

Штат

Международная практическая конференция журнала «Штат» - www.hrmedia.ru

HR АНАЛИТИКА 2014.

1-2 июля 2014, Москва, "Марriott Тверская", Залы «Валдайский» и «Невский»

ПРОГРАММА*

01 июля 2014, вторник

9.00 : 9.30 - Приветственный кофе.

9.30 : 12.00 **ПЛЕНАРНАЯ СЕССИЯ 1. Уровни развития HR-аналитики в компаниях. От HR-бенчмаркинга к предиктивной аналитике. Теоретические модели, термины и определения HR-аналитики и практика.**

Модератор сессии - *Мария Мальцева, Директор филиала DDI Russia*

HR-аналитика - что это такое, почему это так модно и почему так необходимо компаниям? Ключевые мировые тренды. Как в компаниях выстроена функция HR-аналитики? Теоретические модели внедрения/зрелости функции и как на практике компании применяют и развивают HR-аналитику. Термины и определения: что мы имеем в виду, когда говорим об HR-аналитике и аналитике талантов?

William C. BYHAM, Ph.D., Chairman&CEO, Development Dimensions International, Inc. (DDI), (США)



«**Talent Management Analytics: как HR может стать источником инсайтов для бизнеса?»**

- Немногие HR темы сегодня настолько популярны, как Talent Management Analytics (ТМА). В то же время только 8% HR-директоров считают, что получают отдачу от аналитики талантов, и только 15% бизнес-лидеров принимали/меняли решения в прошлом году на основе HR данных. Вывод: слишком много организаций сегодня смотрят не в ту сторону.
- Примеры прогнозирующей HR аналитики. Откуда берутся данные и как их интерпретировать?
- Инсайты - новое знание или понимание для ваших стейкхолдеров. Чего можно достичь, соединяя ранее недооцененные или не принимаемые во внимание данные с бизнес-результатами?

Наталья ВОЛОДИНА, HR Director, Otto Group Russia

КЕЙС-ДОКЛАД «Применение HR-аналитики: опыт компании Otto Group Russia»

- Как выстроена функция HR-аналитики в компании Otto Group Russia
- Как HR-аналитика помогает в решении бизнес-задач? Практические примеры применения HR-аналитики.
- HR-аналитика Otto Group Russia: планы на будущее

Алевтина БОРИСОВА, Партнер, Head of HR, КМПГ

КЕЙС-ДОКЛАД «HR-аналитика для управления талантами. Кейс: работа с молодыми специалистами в КМПГ».

- Существующие Модели зрелости HR-аналитики и Модель зрелости HR-функции© КМПГ. Как оценить, на каком уровне вы находитесь сейчас, и как двигаться дальше.
- Аналитика в управлении талантами: опыт КМПГ в России. Исследования, корреляции, выводы.
- Развитие HR-аналитики для улучшения процессов отбора молодых специалистов, развития, внутренних назначений и пр.

Кристина ПОГОСЯН, Руководитель службы HR-аналитики и бюджетирования, "ЯНДЕКС"

КЕЙС-ДОКЛАД «Комфортная бюрократия: внутренняя социальная сеть как один из инструментов сбора данных для аналитики».

- Внутренняя социальная сеть как источник информации.
- Управленческие и HR задачи, которые решает внутренняя социальная сеть - Staff
- Текущие задачи и запросы бизнеса.
- Q&A

11.50 : 12.15 - *Networking, кофе-брейк.*

* Обращаем Ваше внимание: - Формулировки тем некоторых докладов могут уточняться. - Выступления иностранных спикеров будут сопровождаться синхронным переводом. - В программе возможны изменения по независящим от организаторов причинам

Штат

12.15 : 14.15 ПЛЕНАРНАЯ СЕССИЯ 2. Big Data и Small Data в HR. Как добывать информацию? HR-аналитика и HR-метрики с точки зрения CEO: какие ожидания существуют со стороны CEO, какова связь HR-аналитики с бизнес-показателями?

Модератор сессии - Катерина Родюнина, Директор по развитию, Talent Q

Игорь ГУБАНОВ, Директор программ Дивизиона HR-решений IBS

«Кому нужна HR-аналитика?»

- Какая отчетность необходима для разных функциональных групп: фин.директора, владельцы бизнеса, генеральные менеджеры



Hayley BROWN-HARBACH, Talent&Development Specialist, компания RWE power, (Великобритания)
«Как разработать стратегию HR-аналитики для Вашей компании?»

- Где сейчас HR-аналитика: hot topic, проблемы и цели.
- Что делать: найдите вопросы бизнеса, на которые надо ответить, определите метрики, «расскажите историю»
- HR аналитика в компании RWE power: примеры

Елена СЕМЕНОВА, Директор по персоналу, "Газтехлизинг", Артем КОРСАКОВ, Руководитель группы корпоративного анализа и планирования, ГК «Информзащита»

КЕЙС-ДОКЛАД «HR-аналитика для генерального директора и акционера: примеры задач и решений»

- Эдуард БАБУШКИН, Руководитель проекта, HRM

«Как Talent Analytics изменит HR»

- Истоки и основания Talent Analytics: как BigData докатилась до HR
- Траектория развития hr-аналитики: от интуиции к предиктивной аналитике
- Опыт Google: "All people decisions at Google are based on data and analytics"
- Основные задачи, решаемые Talent Analytics
- Российский опыт: в каком мы месте
- Что нас ждет? The DataWar - датификация как конкурентное преимущество HR. Как изменятся инструменты HR

14.15 : 15.00 - Networking-ланч.

15.00 : 16.20 ПЛЕНАРНАЯ СЕССИЯ 3. HR-бенчмаркинг: как использовать существующие на российском рынке источники данных с максимальной пользой для бизнеса. Remuneration Benchmarking: источники, практика применения.

Модератор сессии - Светлана СТАРИКОВА, Директор по организационному развитию и управлению талантами, Пивоваренная компания "Балтика", Carlsberg Group

Наталья ДАНИНА, Руководитель направления исследований заработных плат, компенсаций и льгот, HeadHunter
«Инструменты анализа заработных плат: предложения на рынке и практика их эффективного использования»

- Какие инструменты (продукты) предлагают провайдеры для анализа заработных плат и компенсаций на рынке (российская и зарубежная практика)
- Особенности предлагаемых инструментов (продуктов)
- Способы эффективного использования инструментов (продуктов) с точки зрения бизнес-задач по анализу рынка

Юрий ХОМИЧ, Директор по персоналу, ЗАО «Наука и инновации» (ГК Росатом), Дмитрий ГОРОДЕЦКИЙ, Руководитель практики систем вознаграждения персонала, AXES Management

КЕЙС-ДОКЛАД «Предмет бенчмаркинга: от должности к функционалу. Опыт научного блока ГК «Росатом».

- Оценка должностей по названию и описанию - перекосы в оплате труда;
- Построение функционально-иерархической матрицы компании - актуализация функционала должностей;
- Переход от функционала к должностям - проблемы и перспективы.

Ирина ЧЕРНОЗУБОВА, Руководитель центра исследований Hay Group в России
«Мобильные приложения для определения грейда и стоимости должности»

Виктория ДЕМИНА, Руководитель отдела персонала, UPECO

КЕЙС-ДОКЛАД «Опыт использования HR-аналитики на примере практики UPECO»

- Области использования HR аналитики в компании UPECO
- Аналитика и защита HR бюджетов
- Слабые места в использовании HR аналитики

Штат

16.20 : 16.30 - Перерыв.

16.30 : 18.00 ПАРАЛЛЕЛЬНЫЕ ПРАКТИЧЕСКИЕ СЕССИИ - СЕССИЯ 4.

| ЗАЛ А. | ЗАЛ Б. |
|---|--|
| <p>16.30 : 18.00 ПРАКТИЧЕСКАЯ МАСТЕРСКАЯ Dashboards: как создавать таблицы индикаторов и как работать с ними. Как представить данные и «продать» решения для «уровня С».</p> <p>Ведущие практической мастерской - <u>Александр КУРОЧКИН</u>, Заместитель Генерального директора, <u>Алена ЛЫСАК</u>, Руководитель проекта Human Capital Index, "Малакут-персонал"</p> <ul style="list-style-type: none">• Как представить данные и продать решения для уровня «С» (СЕО и другим руководителям)• Особенности составления кратких отчетов по HR-метрикам и индикаторам• Как работать с таблицами индикаторов и как помочь генеральному менеджеру принимать бизнес-решения по основе сгруппированных HR-данных по компании и внешнему рынку• Фасилитация и практические задания. Упражнения: участники приобретут опыт и практические навыки составления Dashboards для предоставления HR-данных топ-менеджерам | <p>16.30 : 18.00 CASE-STUDY Workforce Planning: опыт и инструменты ОАО «Северсталь»</p> <p>Спикер - <u>Александр Чигарьков</u>, Head of recruitment, ОАО «Северсталь»</p> <ul style="list-style-type: none">• Как создать инструмент Gap-анализа для планирования численности/потребности в персонале в подразделениях на 2-5 лет вперед?• Опыт ОАО «Северсталь». Эволюция инструмента Gap-анализа: 8 предварительных и одна финальная версия.• Демонстрация инструмента на примере одного из подразделений• Case-study, совместная работа участников сессии: - Как повысить точность прогноза? - Каковы возможности и ограничения инструмента? - Как вовлечь внутренних заказчиков- руководителей бизнес-подразделений? |

18.00 - 18.30 - Завершение 1-го дня конференции, шампанское, кофе, networking

02 июля 2014, среда

9.00 : 10.00 - Приветственный кофе.

10.00 : 11.20 ПЛЕНАРНАЯ СЕССИЯ 1

Исследования и опросы персонала. Сферы применения. Практики компаний.

Модератор сессии - Виолетта Абрамова, Генеральный директор, *Strategic Business Partners*

Алексей АЛЕКСАПОЛЬСКИЙ, Руководитель Дирекции оценки и развития персонала, ОАО "УРАЛСИБ", Александр ЛАРИОНОВ, Генеральный директор, BSSL

КЕЙС-ДОКЛАД "Дифференциальная социометрия: анализ различий между сотрудниками и между ситуациями взаимодействия. Опыт компании УРАЛСИБ"

- Социальная связь сотрудников компании – как узнать о них и о компании больше, чем это позволяет традиционная интерпретация результатов оценки?
- Как с помощью социометрии построить эффективные рабочие группы? Взаимодействие людей внутри рабочих групп и взаимодействие групп между собой как функций.
- Создание достоверного рейтинга. Или как построить людей по "росту", не ошибиться и почему это важно.

Ярослава МАЛЬЦЕВА, Управляющий партнер, HeadWork Analytics

«Организационное зеркало для управляющих компаний и генерального директора»

Как уже проводимые по теме вовлеченности опросы персонала помогают получить объемный портрет состояния организации глазами рядовых работников:

- Если вертикаль в компании включает больше 5 уровней управления, а отчетность о состоянии бизнес-процессов слишком обобщена, то встает вопрос: как преодолеть информационный разрыв между топ-менеджерами и полевым персоналом. HR-служба может предоставить генеральному директору объемный (3D) срез происходящего на низовых уровнях организации.

Штат

- Матрица типичных потребностей и запросов топ-менеджеров разных направлений на информацию от низовых звеньев персонала. Как провести такое исследование: о чем можно спрашивать сотрудников, на что реально можно рассчитывать, какие методы использовать.

11.20 : 11.50 - Networking, кофе-брейк.

11.50 : 13.30 ПАРАЛЛЕЛЬНЫЕ ПРАКТИЧЕСКИЕ СЕССИИ - СЕССИЯ 2.

ЗАЛ А.

Talent Analytics. Что такое аналитика талантов? Какие задачи можно решать, используя HR-аналитику в управлении талантами?

Модератор сессии - Сергей Юлдашев, Генеральный директор, **TalentCode**

Мария КОЛЕСНИКОВА, Управляющий консультант R&D, **SHL Russia & CIS**

«Предсказательная аналитика для организации: как добиться выдающихся результатов за счет понимания талантов?»

- «Времена меняются, и мы меняемся вместе с ними». Новые глобальные реалии: как меняется повседневная рабочая деятельность? Новые цели и задачи, стоящие сегодня перед HR как стратегическими партнерами бизнеса.
- Новый взгляд на высокую эффективность труда сотрудника. Что означают слова «выдающийся результат» в сетевом мире?
- Необходимость перехода от объективных данных «на уровне одного человека» к рассмотрению организации в целом. Возможности предиктивной аналитики талантов. Механика и преимущества количественной оценки качества талантов на уровне организации.

Виолетта АБРАМОВА, Генеральный директор, **Strategic Business Partners**

КЕЙС-ДОКЛАД «HR-метрики службы подбора. Что полезно мерить и зачем?»

- Кейс о построении службы подбора «с нуля» с использованием метрик. Что было полезно, а какие показатели не оправдали надежд
- Кейс: Staffing в компании, конкурирующей на глобальном рынке. Когда метрик слишком много, как найти главные?

Анна Георгиу, Руководитель направления обучения и развития, **Talent Q**

«Как правильно задавать границы отбора с использованием HR-аналитики»

- С кем сравнивать людей при отборе в вашу компанию? Где сегодня норма и какие результаты по тестам являются предиктором успешности?
- В каких случаях действительно необходима разработка локальных («собственных») норм компании для тестовых методик?
- Ошибки, заблуждения и «техники самообмана» при определении границ отбора

ЗАЛ Б.

HR-аналитика и HR-метрики в сфере C&B. Workforce Planning. Методология и реальные кейсы компаний.

Екатерина НОВИКОВА, Руководитель отдела компенсаций, льгот и кадрового администрирования и Людмила КИСЛОВА, Руководитель отдела обучения и развития, **YUM! Restaurants Russia**
КЕЙС-ДОКЛАД «Процесс планирования штата в компании KFC: теория и практики»

- Особенности планирования персонала, оказывающего влияние на прибыль
- Особенности планирования штата персонала для действующих и новых ресторанов
- Качественная отчетность - залог успешности бизнеса
- Как Мы Побеждаем: работа над улучшением показателей

Майя КОЛОСНИЦЫНА, Партнер, **ЭКОПСИ Консалтинг**
«HR-аналитика: задачи и возможности (на примере Success Factors)»

- Что хотят знать современные HR- и бизнес-лидеры о состоянии кадров в организации? Возможности и преграды в получении важнейшей информации об актуальном состоянии рабочей силы и кадровом потенциале компании.
- Какие аналитические данные о персонале позволяет получить Success Factors? Как и за счет чего это делается? Управление показателями: специфика хранения данных, проведения аналитических исследований и доставки результата внутреннему заказчику.
- Анализ существующей рабочей силы и долгосрочное планирование потребности в персонале - два ключевых модуля Success Factors Analytics. Как они отвечают ключевым вызовам HR-функции?

Анастасия ГРАЧЕВА, Head of Compensation & Benefits, **METRO Cash&Carry**

КЕЙС-ДОКЛАД «Аналитика в сфере компенсаций и льгот и построение системы совокупного вознаграждения»

- Этапы и аналитика при построении системы совокупного вознаграждения
- Определение рыночного позиционирования компании. Benchmark
- Анализ индивидуальных заработных плат

Штат

13.30 : 14.30 - Networking-ланч.

14.30 : 16.00 Параллельные сессии, зал А - ПРАКТИЧЕСКИЕ МАСТЕРСКИЕ

| ЗАЛ А. <u>ПРАКТИЧЕСКАЯ МАСТЕРСКАЯ</u> | ЗАЛ Б. <u>ПРАКТИЧЕСКАЯ МАСТЕРСКАЯ</u> |
|--|---|
| Какая HR-аналитика нужна в T&D? | Big Data как один из ключевых инструментов C&B |
| Ведущая мастерской: <u>Ольга СОЛТАН</u> , Начальник Управления методологии обучения, Центр развития персонала, НОМОС-БАНК (ОАО) | Ведущая мастерской: <u>Ирина БАШУТИНА</u> , Руководитель проектов, Консалтинговая компания ФОРМАТТА |
| <ul style="list-style-type: none">• Какие аналитические данные используются и могут использоваться в направлении T&D?• Когда статистических данных для принятия решений уже недостаточно?• Для каких целей и задачи работает аналитика в T&D?• Эволюция внутренней и внешней (для бизнеса) отчетности в T&D. Как развивать аналитику в данной сфере?• Примеры отчетности и аналитики T&D департамента. Совместная работа и практические упражнения | <ul style="list-style-type: none">• Big data на службе повышения производительности труда компании: Планирование численности может быть легким и объективным.• Как найти избыточную бесполезную работу, сократить трудозатраты работника на осуществление своей деятельности при помощи Big Data на пути к оптимизации бизнес-процессов. Примеры подходов «умного сокращения» персонала• HR аналитика на службе роста продаж и повышения бизнес показателей подразделений• Практические упражнения |

16.30- 18.00 МОДЕРАЦИОННАЯ СЕССИЯ

Action Planning: Итоги мероприятия и Ваш личный план действий

В ходе итоговой модерационной сессии Вы сможете обсудить с коллегами

- На каком этапе/уровне развития HR аналитики Ваша компания находится сейчас и как Вам двигаться дальше?
- Кадровый вопрос: как и где найти/подготовить команду для вашей функции HR-аналитики? Нужно ли лично Вам осваивать/вспоминать матстатистику?
- **Action Planning:** Какие идеи и инструменты Вы будете применять в будущем? Что еще может быть полезным? Какие действия Вы предпримете в ближайшие месяцы по развитию функции HR-аналитики в вашей компании?

18.00 - 18.30 - Завершение конференции, networking, кофе, шампанское

Какие еще события добавить в расписание 2014?

- ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА. ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ - V Ежегодная конференция&Выставка, 9-10 сентября 2014, Москва
- TALENT MANAGEMENT FORUM - III Ежегодный проект - Конференция&Выставка - 9-10 декабря 2014, Москва

www.hrmedia.ru