

ДЕЛОВОЙ КЛУБ HR × ЖЕМАЛ ХАМИДУН

# ТРАНСКРИПТ

Деловой клуб HR: ИИ в управлении персоналом

2026 · 1 ч 22 мин · Выступление на деловом клубе HR

**Расшифровка аудио:** Deergram Nova-2, русский язык, уверенность распознавания 97.1%.

**Абзацев:** 156 · **Длительность:** 1 ч 22 мин

---

**00:00:00** Слушайте, я вообще хотел бы сказать вам огромное спасибо. Вы такие молодцы. Вы правда много задаёте вопросов. Это круто. Спасибо.

**00:00:07** Прямо ценно и важно. Предлагаю нам с вами двигаться в том же темпе. Тем более впереди нас с вами ждет такой небольшой круглый стол. Анастасия чуть-чуть коснулась этой темы. Я вижу много вопросов в чате сейчас.

**00:00:21** Знаете, это прямо определенный трек на каждой из конференций, где мы с вами бываем. Обязательно обсуждается тема ИИ и здесь, конечно, мы тоже об этом не забыли и включили её в повестку. Сейчас разберём секреты эффективности ИИ для работы, попробуем посмотреть на интересные кейсы и как можно это делать. И тут нам помогут уже знакомая вам Анастасия Гордиченко, она недалеко ушла, она с нами. Руководитель направления развития Персонала Лаб Индастриз Евгений Смолькин к нам подключился и еще 1 наш участник Круглого стола это директор по продуктам Valpina Digital Жемал Хамедун.

**00:01:05** Мы вот немножко втроем, вчетвером поговорим о том, что же, собственно говоря, можно делать и каким образом сейчас внедряются инструменты. Начнем, наверное, с Анастасии. Анастасия, вы мельком обмолвились про то, что вы уже используете Alpine GPT и пробуете внедрять инструменты в работу. И вот очень интересно, конечно, про кейсы где, в каких задачах, в каких процессах это помогает, вот, и самое главное, наверное, не то, что помогает есть какой-то правда осязаемый результат, и вы это видите. А если вы еще сможете, например, сказать, что вот пробовали здесь, и тут вообще не взлетело Ну вот просто участники будут супер благодарны вам.

**00:01:47** Спасибо, Алексей, за вопрос. Начну вообще повторюсь, как мы начали. Мы начали с Альпина GPT, когда подключили это решение, дальше его развивали. Зимой мы встречались с Джемалом, он нам проводил вебинары, которые сильно нам помогли и расширили наше сознание и вообще возможности использования ИИ. И что получилось?

**00:02:10** На основе этих вебинаров в дальнейшем мы сделали, опять же, инструмент Google Слайда, где писали прикладные кейсы. И наши сотрудники из разных отделений, кто что-то разработал, у кого-то что-то работало, выкладывал по правильному формату оформленный кейс. Дальше мы их рассматривали, они показывали на практике. Кейсы у нас есть. Так как наши компании делятся на транспорт, склад и функции.

**00:02:39** Эта функция это HR, бухгалтерия. Ну, как функция, как HR мы это используем, когда анализируем много информации, составляем ИП-еры. Ну, или же просто лично мои кейсы. Я учусь писать сейчас скрипты в Google таблицах, потому что они мне очень помогают и значительно облегчают мой путь работы в HR. Какой результат?

**00:03:07** Какая эффективность? Естественно, это и денежная эффективность, я не привлекаю других каких-то сотрудников, программистов, которые мне будут помогать это делать, я делаю это вручную сама. Операции, когда работают, упрощают вообще свои кейсы, например, и написали программы, как распечатывать этикетки, и как визуализация стока склада. То есть обычно это они смотрели в Excel, сейчас они смотрят это визуально, и кажется, когда ты смотришь этот кейс что это что-то из будущего что-то нереальное вообще что такое и соответственно постоянно вот мелкими шагами мы идем к тому чтобы это использовать вот Я здесь? Да, вы тут, Анастасия, мы с нами.

**00:03:56** Мы вас слышим, всё хорошо. У транспорта, у них, естественно, очень интересно: они оптимизируют маршруты, тоже анализируют много информации на законодательном уровне смотрят какие законы сейчас вводятся и как это изменить как адаптировать под себя то есть кейсов на самом деле очень много мы говорим об и в нашей компании практически каждый четверг у нас какой-то вебинар какое-то такое действие, которое касается ИИ. И, соответственно, есть у нас градация, где я новичок, либо я умею пользоваться, либо я гуру, люди отвечают на анкеты обратной связи. Соответственно, у нас от новичков мы уже переходим к оценке себя, где более высокая, уже более количество сотрудников у нас более развиты в искусственном интеллекте. Что еще вам рассказать про искусственный интеллект, который мы используем?

**00:04:57** Естественно, у нас есть и те, кто противники являются искусственного интеллекта, что там лучше не надо, ничего не даст. Таких людей мы тоже поддерживаем и, соответственно, все равно переманиваем на сторону искусственного интеллекта, потому что нужно быть в тренде, на волне и всяческими способами пытаемся показать его преимущества. Используя альпина GPT, у нас сотрудники заходят туда, учатся, генерируют картинки, делают уже даже видео какие-то, монтируют по поводу. У нас сейчас запущена история про разные поколения, и вот платформы снимают разные видео, интервью, рассказывают о своих поколениях, и в этом тоже помогает в оформлении. Так что и у нас внедряется в компании вообще на уровне от и до естественно производственный персонал не использует искусственный интеллект но они пользуются продуктами уже искусственного интеллекта непосредственно работе Вот, если есть какие-то вопросы.

00:06:01

Анастасия, вопросы у нас потом будут общие уже от всех, кто буду читать. Вот вам огромное спасибо. Хорошая тема, на самом деле, вы подсветили. Ну, я лично вот этот, я подвигнутый немножко на этой теме, потому что, ну, типа, искусственный интеллект, я, как раз, приверженец того, что если ты сейчас не будешь этим пользоваться, ты уже должен пользоваться был этим год назад, вот, если сейчас ты как человек не будешь этим пользоваться, то как это Ты где-то на задворках останешься, потому что это какая-то такая вещь, как это Все мы с вами пользуемся, там, условными смартфонами, или еще чем-то, и уже не воротим нос: Вот, смартфон! Что это такое?

00:06:43

Мы не будем его использовать! Вот он, этот искусственный интеллект! И на самом деле сейчас, да, действительно, важный вопрос, и в том числе с точки зрения трансформации, это насколько у нас с вами люди вовлечены вообще в использование искусственного интеллекта, и это прям отдельная задачка, которая сейчас активно внедряется в командах. И я хочу, например, спросить как раз еще 1 нашего спикера Евгения. Жень, вот скажи, пожалуйста, вот ты как руководитель направления развития персонала, как ты помогаешь своим командам действительно влюбляться в искусственный интеллект и быть его адептом?

00:07:24

Спасибо большое, классный вопрос относительно, как вовлекать и как влюбляться в искусственный интеллект, и в этот момент сразу же появляется множество фильмов в памяти про то, как и человек и дальше будут между собой взаимодействовать. Но начнем с сегодняшних дней. Смотрите, давайте я буду рассказывать про их и хакатон, то есть мы как отдел обучения и развития персонала запустили такую прям групповую работу участников над определенными кейсами для того, чтобы они прям не только попробовали различные способы искусственного интеллекта, но и вышли там на кардинально другой уровень. Сейчас расскажу более подробно. Итак, смотрите, у нас есть некое определенное да но.

00:08:04

Мы понимаем, что очень много людей на хайпе искусственного интеллекта начинают заходить и везде использовать чат-боты, то есть они могут зайти в DeepSee, в Алису, в другие. И здесь тогда возникает вопрос неких определенных персональных данных. Классно, что мы используем тоже Alpina GPT, за это им супер большое спасибо, потому что мы решаем вопрос конфиденциальности данных, мы решаем вопрос, где мы будем делать какие-то запросы и так далее. Но мы понимаем, что мы хотим делать, например, какие-то более крутые штуки, мы понимаем, что, например, мы хотим создать и агентов, которые могут парсить, уточнять информацию, например, из разных телеграм-каналов, из разных новостных источников, и, например, делать нам не только сводку, но и делать определенный прогноз, как, например, экономическая экономическая ситуация в тех или иных

регионах может повлиять, например, на логистику. И плюс при этом еще учитывать внутренние факторы, как у нас, например, менялась логистика в похожих условиях.

00:08:59

И вот в этот момент мы понимаем, что классических знаний наших пользователей супер недостаточно. И поэтому мы сделали такой интересный кейс, мы фактически заранее разослали ребятам руководителям, сказали: Мы будем создавать их, а потом будет длительностью 3 месяца, в которой любой человек, который от мала до велика с разным уровнем использования до этого искусственного интеллекта будет решать какую-то прикладную задачу, которая необходима ему. Соответственно, у нас откликнулись разные команды, мы их прям сгруппировали. Например, у нас были команды, которые были форкастеры, и они говорят: Нам бы классно, например, собирать информацию из разных источников. У нас переходит информация от поставщиков на нашу почту раз.

00:09:41

Пункт номер 2 мы знаем, что есть некая определенная историчность продаж и некая определенная динамика, которую нам нужно себя учитывать. И третье у нас параллельно еще приходят какие-то дополнительные данные, которые тоже нужно анализировать. То есть ты садишься и понимаешь, что каждый день твой начинается с некой определенной операционной рутины. А мы знаем, что искусственный интеллект в этом плане супер неплох в том, чтобы суммировать, категоризировать информацию, выделять какие-то неочевидные тренды. И вот здесь возникают вопросы, как это сделать.

00:10:09

Или, например, кейс другой, когда у нас e-Com приходит и говорит о том, что вот мы, например, есть карточки в Ozon, а для тех, кто не знает, Lab Industries, если вы стираете джинсы Laska или, например, у вас есть Cyos, Vernelle или, например, Brev где-либо, то вот как раз вы будете пользоваться продукцией компании. И у вас возникает вопрос, вот часто пользователь, например, сидит в Ozon, задал вопрос, например, про какую-то затирку, про Ceresit, и он как делает? Он сидит и ждет, когда ему ответят, а очевидно, что человек не сидит, это сразу же ему не пишет. И классно было бы, чтобы была какая-то ишка, которая видя вопрос в 1000 объявлений, которые существуют, она сразу же бы ему отвечала еще и верно, и корректно. Вот у нас, например, есть такие кейсы.

00:10:51

Дано дополнительное. Так получилось в рамках использования ИИ ландшафта у нас нет внутренних каких-то локальных ИИ сервисов, которые мы бы разворачивали, и в целом использование ИИ в компании спорадическое, я бы прям так сформулировал его. И задача была узаконить пункт номер 2 посмотреть, какие есть кейсы, чтобы взять эти кейсы, принести уже в IT и дальше уже предметы конкретно обсуждать, чего мы

будем делать и решать. Так вот, что же был это за хакатон. Когда мы собрали команды, когда они собрали свои кейсы, которые были в том числе нетривиальные, и ты сходу, например, когда централизованно что-то внедряешь, это не придумаешь, а это прямо была какая-то локальная работа, соответственно, мы проводили с помощью Альпины несколько итераций.

00:11:38

Первое каждую неделю, либо раз в неделю, либо раз в 2 недели у нас был вебинар для всех, когда мы приглашали участников и они разбирали. Здесь смотрите, это такая маленькая задачка звездочка. Я за то, чтобы были вебинары про и, но при этом, когда мы учим ребят пользоваться и, они в этот момент начинают пользоваться чем угодно, только, например, не нашими какими-то разрешенными вещами. Или мы очень быстро приходим в потолок, когда ты умеешь писать промты, а дальше что с этим делать, как это анализировать и смотреть. И вот мы проводили вебинар на разные темы: бизнес-анализ, вайп-кодинг, каким образом собирать агенты это, наверное, было прям центральной темой.

00:12:17

И была локальная работа, где командой приходили кураторы, которые помогали ребятам настраивать. То есть мы дали доступ ко всем платформам, КИИшкам, которые нужны были командам. Например, маркетологам нужна была 40 для того, чтобы делать видеоролики держи. Нужна тебе доступ к платформе для создания агентов держи. Нужны тебе IP кейсы держи.

00:12:37

Ну то есть, соответственно, как вы понимаете, много всего было. Я сейчас говорю периодически тех терминами, что надо понимать, я в теме не понимаю ничего, назовем так, но как раз таки по итоге Хаготона я, например, очень много стал разбираться и понимать, каким образом это работает. А команды на протяжении трех месяцев решали свой локальный кейс. Времени на сборки в неделю они тратили 2-4 часа. Где-то они собирались подольше и делали какие-то кейсы, где-то наоборот они брали себе неделю паузы и в общем в итоге из 110 участников, которые мы отобрали отбор был жесткий, мы прям выбирали кейсы, над которыми они будут работать, и работа над кейсом была главным условием хакатона, то есть я прям огнем и мечом говорил: нельзя просто приходить, нельзя быть просто сочувствующим, вы берете кейсы, мы пытаемся его довести до результата.

00:13:25

Соответственно, из 13 команд у нас до финала дошли в целом тоже такой неплохой результат в рамках трех. Почему? Потому что я специально не занимался тем, что подпушивал все команды. То есть наша задача была посмотреть, насколько реально они будут использовать. И у нас в итоге получились кейсы.

00:13:40

Вот на этой неделе у нас был демодей, когда ребята показывали, и это была абсолютная магия, когда они на экране показывают, как они собирали, здесь вот в N8N паук, да, из агентов, из субагентов, которые, как это все настраивалось, и те, кто мы сделали потом демодей на всю компанию, те, кто не знал о хакатоне, либо кто не участвовал, они пришли и смотрели со стороны. Они такие: Боже, что происходит, что это за будущее, как в это можно влюбиться? Вот это был вопрос. И самый еще главный был вопрос: А это как бы вы сами собирали? И ребята говорят: Да, мы собирали это сами.

00:14:15

То есть понимаете, магия творилась прямо на экране, это все делали люди. И как раз таки получилось, что у нас есть разные кейсы, у нас есть локальная история, как ребята помогают сами себе с помощью ИИ. Это встроено в их бизнес-процессы. Мы получаем такой высокий уровень пользовательский, назовем грамотности, когда они теперь могут объяснить, что же они хотят, в том числе и разработчикам. Окупилось это еще и потому, что кроме того, что у нас есть записи для обучения последующих поколений, а это само по себе всегда неплохо, пункт номер 2 не нужно звать отдельных разработчиков и подрядчиков на какие-то локальные задачи, которые у нас происходят.

00:14:55

И у нас есть прям сборники кейсов, которые ребята сделали. Следующий шаг, который мы будем делать после хакатона это, по сути, все перетаскивать в контур для того, чтобы решить вопрос с данными, решить вопрос с персональными, с локальными, с какими-нибудь вещами, с которыми точно мы столкнемся на входе. Потому что пока был хакатон, 100 процентов сейчас будет этот вопрос про информационную безопасность, как мы это решали. Мы всячески обезличивали данные. Пункт номер 2 там, где у тебя указаны поставщики, у тебя есть возможность, Excel никто не отменял, тогда ты можешь подставить данные, соответственно, по ним сложно отследить про какую компанию идет речь и так далее, а потом обратно собственно мы возвращали уже сопоставляли с теми данными, которые у нас есть у ребят.

00:15:41

И поэтому кейсов на анализ данных не так много, как хотелось бы, но у ребят прям возрос аппетит, они такие: мы хотим анализировать данные, мы хотим брать то, что у нас есть реальное, и это вот крутой импакт, который есть от хакатона. Пункт номер 2 у нас точно есть много кейсов, когда тебе не нужны супер локальные супер чувствительные данные, но ты сам сел, сам собрал и сам можешь этим пользоваться. Мне кажется вот это 1 из самых больших выхлопов, который был скакотом. Рассказывал разные нюансы. Кейс на самом деле супер простой и супер очевидный, но если будут вопросы про Хакатон, я с удовольствием еще подсвящу какие-то моменты, где более сложные моменты, какие команды, почему дошли до финала.

- 00:16:23 В общем, у нас есть, как это модно говорить, вы часто где Learning Points. Вот и все. Спикер 2: Класс, Жень, спасибо тебе за Learning Points. Это действительно полезный, классный опыт. Мне, что особенно нравится Ну, правда, ты когда сам что-то начинаешь делать, вот в этот момент ты начинаешь верить и влюбляться в эту историю, потому что пока это все говорят где-то там прекрасные спикеры с экрана, это все так чудесно и удивительно, но как только ты ручками все это попробовал, это получается совсем другой опыт взаимодействия.
- 00:16:54 Это очень круто. И вот тоже интересно. Хочется, на самом деле, понятно, как это все, что угодно можно придумать с искусственным интеллектом, и огромное количество сейчас фишек, которые рождаются каждый день. Ребята рассказывают про то, что нового и классного можно делать с искусственным интеллектом. Но давайте попробуем в нашей сфере, в сфере как раз HR, внутрикома, управления персоналом, немножечко, может быть, раскрыть каких-то секретов эффективности искусственного интеллекта.
- 00:17:25 Жемал, рассказывай, что знаешь, выкладывай все секреты прямо сейчас. Да, да, да, постараюсь. Спасибо, во-первых, за доверие хочется сказать Анастасии, Евгении, что мы, в общем, смогли вместе такие классные кейсы поделаться. Это хороший на самом деле пример того, что универсального способа внедрения, кажется, нету. Каждая компания находит свой.
- 00:17:45 Вообще мы сами, в принципе, издательская группа, и много лет делаем книги, обучаем людей. И вот вдруг мы неожиданно оказались на таком переднем крае внедрения и в бизнес. И в общем это не потому, что как бы это хайп, а потому что мы просто начали рано, еще в 23 году мы начали и с задачи ускорения собственных процессов. То есть, фактически с 23 года мы уже имеем свою собственную платформу, поскольку начинали как бы как внутреннюю платформу. Alpina gpt это потом уже выросла как внешний продукт.
- 00:18:14 А изначально она была у нас там внутри, в кузнице. Сейчас уже больше половины сотрудников используют регулярно и в своей работе. А с недавних пор мы еще начали использовать агентов в работе издательской группы и так называемый вайп-кодинг, который мы на самом деле больше склонны называть вайп-менеджментом. Это когда ты работаешь с ИИ как с напарником, такой агент, который обладает разными навыками, у тебя живет на компьютере, скажем так, ты делегируешь ему задачи. И чем больше ты с ним работаешь, тем больше он на самом деле обучается.
- 00:18:45 Но и ты обучаешься, потому что ты узнаешь какие-то новые вещи, а он выступает твоим советником, помощником и так далее. И, конечно, мы на

этом пути много шишек набили по пути трансформации сами. То есть, мы движемся в сторону того, чтобы стать INative организацией, где работа в том числе строится вокруг агентов. Вот в какой-то момент мы поняли, что нам просто пора этим делиться. Я сейчас поделюсь тоже 4 принципами, которые проявляются в большинстве успешных внедрений независимо от отрасли.

00:19:15

Ну и еще спойлер 1 хочется дать для тех, кто может быть там думает, что эффективность это в том числе сокращение времени, освобождение его. На самом деле времени больше не становится, к сожалению. Не знаю, Наверное наоборот. Становишься более эффективным, можешь больше задач разных делать и набираешь всего себе побольше. И на самом деле я вот что заметил по себе тоже интересно: работа по сути превращается в игру.

00:19:42

Можно сказать что это геймификация труда вот то есть такое сильное внедрение искусственного интеллекта в общем геймификация работы вот но с чего начинать вот мне это хочется несколько инструментов вам дать это первое это матрица приоритетов то есть самый частый наверное вопрос от руководителей, когда принято решение внедрять и с чего начинать, где первая задача, где вторая. Здесь работает простая двухмерная модель, то есть мы рисуем условно на флипчарте таблицу с 2 осями По горизонтали как часто задача выполняется ежедневно, еженедельно, раз в квартал, а по вертикали какой вклад задачи в конечный результат. И по сути правый верхний угол часто и значимо это вот то самое золото. Туда и попадает все то, что съедает у сотрудников часы, но не требует большой творческой работы: посты в соцсетях, какие-то аннотации, типовые письма клиентам, регулярные отчеты, подготовка презентаций и так далее. И это в первую очередь стоит автоматизировать, потому что вы быстро получаете какой-то эффект, люди видят пользу и тот самый аха момент ловит, что вау, оказывается можно я это 3 часа делал, теперь за 10 минут.

00:20:46

Значит левый верхний это редко, но значимо. Всякие стратегические документы, годовые презентации. Тут и помощник, не замена. Человек должен оставаться в контуре. Правое нижнее это часто, но малозначимо.

00:20:58

Расписание, служебные запросы можно когда-то потом автоматизировать, когда разобрались уже с верхней частью. И левое нижнее это редко и малозначимо. Можем вообще пока не трогать. Это инструмент по сути позволяет вам не распыляться и автоматизировать просто, как бы не пытаться все сразу автоматизировать, а делать это последовательно с самых, скажем так, низковисящих фруктов. Вот и следующее еще что хочется сказать второй принцип это приглашение вот на самом деле коллеги тоже про это упомянули по сути мы должны собрать самых заинтересованных

вначале то есть вы есть 2 подхода: первый обязательно до такого-то числа все сотрудники отдела должны пройти курс, и там сдать тест.

00:21:42

А второй это добровольный. То есть, мы запустили платформу, первые кейсы коллег такие-то, кому интересно, вот ссылка, вот гайд, пробуйте. И разница будет конечно в результатах на порядке, то есть когда внедрение происходит вот таким вот через интерес, скажем тогда, когда можно даже замерять там индекс лояльности к инструменту вот потому что если обязательное обучение сделать то оно вызовет формальное прохождение там кликнуть закрыть забыть а вот добровольное вовлечение особенно через кейсы коллег создает любопытство. То есть думает: если у них получилось сэкономить 3 часа на задаче, то может быть и мне стоит попробовать. Вот это работает как в корпоративных культурах больших компаний, так в общем любых компаниях на самом деле в целом.

00:22:27

Еще кейсбук тоже про это коллеги говорили. Хочется тоже это подсветить. На самом деле это про распространение внутри компании. Мы тоже делаем такую историю. Сейчас на примере вай-кодинга в том числе делаем.

00:22:40

И в общем, когда вы обучили первую группу сотрудников работать с ИИ, стоит сразу подумать, как их опыт вообще дальше перенести. И вот кейсбук это внутренняя подборка конкретных историй. Что за задача была, как человек ее решил и какой результат получился. И это не такой корпоративный шаблон, а живые формулировки самих сотрудников. Короткие, когда Маша из отдела маркетинга видит, что Петя из редакции сэкономил 3 часа на конкретной задаче, понимает, что в общем-то такая задача раз в неделю у него тоже есть и думает: я ведь тоже так могу.

00:23:13

В общем, свои примеры убеждают гораздо сильнее, чем статьи из интернета или презентация консультантов. Вот и кейсбук, конечно, должен быть всем сотрудникам доступен, должен регулярно пополняться. Как правило, после первых 10 кейсов он начинает работать сам. Люди просто хотят туда попасть. Такая доска почета своеобразная со своей историей.

00:23:32

Вот ну и 4 конечно принцип тоже человек остается в контуре да мы считаем это тоже важным потому что иногда не всегда обращают внимание скажем тогда для корпоративной безопасности это очень важно то есть и может уверенно ошибаться профессиональных терминах. Это называется галлюцинация, когда модель генерирует очень правдоподобный, но неверный ответ. Делает это уверенно, со ссылками которых не существует, с цифрами, которых нет в источниках. И много есть кейсов публичных на эту тему, когда даже вот правительство Австралии подавало в суд нам на Маккензи, по-моему, из-за того, что нашелся артефакт от чата GPT в

документах. То есть это не баг конкретной модели, это просто свойства технологии.

00:24:16

Это нужно знать. Что из этого следует? Что для любых задач с какой-то внешней ответственностью, коммуникация с клиентами, юридические документы и так далее, в общем везде, где ответственность высокая, человек обязательно проверяет результат, то есть ей готовят черновик, сотрудник лидирует и для внутренних рутинных задач контроль можно ослабить, но для всего, что выходит за пределы компании, нужна проверка. Это должно быть по сути в регламенте работы с ИИ с самого начала. Нужно объяснить сотрудникам и тогда мы избежим ошибок больших, а иначе первые же ошибки дадут какой-то репутационный минус и от инструмента начнут отказываться.

00:24:53

Итого 4 принципа. То есть матрица приоритетов, способ понять с чего начать в первую очередь. Приглашение сотрудникам, первую группу энтузиастов собрать таких и чемпионов, дать им возможность формировать кейсбук. Ну и конечно человек в центре с точки зрения ответственности должен быть. А инструменты дают, я про это еще чуть дальше в докладе расскажу, но по сути инструменты дают не самый высокий процент.

00:25:22

То есть конечно люди остаются в центре по-прежнему, то есть и во многих компаниях трансформация буксует исключительно из-за того, что люди просто не используют это в своей работе. Поэтому мало раз знать лицензии, важно еще вот как раз помочь сотрудникам пройти этот путь. Вот, наверное, так. Жема, спасибо тебе большое. Хорошо, что все-таки не вычеркивают обычный человеческий интеллект из важного контура компании.

00:25:55

Вот, мне нравится твой принцип. Спасибо большое. Ну что, давай. Нас пока не заменят. Да, да, да.

00:26:02

Но это не точно, Жемал. Жемал. Это не точно, да. Смотришь на последние модели, которые выходят, которые даже боятся их наружу показать, потому что они оказываются слишком мощными. Последний Клод Мифос его так и не выкатили на всех, потому что он оказался слишком силен.

00:26:21

Так это же прекрасно, представляешь себе. Вот, там, ты сказал геймифицировать процесс. Это же вообще как это, минутка романтики. Сейчас вообще происходит вот этот вот там достаточно большой сдвиг в области того, как люди начинают в целом воспринимать работу. Вот, это начало меняться достаточно давно.

00:26:40

В ковид это просто получило определенную движущую силу, где люди уже перестают вот эту вот работа ради работы. Я буду 20 лет трудиться, у меня будет квартира, машина. Сейчас этого никто ему не может гарантировать. И поэтому вообще в целом перестраиваются отношения между компаниями и сотрудниками. Кто-то начинает говорить, что зумеры вот сосиски, они, значит, там, не хотят работать, им бы там только на диване лежать, вот, а на самом деле это достаточно серьезный сдвиг, который вообще происходит.

00:27:08

И искусственный интеллект, в том числе, это оптимизация деятельности компании, а высвобождение большого количества времени для человека тоже ведет к своим собственным последствиям, которые мы с вами увидим. И искусственный интеллект тому тоже, ну, собственно говоря, офигительно способствует. Вот, поэтому в интересное время живем. Ладно, к вопросам участников это я так, Лирика. Значит, первый вопрос, конечно же, Жень, ты об этом сказал, вот и будешь сам первый отвечать на этот вопрос, Касаемо, конечно же, конфиденциальности и всего, что связано с этой историей.

00:27:43

Значит, безусловно, какой и используете. Здесь можно чуть-чуть, наверное, про модельки сказать, какими чаще пользуешься, или, вот, допустим, на хакатонах. Что часто под какие задачи используете, и как, вот, правду удержать конфиденциальность в контуре компании, чтобы это не попало в публичное поле на уровне операций и на уровне бизнес-процессов. Вот это такой совместный вопрос Екатерины Алины. В общем, разбираем темы конфиденциальности.

00:28:09

Женя, начнем с тебя. В целом может быть несколько решений, которые у вас существуют. Вполне понятно очевидное большое централизованное это если вы развернете и модель внутри контура это вполне понятная история дорого-богато нужно потом это реализовывать это централизованное решение оно неплохо и мы его думаем о том чтобы эти модели и такие решения использовать как раз таки для анализа данных, подготовки продавцов со встречами, потому что маркетологи, например, могли анализировать тренды и так далее. Это вполне понятная и логичная история раз. Второе назовем так золотое яблоко низковисящий фрукт, который вы можете взять.

00:28:47

Не реклама прямо, хотя будет звучать так. Alpina GPT в прошлом году для нас была неплохим, прям хорошим вариантом, когда мы понимали, нам нужно промтить, нам нужно анализировать, и у вас фактически это все работает из разряда вот ты открываешь модель, ты пишешь в нее какой-то промт, и у тебя, назовем так, разный уровень участников, но большинство либо новички, либо могут делать только такой базовый промтинг. Классно их запустить не в какую-то другую нейросеть, которая куда-то у нас через сервера тащит, и мы под гост уже не попадаем, а фактически у вас есть уже

модель, которая прошла все требования информационной безопасности. В этом плане опять же, будет звучать как реклама, но это прямо мой личный опыт. Вот альпина GPT, мне кажется, в этом супер идеально, потому что вы туда положили данные и начинаете использовать.

00:29:33

Третий уровень, который вот, собственно, у нас и был в SACOTON, когда мы подключали через IP, фактически у нас везде использовалась GPT, классическая история, дальше уровень модели брался поменьше, там Nano, по-моему, у нас была. У разных ребят было по-разному. Я могу даже так сказать, я не заладил внутрь технических решений, поскольку каждая команда собирала уже свои какие-то дополнительные истории. Мы выбрали, что для хакатона, когда мы не затаскиваем данные внутрь, а они у нас фактически лежат снаружи, мы можем использовать только то, что точно можно найти. Например, 1 из ботов у нас был это обучение сотрудников по неким по 100500 затиркам, которые у нас есть.

00:30:15

Соответственно, мы сложили всю тех документацию, которая у нас есть и которую можно найти доступе, написали очень хороший промт, который у нас есть, сделали так, что она все проверяет стопятысот раз перед тем, как выдать, и когда ребята обращаются к этому боту, она выдает уже тебе некую определенную информацию. В процедуры, которые мы клали, например, закупки, мы тоже понимали, что в целом там нет никакой чувствительной конфиденциальной информации, которая для нас принципиально важна, чтобы она не утекала. По сути, мы ее тоже засунули, а это 60 страниц. На основе нее работал бот, который по закупкам тебе сразу говорил, что нужно найти, куда нужно покупать, что нужно смотреть, каким образом организовывать. Поэтому я бы сейчас сформулирую следующим образом: если у вас есть спонсор проекта, если вы понимаете, что ИТ будут это все делать, все затаскиваем в контур это решит, мне кажется, 90 процентов вопросов.

00:31:03

Пункт номер 2 дальше уже ИТ будут выбирать модель, с которой это будет необходимо будет работать, потому что у вас все равно будет история с тем, как они обновляются, обновление законодательства в этой истории, в том числе и про Минцифры и так далее. Кейс простой на всех. Мне кажется, это супер, опять же повторюсь, Alpina GPT решает, ну, наверное, 90 процентов всех основных запросов, которые существуют. А дальше либо хакатон, либо конкретные кейсы, когда вы прям собираете команду юристы, служба безопасности и Б, и они оценивают данные, которые вы собираетесь использовать. Вот здесь тогда будет case by case.

00:31:41

Мне кажется, это так быстрее решит. Вот, в общем, я бы таким образом делал. Да, Жень, спасибо большое. Жемал, есть что добавить, может быть

еще к Жене. Да, но я на самом деле могу сказать так, что еще иногда воспринимается, что наши запросы в модель обязательно оседают там у нее в памяти навсегда глубоко на 100 процентов точно.

00:32:04

Написал сейчас паспортные данные, отправил, что Жемал Хамедун, и где-то на другом конце планеты человек спросит и полученные паспортные данные. На самом деле, конечно, это не так работает. Модель дообучается на запросах, то нужен очень большой вес этого запроса, частотность его. Тогда модель, возможно, это запомнит, где-то зафиксирует. Но в целом, если вы используете даже по API модели и открытые модели, ChatGPT, Clot, Gemini и так далее, то у них есть API, которая недообучается на ваших запросах.

00:32:41

Мы вот в Alpine gpt именно его используем. По крайней мере они так говорят о своих контрактах публичных. Мы на это смотрим так, что наверное они вряд ли будут публично брать об этом. Что это все-таки репутация и кажется, что, наверное, они заняты не только сбором данных, а чем-то еще. Поэтому вот мы на это именно таким образом смотрим, но у нас устроена в Alpine gpt безопасность таким образом, что данные хранятся на российских серверах локально, Запросы все идут в обезличенном формате в модель.

00:33:13

Модель не знает, откуда пришел запрос, от кого он пришел, и она не запоминает его. Соответственно возвращает ответ назад, он сохраняется уже у нас здесь в России. Таким образом мы соблюдаем собственно тот самый 1502 ФЗ. Но, конечно, если хочется прям максимальную безопасность, то это он премис решение и так тоже можно сделать. И, кстати говоря, alpinner gpt тоже можно развернуть в локальном контуре, просто тогда вы выбираете у вас будет облачная модель и локальная модель.

00:33:40

Но мы пользуемся облачной, мы на эту тему сильно не паримся, скажем так, мы думаем, что вряд ли компании такого масштаба будут сидеть и там условно смотреть на данные среднего российского бизнеса и там что-то выискивать в них. То есть, нам кажется, что в общем мы за баланс здравого, скажем так, здоровой оценки того, как эти компании большие, глобальные работают. Вот, но, наверное, вот такое от меня дополнение с точки зрения безопасности. Спикер 2: Спасибо большое. Анастасия, может быть, есть что-то дополнить, что у вас с точки зрения безопасности и с точки зрения как раз работы в искусственном интеллекте и сохранения персональных данных, коммерческой тайны и так далее.

00:34:29

Анастасия, микрофон. С точки зрения безопасности, когда мы массово стали подключать наших сотрудников к альпине GPT, мы вначале разработали политику использования искусственного интеллекта в компании, ознакомили всех сотрудников, и для того, чтобы получить доступ к alpine GPT, они

получают форму вопросов, где говорят, что да, я ознакомился с политикой использования искусственного интеллекта. Помимо этого, у нас есть корпоративный портал, где также размещена политика использования искусственного интеллекта, и к этому к этой политике у нас есть тестирование, после которого сотрудники проходят на знание данной информации. Если они проходят, естественно, они свободно получают доступ к альпине. Анастасия, спасибо большое.

00:35:23

Так, у нас с вами остается буквально 3 минутки. Есть вопрос. Мне кажется, здесь это тоже актуальная тема из того что коллеги. Значит, метрики эффективности. Вот, Джамал, ты сказал про геймификацию, да, вообще в целом деятельность.

00:35:39

И Ишка позволяет, но, честно, как это очень немного, очень немного кейсов, где внедрение искусственного интеллекта принесло реальную бизнес пользу компании. Это можно по пальцам, там, условно, пересчитать. Вот на какие метрики, возможно, там стоит обращать внимание, как вообще оценить? Давайте чуть-чуть про это подискутируем, буквально по минутке на каждого. Вот, Джиман, давай начнем с тебя.

00:36:02

Из того, что очевидное, прям сразу приходит в голову это, конечно, часы. То есть, очень легко можно посчитать часы, которые тратятся на задачу без ИИ, которые тратятся с ИИ, а потом все эти часы просто взять, сложить, экстраполировать это на количество сотрудников и на годовой условно объем. И вот получается сразу же какой-то бюджет, который сэкономлен. Сэкономил равно заработал. Понятное дело, что многие воспринимают это как это можно смотреть 2 подходами.

00:36:34

Первое это можно смотреть через сокращение, но мы, например, не сторонники такого подхода, а мы сторонники того, что мы просто можем делать больше теми же самыми ресурсами. И вот получается, что как бы теперь мы можем больше производительности, скажем так, создавать. В общем, это про производительность труда. По крайней мере пока что. Хотя есть вещи, которые можно делать вообще автономно или делать вещи, которые мы раньше в принципе не могли делать.

00:36:57

То есть, есть задачи, которые мы стали делать с искусственным интеллектом, которые мы раньше физически просто не могли реализовывать. Это, наверное, в общем-то тоже можно посчитать с определенным value. Не делали, стали делать, получили какой-то коммерческий результат. Можно классически заглянуть в книжку по какому-нибудь лид-менеджменту, и там же тоже происходит оптимизация за счет твоей деятельности. Ты тратишь

меньше времени на бесполезную работу, но там идет перераспределение обязанностей.

00:37:26

То есть, если ты мог сейчас ты быстрее справляешься с этими задачами, значит можно добавить какого-то еще другого действия. Вот, поэтому прикольно, класс. Анастасия, что у вас вот с точки зрения метрик? Как смотреть, на что обращать внимание, если, может быть, у вас какие-то там первые результаты? У нас метрики мы пока никакие не используем.

00:37:44

Соглашусь с производительностью, с жемалом, но еще, естественно, мне кажется, это бюджет, это экономия денег. Потому что раньше, допустим, если рассмотреть кейс по созданию видеоинструкции, которые мы используем для наших сотрудников, раньше мы обращались во внешние источники подрядчикам, за которые платили деньги. Сейчас мы не платим деньги, всё это генерим с помощью искусственного интеллекта и используем среди сотрудников. Так что это идет очень хорошая экономия денег. То есть чисто экономия, потому что да, условно, тот же самый искусственный интеллект спокойно может отлично составить программу курса, сделать презентацию, вот, и это сделает действительно красиво, и для этого по факту человек из другого контура не нужен.

00:38:28

Скорее больше человек с сознанием и пониманием того, как это работает, Это действительно упрощает задачу. Спасибо. Жень, что еще можешь добавить к тому, что коллеги сказали? А я можно вот у нас тут 1 минута, я постараюсь, я брошу бомбу. Мне кажется очень сильно зависит от того, кто задает этот вопрос и какой объем, масштаб кейса мы берем.

00:38:50

Что я имею ввиду? У вас есть локальное решение, ну, грубо говоря, которое человек делает, он может делать быстрее, может быть эффективнее, качественнее и тогда вы получаете некий определенный результат. Например, 3 дня вы ждете определенного запроса по политике, вам чат-бот уже ответит здесь и сейчас. Вот она у вас скорость, по которой вы получили информацию, работа между отделами. Пункт номер 2 раньше человек тратил полдня на то, чтобы собрать все отчеты, сейчас он за 30 минут их собирает у тебя в самом начале.

00:39:17

Вот они супер кейсы, которые у нас могут быть. А если ты IT-директор, который приходит и начинает внедрять на уровне всей компании, в этот момент у тебя как бы другой масштаб. Про то, что вот тоже мы обсуждали, вот хакатон, мы его пролили, по сути, вот сейчас, когда я смотрю его, затраты, которые у нас были, да мы окупили. Потому что мы не брали других провайдеров, по сути мы многие вещи закрываем сами, ну то есть то, что мы сделали, мы получили. И мне кажется для HR самая главная история если вы

берете не глобальное решение, а маленькие короткие какие-то такие истории, то цена затрат маленькая, а значит и KPI вы можете посчитать на самом деле быстрее, чем внедрять на уровне всей компании, там уже считать экономическую эффективность от внедрения.

00:40:00

То есть это такой противоречивый вопрос, потому что вот Росстат спрашивает, в прошлом году спрашивал: Сколько человек обучили? И мы такие: Вот у нас уже такой процент от популяции. Ну, то есть, это же тоже про KPI, которые у нас происходят. В какой-то момент даже рабочий будет уже пользоваться, скорее всего, какой-то ИИ. То есть, кто спрашивает, какой вы KPI хотите делать, и, может быть, часто не надо идти в какие-то глобальные мега решения.

00:40:25

На маленьких затратах, на маленьких деньгах вам спокойно легко могут позволить тык-тык-тык, и у тебя вся организация уже в каком-то способе ИИ использует. А когда ты глобально внедряешь, и вот тут технари тут сейчас послушают, скажут, у них естественно это будут другие истории. Модель на локальной истории может стоить тебе дорого, и тебе будет невыгодно ее внедрять на уровне всей организации. Также такое возможно, почему нет? Да, спасибо.

00:40:51

Мне очень нравится тезис на тему того, кто задает, правда, этот вопрос. Вот, и сейчас, пока вы обсуждали, у меня родился такой термин по поводу того, что вообще неплохо бы воспринимать искусственный интеллект как такого очень опытного отдельного сотрудника, Вот, и неплохо вообще онбордить его внутри компании грамотно. Вот, ну, то есть, и рассказывать, как людям теперь с ними взаимодействовать, и помогать действительно. Вот то, о чем, мне кажется, наша дискуссия с вами такая получилась. Вот, что искусственный интеллект, как бы, он сейчас происходит как будто бы в отрыве.

00:41:25

А здесь это, по факту, такой получается мини-коллега у каждого, кто готов будет попробовать в него запрыгнуть и действительно попробовать оптимизировать свою деятельность. Мне кажется, это очень такая важная штука и для себя внутри головы помочь людям тоже онбордить его. То есть онбординг происходит такой и внутри компании, и внутри конкретного человека, который попробует в него залезать, потому что все равно страшно, все равно вот эта вот история происходит. Вау! Евгений, Анастасия, спасибо вам большое.

00:41:56

Благодарю, что вы инвестировали время для того, чтобы сегодня перейти, пообсуждать актуальные важные вопросы. Спасибо вам за ваши мысли. Благодарю. Спасибо. Дорогие участники, мы с вами движемся дальше.

00:42:10 Слушайте, давайте приземлимся немножко. Мне вот очень интересно. Екатерина делится. Спасибо за ответы. Правда, оба уровня.

00:42:20 Можно попросить вас тоже, наверное, немножко включить обычный наш с вами классический интеллект, которым мы с вами все обладаем, и чуть-чуть поделиться ответом на вопрос. Вот, какая-то, может быть, самая главная мысль, какой-то инсайт, который посетил, что зацепило, знаете, с чем не согласны Просто чуть-чуть поделиться. Понятно, что у нас с вами формат, конечно, конференции цифровой, но хочется чуть-чуть вас услышать, чуть-чуть заметить, что у вас сейчас происходит и какие вообще мысли появляются, на что сейчас фокусируетесь. Вот там точки зрения этого круглого стола. Пока вы делитесь мыслями, потом обязательно вместе сейчас еще читаем.

00:43:00 Дальше нас с вами ждет как раз вот такая преамбула у нас была. Мы с вами поговорим обязательно про alpina gpt и новинки в цифровых инструментах. И конечно же мы с вами увидим и поймем какие-то интересные классные книги и продукты, которые сейчас можно использовать уже в корпоративной библиотеке. В Alpine Digital и не только. Вот собственно говоря это нас с вами буквально через пару секунд ждет и вот спасибо большое, Алина, Ольга, идея создания команд хакатонов, нужна электронная корпоративная библиотека и без этого мы останемся от всех.

00:43:40 Ну да это как будто бы знаете из разряда того, что это как бы базовая комплектация точно уже вот иначе это ну как бы умение этим пользоваться оно как бы становится в базе. Да спасибо. Анна, онбординг и как нового сотрудника и опытный сотрудник. Да геймификация труда сейчас действительно другой тип труда и работы. Екатерина, спасибо большое!

00:43:59 Валерия, трансформация через руководство и должно главное набираться в процессы, не быть фичей. Да и не фича и не фича и конкретный понятный инструмент. Да спасибо большое супер супер на всякий случай ответы вы можете посмотреть на вкладочке результаты поэтому забегайте туда смотрите там тоже все видно вот спасибо большое за ваши выводы спасибо за ваш действующий интеллект мы с вами двигаемся дальше и переходим в следующую тему поговорим про главные новинки Alpina Digital. Тут будут технологии, продукты, книги, так чтобы можно было все для себя посмотреть. Вот на всякий случай вопросы также у нас с вами остаются в общем чате, задавайте пожалуйста для всех набрать вкладку последние и увидите, что последние написали и во вкладочке мои есть ваши комментарии ответы на ваши сообщения.

- 00:44:53** Ну а мы двигаемся дальше директор по продажам Ольга староста и директор цифровых продуктов Жемал Хамедун сейчас проведут нам экскурсию по главным новинкам Alpina Digital. Оля, привет, рассказывай, что там нового у тебя? Всем привет! Очень рада всех видеть, слышать, столько уже интересного обсудили, но начинать буду не я, а продолжить все-таки тему и Gemal. Сначала я передам ему слово, а потом уже самое интересненькое оставлю на второй этап.
- 00:45:23** Поэтому, Джима, забирай! Спасибо. Спасибо Оль, подхватываю. Ну что, продолжаем тему ИИ, чтобы не разрывать нить, скажем так, повествование. О чем поговорим ближайшие 35 минут примерно.
- 00:45:38** В первую очередь как технология меняет работу команд. Сюда заглянем. Потом Молли расскажет про новинки альпины, несколько книг интересных разберет. Ну и конечно же поделится тем что сейчас болит у ичар да и как библиотека помогает это закрывать но и не только библиотека в общем некоторые интересные штучки тоже расскажем такой вот спойлер вот но прежде чем мы стартанем, хочется вообще разобраться тоже, в некоторые цифры заглянуть, которые задают рамку разговора. Есть исследования разные, естественно, поскольку тема и очень хайповая, вокруг этого куча исследований.
- 00:46:17** И вот исследование MIT 1 есть за 2025 год. 95 корпоративных и AI пилотов не дают измеримого финансового эффекта. Как раз продолжая тему метрик, опросили рядовых сотрудников. 82% говорят, что компания их не обучала работе с ИИ. И по России тоже есть интересная статистика от HeadHunter опросили больше 1000 компаний.
- 00:46:46** 57% внедрили и в HR процессы, но системно только 4%. Получается парадокс вроде и есть, а результаты нет. Причина в общем как правило не в самой технологии, то есть модели работают в целом хорошо, проблема в подходе к внедрению. То есть если посмотреть на диаграмму, то когда мы разбираем из чего реально состоит проект внедрения и в компании, распределение получается такое: примерно 60% работы это культура и change management. То есть как сотрудники меняют привычки работать, кто становится амбассадором, как инструмент встраивается в ежедневные процессы.
- 00:47:28** 30 процентов примерно завязаны на инфраструктуру, данные как они подготовлены и прочее, связанные с безопасностью, интеграция с существующими системами, как раз то, о чем коллеги раньше на круглом столе тоже говорили. И только 10 процентов это сами инструменты. Что делает большинство компаний по факту занимается этими 10 процентами?

Условно есть инструменты разные, подписки, читает обзоры моделей, кто-то сравнивает бенчмарки, а вот эти 60% как будто бы ими некому заниматься, или они выпадают из поля внимания. Получается, большинство решает 1 десятую задачи и удивляется, что как-то не взлетает.

00:48:10

Вывод, скорее всего, такой может из этого сделать, что эти 60% это как раз зона HR и LAD. Если в компании нет команды, которая системно работает с культурой и обучением, то ИИ не приживется. А технология, которую вы просто купили без этой работы, она остается лежать. Еще к теме культуры промывает второй тренд, такой тоже важный, это такой и грамотность сотрудников. И вот здесь тоже интересный есть разрыв, который тоже важно понимать.

00:48:41

По данным РБК-трендов 60 процентов работодателей уже ждут от сотрудников базовых и навыков. То есть не было бы неплохо, а именно ждут. То есть это уже в собеседованиях начинает проскакивать, условно, какой аистек вы используете. Это начинает появляться в требованиях к вакансиям, в оценках к итогам года, в целевых компетенциях. При этом менее 30 процентов самих HR-специалистов уверенно работают с нейросетями.

00:49:06

То есть по сути функция, которая в компании отвечает за обучение всех остальных, сама инструментом еще не так хорошо владеет. Получается такой замкнутый круг и еще несколько дополнительных фактов. Всемирный экономический форум в отчете будущих рабочих мест прогнозирует, что к тридцатому году 39 процентов текущих навыков сотрудников просто устареют и меньше 5 лет. Треть того, что люди умеют сегодня, станет просто неактуальна. Антропик тоже интересное исследование дал.

00:49:36

Замерили реальное использование и в работе. Оказывается, программирование теоретически ИИ способен выполнять около 90% задач, а реально выполняет 30. Офисная работа примерно так же. Мы используем где-то треть от того, что технология уже сегодня умеет. Вопрос что делать, если вы HR или L&D и столкнулись с этим?

00:49:56

Наш ответ через платформу, через нашу платформу и любую другую и какую-то корпоративную среду знаний, в том числе корпоративную библиотеку, эту грамотность можно закрывать системно. И для HR в первую очередь, конечно, а дальше по всей компании. Вот и я покажу сейчас немножко как устроена платформа alpin gpt это российская платформа исторически она появилась из нашей внутренней задачи то есть мы начали в альпине активно применять и для своих процессов все что связано с книжным производством, тоже аналитика, маркетинг и многое другое. Сразу уперлись в проблему подписаться на чат gpt из России отдельный квест,

различные сервисы обхода блокировок, иностранные карты, 5 разных подписок на модели. Мы в итоге все собрали просто в 1 окно для своих сотрудников, через какое-то время пришли партнеры и клиенты, а нам в общем тоже такое нужно.

00:50:44

И так вот он стал коммерческим продуктом и сейчас платформой пользуются больше 8000 человек, 40 с лишним корпоративных клиентов. Все данные хранятся на серверах в России. Если посмотреть, то 2 сценария есть как выглядит внедрение AI часто без платформы. Компания покупает разные подписки отдельно, потом заводит API токены, настраивает какие-то системы по ходу блокировок, просит сотрудников платить иностранными картами. Мы сами все это проходили.

00:51:13

Очень неудобно. Каждый из этих шагов это точка трения, и кто-то на этом шаге отвалится. Подписки куплены, бюджет в минусе, но результата в работе нет. Справа зеленым, как у нас, это все 1 платформа, оплата в рублях, корпоративный договор. Сотрудник получает доступ за несколько минут без всяких проблем мобильное приложение, веб-интерфейс, все что угодно.

00:51:36

Внутри больше 30 моделей разных: и для текста, и для картинок, и для голоса, и для транскрибации, для аватаров, для перевода. Ключевой принцип, который здесь стоит донести до сотрудников: 1 задача, 1 модель и простое письмо. Просто берется дешевая и простая модель для глубокого анализа топовая и плюс есть разные другие инструменты то есть это не только чат гораздо больше то есть платформа это многие останавливаются на уровне спросил ответил реально возможностей там гораздо больше вот если коротко пройтись то это работа с документами и например там до работа с договорами и так далее то что уходило раньше часы теперь там можно делать условно за минуты это и голос транскрибация надиктовали заметки на ходу или загрузили запись зум получили текст и потом сразу же перегрузили в иишку сделали саммари это то что касается проектов это вообще отдельная история очень интересная то есть вы загружаете документы и можете в рамках этого проекта работать и ассистенты естественно с базами знаний то есть до 100 файлов по 30 мегабайт можно загружать это полноценный реальный помощник со знаниями Но еще много всего есть на самом деле, в том числе большая библиотека пронтов, аватары для обучения и так далее, преплексить для глубокого поиска. Ну и конечно графический редактор, и безопасность админка очень важно.

00:53:00

Данные не используются для обучения моделей и есть возможность контролировать расходы, работать с этой информацией максимально безопасно. Здесь тоже есть qr-код, также вы можете применить промокод

DK2026. Деловой клуб. 14 дней бесплатно плюс 1000 токенов вы получите. Здесь приведен как выглядит интерфейс.

**00:53:25** Мы много работали над юзабилити. Сейчас немножко подержу этот qr-код, чтобы вы могли его отсканировать и забрать. Или просто зайдите на alpingрт. Ru и там перейдите в логин в нашу систему. Этого достаточно для того, чтобы протестировать все, о чем я говорил.

**00:53:42** Вы сможете сразу попробовать разные вещи в своей работе. Так что можете сканировать QR-код и переходить. Что еще хочется сказать по экономике внедрения. На конкретном примере 1 маркетинговый юнит Alpina, 1 из многих, Посты в соцсетях гораздо быстрее можно делать. За год только на вот этом экономия, вы видите на экране, до 2000 часов в год примерно, только на 1 небольшом юните и конечно все это можно экстраполировать на все остальное на всю остальную компанию вот мы много работаем с другими компаниями тоже видим их кейсы вот как раз коллеги тоже рассказывали в amagisti club Industries у нас есть кейсы с другими большими компаниями.

**00:54:30** Что хочется здесь сказать, конечно, такой главный вывод из этих кейсов. Обучение без инструмента это знания, которые забудутся через неделю. А инструмент без обучения это подписка, которая лежит и работает только связка. Мы развиваем искусственный интеллект не только в части alpin gpt, активно применяем других областях. Вот у нас такое есть новое наше направление называется альпина навигатор развития он в разработке ближайшее время мы его выпустим это агент обучен на всех книгах альпины он находит информацию не просто по заголовкам а по содержанию книг без выдумок и галлюцинаций.

**00:55:11** Он может дать вам с 1 стороны рекомендацию, с другой стороны помочь составить трек обучения и APR по компетенциям, а может провести тестирование и оценку для плана развития. Мы уже готовы его тестировать. Если у вас появился интерес, пожалуйста, напишите нам. Мы выборочно на бета-тест вас возьмем и будем очень рады получить вашу обратную связь для того, чтобы дальше его еще больше улучшить и сделать максимально полезным для сотрудников, которые работают у вас. Наверное, Оля, в этом месте я готов тебе перекинуть мячик чтобы ты точно все успела.

**00:55:54** Я старался максимально сокращать свой спичек. Спасибо большое, когда я перехвачу экран, перехвачу слово, и давайте перейдем от этих всех и к нашим старым добрым книгам. Я не знаю, какой. А я вижу твою презентацию не в виде слайд-шоу, а вот да. Спасибо.

- 00:56:21 Так вот так, супер. Прекрасно, спасибо, да. Значит, да, не знаю, как вы, а я люблю читать книги, ощущать странички, чувствовать запахи и так далее. И, в общем-то, вечный вопрос что же такого почитать? Очень большое многообразие, очень много всего.
- 00:56:43 И, собственно, начну я с того, что расскажу, какие интересные новинки или не очень новинки у нас есть. Вы видите на слайде не только название книг, но и QR-коды, по которым вы можете перейти. Если вы уже в нашей библиотеке, вас сразу перекинет на саму книгу. Если вы ещё не с нами, то вы можете получить демо-доступ и там почитать эти книги. Поэтому сейчас перейдем к блогу с книгами.
- 00:57:07 У меня, на самом деле, когда я готовилась, столько всего интересного, чем хотелось бы с вами поделиться. Я прям вот замучилась выбирать, какие пункты вам рассказать, чтобы еще влезть, вместиться в тайминг. Поэтому я буду стараться говорить быстрее для того, чтобы уложиться во время. Итак, первая книга. Сначала мы начнем с менеджмента.
- 00:57:29 Александр Сергеев осмысленный менеджмент. Автор, российский управленец, консультант, который 20 с лишним лет разбирается, почему менеджеры в компаниях делают 1 и те же ошибки. И в какой-то момент он понял, что дело не прямо в конкретных ошибках. А дело в том, что большинство из управленцев работают, как он говорит, а не осмысленно: по привычке, по шаблону, по совету и так далее. Но не потому, что они действительно поняли задачу или поняли сам процесс.
- 00:57:54 И вот первая часть книги это разбор того, что мешает управлять осмысленно. Я тут приводит несколько вредных советов, чуть-чуть поделюсь с вами, которые так меня зацепили, но подумать. Например, ставьте грандиозные цели. Сергеев называет это прямым путем к неврозу. Или делай как успешные.
- 00:58:12 Мы тоже понимаем, что это ловушка, потому что настоящие уроки дают опыт тогда, когда мы или кто-то другой потерпел неудачу. Или еще интересно, ставьте цели на результат. Автор говорит, что надо на процесс. Ну то есть, например, получить 10 1000000 выручки это звучит как пожелание, а вот построить систему продаж, которая гарантирует 10 1000000 это уже управленческая задача. В книге Сергеев показывает, что управлять осмысленно это значит видеть причинно-следственные связи, а не просто повторять чужие рецепты.
- 00:58:44 И вторая половина книги это уже конкретный инструментарий. 3 понятия осмысленного менеджмента: управленческая проблема, система, результат.

Александр даёт свои 5 элементов управленческой системы. Делится, как, например, строить стратегию, как правильно контролировать, как выстраивать мотивацию, как запускать проект в команду так, чтобы он потом не умер там же. В общем, полезная тема, полезная книга для любого руководителя.

00:59:10

И следующая книга Реальный менеджмент или здравый смысл вместо управленческих мифов написал Генри Минцберг. Это 1 из самых уважаемых в мире теоретиков менеджмента. Его главный тезис звучит провокационно. Он говорит о том, что менеджмент это не наука и не профессия, это практика, это смесь интуиции, насмотренности, теоретических знаний, которые могут реализоваться только через опыт и применение в конкретных кейсах. И что же автор сделал?

00:59:41

Он взял и проследил день за днем за 30 разными реальными руководителями: от главы банка до старшей медсестры, от директора Гринписа до дирижера симфонического оркестра. А потом честно описал, что он увидел. И увиденное очень сильно разошлось с тем, что нам обычно рассказывают в бизнес-школах или бизнес книгах. И вот тоже несколько интересных мифов, о которых Минсберг рассказывает. Например, миф о том, что лидерство и менеджмент это разные вещи.

01:00:11

То есть, сегодня модно противопоставлять: вот лидеры они такие прекрасные, они вдохновляют, они двигают перемены, ну а менеджеры просто скучные исполнители. И вот автор как раз-таки говорит, что 1 не может эффективно работать без другого, ну и тут сложно с ними согласиться. Или другой миф о менеджменте, как о науке или профессии. То есть, вот там сколько? 60 лет индустрия MBA ищет формулу идеального управления.

01:00:35

Автор говорит: Формулы нет, управление это практика. И в чем это еще ценно для нас? И тоже многие из вас это знают понимание, что руководитель развивается не столько через теорию, а сколько через ее осмысление и применение на практике. Или вот тоже еще интересный миф об идеальном виде. То есть, автор собрал из книг и программ MBA 52 качества эффективного руководителя и пошутил, что если разовьете в себе все 52, станете отличным менеджером, только вот нормальным человеком быть перестанете.

01:01:08

Вот это вот прям очень похоже на правду. И реалии, конечно, такие, что успешные руководители не безупречны, все мы не безупречны. И эта книга убирает иллюзии и открыто говорит о том, чем на самом деле люди занимаются, которые управляют. Поэтому тоже очень интересно прочитать. Следующая книга Вместе сильнее от Кейта Феррацци.

- 01:01:33** Он автор бестселлера Никогда не ешьте в одиночку. Если вы его не читали, то тоже однозначно стоит почитать Книга об искусстве нетворкинга. И, значит, автор, предприниматель, консультант с 20-летним, скажем, гуру нетворкинга. И эта книга чуть про другое. Эта книга про то, как перейти к настоящей командной работе.
- 01:01:53** Автор считает, что модель управления, где руководитель находится в центре всего, устарела. То есть, вот что у нас сейчас есть классическая модель: вот лидер, он в центре, вокруг него вращается команда, он ставит задачи, принимает решения, отвечает за результат, остальные исполняют. И автор говорит, что эта модель больше не работает, и не потому, что лидеры плохие, а потому, что мир стал слишком быстрым, слишком сложным, и 1 человек физически не может держать в голове все. А если он пытается замыкает все на себе, то он сам становится главным тормозом собственной команды. И это вообще тоже очень интересная мысль.
- 01:02:28** И альтернатива, которую он предлагает, это то, что называется совместным ростом, когда ответственность за общий результат и за поддержку друг друга несут все, а не только он 1. И такая печальная цифра из его книги, что только 15% команд в мире достигает высокого уровня командной работы. И вся его книга это 11 ключевых шагов для перехода от старой модели к новой. Каждый шаг с конкретными практиками, с конкретными примерами, которые можно внедрить в свою работу в любой момент. Например, важный шаг, ключевой для многих может быть, это уходить от избегания конфликтов и приходить к открытости.
- 01:03:10** То есть Феррацци рассказывает реальный пример, как в какой-то компании собирается регулярное совещание, где приходят не хвастаться успехами, а где приходят рассказывать о проблемах. И причем рассказывают не только о своих проблемах, но еще и залезут кому-то другому и подсветят проблемы других. И вот это тоже важно. Или ещё 1 важный шаг это согласованность, когда все отделы понимают общую цель и готовы идти на компромиссы внутри себя ради неё, а не биться только за свою локальную рутинность. Тоже, как часто мы видим, когда идёт перетягивание одеяла только на себя, и плевать, что там с общей целью происходит.
- 01:03:49** В общем, книга классная. Книгу делает ценной ещё и то, что автор не теоретик, он 20 лет работает коучем первых лиц в крупных компаниях, Cisco, IBM и так далее. И вот все примеры, которые он приводит в книге, это реальные кейсы. То есть, по сути, эта книга прямо готовый план действий. 11 шагов, в каждом из которых конкретные практики, дает диагностики, и прям вот бери и делай.

- 01:04:14** Поэтому тоже супер полезно. Следующая книга, сейчас для меня будет небольшой вызов, Михай Чиксент Михайи Креативность. Поток и психология открытия изобретений. Чиксент-Михайи это тот самый психолог, который придумал концепцию потока. И вот именно эта идея сделала его всемирно известным.
- 01:04:34** А книга, которую я сейчас показываю, это его главное исследование о том, а как вообще берется творчество, и можно ли его создавать или развивать. И он тоже начинает свою книгу с разрушение иллюзий. И первая иллюзия, что креативность это внезапное озарение. Ну, то есть, вот у нас голове вспыхнула лампочка, не у нас гениев, хорошо. И так не бывает.
- 01:04:59** Это тоже миф. То есть, за каждым открытием стоят годы монотонного, упорного труда. Просто на это не принято обращать внимание, это не так интересно, а вот моментов озарения он классный, эффектный, про него все и говорят. Или другой миф или иллюзия, которая тоже мне очень понравилась, что креативность живет в голове 1 человека, а автор убеждает обратное креативность это не индивидуальное свойство, это системный феномен. То есть, он говорит о том, что творчество рождается на пересечении трех вещей: самого человека, области знаний, в котором он работает, и сообщество экспертов, которые либо признают, либо не признают результат или это открытие.
- 01:05:41** И что это значит для нас, как для компании, как для бизнеса? Что инвестировать в окружение и процессы может быть эффективнее и как будто бы правильнее, чем просто стать креативным кандидатом. И, собственно, автор тоже много рассказывает в этой книге о том, как перейти к состоянию этого потока. И тоже важный тезис, который может быть полезен для бизнеса. Автор показывает, что креативность в коллективе возникает не от тренинга по мозговому штурму или чего-то в этом роде, а от среды.
- 01:06:10** От того, насколько сложность задачи совпадает с уровнем и навыком сотрудников, насколько их результаты реально видят и признают. И вот как раз-таки, когда это происходит, это и получается, что человек входит в то состояние потока, о котором пишет автор. То есть, книга глубокая, она читается легко, через истории реальных людей, точно и интересно для всех. Ну и плюс тем, кто хочет понять, как сделать среду, в которой люди раскрываются, точно нужно почитать. И последняя книга на сегодня Александр Осмолов Психология достоинства.
- 01:06:49** Это абсолютный бестселлер от автора которого можно назвать Легенда отечественной психологии. Что интересно, предисловие написала Татьяна Черниговская, которую все мы, я думаю, нежно, трепетно любим. И это уже

говорит об уровне книги. Книга о том, что такое достоинство в современном мире в семье, в обществе, на работе. И интересный момент, который автор там тоже описывает, такое интересное разделение: культура полезности и культура достоинства.

**01:07:22**

То есть, в культуре полезности человек это функция, это ресурс, это KPI, а в культуре достоинства это личность с правом на выбор, с правом на ошибку, с правом на собственный путь. И вот вопрос, который тоже сразу возникает сам по себе: какую культуру мы создаем вокруг себя, в компании, в команде? Это тоже такая для размышления мысль. Еще интересная мысль у автора такая: эволюция это движение мира к разнообразию, не к унификации, не к умным, сильным и одинаковым, а к разным. И вот отсутствие альтернатив, по мнению автора, это абсолютное зло.

**01:07:59**

И для бизнеса тоже, хотя это вообще ни разу не бизнесовая книга, тоже можно найти некоторые инсайты. Например, Асмолов показывает, что команды, построенные на одинаковости, они проигрывают в кризис. Выигрывают те, где ценят непохожесть, где умеют договариваться. И есть даже целая глава у него о том, что главный навык в наше такое непростое турбулентное время это даже не эффективность, а способность слышать того, кто думает иначе. И для руководителей здесь есть такая неудобная, но важная мысль: если в вашей команде никто не спорит, это вопросики, это вряд ли согласие, это может быть какой-то скрытый саботаж.

**01:08:37**

И Осмолов говорит, что сложные люди это не проблема, а наоборот главный актив компании. То есть те, кому больше всех надо, кто задает неудобные вопросы, кто не вписывается в шаблоны именно вот они вытаскивают команду из тупиков и находят нестандартные решения. То есть, несмотря на все эти регалии, книга написана легко. Это не учебник, это живые эссе, это автобиографические истории с поэзией, с юмором. Поэтому я тоже однозначно рекомендую почитать.

**01:09:09**

На этом вот блок с книгами у нас закончен. Я надеюсь, что вы успели все отсканировать QR-коды или пометить себе какие-то названия. Надеюсь, что вам было интересно и мы переходим к следующему блоку. Конечно же, вы можете все это прочитать в нашей корпоративной библиотеке. Естественно, мы не можем не рассказать о нашей корпоративной библиотеке.

**01:09:30**

Но прежде чем перейти к ней, мы решили подумать и понять, а какая сейчас вообще реально повестка у эйчаров, что их действительно тревожит, что они обсуждают, какие задачи всплывают, что болит. И для этого мы проанализировали 28 крупнейших телеграм-каналов для HR, естественно, на которые подписаны более 500 там 80 1000 человек и внимательно

проанализировали, о чем говорят. То есть, не просто заголовки, а реально разобрали посты, комментарии, и что мы увидели? 4 темы, которые абсолютно лидеры, И грамотность как новый навык, и сложность с ее внедрением. Это уже то, что обсуждали выше, спикеры жимал в том числе.

01:10:11

Дальше обучение управленцев в абсолютный тренд, и сложность с поиском контента для этого обучения. Далее изменение подхода к организации обучения, тренд на кастомизацию, тренд на микроформаты, короткие курсы, видео. Уже никто не хочет длинных программ, ни сотрудники, даже ни сами компании. Ну и отдельный блок это HR-аналитика, управление данными в HR, оцифровка результатов обучения, чтобы мне показать бизнесу, что бюджеты на развитие это не просто расходы, это инвестиции. Если чуть-чуть подробнее остановиться на трех вызовах, да и чуть-чуть их рассмотреть внимательнее, то есть первое это эффективность обучения.

01:10:52

Нетология делала исследование, может быть вы с ним знакомы, опросили более 500 HR-специалистов, и что они говорят, что говорит даже бизнес. Обучение ради мотивации больше не актуально. Компания выбирает курсы, которые влияют на метрики здесь и сейчас. И, то есть, если раньше можно было легко прийти в SEO, сказать: Мы провели тренинг, все вдохновлены, все счастливы, все прекрасно, давайте будем еще, то сейчас уже будут задавать другой вопрос, что окей, вы провели тренинг, вы потратили какое-то количество 1000000 рублей, а какие бизнес-показатели улучшились? Да, аж какие метрики изменились.

01:11:28

И если нам не удастся уверенно ответить на этот вопрос, то бюджет на следующий период уже скорее под вопросом. И, кстати, по разным оценкам, только 15 процентов компаний системно измеряют эффективность обучения, а остальные работают в логике: отдал контент, отдал курсы и дальше как-то сами разбирают. Второй вызов это сбор HR-аналитики. Тема растет, запросов много, и базовый рабочий инструмент всё ещё остаётся Excel, который никто не отменял. Выгрузка данных из 1С, сводная таблица, дашборд, который надо собирать руками, это много часов работы в месяц.

01:12:04

При этом хочется, конечно, просто иметь возможность открыть окно и увидеть всю статистику быстро, 1 кликом, как говорится. Ну и третий вызов это удержание сотрудников. Сейчас все мы знаем, насколько дорого сейчас привлекать новых сотрудников, да и деньгами удержать все сложнее, да и бюджетов не у всех есть, Но еще интересная мысль о том, что для многих сотрудников и повышение какой-то небольшой зарплаты не имеет такого значения. Многие принимают решения именно, например, на основании стабильного эмоционального фона или понятных задач. И вот 1 из работающих инструментов здесь, как с этим работать это чтение.

- 01:12:45** Я говорю это не просто как какую-то приятную штуку, а как про инструмент с реально подтвержденным эффектом. По данным Йельского университета регулярное чтение влияет на продолжительность жизни, на увлечение, естественно, на увеличение продолжительности жизни. Другой университет со секса говорит о том, что 6 минут чтения снижают уровень стресса на 68 процентов. 68%. Это быстрее, чем прогулки, йоги и все остальное.
- 01:13:14** И что еще важно? Чтение, даже художественная литература это тоже развитие. В рамках тех же исследований доказано, что функция чтения создает новые нейронные связи, улучшает когнитивные способности, то есть чтение реально качает мозг. Это значит, что библиотека и чтение мы закрываем сразу 2 задачи. И вот корпоративная библиотека в этом смысле может использоваться еще как не финансовый бенефит.
- 01:13:39** И дальше я расскажу подробнее о самой библиотеке, как мы вообще решаем и закрываем все эти задачи. Если сначала очень обще, про Альпину хочется начать с того, что мы больше, чем просто библиотека в классическом понимании. У нас большая система с разными форматами контента, и мы помним про тренд и на персонализацию, и на микроформаты и так далее. У нас 30 1000 13 1000 с лишним единиц. Книги более чем 1000 саммари, аудио книги, вебинары, практики, тесты, курсы и так далее.
- 01:14:18** И опять же, про форматы вернусь, так как мы видели, что это тренд. Микроформаты сейчас важны. Саммари 1 из самых востребованных форматов. У нас есть как саммари в тексте, так и саммари в аудио 15 минут на книгу. Сотрудник может почитать в дороге, в обед и уже получить суть, уже получить какие-то инсайты.
- 01:14:38** А если тема зацепила, вернуться к полной версии книги. Растет все еще потребление аудиокниг. Это формат, который тоже используется где-то в дороге, на пробежках, и время, которое раньше уходило на радио, подкаст или ещё что-то, теперь работает на развитие. Вебинары, которые мы проводим регулярно, 4 раза в неделю, они тоже бывают и на бизнесовые тематики, и просто на простые человеческие темы, опять же для того, чтобы держать этот баланс между развитием и сохранением понимания значимости сотрудников. Тесты важная тема, да?
- 01:15:10** Не просто прочитал и забыл, а как усвоил, какой результат вынес. И конечно же курсы тоже максимально важная вещь. Все в 1 интерфейсе, 1 аккаунт для сотрудника, не надо между платформами прыгать, то есть максимально удобно. И как наша библиотека может помочь вам? Первое это с чем мы чаще всего встречаемся, это реализация индивидуальных планов развития.

- 01:15:33** Раньше как это обычно работало? Сотрудник, руководитель встречаются, понимают, какие компетенции надо прокачать, согласовывают план, такие-то курсы, какие-то книги расходятся, забывают, благополучно возвращаются, ничего не сделано. Сейчас вы назначаете книги, курсы, саммари прямо в системе и отслеживаете прогресс. Сотрудник видит клан, руководитель видит выполнение HR видит общую картину. Вторая задача повышение эффективности через обучение под актуальные конкретные задачи и зоны роста, что очевидно повлияет на результат бизнеса.
- 01:16:07** Не какие-то абстрактные тематики, а выбирая конкретные проблемные зоны конкретных сотрудников и делая акцент именно на их проработку. Третья задача это контент под трендовые навыки. Уже понятно, и скоро разговори, soft skills все равно всегда остаются в тренде, аналитика и так далее. Все, что сейчас необходимо. И опять же, что важно, сотрудник сам никогда не пойдет искать материалы, не будет тратить на это время.
- 01:16:34** Важно выдать ему этот трек, и мы помогаем сформировать этот трек. И кстати, как говорил уже Жемал в предыдущем, не совсем в предыдущем докладе, на предыдущих слайдах, что у нас совсем уже скоро в разработке и решение, которое будет помогать как вам, как и чарам, так и самим сотрудникам, формировать подборки под конкретные запросы. То есть, мне кажется, это мега классный инструмент, который мы сами с нетерпением ждем и уже начинаем его сейчас тестировать. Ну и понятно, это экономия бюджета, это, я думаю, очевидная вещь вместо закупки кучи книг, вместо закупки дорогущих тренингов, вместо того, чтобы закупать огромное количество курсов, которые никто не смотрит, мы даем курсы, например, под самые значимые компетенции, закрепляем тестами для проверки и усвоения. То есть, благодаря вот этим нашим разным форматам, вы закрываете разные задачи, тем самым экономите свой бюджет.
- 01:17:29** И отдельно остановлюсь на том, как мы работаем с HR-аналитикой. Внутри у нас в библиотеке есть HR-кабинет, и он закрывает именно этот запрос. И реальный интерфейс вы видите на слайде. Что вы поймете? Кто учится?
- 01:17:42** Как учится? Какая динамика? Что читает? Сколько часов активного использования. Интересно и важно посмотреть, какие темы сейчас в топе.
- 01:17:49** И если вы видите, что сотрудники читают, например, книги по как работать со стрессом, то может быть что-то идет у вас в компании не так, и надо на это обратить внимание. Да и главное, что вам не надо собирать эти все руками эксельки. Вы открыли HR кабинет, выгрузили, отправили статистику и пошли дальше. И вы получаете возможность вести диалог с бизнесом на языке данных. Не просто обучение важно для развития, а вот, например, 100

человек прошли контент переговорам, и наш средний чек вырос там на 8 процентов.

**01:18:21** Конкретные метрики. Еще 1 важный момент, который хочется подсветить, право влечения. За годы работы с корпоративными клиентами мы пришли к выводу, что ну никакой сам по себе инструмент не дает результата. То есть дать доступ по любой платформе это 10% работы. Остальные 90% это привлечь сотрудников, реально ими пользоваться.

**01:18:41** Поэтому у нас внедрена рабочая схема, включающая консалтинг от Альпина с персональным куратором, и некоторые только на слайде только часть инструментов, которые мы используем. Не смогу, нет уже времени, вижу, что мне там надо заканчивать, раскрывать каждый из них подробно. Вы можете прочитать и тесты, и конкурсы, и рассылки, игровые спецпроекты. И, кстати, я вовлечен, что хотел еще сказать. Вот, кстати, про рассылки отдельно хотел посвятить вопрос.

**01:19:11** Все относятся по-разному к этому инструменту, кто-то его отрицает, кто-то понимает, что это инструмент вовлечения, И мы решили изучить этот вопрос повнимательнее. То есть у нас 840 1000 пользователей. Все ли они активно пользуются библиотекой? Очевидно, что нет. Мы разделили их на 2 группы: первая получает наши регулярные рассылки, вторая не получает.

**01:19:31** Наша задача активировать нечитающих. Так вот, мы сделали этот срез, запустили его. И что мы получили? Среди тех, кто получает рассылку, 67% людей, которые раньше не читали, начали читать и открыли книги. Среди тех, кто рассылку не получает, только 4% за тот же период начали использовать библиотеку.

**01:19:53** Разница в 17 раз. То есть, это говорит о том же, опять же, что до этого я уже упоминала, что просто так само не работает. И мы понимаем, что вовлекать сотрудников максимально нужно и максимально сложно, и готовы, и принимаем очень активное участие в этом. И, в общем, у меня завершающий уже слайд, Немного будем подводить итоги. Значит, как мы проговорили?

**01:20:18** Есть 3 вызова, которые сейчас мы слышим от рынка, и есть 3 конкретных решения со стороны Альпина корпоративной библиотеки. Эффективность обучения закрываем аналитикой, по пользователям и тестами по книгам. Руководство видит цифры и им легче принимать решения. Ручной сбор аналитики убираем, закрываем встроенным HR-кабинетом с автоматическими отчетами. Удержание сотрудников закрываем библиотекой как не финансовым бенефитом, да еще и с тем, что мы видим, что есть

подтвержденный эффект на развитие, что это работает со стрессом, это повышает лояльность.

**01:20:55** И вот все это не теоретическая схема. Она работает у нас уже много лет, и более 2000 наших клиентов с нами пользуются этими механиками, и мы ее дообогачаем, меняем, дорабатываем на основании их отзывов, пожеланий, комментариев. Ниже указана там часть компаний, которая с нами, и у этих компаний библиотека встроена в HR-процессы, в онбординг, в ВПР, во внутренние коммуникации. И это не просто мы купили подписку и забыли, это часть системы развития. И мне очень хочется, чтобы этих компаний становилось все больше.

**01:21:29** Пожалуйста, присоединяйтесь к нам, задавайте вопросы, на этом я буду заканчивать. В общем, все, наверное, у меня все. Ольга, спасибо вам большое! Как обычно, на нас просто свалился водопад новинок и классных книг, и интересных решений. И знаете, что вам хочу сказать?

**01:21:51** В ответ на ваш водопад у нас в чатике водопад вопросов, жимал, к тебе, Оль, и к тебе. С учетом того, что у нас уже не так много времени остается, я предлагаю вам здесь же прямо в чатике поотвечать. Там есть вопросы, на которые правда можно ответить 1-2 предложениями, иначе мы просто физически не успеем. Спасибо вам большое! Это была правда крутой анонс классных интересных книг, продуктов, которые очень хочется попробовать.

**01:22:19** Джемал. Ольга, спасибо большое! Спасибо вам, всем большое. Ждем вас в корпоративной библиотеке. О, да.

**01:22:28** До встречи, как говорится, в библиотеке. Казалось бы, вот оно, вот оно. Все.