HR-ДАЙДЖЕСТ ЧЕЛОВЕКОЦЕНТРИЧНОСТИ

Июль 2026

Лаборатория человекоцентричности
и лидерских практик НИУ ВШЭ

Об HR-дайджесте

В современном мире ключевым фактором успешного развития организаций становится не только технологический прогресс, но и внимание к человеческому капиталу. **Человекоцентричность — это не просто модное слово**, а стратегический подход, который позволяет компаниям создавать гармоничную рабочую среду, способствующую развитию сотрудников и повышению их вовлеченности.

Команда **Лаборатории человекоцентричности и лидерских практик НИУ ВШЭ** ежемесячно собирает все значимые новости и события в области человекоцентричности в России. В удобных и красочных буклетах рассказываем о новых исследованиях из сферы науки, кейсах внедрения человекоцентричности в бизнесе и государственном секторе, проектах и достижениях Лаборатории.

Если вы HR-специалист и стремитесь укрепить корпоративную культуру, повысить вовлечённость сотрудников и выстроить более человекоцентричную организационную среду, — этот дайджест для вас.

Что вас ждет?

- Кейсы внедрения человекоцентричности в бизнесе и государственном секторе.
- Новые научные исследования в сфере человекоцентричности.
- Проекты и достижения Лаборатории ЧИЛ НИУ ВШЭ.

Лаборатория человекоцентричности и лидерских практик НИУ ВШЭ

Введение

Рынок труда больше не реагирует на изменения — он **сам становится их генератором**. В июле 2026 года мы наблюдаем не просто цепочку событий, а формирование новой реальности. Человекоцентричность перестает быть «мягкой» ценностью и превращается в жесткий инструмент стратегического управления.

Как отметил заведующий Лабораторией ЧИЛ **Владимир Соловьев** в эфире телеканала «Россия 1»: «Новое поколение не хочет работать меньше — оно хочет работать умнее и на своих условиях. Те, кто примет эти правила, получат лояльных, вовлеченных и эффективных сотрудников. Те, кто продолжит делать вид, что ничего не происходит, — рискуют остаться без талантов».

В этом обзоре мы проанализировали **8 ключевых событий месяца** и выделили **4 макротренда**, которые уже сейчас меняют повестку HR-сообщества.

Лаборатория человекоцентричности
и лидерских практик НИУ ВШЭ

Главный вывод месяца

В условиях кадрового дефицита и технологической избыточности компании вынуждены становиться человекоцентричными не по велению сердца, а по экономической необходимости.

В интервью **Екатерины Литау** (BLCONS Group) прозвучала формула, которая точно описывает происходящее: «Если ты не учитываешь этико-эстетическую повестку — тебе не дано стать успешным коммерчески». Бизнес вынужден встраивать человекоцентричность как систему страховки от репутационных рисков и кадрового голода.

Лидеры рынка уже перестали просто говорить о «ценности сотрудников» — они начинают измерять эту ценность. В государственном секторе стартовал эксперимент по сбору обратной связи от граждан (на Госуслугах), что сигнализирует о запросе на объективные критерии в оценке человекоориентированности.

Лаборатория человекоцентричности
и лидерских практик НИУ ВШЭ

Тренд 1. Кадровый суверенитет

Мы фиксируем **разрыв поколенческого контракта**. Если раньше сотрудник адаптировался под систему, то сейчас система вынуждена адаптироваться под человека.

Но ключевой нюанс: гибкость не должна приводить к выгоранию. Внедрение «бережных подходов» — это не снижение планки, а пересмотр инструментов достижения результата.

В 2027 году мы увидим массовый переход к «асинхронным командам», где ключевой метрикой станет не присутствие в офисе, а реальный вклад и осмысленность деятельности.

Ключевые события:

- Выступление Владимира Соловьева на «Утре России» о запросах нового поколения.
- Подкаст Анны Лузиной (заместитель Заведующего Лаборатории ЧИЛ) на Хит FM о выгорании и «бережных подходах».

Тренд 2. От контента к доверию

Парадокс июля: **чем мощнее становится ИИ, тем дороже становится всё «человеческое»**. Нейросети обесценивают производство контента, но не могут заменить верификацию и эмпатию. Устойчивость бренда строится на балансе: интеллект машин дает масштаб, а человеческий суверенитет – качество.

Эту идею дополняет концептуальная рамка:

- Индустрия 4.0 — эффективность без человека.
- Индустрия 5.0 — человек на производстве.
- Общество 5.0 — технологии ради человека во всех сферах.

Для HR это означает: переобучение работе в паре с ИИ становится базой. Но главное — сохранить «человеческий суверенитет» внутри компании, не позволяя алгоритмам принимать финальные кадровые решения без участия живого лидера.

Ключевые события:

- Сессия «Будущее меди аили медиа в будущем. Образ–2035» с Андреем Цыпером (Rambler&Co).
- Статья антрополога Ольги Абрамовой о переходе от Индустрии 4.0 к Обществу 5.0.

Тренд 3. Новый ESG-фактор

ESG-повестка окончательно вышла за рамки экологических проектов и корпоративного волонтерства. В июле эксперты заявили: устойчивое развитие невозможно без устойчивости человеческого капитала. Человекоцентричность теперь — это ядро социальной составляющей (S) в ESG.

Человекоцентричность — это умение видеть за каждой конкретной цифрой человека. Это особенно актуально в кризис, когда управленческие решения проверяются не отчетами, а судьбами людей. Для HR-директоров это сигнал: пришло время увязывать бизнес-показатели с показателями психологической безопасности команд.

Ключевые события:

- Круглый стол МКПП «Перекрёсток перемен: точка зрелости бизнеса и устойчивого развития».
- Участие Героя России Евгения Поддубного в форуме «Территория смыслов»

Тренд 4. Учимся человечности

Образование становится экспериментальной площадкой, где человекоцентричные подходы проходят проверку на эффективность, чтобы затем масштабироваться в корпоративную среду. Программа Лаборатории ЧИЛ НИУ ВШЭ **«Корпоративный демографический стандарт»** уникальна тем, что объединяет академические исследования с практической экспертизой. Выпускники первого потока уже начали внедрение демографических стандартов в своих компаниях.

Статья **Елены Малаховой** на платформе «Т-Бизнес Секреты» резюмирует эту идею: «Учить необходимо не только специальным навыкам, но и показывать более широкую, стратегическую перспективу. Ваша задача — создать среду, в которой человек — это цель, а не средство».

Ключевые события:

- Запуск первого потока программы «Корпоративный демографический стандарт» в НИУ ВШЭ.
- Статья Елены Малаховой (Т-Бизнес Секреты)

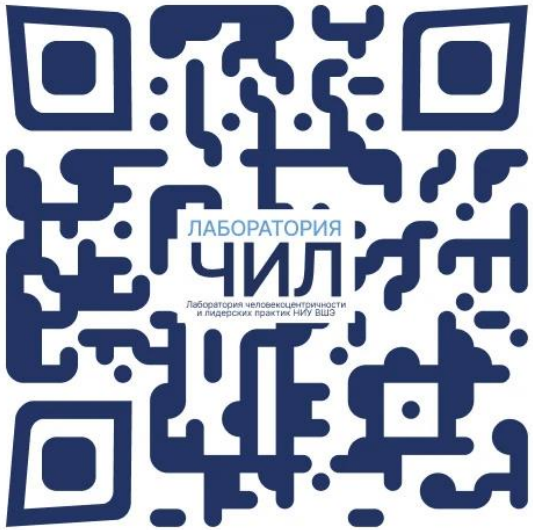
Что делать HR-специалисту прямо сейчас?

- Провести аудит своих практик: где вы меняетесь вынужденно (под давлением рынка), а где осознанно?
- Интегрировать оценку «осмысленности работы» в систему мотивации (а не только выполнение KPI).
- Пересмотреть политику обучения — добавить модули по этике данных и эффективной работе в паре с ИИ.
- Начать собирать свою «обратную связь» от сотрудников на постоянной основе, не дожидаясь годовых опросов.

Человекоцентричность — это способ мышления. И июль 2026 года показал: компании, которые это поняли, уже начали выигрывать битву за таланты. Остальным придется догонять.

Лаборатория человекоцентричности
и лидерских практик НИУ ВШЭ

Подписывайтесь на нас в МАКС



Лаборатория человекоцентричности
и лидерских практик НИУ ВШЭ