

# XXI ОМСКИЙ КАДРОВЫЙ ФОРУМ

ПРОГРАММА



22 мая 2026



РЦСО Г. ОМСК, УЛ. КРАСНЫЙ ПУТЬ, 9

8:30-9:55

Регистрация, приветственный кофе,  
фотозоны, классическая музыка нетворкинг

10:00-12:30

Пленарная сессия, панельные дискуссии  
Управление человеческими ресурсами:  
доверие и аналитика

## Омск на взлете: бизнес-ландшафт и кадровый суверенитет

*Министерство экономического развития Омской области,  
Министерство труда и социального развития Омской области,  
Эксперты бизнес-сообществ*

## Панельная дискуссия: Парадоксы доверия в эпоху радикальной неопределенности

*Аболмасов А. (Санкт-Петербург), Митрофанова В. (Москва),  
Долженко С. (Екатеринбург), Курбанова А. (Польша),  
Климанова Е. (Омск)*



## Избыточное образование: скрытый ресурс или неподъемный балласт для экономики?

Актовая лекция Рощина С.Ю. (ВШЭ, Москва)

12:30-14:00

Обед

14:00-15:30

Мастер-классы, дискуссионные площадки, мини-тренинги, воркшопы  
(Фрунзе 6, Главный корпус ОмГУ им. Достоевского)

### 1.1. Дискуссионная площадка: Тихая революция в трудовом праве 2026: как новые законы меняют экономику труда и ставят HR перед выбором

*Митрофанова Валентина (Москва)*

*бизнес-консультант, эксперт в области трудового права, производительности труда и оптимизации бизнес-процессов. Руководитель Центра правовой экспертизы Совета по профессиональным квалификациям в области управления персоналом, учредитель Института Профессионального Кадровика.*

- 7 ключевых поправок в ТК РФ, которые меняют правила оплаты сверхурочных, премирования, срочных договоров и увольнений.
- Как не попасть под штрафы и налоговые претензии при начислении премий — новые требования 2026 года.
- Удалёнка vs офис: как управлять, если сотрудники не выходят на связь, а закон на их стороне?
- Цифровизация кадров: КЭДО не обязателен, но контроль усилится. Что делать?
- HR-Zero: почему собственники сокращают HR-функцию и как этого избежать

*Рекомендации: заранее задавайте свои вопросы спикеру и заявки для индивидуальных консультаций в [https://t.me/hr\\_omsk\\_ru](https://t.me/hr_omsk_ru).*

## **1.2. Мастер-класс: Архитектор неопределённости: как сблечь людей и повысить эффективность в эпоху распада старых форм труда»**

### ***Курбанова Айгюн (Польша)***

*Президент Ассоциации карьерных консультантов, основатель «Школы карьерного менеджмента», опыт директора по персоналу в крупнейших корпорациях России.*

- Как HR перестаёт быть сервисом и становится архитектором оргмодели — что это значит на практике.
- Как удерживать психическую структуру организации, когда сотрудники живут в хроническом стрессе и страхе перед неизвестностью.
- Как работать с ментальной усталостью, страхами перед ИИ и «тихими увольнениями».
- Как повышать эффективность, делая больше с меньшим количеством людей.
- Как перестроить карьерные траектории внутри компании, чтобы люди становились устойчивее и не уходили к конкурентам.

*Рекомендации: приглашайте руководителей бизнеса и CEO для разбора вашего кейса.*

---

## **1.3. Мастер-класс: Доверие И результативность. Как найти «И». Доверие без иллюзий**

### ***Климанова Евгения (Омск)***

*Эксперт по управленческой психологии и командной эффективности, автор концепции лидерства*

- Гуманистическая ловушка: почему «облизывание» сотрудников и создание максимального комфорта приводит к размыванию ответственности.
- Парадоксы доверия: как доверие, которое строится на избегании конфликтов и желании «быть хорошим», превращается в слабость, а доверие, основанное на лидерском контракте и прозрачных правилах, становится фундаментом результативности.
- Условия выхода собственника из операционки: четыре критерия зрелого доверия
- Психологические парадоксы команды: как разорвать замкнутый круг «контроль → недоверие → ещё больше контроля».

*Рекомендации: собственники и линейные руководители оценят уровень и риски доверия в команде.*

---

## **1.4. Мастерская технологий: Путь от ценностей до результата: от идеологии к методологии — как мировые практики становятся частью ДНК компании**

**Харченко Татьяна (Омск)**

*Член Ассоциации экспертов управления человеческими ресурсами, HRD НПО "Компания СИВИК"*

- Как через ценности, доверие и культуру развития нам удалось встроить в производственную среду Scrum, элементы Бережливого производства, превратив их не в инструменты управления, а в естественную часть работы команды.
- Рост эффективности через культуру развития: обучение стало не обязательной программой, а частью культуры развития и сотрудники становятся двигателем изменений.
- Управляемый путь: встраивание искусственного интеллекта в работу сотрудников. ИИ воспринимается не как угроза, а как инструмент роста компетенций и роста производительности труда.



16:00-17:30

Мастер-классы, дискуссионные площадки,  
мини-тренинги, воркшопы

## 2.1. Реванш "синих воротничков", крах IT-новичков и дипломы-балласт: как рынок труда переписывает правила игры

Лаборатория исследований рынка труда Высшей Школы Экономики Рощина Сергея представляют новейшие результаты исследований, с которыми участники форума познакомятся одними из первых в России. Вы получите объективную, основанную на строгих данных картину происходящей трансформации.

### 2.1.1. Разворот на 180 градусов: почему рынок труда выбирает "синие воротнички"

#### *Смолярчук Екатерина (Москва)*

*Научный сотрудник Лаборатории исследований рынка труда НИУ ВШЭ*

- Почему интерес работодателей смещается от офисных сотрудников к «синим воротничкам» и как сегодня меняется структура вакансий.
- Почему выпускники колледжей с конкретной квалификацией часто оказываются в более выигрышной позиции, чем обладатели абстрактных дипломов.
- О «ловушке высшего образования». Каковы масштабы неэффективного трудоустройства выпускников вузов и к каким потерям для экономики это приводит.
- Какие факторы сегодня влияют на карьерные траектории молодежи, какие профессии становятся новыми «звездами» рынка и почему подготовка кадров в СПО — один из главных приоритетов государственной политики.
- Получите объективную, основанную на строгих данных, картину происходящих изменений и сможете использовать эти тренды для выстраивания более точной кадровой стратегии вашей компании.

## 2.1.1. Новый порядок на IT-рынке: почему джунам не рады, а сеньоры на вес золота и что с этим делать

### *Рожкова Ксения (Москва)*

*Старший научный сотрудник Лаборатории исследований рынка труда НИУ ВШЭ, эксперт в вопросах рынка IT-специалистов и оценки человеческого капитала*

- Каковы реальные масштабы перепроизводства IT-кадров? Почему онлайн-школы перегрели рынок и как компании адаптируются к этому.
  - Куда пропали вакансии для джунов? Вы узнаете реальную статистику конкуренции.
  - Где скрывается реальный дефицит и как за него бороться.
  - Какой новый портрет востребованного IT-специалиста.
  - Как выстраивать кадровую политику в эпоху, когда джунов слишком много, а сеньоров не хватает, и какова роль "гибридных" ролей.
- 

## 2.2. Четыре этажа доверия: от биологии “свой-чужой” до лидерского контракта

### *Аболмасов Алексей (Санкт-Петербург)*

*Основатель Института технологий обучения и развития «ИТОР», Бизнес-консультант, тренер, специалист по организационным изменениям, автор уникальных методик и бизнес-бестселлеров, методолог*

- Парадокс доверия: почему контроль убивает доверие, а отсутствие доверия требует ещё большего контроля — и как разорвать этот замкнутый круг.
- Четыре этажа доверия: этологические (биологические) основы «чужим не доверяем», институциональные («доверяй, но проверяй»), социально-психологические («своим доверяем») и психологические («я верю людям») — и как с каждым уровнем работать осознанно.
- Доверие как фундамент организационных институций: почему прозрачные, понятные, неуклонно соблюдаемые правила создают доверие, а их отсутствие — хаос и саботаж.

- Лидерский контракт: технология заключения. Пошаговый алгоритм, как с помощью вовлекающей беседы согласовать ожидания, зоны ответственности и критерии успеха — так, чтобы сотрудник чувствовал себя «своим», а не подконтрольным.

*Рекомендации: пригласив на мероприятие собственников и руководителей вы сможете в реальном времени оценить потенциал доверия своей команды.*

---

## **2.3. Технологический конструктор: Reverse Mentorship: как превратить разрыв поколений в конкурентное преимущество**

### ***Диннер Игорь (Омск)***

*Кандидат экономических наук, доцент, автор масштабных эмпирических исследований трудовых ценностей поколений, бизнес-тренер, автор уникальных методик межпоколенческих коммуникаций*

- Reverse mentorship - новая философия наставничества: как выстроить систему, где Z обучают X цифровым инструментам и AI, а X передают Z системность, экспертизу и клиентский опыт — и почему это повышает удержание молодёжи до 96%.
- В фокусе — не «как ужиться X, Y и Z», а как собрать из их сильных сторон единый механизм, повышающий эффективность бизнеса.
- Конструктор управленческих технологий на основе сильных сторон каждого поколения по результатам научного анализа (более 24 000 респондентов) трудовых ценностей.
- Вы уходите с набором готовых инструментов, чтобы превратить возрастное разнообразие в конкурентное преимущество.

*Рекомендации: пригласив на мероприятие собственников и руководителей вы сможете в реальном времени оценить потенциал своей команды.*

## 2.4. Мастер-класс: Построение пластичных команд: новое лидерство

**Литвиненко Ольга (г. Москва, г. Омск)**

*Директор по управлению персоналом компании Novardis (IT консалтинг), бизнес-консультант по менеджменту и управлению персоналом, член Ассоциации экспертов управления человеческими ресурсами*

- Новая реальность: почему VUCA сменился BANI и как тревожность стала главной валютой команды.
- Новые компетенции менеджера: от контроля и экспертности — к навигации по незнанию и управлению фрустрацией.
- Новые смыслы команды: от четкой иерархии «навсегда» — к формированию живых конфигураций под конкретную задачу и клиента.
- Лидер-медиатор: как снижать тревожность, давать ясность и создавать культуру, где разные поколения чувствуют себя частью общего движения вперед.
- Получите готовую рамку для пересборки команды под задачи, а не под отчет.

*Рекомендации: совместно с руководителями компаний и линейными руководителями вы сможете оценить перспективы пластичной реакции в вашем бизнесе.*

**17:00-18:00**

**Встреча выпускников кафедры региональной экономики и управления человеческими ресурсами ОмГУ им. Ф.М. Достоевского в уютном Концерт-Холле**

**18:30-20:00**

**Концерт**

Традиционный, но уже вполне профессиональный, капустник, который с любовью и юмором приготовили студенты и преподаватели кафедры региональной экономики и управления человеческими ресурсами ОмГУ им. Ф.М. Достоевского, выпускники и партнеры форума. Окунемся вместе в атмосферу студенческого драйва. Вас ожидают приветственные напитки, аниматоры и теплая атмосфера. Ждем вас, ваших друзей и коллег. Вход свободный.

**23 мая 2026****Главный корпус ОмГУ им. Достоевского  
г. Омск, ул. Фрунзе, 6****10:00-12:00****Мастер-классы, мини-тренинги, воркшопы**

### **3.1. Практики работы HR-служб**

**10:00-11:00**

#### **3.1.1. Бизнес-диалоги: Энергия собственника и вовлеченность команды: опыт создания высокоэффективной человекоцентричной компании**

**Платонов Алексей (Омск)**

*Уникальный спикер, который совмещает роль практикующего предпринимателя и методолога, способного превратить «человеческий фактор» в главный актив бизнеса, основатель сети салонов связи «iZюм», автор книги «ПрозреЙ»*

- Познакомитесь с системой KPI, где «Счастье сотрудников» и «Счастье клиентов» — такие же важные показатели, как выручка и прибыль.
- В чем главный секрет удержания сотрудников в рознице.
- Как вовлекать команду в общие цели без «кнута».
- Как собственнику выйти из операционки, не потеряв управляемость. Как, уходя из ручного управления, сохранять влияние и не давать бизнесу катиться вниз.
- Как построить культуру, в которой люди сами хотят развиваться? Как сделать рутину приключением и создать атмосферу, в которой сотрудники чувствуют свою значимость и хотят «звездить».
- Вы получите конкретные примеры и инсайты от предпринимателя, который прошел путь от кризиса до создания устойчивой, человекоцентричной компании.

*Рекомендации: для собственников и HR-ов малого и среднего бизнеса, лидеров, ставящих стратегические цели в условиях неопределенности.*

**11:00-12:00**

### **3.1.1. Практикум: Конструктор управленческих привычек: как AI-чат-бот внедряет навыки без отрыва от работы**

**Райс Максим (Москва, Омск)**

*Создатель AI-тренажёра управленческих привычек «ПРАКСИУС», эксперт по внедрению цифровых инструментов в развитии персонала, член Ассоциации экспертов управления человеческими ресурсами*

- Попробуете как работает ПРАКСИУС — AI-агент изменений. Демонстрация чат-бота, который ежедневно даёт короткие управленческие задания, разбирает реальные ситуации и формирует устойчивые привычки без отрыва от работы.
- Сравните мировые аналоги и поймёте уникальность ПРАКСИУСа, что общего у ПРАКСИУС с ведущими AI-платформами.
- Узнаете, как внедрять AI-тренажёры в компании. Реальные сценарии использования: от «соло-внедрения» для новых руководителей до интеграции с очными тренингами для закрепления навыков.
- Станете первыми в бета-тестировании. Именно Омск станет стартовой площадкой для публичного запуска ПРАКСИУС с возможностью получить бесплатный доступ.

---

**10:00-12:00**

### **3.2. Территория бизнес-игр**

### **3.2.1. Эволюция деловых игр: от карточек без поля до авторских технологий — три игры, три уровня, три функции HR**

**Татьяна Ступина (Омск)**

*Автор деловых игр и геймификатор, разработчик игровой технологии «Тёплый сервис», основатель Клуба деловых игр, член Ассоциации экспертов управления человеческими ресурсами*

- Научитесь запускать командную коммуникацию за 15 минут.
- Освоите структурированные игровые форматы для развития навыков.
- Увидите, как авторская игра одновременно обучает, спланирует и оценивает - игра «Тёплый сервис» с полем, карточками и кейсами: полное погружение в бизнес-сценарий, где в условиях ограниченного времени игроки проходят 5 шагов к высокой клиентоориентированности.
- Узнаете, как эволюционировать от бюджетных решений к авторским технологиям.
- Заберёте готовые механики для своей практики. А если захотите научиться создавать игры сами — вы будете знать, с чего начать.

---

### **3.2.2. Управленческий практикум и диагностика командного взаимодействия от Школы командного менеджмента М. Долгова (Москва): Команда, которая выигрывает: диагностика реального взаимодействия через бизнес-игру “СИЛА КОМАНДЫ”**

**Устьянцев Дмитрий (Омск)**

*Эксперт по развитию команд, переговорных и управленческих навыков, проведению стратегических сессий, бизнес-тренер, член Ассоциации экспертов управления человеческими ресурсами*



- Увидите реальное распределение ролей в команде. Кто на себя берёт ответственность, кто генерирует идеи, кто остаётся в стороне — это станет очевидно в процессе игры.
- Поймете, где «рвутся» процессы. Игра выявит узкие места в коммуникации, скорость принятия решений, уровень доверия и сплочённости.
- Получите позитивный опыт совместной победы. Игра создаёт ситуацию общего успеха, который сплачивает и даёт энергию для реальных изменений.
- Заберете инструмент для диагностики своей компании. HR-специалисты и руководители увидят, как быстро и наглядно можно оценить командную динамику и использовать подобные форматы в своей работе.
- Получите объективную картину того, как работает ваша команда и конкретные точки роста для повышения её эффективности.

*Рекомендации: приглашаем линейных руководителей и руководителей бизнеса вместе со своими командами (количество мест ограничено).*

---

### **3.3. Практический воркшоп с элементами карьерного менеджмента: Архитектор личной стратегии: как выстроить карьеру в эпоху неопределённости**

***Курбанова Айгюн (Польша)***

*Президент Ассоциации карьерных консультантов, основатель «Школы карьерного менеджмента», опыт директора по персоналу в крупнейших корпорациях России*

***Вакульчик Юлия (Омск)***

*Руководитель HR-агентства «Карьера со смыслом», рекрутер и карьерный консультант*

## ПРОГРАММА



- На основе уникальных методик Школы карьерного менеджмента и более чем 10 000 консультаций ведущие помогут вам создать авторскую стратегию вашего профессионального будущего.
- Познакомитесь с техниками, которые используют карьерные консультанты для «распаковки» запроса, сможете применять их как для себя, так и для своих сотрудников.
- Получите обратную связь от экспертов. Разберете свои гипотезы и вопросы в формате живого общения с одними из самых опытных практиков рынка.

**12:00-13:00**

**Обед**

**13:00-17:00**

### **Всероссийская научная конференция «Человек в эпоху алгоритмов: новые контуры науки о персонале» (специальная программа)**

Ученые России обсудят передовые научные достижения в области управления персоналом [ссылка на программу и регистрацию](#)

---

### **Экспертная сессия: Образ труда-2040: HR-трансформация и новые смыслы профессии**

***Марина Данильченко (Москва)***

*Председатель Совета по профессиональным квалификациям в области управления персоналом (СПК УП)*

***Митрофанова Валентина (Москва)***

*Руководитель рабочей группы СПК УП по профессиональным стандартам*

## **Долженко Светлана (Екатеринбург)**

*Президент Свердловской региональной общественной организации «Ассоциация руководителей и специалистов по управлению человеческими ресурсами» (СРОО «АРС УЧР»), заведующая кафедрой экономики труда и управления персоналом Уральского государственного экономического университета.*

## **Прокидько Татьяна (Владивосток)**

*Член Совета по профессиональным квалификациям в области управления персоналом, основатель профессионального HR-сообщества на Дальнем Востоке*

## **Бакланова Ирина (Омск)**

*Председатель Ассоциации экспертов управления человеческими ресурсами*

Это итоговая встреча федерального экспертного сообщества, которая проходит в Омске после серий встреч в крупнейших городах страны. Лидеры HR из разных регионов России соберутся, чтобы на основе аналитических материалов подвести итоги аналогичных сессий в 15 городах России, сформулировать ключевые векторы развития сферы управления человеческим капиталом до 2030 года.

- Каким будет "образ труда" через 5, 10, 15 лет? Узнаете о главных сценариях трансформации рынка труда и профессии HR.
- Что ждет профессию HR в новой реальности? Получите аналитику о том, как меняются функции, компетенции и стандарты HR-специалиста с учетом цифровых вызовов и структурных изменений в экономике.
- Какую роль играют региональные HR-сообщества? Поймете, как формируется единая федеральная повестка и как лучшие практики из разных городов могут быть адаптированы.