

Штат

ПРОГРАММА III Ежегодной конференции

HR АНАЛИТИКА 2017

5 июля 2017, Москва, Holiday Inn Sokolniki

*ВАЖНО: *Программа может дополняться и уточняться, формулировки тем некоторых докладов могут корректироваться.*



9.00 : 9.30 – Приветственный кофе.

9.30 : 11.30 ПЛЕНАРНАЯ СЕССИЯ 1. Мировые тренды в HR-аналитике и реальные примеры из российской практики

HR-аналитика сегодня: от теоретических моделей к реальным примерам в российской и международной практике. Примеры проблем, которые компании решили с помощью HR-аналитики. Мировые тренды HR-аналитики. Проблемы и возможности России

- Эдуард БАБУШКИН, HR-аналитик

ОБЗОР «Мировые тренды HR-аналитики. Проблемы и возможности России. Прогнозная модель в HR – как это работает. Toy example. Три взрыва мозга для HR»

- Прогнозные модели. Возможности и проблемы. И как увлекательно проблемы будут решаться.
- Рекомендательные системы в HR. Ждем свой Netflix в командообразовании. Или вторая жизнь оценки 360 градусов.
- Анализ текста. Давайте не читать, а Считать.

- Тарас Полищук, Директор программы, **IBS**, Партнер, **TalentEquityVentures**, Мария ПРЯМКОВА, Менеджер проектов по HR-аналитике, **IBS**

ОБЗОР «Master Data Management: Управление HR данными в организации»



- Как эволюционировали технологии в HR за последние 15 лет? Как выбрать между HCM платформами и точечными решениями?
- Как создать в организации правильный фундамент для использования HR аналитики?
- В какой момент интеграция становится критически важной? Как справиться с зоопарком IT систем?
- Какие данные относятся и не относятся к HR? Бывают ли «большие данные» в HR?
- Какое отношение имеют machine learning, business analysis, data science к сфере HR?

- Станислав ПАВЛОВ, Директор по развитию, **U Platforma**

КЕЙС-ДОКЛАД «Как выбрать сегодня тех, кто станет успешен завтра?»

Прогнозируем успешность бранч-менеджеров банка»

- Прогнозируем успешность - как не потратить время (и деньги) зря?
- Что делает бранч-менеджера успешным? «Брать/не брать» vs детальный профиль - как за простотой и понятностью не потерять ценность и точность?
- Как выбрать сегодня тех, кто станет успешен завтра? Прогнозируем успешность бранч-менеджеров банка.



11.30 : 12.00 – Networking-брейк.

12.00 : 14.00 **ПЛЕНАРНАЯ СЕССИЯ 2. HR аналитика: кейсы компаний:**
Управление текучестью персонала. Аналитика талантов. Применение машинного обучения для анализа данных в сфере HR.

Примеры систем HR-аналитики и подходов к анализу HR-данных, которые применяют компании.
 Экспертная дискуссия, Case-study

- Василий ФИВЕЙСКИЙ, Ректор, Университет Правительства Москвы
КЕЙС-ДОКЛАД «Система HR-аналитики в системе госуправления г. Москвы»



- Ирина ПРОНИНА, Deputy Head of HR - Head of Recruitment, Learning and Development, **ВТБ24**
КЕЙС-ДОКЛАД «Как построить систему управления текучестью персонала? Опыт ВТБ24»



- Аналитика текучести: от выделения гомогенных групп персонала до сопоставления текучести с бизнес-эффективностью и вовлеченностью
- Как работает система: результаты для бизнеса

- Алевтина БОРИСОВА, Партнер, Head of HR, **KPMG**
КЕЙС-ДОКЛАД «Анализ причин и сценариев увольнений: опыт компании KPMG»



- Планирование исследования и отбор данных
- Применение факторного и кластерного анализа для выявления сценариев увольнений групп сотрудников
- Использование статистических методов для анализа причин увольнений и выявления способов удержания высокоэффективных сотрудников

- Алексей КОЗИОНОВ, к.т.н., Руководитель группы анализа данных, Кирилл ЦЫГАНОВ, Инженер анализа данных Института прикладного анализа данных
Deloitte



КЕЙС-ДОКЛАД «Практики применения методов анализа данных в HR. Как удержать таланты в компании?»

- Применение машинного обучения для анализа данных в сфере HR.
- Выделение важнейших факторов, влияющих на производительность сотрудников в каждом департаменте.
- Что отличает таланты от остальных? Как удержать таланты в компании? Анализ текучести сотрудников.

14.00 : 14.45 – Networking-ланч.

14.45 : 16.30 **ПЛЕНАРНАЯ СЕССИЯ 3.**
Стратегическое планирование потребности в персонале. Аналитика рынка. HR-бенчмаркинг: как использовать существующие на российском рынке источники данных с максимальной пользой для бизнеса?

HR-бенчмаркинг: как использовать существующие на российском рынке источники данных с максимальной пользой для бизнеса? Payroll Benchmarking: источники, практика применения. Результаты исследований и обзоров заработных плат/соцпакетов. Прогнозы на вторую половину 2017 года. Workforce Planning. Методология и реальная практики. Процесс планирования штата, сбор данных, определение потребностей, оценка текущей ситуации, gap-анализ. *Панельная дискуссия, Case-study*

- Юлия КУКАНКОВА, Руководитель отдела по компенсациям и льготам, кадровому администрированию и системам учета персонала, **AstraZeneca**

КЕЙС-ДОКЛАД «Стратегическое планирование человеческих ресурсов: реальная практика»



- Наталья ДАНИНА, Директор департамента аналитических бизнес-решений, руководитель проекта «Банк данных заработных плат», **HeadHunter**
«Система HR Аналитики: Как конструировать метрики из доступной информации и делать по ним бенчмарки» (формулировка темы уточняется)



- Эдуард БАБУШКИН, HR Аналитик

КЕЙС-ДОКЛАД «Индивидуальный бенчмаркинг заработных плат на основе машинного обучения»

ПАНЕЛЬНАЯ ДИСКУССИЯ «Как не увязнуть в цифрах? HR-метрики с точки зрения бизнеса»

- Как и почему компании выбирают метрики, которые будут измерять? Типы HR-метрик и какие метрики кому нужны?
- Связь HR-метрик и бизнес-показателей. Какие метрики полезны и информативны для бизнеса?
- Основные способы и методы выбора метрик: анализ процессов и использование библиотек метрик.
- В какой последовательности и как анализировать HR-метрики?

Эксперты-участники панельной дискуссии:

- Елена СЕМЕНОВА, HR Директор, **NVision**
- Кира ЛАПИНА, Генеральный директор, «Северсталь - Центр Единого сервиса»
- Сергей ЮЛДАШЕВ, Генеральный директор, **TalentCode**
- Наталья ДАНИНА, Директор департамента аналитических бизнес-решений, руководитель проекта «Банк данных заработных плат», **HeadHunter**
- Любовь ДЪЯКОВА, экс-руководитель направления аналитики, HR-департамент, **Cetelem**
- Другие эксперты российских и международных компаний



16.30 : 17.00 – *Networking-брейк.*

17.00 : 18.00 ПРАКТИЧЕСКАЯ СЕССИЯ 4.

Визуализация данных в HR-аналитике. Визуализация в существующих системах. Как повышать плотность информации без потери сути?

Эксперты-участники панельной дискуссии:

- Светлана РОДИОНОВА, Руководитель проекта, **Ростелеком**
- Любовь ДЪЯКОВА, экс-руководитель направления аналитики, HR-департамент, **Cetelem**

- Сергей ЮЛДАШЕВ, Генеральный директор, **TalentCode**

КЕЙС-ДОКЛАД «Визуализация данных»

- Почему большинство визуализаций в бизнесе это "информационный фастфуд" и что это такое
- Должна ли быть инфографика простой?
- Как повышать плотность информации?
- История визуализации TalentCode на примере 3 исследований: как повышалась полезность информации на квадратный сантиметр
- Иллюстрация: как в последнем исследовании из более чем 10 диаграмм мы сделали одну понятную карту

TALENTCODE

- Арам ФОМИЧЕВ, Лаборатория «Гуманитарные технологии»

КЕЙС-ДОКЛАД «ТОП-5 ошибок в HR-аналитике»

Современный инструментарий HR-аналитики развивается исключительно быстро. В то же время, общая философия работы с данными остается прежней, и требует понимания того, что можно и чего нельзя делать в процессе взаимодействия с исходным материалом. Мы рассмотрим наиболее типичные ошибки сбора, обработки и хранения данных, а также, обратимся к порочному отношению к данным.

1. "Ну нам так показалось" или интуитивные построения гипотез.
2. "Так много собрали, а что с этим делать?" или данные собранные вне контекста задачи.
3. "Тут магии нет, знаю одного студента, считает хорошо" или работа с непрофессионалами.
4. "Просто создай новый лист в Экселе" или отсутствие продуманной архитектуры хранения данных.
5. "Пусть эксперты оценят, у нас же тут не коллаيدر" или работа с необъективными данными.

18.00 – *Завершение конференции, шампанское, networking*