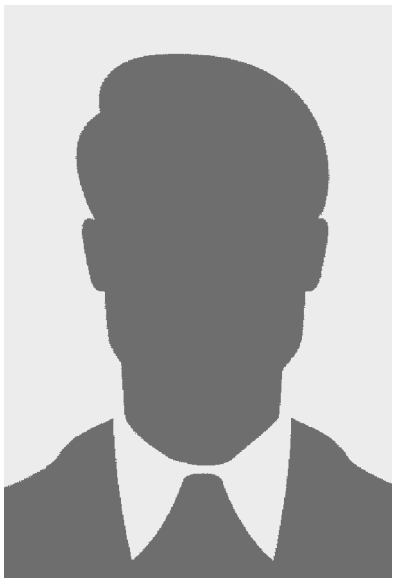
ПРОДУКТОВЫЙ РИТЕЙЛ



1. **ВИТАЛИЙ ПОЗДЕЕВ,**
   совладелец сети «Семишагофф»

2. **ДАРЬЯ ОСИНОВСКАЯ,**
   исполнительный директор территории «Северо-Запад» торговой сети «Пятерочка» (X5 Group)

3. **РОМАН ШОХИН,**
   директор торговой сети «Вингараж»* (бренд группы «Лента»)

В ГОЛОСОВАНИИ ТАКЖЕ УЧАСТВОВАЛИ

КОНСТАНТИН АРАБИДИС, генеральный директор группы компаний «О'Кей»

СЕРГЕЙ БАРАНОВ, генеральный директор сети «Вкустер»

СЕРГЕЙ БЕЛЯКОВ, директор дивизиона «Евроспар» в Санкт-Петербурге

АНТОН ГЛУХОВ, генеральный директор ритейлера Stopexpress

ИГОРЬ КАЙТМАЗОВ, дивизионный директор группы «Лента» по Северо-Западу*

ОЛЬГА КНЯЗЕВА, директор дивизиона «Санкт-Петербург» сети «Азбука вкуса»

ОЛЬГА КОЛГАНОВА, управляющий директор группы округов «Северо-Западный» розничной сети «Магнит»**

АЛЕКСАНДР ЛЕДЕНЕВ, региональный директор по Северо-Западному округу сети Metro Cash & Carry

АЛЕКСЕЙ ЛЕЙЗЕРОВИЧ, директор Северо-Западного филиала торговой сети «Верный»

АЛЕКСАНДР МЫШИНСКИЙ, совладелец и генеральный директор сети супермаркетов «Реалъ»

ВИКТОРИЯ РАСКОВА, директор дивизиона «СПб Север» ГК «Дикси» (входит в сеть «Магнит»)**

ОЛЬГА ЯКОВЛЕВА, региональный директор «АШАН Ритейл Россия» по региону «Север»

* *По рекомендации агентства INFOline включен аффилированный бренд как динамично развивающаяся сеть в регионе. При условии четкого соблюдения условия: голос участника за сотрудника аффилированной компании не учитывается*

** *Включены оба игрока, так как жюри указывает на недостаток в списке одного из них. При условии четкого соблюдения условия: голос участника за сотрудника аффилированной компании не учитывается*

ПЕРЕЗАГРУЗКА ЛИДЕРОВ

ЭВОЛЮЦИЯ ПРОГРАММ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ ДЛЯ ТОП-МЕНЕДЖЕРОВ СЕГОДНЯ НАПРЯМУЮ СВЯЗАНА С ТРАНСФОРМАЦИЕЙ ЗАПРОСА НА УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ НАВЫКИ. ЕСЛИ РАНЬШЕ В ОСНОВЕ ЛЕЖАЛИ КЛАССИЧЕСКИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ПО СТРАТЕГИИ И ФИНАНСАМ, ТО СОВРЕМЕННЫЙ ЗАПРОС СМЕСТИЛСЯ В СТОРОНУ МЕТАНАВЫКОВ: КРИТИЧЕСКОГО МЫШЛЕНИЯ ДЛЯ РАБОТЫ С ИИ, СОЦИАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА ДЛЯ УПРАВЛЕНИЯ ГИБРИДНЫМИ КОМАНДАМИ И ЭМОЦИОНАЛЬНОЙ УСТОЙЧИВОСТИ В УСЛОВИЯХ ПЕРМАНЕНТНОЙ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ. КАК ПЕРЕСТРАИВАЮТСЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ, КАКИЕ КОМПЕТЕНЦИИ ВЫШЛИ НА ПЕРВЫЙ ПЛАН И ПОЧЕМУ ПРОБЛЕМНО-ОРИЕНТИРОВАННОЕ ОБУЧЕНИЕ СТАНОВИТСЯ НОВЫМ СТАНДАРТОМ — В МАТЕРИАЛЕ BG. ИРИНА РОМАНОВА

ПЕРСОНАЛЬНЫЙ ПОДХОД И СТАВКА НА СКОРОСТЬ Спрос на образовательные программы для топ-менеджеров сейчас четко сегментируется в зависимости от природы самого запроса. «Есть два принципиально разных потока: когда топ-менеджеры приходят сами и когда обучение заказывают компании. Если мы говорим про тех, кто приходит сам, то по-прежнему востребованной остается программа Executive MBA. Это самый комплексный и системный подход. Такие программы позволяют систематизировать знания и обеспечить реальную трансформацию мышления, а для этого коротких курсов, конечно, недостаточно, здесь требуется время»,— отмечает Ярослав Павлов, ректор ИМИСП. При этом фиксируется участившийся запрос на быстрые, короткие решения. «В любые времена перемен такой спрос обостряется. Все чаще к нам приходят за индивидуальными треками»,— добавляет господин Павлов.

Маргарита Датская, президент бизнес-школы AMI, солидарна с коллегой, указывая на то, что тенденции в образовательных программах для топ-менеджеров включают высокий спрос на персонализированные форматы, где программа адаптируется под задачи конкретного руководителя, а также на практический фокус. «Исчезли зарубежные модули из-за неопределенности, появились индивидуальные треки и обучение с ментором или коучем. Топ-менеджеры требуют системного подхода, охватывающего стратегию, лидерство, финансы и управление изменениями. Постоянная адаптация к вызовам неопределенности стала нормой»,— подчеркивает эксперт.

В корпоративном сегменте тенденция смещается в сторону форматов средней длительности: от трех до шести месяцев, редко чуть больше, но почти всегда до года. «Это позволяет заложить основу изменений и решить проблемы „здесь и сейчас". Думаю, эта тенденция не будет устойчивой в долгосрочном периоде — для серьезных сдвигов все равно нужны длинные программы. Но на ближайшее время она сохранится»,— полагает господин Павлов.

О сокращении длительности программ говорит и госпожа Датская. «За последние годы обучение топ-менеджеров стало более гибким, сокращается длительность программ без потери содержания, увеличивается практическая направленность»,— замечает она.

При этом роль лидера сегодня серьезно усложнилась. «В настоящее время это не просто управленец, а стратег, модератор изменений, носитель ценностей и человек, способный удерживать эмоциональную устойчивость команды. Убежден, что значительную часть этих компетенций можно и необходимо развивать. Современные образовательные программы должны помогать лидеру не только принимать решения, но и оставаться человеком, которому доверяют»,— рассуждает Андрей Хлутков, директор Президентской академии в Санкт-Петербурге.

Впрочем, чем выше уровень руководителя, тем меньше необходимость в образовательных программах так называемых «жестких навыков», то есть очень конкретных и прикладных дисциплин, полагает Маргарита Патрушева, директор практики «Организа-