

HR АНАЛИТИКА 2015

Как в сложные времена принимать верные HR-решения

7 апреля 2015, Москва, "Марриотт Тверская"

Залы «Валдайский» и «Невский»

Обращаем Ваше внимание: формулировки тем некоторых докладов могут уточняться, программа может дополняться.

9.00 : 9.45 – Приветственный кофе.

9.45 : 11.30 **ПЛЕНАРНАЯ СЕССИЯ 1.**

Как выстроить функцию HR-аналитики: step by step. Как преодолеть коммуникационные барьеры в компании.

Модератор – *Наталья Гришакова, Управляющий партнер, «Малакут - HR-исследования и решения»*

- **Терминология в HR-аналитике. Что мы понимаем под аналитикой в сфере HR.** Термины и разница в определениях. Как преодолеть коммуникационные барьеры на каждом этапе - HR-аналитик - HR-директор - Заказчик из бизнеса. **Панельная дискуссия и фасилитация.**

Участники дискуссии:

- Андрей ПАНОВ, HR Manager, Eastern Europe, **Pernod Ricard Rouss**

- Наталья ВОЛОДИНА, HR Director, **Otto Group Russia**,

- Светлана СТАРИКОВА, Директор по организационному развитию и управлению талантами,

Пивоваренная компания «Балтика»,

- Алевтина БОРИСОВА, Партнер, Head of HR, **КПМГ**

- Любовь ДЪЯКОВА, Начальник отдела оценки качества обучения и аналитики, Корпоративный университет, **Home Credit Bank**,

- Наталья ВОЛОДИНА, HR Director, **Otto Group Russia**

КЕЙС-ДОКЛАД «Как выстроить функцию HR-аналитики. Опыт компании Otto Group Russia»

- Выстраивание функции HR-аналитики: цели, этапы, сроки.
- Примеры применения данных для решения бизнес-задач:
 - а) Оптимизация численности подразделений,
 - б) Анализ стоимости управленческого решения,
 - в) Расчет себестоимости HR-сервисов и продуктов.

- Алевтина БОРИСОВА, Партнер, Head of HR, **КПМГ**

КЕЙС-ДОКЛАД «HR-аналитика как основа для принятия бизнес-решений»

- В современной компании накапливается масса данных о ее деятельности, однако данные не означают информацию. Лишь 17% руководителей считают, что HR бизнес-анализ в их компаниях ориентирован на решение правильных вопросов
- Ключевые тренды в трансформации HR: HR аналитика / Оптимизация затрат на персонал / Стратегическое планирование человеческих ресурсов
- **Выводы международного исследования KPMG.**
 - Существующие HR IT системы не способны поддерживать предиктивную аналитику и стратегическое планирование человеческих ресурсов. Отвечают ли HR ИТ системы запросам компании? Никто из респондентов не ответил, что ИТ система полностью отвечает текущим и будущим запросам в области HR аналитики
 - Основные проблемы - в неспособности связать бизнес-данные и данные о персонале, слабая аналитика и слабая интеграция между разными HR-системами
 - Основное преимущество, которое видят компании в управлении персоналом, основанном на данных: удержание талантов, наиболее результативных сотрудников, больше инсайтов о том, какие навыки и компетенции нужны компании
 - Использование HR-аналитики меняет восприятие HR функции и ставит ее в ранг стратегического партнера
- **Кейс. Анализ данных для программы глобальной мобильности:** Логика анализа данных. Сбор релевантной информации. Консолидация данных из разных систем. Выводы проекта.

- Николай ДОЛГОВ, Управляющий партнер, **FORMATTA**

ОБЗОР «Data-driven HR в контексте трендов 2015 года»

- Успехи мировых компаний в развитии HR-аналитики.
- Связь между зрелостью HR-аналитики в компании и удовлетворенностью бизнеса от HR.
- Лучшие способы использования HR-аналитики для управления талантами.

11.30 : 12.00 – Networking, кофе-брейк.

12.00 : 13.45 **ПЛЕНАРНАЯ СЕССИЯ 2.**

Performance Management умер? Да здравствует Performance Management!

Модератор – Ирина Зарина, Генеральный директор, CEB SHL Russia

Модели управления результативностью – текущие практики. От сложного к простому: как меняются практики управления результативностью в последние годы? Какие KPI применяют для разных уровней менеджмента? Как осуществляются коммуникации и «продажа» решений? Кейсы компаний.

- Елена ЖДАНОВА, Руководитель направления по организации систем мотивации, компенсаций и льгот Дирекции региональных продаж **ОАО «Газпром нефть»**, Михаил БАЛАКШИН, Руководитель практики по работе с ТЭК, «ЭКОПСИ Консалтинг»

КЕЙС-ДОКЛАД «Как HR-аналитика позволяет повышать эффективность компании»

- Что может дать HR-аналитика с точки зрения формирования кадровой стратегии.
- С чего начать? Какие данные анализировать и о чем они говорят. Примеры исследований.
- Кейс дирекции региональных продаж компании «Газпром нефть»: «Исследование взаимосвязи HR-метрик и результативности персонала»

- Артем КОРСАКОВ, руководитель группы корпоративного анализа и планирования, ЗАО НИП "Информзащита"

КЕЙС-ДОКЛАД «Performance management: практика внедрения и контроля показателей эффективности сотрудников»

- Подходы к построению систем управления производительностью
- Выбор ключевых показателей эффективности работы и их экстраполяция на сотрудников
- Управление производительностью и контроль показателей
- Эффект для бизнеса от фокуса на производительность сотрудников.

- Светлана СТАРИКОВА, Директор по организационному развитию и управлению талантами, Пивоваренная компания «Балтика»

КЕЙС-ДОКЛАД «Развитие системы Performance Management в компании “Балтика».

- Наташа ГРИШАКОВА, Управляющий партнер, «Малакут - HR-исследования и решения»
«Исследование практик управления результативностью в России. Результаты бенчмаркинга»

- Как выглядят системы управления результативностью в российских компаниях? Цели и задачи данных систем. Какие уровни персонала вовлечены в систему управления результативностью?
- Какие критерии оценки результативности применяют компании?
- Какие механизмы постановки целей используют? Каково соотношение бизнес-целей и целей на развитие? Индивидуальные и командные цели.
- Какие методы оценки и какие источники информации о результативности используются?

13.45 : 14.30 – Networking-ланч.

14.30 – 16.00 – Параллельные сессии

14.30 : 16.00 СЕССИЯ 3. ПРАКТИЧЕСКАЯ МАСТЕРСКАЯ. «Статминимум для HR-директора»

Ведущий практической мастерской – Эдуард БАБУШКИН, Руководитель проекта, HRM

Тема hr-аналитики стала модной, все заговорили про корреляции. Ведущий предложит слушателям подробно обсудить эту тему и в интерактивном формате мастерской покажет, как корреляции помогают достигать бизнес показателей компании.

Содержание мастерской:

- Каков минимальный набор знаний по аналитике, который обязан знать любой HR директор;
- Как поставить задачу аналитику;
- Что такое «оцифровка» и «дифференциация» данных;

14.30 : 16.00 СЕССИЯ 4.

«Исследования вовлеченности. Как анализировать показатели и принимать решения»

Как анализировать показатели вовлеченности и принимать решения. Практики компаний.

- Юлия ТЕРЕЩЕНКО, Руководитель отдела внутренних коммуникаций, **ОАО «МТС»**, Елена СЕМЯНИСТАЯ, исполнительный директор AXES Management

«Исследование вовлеченности. Самые важные показатели и их взаимосвязь с бизнес-результатами. Как работать с руководителями».

- Марина ВИТЛИНА, Talent Q
«Теория поколений, вовлеченность и мотивация: результаты анализа»

- Как читать результаты анализа;
- Как превращать корреляции в прогноз;
- Как превращать корреляции в бизнес решения.

В основе выступления - реальный кейс с цифрами и диаграммами. Требования к уровню знаний участников в сфере матстатистики нет, мастерская будет полезна даже неподготовленным слушателям.

16.00 : 16.30 – *Networking, кофе-брейк.*

16.30 – 18.00 – *Параллельные сессии*

16.30 : 18.00 **СЕССИЯ 5.**

HR-метрики и аналитика в сфере T&D.

- Михаил БОЯРКИН, Head of T&D Office, **Volkswagen Financial Service Rus**, Роман ШЛЯПКИН, управляющий партнер, Павел ЧАРНЫЙ, консультант, **Framex**

КЕЙС-ДОКЛАД «Оптимизация системы корпоративного обучения через анализ данных в сфере T&D»

- Задача: Как максимально эффективно распределить средства на обучение в условиях сокращения бюджета
- Как собрать и структурировать разноплановые данные по направлению T&D для дальнейшего анализа (структура данных, сроки, проверка их качества)
- Как можно использовать для анализа базовые инструменты (MS Excel). Примеры таблиц, позволяющих интерпретировать данные. Обработка и интерпретация полученных результатов.
- Итоги и уроки проекта: даже в отсутствии информационной системы, при численности 300 чел можно свести данные за один день. Дальнейшие шаги – автоматизация модели, при которой руководители выбирают для сотрудников развиваемые навыки, а не тренинги.

- Любовь ДЬЯКОВА, Начальник отдела оценки качества обучения и аналитики, Корпоративный университет, **Home Credit Bank**

КЕЙС-ДОКЛАД «Аналитика для T&D функции в Home Credit Bank: модель оценки деятельности учебных центров как инструмент управления эффективностью функции обучения»

- Коротко о функции T&D функции Home Credit Bank. Цели создания модели оценки деятельности учебных центров. Как мы реализовали модель, с какими сложностями сталкивались и как их преодолевали.
- KPI для учебных центров – какие HR-показатели входят в пулы ресурсных, процессных и результирующих показателей для УЦ. Как мы устанавливаем показатели для УЦ, используя целевые показатели и бенчмаркинг по рынку.
- Что скрывается за цифрами? Мониторинг ресурсных и процессных показателей для управления результатами.

16.30 : 18.00 **СЕССИЯ 6.**

WORKSHOP

Иллюзия «правильных» метрик

Ведущие workshop – Виолетта АБРАМОВА, Управляющий партнер, Елена КАМИНСКАЯ, Партнёр, Руководитель практики C&B, **Strategic Business Partner**

- Основная цель workshop - показать важность того, что для каждой HR-метрики должен быть заказчик, которому метрики помогают решить конкретную бизнес задачу. Кроме того, заказчиков может быть несколько - в этом случае важно понимать и учитывать интересы каждого из них.
- В ходе работы будут рассмотрены два кейса: Кейс «**Оптимизация службы подбора в глобальной ИТ-компании**» и Кейс: «**Оптимизация отчетности в корпорации, объединяющей более 400 предприятий и научных организаций**».
- В процессе работы участники познакомятся с технологией по определению стейк-холдеров метрик, пониманию того, как учитывать их взаимодействие, интересы и потребности.

- Эволюция аналитики в T&D функции Home Credit Bank за последние 4-5 лет. От аналитики и исследований по запросу к регулярной отчетности и мониторингу показателей. От панели показателей к рейтингу учебных центров.
- Живая система: какие новые HR-показатели планируется включить в модель оценки эффективности? Как развитие аналитики в функции T&D повлияло на функцию HR-аналитики в целом?

- Алексей ГРИГОРЬЕВ, Управляющий консультант R&D **CEB SHL**

«Оценка эффективности HR-инициатив»

- тяжелая судьба HR - как из обслуживающего подразделения стать полноправным бизнес-партнером
- измерение эффективности: начните с себя
- HR метрики или бизнес-показатели?
- когда не стоит измерять эффективность HR-программ

18.00 - 18.30 – Завершение конференции,
Champagne Networking