

Рекомендации для работодателей

ДО ОЦЕНКИ

Подготовка вакансии

3 рекомендации

→

ПРИ ОЦЕНКЕ

Использование результатов

4 рекомендации

→

ПОСЛЕ ОЦЕНКИ

Развитие команды

4 рекомендации

→

1.1 До оценки: подготовка вакансии

- 01

Указывайте целевой уровень по каждому направлению

При публикации вакансии указывайте целевой уровень владения ИИ по каждому из четырёх направлений (Автоматизация бизнес-процессов, Вайб-кодинг, Креативный контент, Работа с данными) — это позволит кандидату выбрать соответствующую сложность теста и сэкономит время обеим сторонам.

4 × 4

направлений и уровней в требованиях вакансии
- 02

Отталкивайтесь от реальных задач позиции

Не копируйте требования из «модных» вакансий конкурентов — отталкивайтесь от реальных задач позиции и зрелости ИИ-функции в вашей компании. Для роли в традиционной отрасли уровень «Эксперт» по 1–2 направлениям может быть достаточен; «Стратег» по всем четырём — избыточен и сужает воронку.
- 03

Учитывайте отраслевую специфику

Учитывайте отраслевую специфику. Для CFO в финтех-компании уровень «Стратег» по автоматизации бизнес-процессов и работе с данными — обоснован. Для CFO в производственной компании средней зрелости — достаточно «Эксперта» с архитектурской диагностикой потенциала роста.

1.2 При оценке: использование результатов

- 04

Стройте планы развития по матрице

Используйте матрицу «Функциональный блок × Уровень иерархии» (Раздел 3 основного документа и Приложение 2) не только для найма, но и для построения индивидуальных планов развития уже нанятых сотрудников.

05

Выявляйте high-potential среди Staff

Используйте архитектурскую диагностику для выявления high-potential сотрудников среди специалистов уровня Staff — кандидат с суммой ≥ 8 из 16 архитектурских баллов на уровне Staff заслуживает отдельного карьерного трека.

$\geq 8 / 16$

архитектурских баллов на уровне Staff

06

Смотрите на критические маркеры своего блока

При оценке руководителей уровня Chief обращайтесь на критические маркеры именно своего функционального блока (Приложение 4, раздел 3) — для CFO одни маркеры критичны, для СМО другие.

07

Низкий балл — не провал

Не интерпретируйте отдельный низкий балл как «провал» — оценка в формате профиля компетенций, не в формате pass/fail. Кандидат с низким Маркером 4 (Закон РК об ИИ) и высокими остальными — это сигнал «обучить через 2 недели на онбординге», не «отказать».

1.3 После оценки: развитие команды

08

Обучайте уже нанятых сотрудников

Не ограничивайтесь требованиями только при найме — расширяйте обучающие программы для уже нанятых сотрудников. ИИ-навыки в динамике важнее статичного уровня (см. Раздел 7 основного документа).

09

Расширяйте список одобренных AI-инструментов

Масштабируйте обширный список одобренных AI-инструментов внутри компании. Чем шире палитра разрешённых инструментов, тем выше шанс что у каждой задачи найдётся подходящий.

10

Переаттестация раз в 12 месяцев

Запрашивайте у «Растау» периодическую переаттестацию ключевых сотрудников — раз в 12 месяцев. Технологии ИИ развиваются быстро, и то, что было «уровнем Эксперта» сегодня, через год может стать «уровнем Базовый пользователь».

12 мес

между переаттестациями ключевых сотрудников

11

Участвуйте в калибровочных сессиях

Рассмотрите участие в quarterly calibration sessions «Растау» как HR-партнёр — это даёт доступ к актуальным эталонам и помогает откалибровать

1.4 Особенности по отраслям

Уровень требований к ИИ-компетенциям зависит от того, в какой отрасли работает компания. Это не вопрос «нужен ИИ или нет» — он нужен везде. Это вопрос, насколько глубоко должны его понимать руководители функций именно в вашей индустрии.

Тип отрасли	Рекомендуемая планка для уровня Chief
Высокая ИИ-зрелость (финтех, IT, маркетинг, медиа, e-commerce)	«Стратег» по 3+ направлениям, обязательное прохождение критических маркеров блока. ИИ — основной рычаг конкурентоспособности.
Средняя ИИ-зрелость (банки, страхование, телеком, ритейл)	«Эксперт» по всем релевантным направлениям + архитектурская диагностика. Сильный сигнал по архитектурским маркерам — плюс к найму.
Низкая ИИ-зрелость (агропром, тяжёлая промышленность, добыча, строительство)	«Базовый пользователь» по 2–3 ключевым направлениям + готовность развиваться. Архитектурская диагностика — желательна, но не критична.
Регулируемые отрасли (государственный сектор, медицина, образование)	Обязательно — Маркер 4 (Закон РК об ИИ) и Маркер 7 (защита данных) на максимуме. По остальным — уровни как в средней зрелости.



Это рекомендация, а не строгая привязка

Конкретная компания внутри традиционной отрасли может быть впереди коллег по уровню ИИ-зрелости — тогда планку стоит поднимать. Главное — не подгонять методологию под собственное удобство, а честно оценивать, какой уровень ИИ-компетенций нужен для эффективной работы.

1.5 По мере развития методологии

12 Методология обновляется ежегодно

По мере развития технологий ИИ будет расти и планка требований — методология «Растау» обновляется ежегодно. Версия методологии указана на титульной странице каждого документа.

Расхождение с методологией — это сигнал

Если ваши внутренние требования начинают расходиться с методологией — это сигнал либо обновить требования (если методология обогнала), либо обсудить с «Растау» специфику вашей отрасли (если методология не учитывает ваш контекст).
