс;
- стратсессия;
- круглый стол, мозговой штурм;
- диагностическая / консультационная сессия;
- деловая игра.

Форматы:

онлайн, оффлайн, гибрид.

Длительность:

от 1 часа до 2 дней.

При необходимости мы можем собрать комбинацию из нескольких удобных вам вариантов обучения.

Интересуюсь



Стратегия, аналитика, контент, разработка, продвижение



Елена Янина

Зам. генерального директора по корпоративным коммуникациям,
руководитель практики HR-консалтинга

yanina@techart.ru

+7 495 790 75 91

Маркетинговая группа «Текарт»

techart.ru

Интегрированный маркетинг и PR

promo.techart.ru

IT-решения и веб-разработка

web.techart.ru

Дизайн-бюро

design.techart.ru

Креативное агентство

creative.techart.ru

Фотоагентство

photo.techart.ru

Аналитика и бизнес-планирование

research.techart.ru

Работа в «Текарт»

hr.techart.ru

Образовательная программа

edu.techart.ru



[TechartPulse](#)

Рабочий пульс: проекты,
кейсы, публикации



[Techart_ru](#)

Системное развитие
бизнеса



[Edu_Techart](#)

Непрерывное образование
для директоров по маркетингу