

Конференция «Цифровая трансформация 2024»

**ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИИ ДЛЯ ДИАГНОСТИКИ
КОМАНД И РАБОТЫ С ПАТТЕРНАМИ
МЫШЛЕНИЯ ДЛЯ РЕШЕНИЯ ЗАДАЧ
ЦИФРОВИЗАЦИИ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ**

Татьяна Коваленко

2024 г.

ПЕНСИОННЫЙ ФОНД ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНИКОВ

НАМ ДОВЕРЯЮТ ЛЮДИ И КОМПАНИИ



1 300 000

клиентов



400

компаний и организаций



212,1

млрд руб.

выплачено в виде
негосударственных пенсий



свыше **550 00**

негосударственных пенсий
назначено в фонде
за время работы



[T.ME/BLAGONPF](https://t.me/blagonpf)



[VK.COM/NPFBRU](https://vk.com/npfbru)

В материале приведены показатели деятельности и данные собственных расчетов фонда на основе опубликованных НПФ показателей деятельности на 31.03.2023.

* Юридические лица, являющиеся сторонами договоров негосударственного пенсионного обеспечения с АО «НПФ «БЛАГОСОСТОЯНИЕ».

БЛАГОСОСТОЯНИЕ

**НАШ ПРИНЦИП – БЕЗУСЛОВНАЯ
НАДЕЖНОСТЬ ВАШИХ СБЕРЕЖЕНИЙ**

№1

по количеству получателей
негосударственной пенсии



26%

более четверти получателей
негосударственных пенсий
в стране – клиенты
НПФ «БЛАГОСОСТОЯНИЕ»

**ПЕНСИОННЫЕ РЕЗЕРВЫ
ГАРАНТИРОВАНЫ**



НПФ «БЛАГОСОСТОЯНИЕ» – УЧАСТНИК ГОСУДАРСТВЕННОЙ
СИСТЕМЫ ГАРАНТИРОВАНИЯ ПРАВ КЛИЕНТОВ НПФ

Давайте
познакомимся



№1

среди НПФ
по количеству
получателей
негосударственной
пенсии

28 лет
работы

24 года
с РЖД

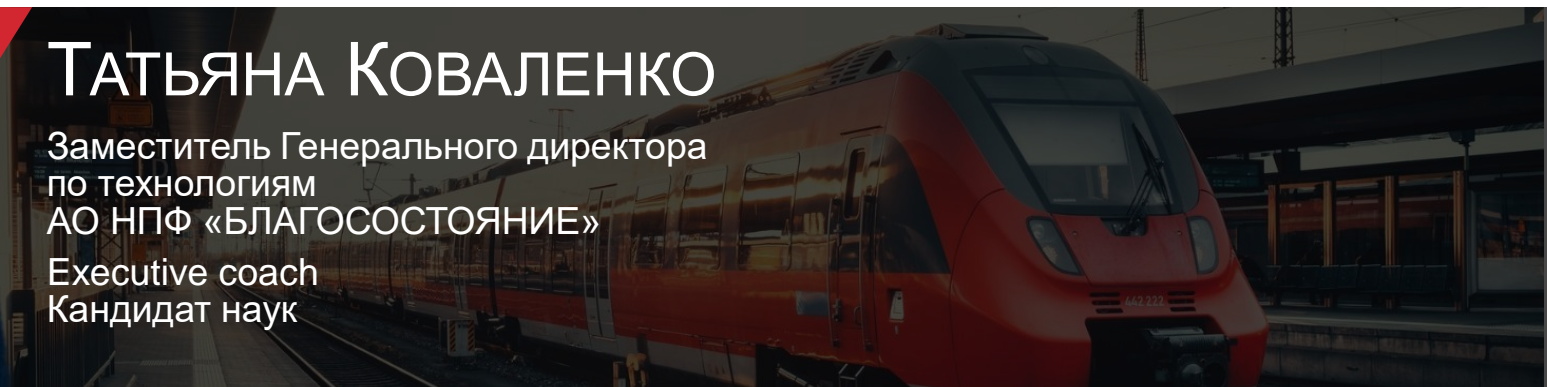
386 тыс.
пенсионеров

70
региональных
подразделений

ТАТЬЯНА КОВАЛЕНКО

Заместитель Генерального директора
по технологиям
АО НПФ «БЛАГОСОСТОЯНИЕ»

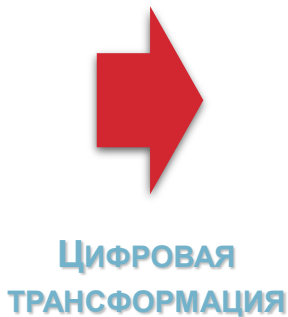
Executive coach
Кандидат наук



Новое качество мышления и новая модель управления

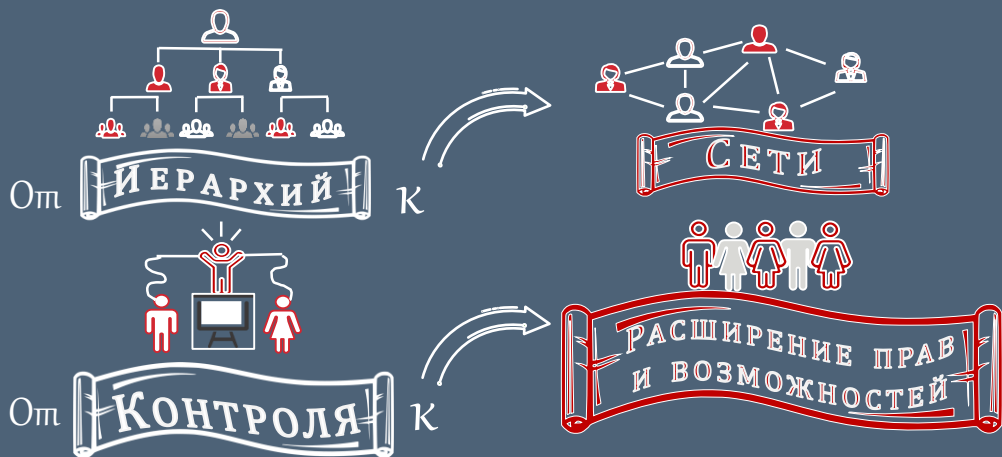


«Фонд в шаговой доступности к клиенту»



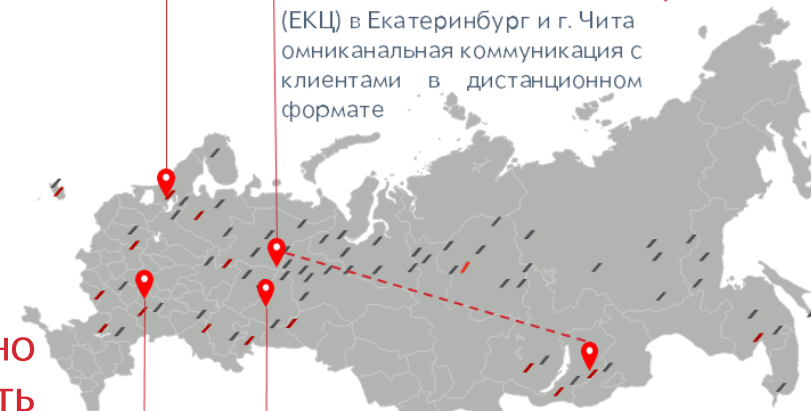
«Фонд в кармане»

НУЖНА НОВАЯ МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ!



Очень важно было сохранить уникальную для финансового рынка пенсионную экспертизу

ЧЕТЫРЕ НОВЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ СОЗДАНЫ В СТРУКТУРЕ ЦЕНТРАЛЬНОГО АППАРАТА ФОНДА ПОД УПРАВЛЕНИЕМ ЗАМЕСТИТЕЛЯ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА ПО ТЕХНОЛОГИЯМ



Операционный центр №2

(ОЦ №2) в г. Санкт-Петербург
Обслуживание договоров НПО:

- / обработка пенсионных документов,
- / обработка документов для отражения пенсионных взносов на пенсионных счетах

Единый контакт центр

(ЕКЦ) в Екатеринбург и г. Чита
омниканальная коммуникация с клиентами в дистанционном формате

Операционный центр №1

(ОЦ №1) в г. Челябинск

Принятия решений:

- / о выплате выкупной суммы,
- / выплатах благоприобретателям/наследникам,
- / возврата излишне удержанного НДФЛ.

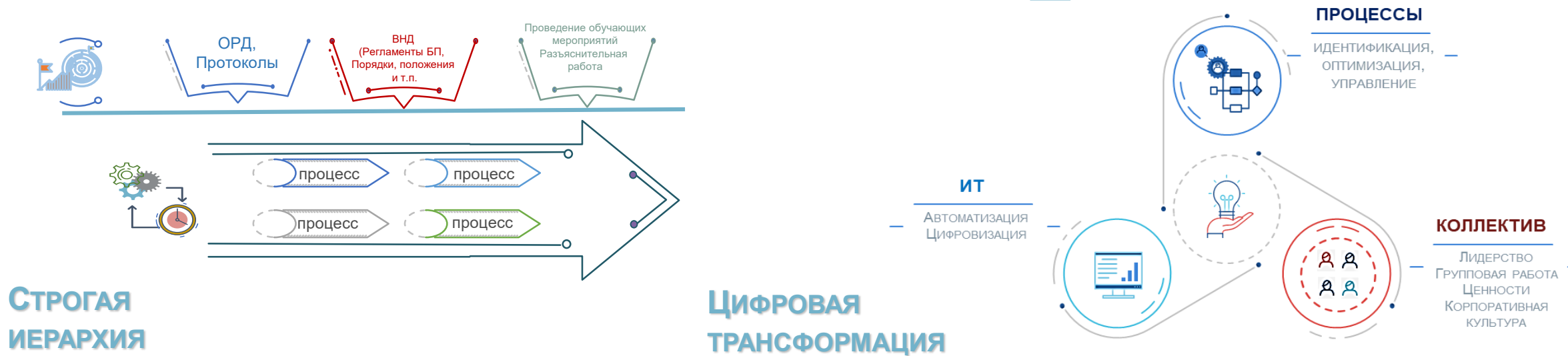
Операционный центр №3

(ОЦ №3) в г. Саратов

Осуществляются

- / назначение и контроль корректности выплат негосударственных пенсий,
- / принятие решений об изменении продолжительности выплат,
- / о приостановлении/прекращении выплат,
- / о возобновлении/восстановлении выплат, об изменении размера негосударственной пенсии.

Новое качество мышления и новая модель управления



С чего начать трансформацию ?

Мы решили, что надо начать **С МЫШЛЕНИЯ!**



1. ПРОЦЕССЫ

Фокус на создании
ГИБКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ



2. КОМАНДА

НАЦЕЛЕННАЯ НА
ПОСТОЯННЫЕ УЛУЧШЕНИЯ
для поддержки процессов
ТРАНСФОРМАЦИИ



3. ЛИДЕРЫ

АДАПТИВНЫЕ ЛИДЕРЫ



4. КУЛЬТУРА

Создание культуры
ПОСТОЯННОГО РАЗВИТИЯ

Программы Фонда



1. ПРОЦЕССЫ

Фокус на создании
ГИБКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ



2. КОМАНДА

НАЦЕЛЕННАЯ НА
ПОСТОЯННЫЕ УЛУЧШЕНИЯ
для поддержки процессов
ТРАНСФОРМАЦИИ



3. ЛИДЕРЫ

АДАПТИВНЫЕ ЛИДЕРЫ



4. КУЛЬТУРА

Создание культуры
ПОСТОЯННОГО РАЗВИТИЯ



ПРОГРАММА «ТРАНСФОРМАЦИОННОЕ ЛИДЕРСТВО»

ОЦЕНКА ДЕЛОВЫХ
КАЧЕСТВ
ТРАНСФОРМАЦИО
ННОГО ЛИДЕРСТВА

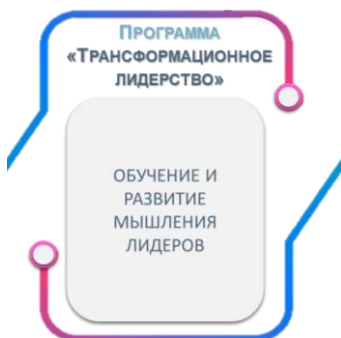
ПРОГРАММА «ТРАНСФОРМАЦИОННОЕ ЛИДЕРСТВО»

ОБУЧЕНИЕ И
РАЗВИТИЕ
МЫШЛЕНИЯ
ЛИДЕРОВ

ПРОГРАММА «ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА ЛИДЕРОВ»

ДИАГНОСТИКА
ПАТТЕРНОВ,
ВЫЯВЛЕНИЕ
ВОЗМОЖНОСТЕЙ
И ПОСТРОЕНИЕ
КАРТЫ
ЖИЗНЕННЫХ
ОРИЕНТИРОВ

Трансформационное лидерство



Выстроенная система позволяет готовить многофункциональных специалистов и быстро вводить в работу как и новых сотрудников, так и новые роли.

ТРАНСФОРМАЦИОННОЕ ЛИДЕРСТВО

МАРШРУТ ПРОЕКТА



Индивидуальная поддержка лидеров

**ПРОГРАММА
«ИНДИВИДУАЛЬНАЯ
ПОДДЕРЖКА ЛИДЕРОВ»**

ДИАГНОСТИКА
ПАТТЕРНОВ,
ВЫЯВЛЕНИЕ
ВОЗМОЖНОСТЕЙ
И ПОСТРОЕНИЕ
КАРТЫ
ЖИЗНЕННЫХ
ОРИЕНТИРОВ

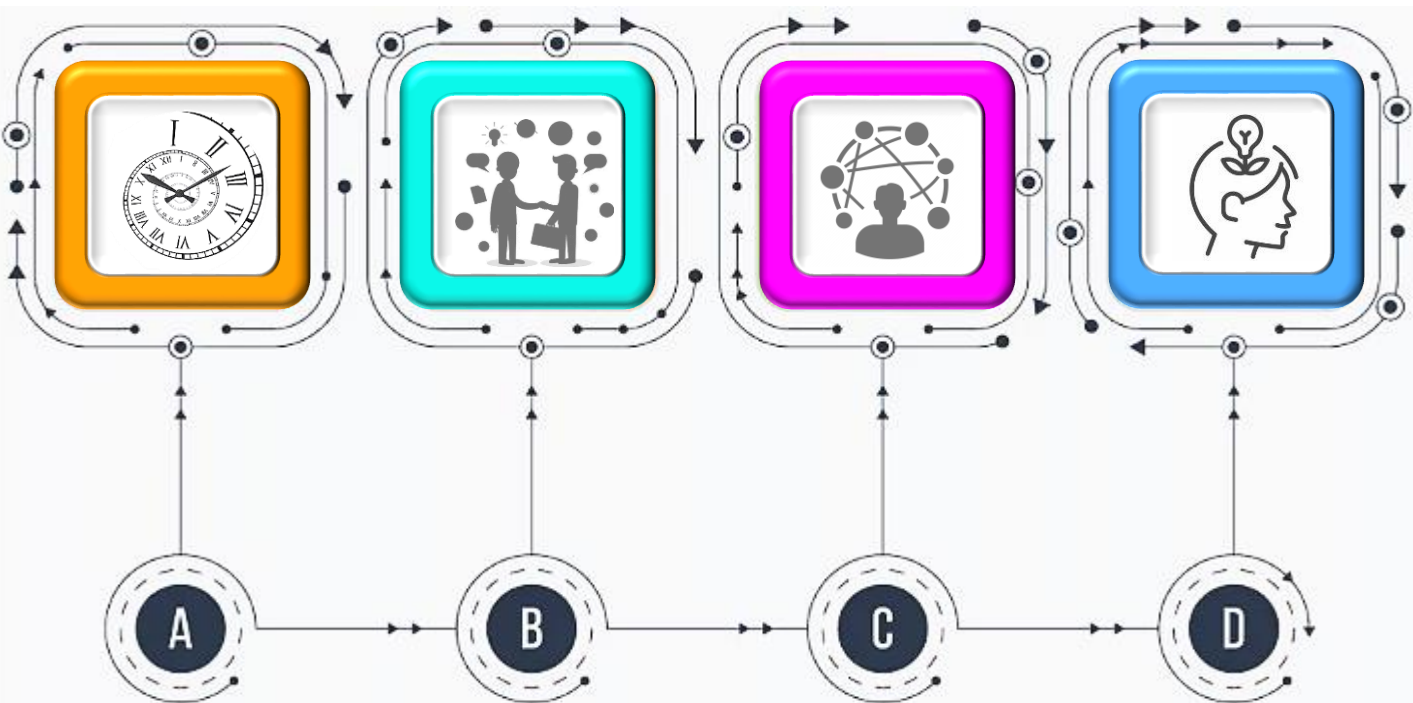


Упавшая
корона

Синдром
самозванца



Лидерам необходима была
личная поддержка



Провели диагностику
паттернов

Коллаборация с **Ai4G**

4 группы паттернов:

- A. Восприятия времени
- B. Поведения
- C. Коммуникации
- D. Мышления

Паттерн в группе «Поведение»

Стабильность

Ценить статичную и упорядоченную среду. Поощрять эффективность посредством систематической и дисциплинированной работы. Свести к минимуму изменения и двусмысленность, которые воспринимаются как разрушительные.

ЕСТЬ ИЗМЕНЕНИЯ

СТРЕСС (адаптация: «назначают временные рамки для изменений»)
Конфликт (долг перед компанией и не принятие рисков от изменений)
Соматизация (больше болеют, повышена тревожность)

Увольнение (парадокс: «Протест против изменений еще большими изменениями»)
Построение системы выгод

START
ИЗМЕНЕНИЙ



Количество изменений

Период времени

Изменения

Ценить динамичную и гибкую среду. Создавать условия для эффективности за счет адаптивности и инноваций. Избегать рутины, которая кажется скучной.

СКУКА

НЕПЕРЕНОСИМОСТЬ РУТИНЫ
ПРОКРАСТИНАЦИЯ
ЖЕЛАНИЕ РАЗРУШИТЬ СУЩЕСТВУЮЩУЮ СИСТЕМУ
НАРУШЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

НЕТ (МАЛО) ИЗМЕНЕНИЙ

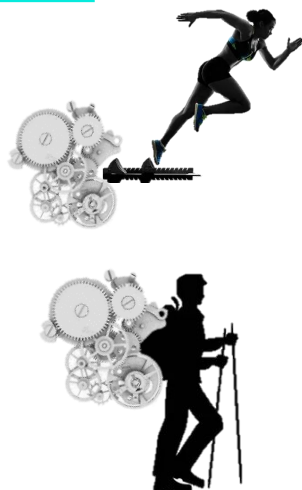
START
ИЗМЕНЕНИЙ



Индивидуальный паттерн VS организационный паттерн

Стабильность

Ценить статичную и упорядоченную среду. Поощрять эффективность посредством систематической и дисциплинированной работы. Свести к минимуму изменения и двусмысленность, которые воспринимаются как разрушительные.



Изменения

Ценить динамичную и гибкую среду. Создавать условия для эффективности за счет адаптивности и инноваций. Избегать рутины, которая кажется скучной.

Количество изменений

Период времени

сотрудники



Изменения
Стабильность

Стабильность

Изменения

Компании/организации



Паттерн в группе «Мышление»

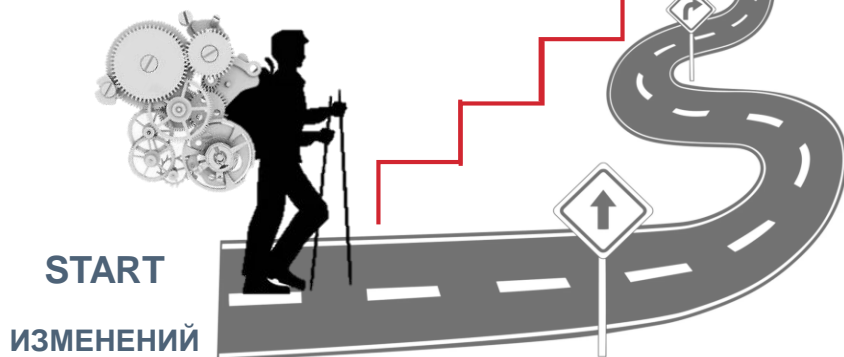
Аналитичное мышление

Разделять целое на составляющие элементы. Разделять проблему на более мелкие части.

Конкретное

Путь «Эволюция»

Элементы выстраиваются в ином порядке. Улучшаем старые элементы.



Объем изменений

Количество элементов и операций

Целевая модель

Системное мышление

Собирать части в единое целое. Исследовать связи между элементами и сосредоточиться на системе в целом.

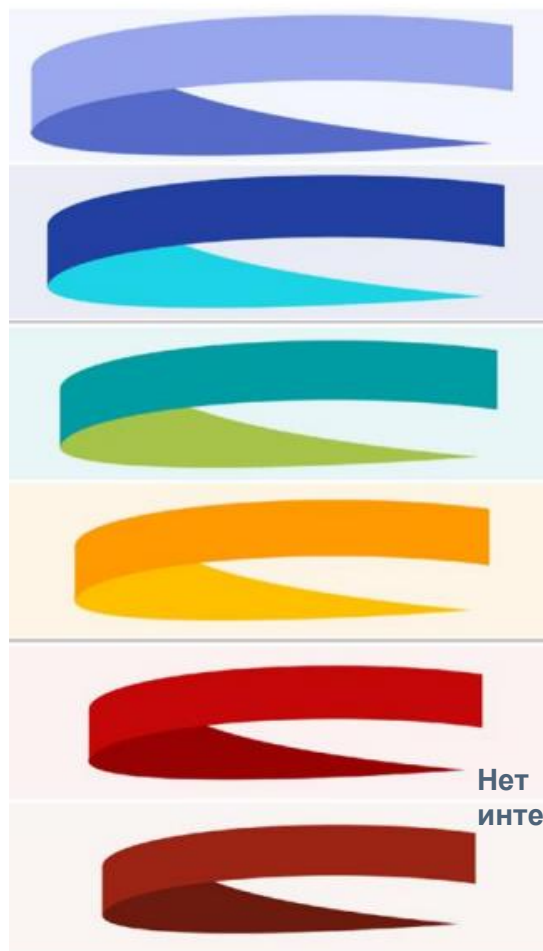
Путь «РЕВОЛЮЦИЯ»

Абстрактное

Меняются элементы системы (были старые элементы системы, создаем новые элементы системы)



Изменения паттернов для развития личности

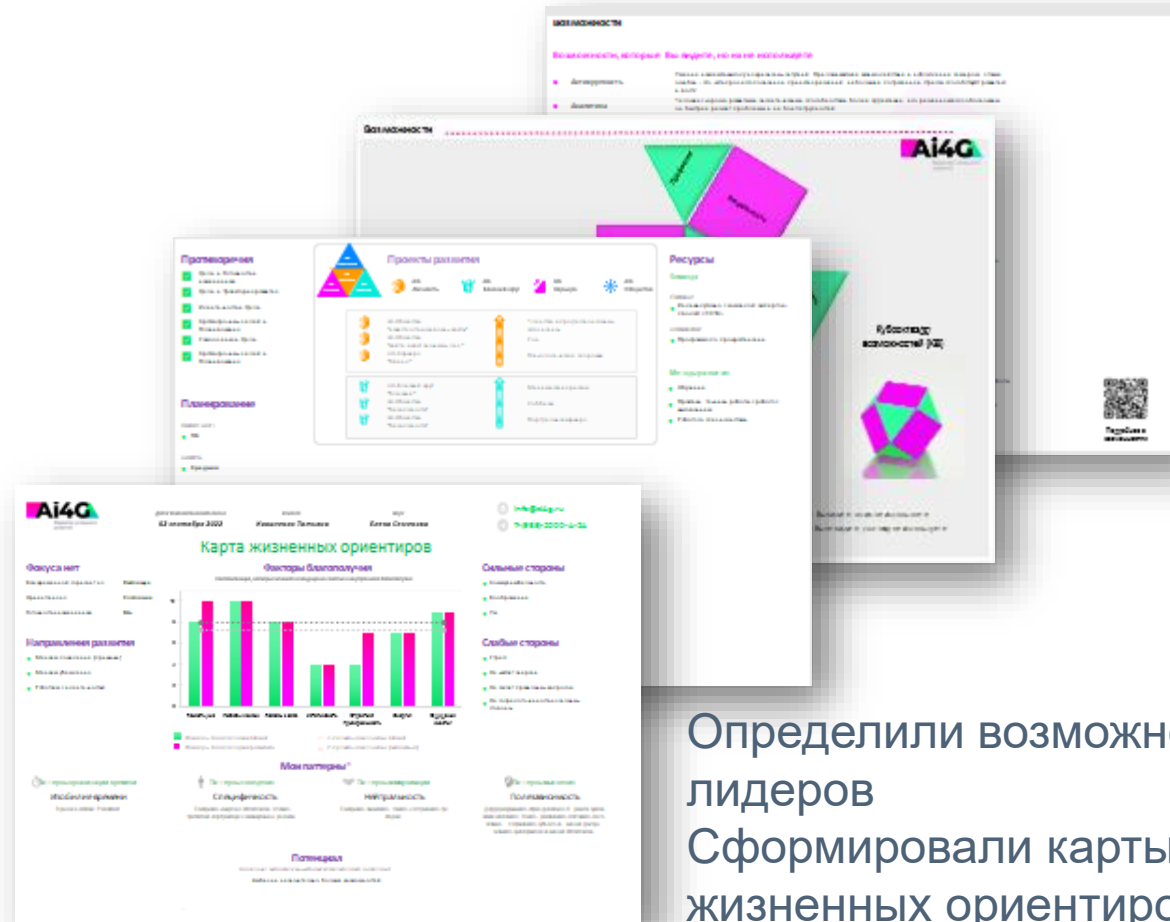


Уровни интеграции паттернов

Нет интеграции


30 %
персонала
должно
измениться

Для развития необходимо изменить паттерны и провести интеграцию новых паттернов



Определили возможности лидеров
Сформировали карты жизненных ориентиров

Искусственный интеллект для определения паттернов



Развитие в 4 плоскостях:

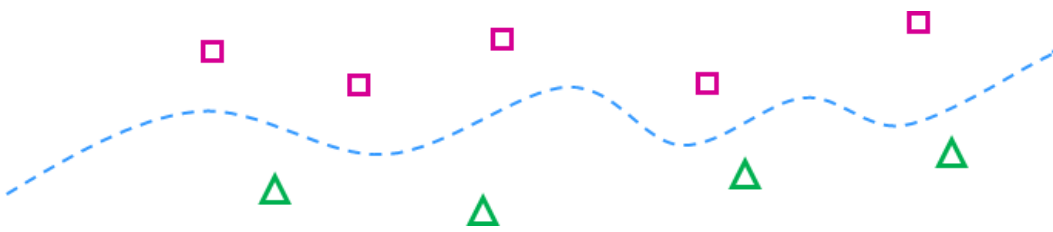
1. αG-личность: формирование и развитие
2. Близкий круг αG (отношения в семье, среди близких и друзей)
3. αG-карьера (амбиции, построение карьеры, профрост)
4. Общество (публичная жизнь, развитие бренда, благотворительность, общественно значимые роли)

 **αG-личность**

 **Близкий круг αG**

 **αG-карьера**

 **αG-Общество**

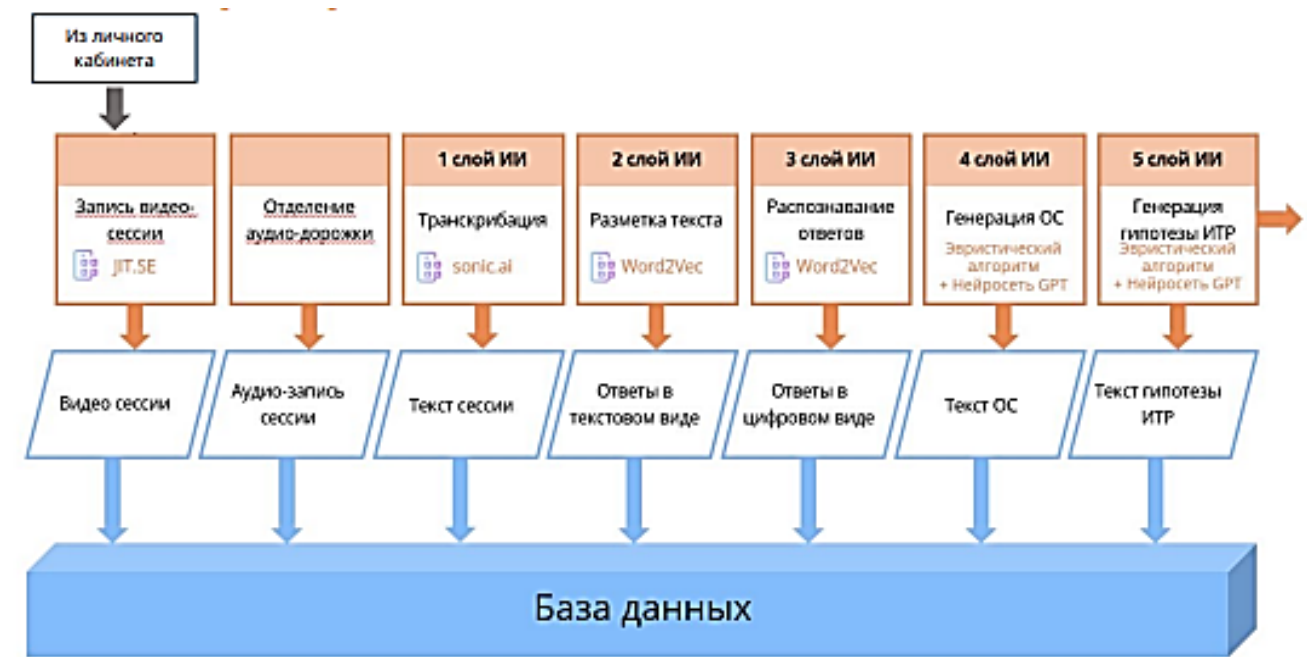


Все пути начинаются с Serf-сессии Ai4G

- 45 минут в беседе с Гуру
- Онлайн-формат
- Обработка результатов с помощью технологий Data science



**ДИАГНОСТИЧЕСКИЕ СЕССИИ
ПАТТЕРНЫ
КАРТА ЖИЗНЕННЫХ
ОРИЕНТИРОВ
ИНДИВИДУАЛЬНАЯ
ТРАЕКТОРИЯ РАЗВИТИЯ (ИТР)
ТРЕКИНГ**



МНОГОФАКТОРНЫЙ ОПРОСНИК ЛИДЕРСТВА

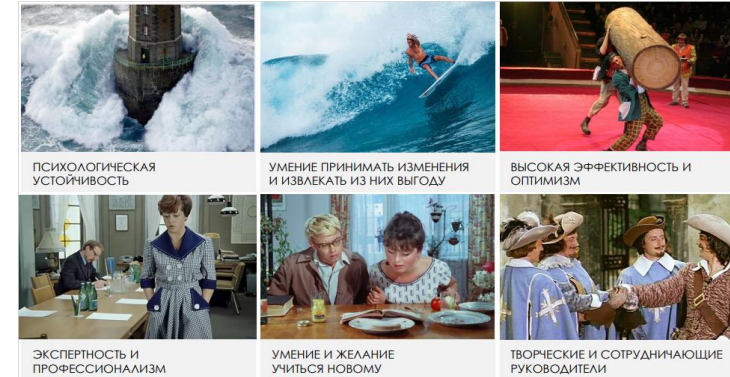
(B.M. Bass & B.J. Avolio, 1990) Multifactor leadership questionnaire

Позволяет оценить компетенции и стиль трансформационного лидерства

Оценка проводилась, чтобы получить сведения об уровне оценки компетенций трансформационного лидера участника

Респонденты – руководители, партнёры, подчиненные и сам участник оценки

ЦЕННОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ТРАНСФОРМАЦИОННОГО ЛИДЕРА



ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ УСТОЙЧИВОСТЬ

УМЕНИЕ ПРИНИМАТЬ ИЗМЕНЕНИЯ И ИЗВЛЕКАТЬ ИЗ НИХ ВЫГОДУ

ВЫСОКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ И ОПТИМИЗМ

ЭКСПЕРТНОСТЬ И ПРОФЕССИОНАЛИЗМ

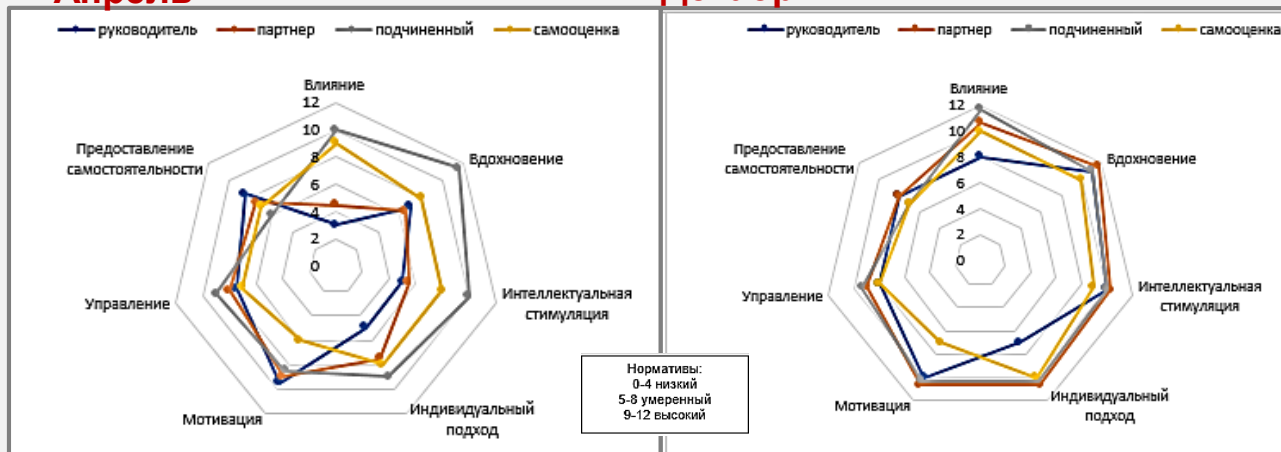
УМЕНИЕ И ЖЕЛАНИЕ УЧИТЬСЯ НОВОМУ

ТВОРЧЕСКИЕ И СОТРУДНИЧАЮЩИЕ РУКОВОДИТЕЛИ

Результаты оценки компетенций трансформационного лидерства

Апрель

Декабрь



- влияние
- вдохновение
- интеллектуальная стимуляция
- индивидуальный подход
- мотивация
- управление
- предоставление самостоятельности





«Короля играет свита»



способность к инновациям



менторинг лидеров команд



умение управлять изменениями



уровень профессионализма команды



Джулио Мазарини



Людовик II де Бурбон-Конде



Жан-Батист Кольбер



Монтеспан, Франсуаза-Атенаис де Рошешуар де Мортемар

“ Команды неэффективны, когда их члены работают РЯДОМ друг с другом, а не СОВМЕСТНО ”

ЭМИ ЭДМОНДСОН,
профессор Гарвардской школы бизнеса

- / Развитие экспертов
- / Развитие лаборатория качества процессов;
- / Развитие системы KPI и мотивационных карточек;
- / Развитие система управления знаниями;
- / Создание/развитие дашбордов специалиста/эксперта/ руководителя.



Спасибо!
Вопросы?

ТАТЬЯНА КОВАЛЕНКО

TKovalenko@npfb.ru