

Программа*

10 сентября 2013, вторник

8.30 : 9.15 – Приветственный кофе. Выставка «Инструменты и решения в сфере оценки персонала» – фойе залов «Кусковский» и «Марфинский».

9.15 : 9.50 **Специальная утренняя WOW-сессия.**

STAR – поведенческая модель компетенций космонавтов

Спикеры: **Наталья Филиппова** и **Жанна Шевченко**, Ведущие психологи Лаборатории медико-психологического обеспечения НИИ «Центра подготовки космонавтов имени Ю.А.Гагарина».

- «Воронка отбора» - алгоритм отбора: оценка кандидатов, интерактивное психологическое наблюдение на этапах отбора, выставление рейтингов для зачисления в российский отряд космонавтов

- Мониторинг развития компетенций космонавта на всех этапах подготовки: 64 часа в сурдокамере, нештатная посадка и другие уникальные инструменты оценки, применяемые в Центре подготовки космонавтов

- «Таких берут в космонавты?» - исследования возможностей участников конференции с помощью практических инструментов из арсенала методик Центра подготовки космонавтов

9.50 : 10.00 – *Технический перерыв.*

10.00 : 12.00 ПЛЕНАРНАЯ СЕССИЯ 1. Talent Management в эпоху рецессии. Тренды в сфере ТМ и оценки персонала – международный и российский контекст

Модераторы сессии: Юлия Сеницына, директор по консалтингу, Елена Кадырова, ген. директор, Talent Q

Как изменяются требования к системе управления талантами в период экономической стагнации: идентификация, развитие и удержание талантов в новых условиях. Как обеспечить соответствие стратегии и системы управления талантами новым вызовам и требованиям бизнеса? Результаты исследований рынка: тренды и статистика в сфере ТМ и оценки персонала в России и за рубежом. Приветственное слово – **Алина Корж**, генеральный директор **Business Assessment Technologies** (Генеральный партнер конференции)

- **Светлана Круглова**, Руководитель функции управления талантами, PwC
«Управление талантами: выявление, развитие и удержание, практика PwC»

- **Татьяна Хватинина**, Генеральный директор SHL Russia & CIS
«Результаты исследования рынка оценки персонала (август 2013): российский контекст»

- **Вольфганг Дорфлер (Wolfgang Doerfler)**, Управляющий директор DDI Германия, Восточная Европа и Россия, Development Dimensions International, Inc. (DDI)

«Как добиться устойчивого влияния оценки на бизнес в условиях современной деловой среды. Международный опыт»

- Что необходимо для проведения оценки, соотносящейся с целями бизнеса

- Фокус на то, почему используется оценка и как ее результаты генерируют влияние на бизнес

- «**Российский стандарт Центра оценки**». Панель экспертов. Участники: Евгений Вучетич (EHECT Partners, Ltd), Дмитрий Гофман (AXES Management), Мария Мальцева (DDI), Юрий Михеев (ГК «Институт Тренинга - АРБ Про»), Сергей Сергиенко, профессор, Юлия Сеницына (TalentQ), Сергей Умнов (ЭКОПСИ Консалтинг), Татьяна Хватинина (SHL / Председатель федерации «Оценка персонала» НК РЧК).

Премьера!

12.00 : 12.30 – *Кофе-брейк. Выставка «Инструменты и решения в сфере оценки персонала»*

12.30 : 13.45 ПЛЕНАРНАЯ СЕССИЯ 2. Оценка потенциала. Learning Agility как ключевой индикатор высокого потенциала.

Модератор сессии: Мария Мальцева, Директор Филиала DDI Russia, Development Dimensions International, Inc. (DDI)

- **Светлана Сенатская**, HR Manager Russia&CIS, **Takeda Russia**

«**Learning Agility как ключевой индикатор высокого потенциала. Подход компании Takeda Russia в оценке потенциала сотрудников**»

- Понятие Learning Agility или Практический интеллект как основа системы оценки и развития сотрудников.
- Что мы понимаем под потенциалом? Оценка компетентности, оценка компетенций и оценка потенциала – в чем разница? Зачем нужна оценка потенциала, если есть оценка результативности и оценка компетенций?
- Какие инструменты использовать для оценки потенциала? Как часто это делать и для всех ли это нужно?
- Как использовать результаты оценки потенциала? Как встроить оценку потенциала в существующую в компании систему оценки и развития сотрудников?

Причины появления данной программы по оценке потенциала: компании необходимо постоянно поддерживать высокий уровень профессионализма сотрудников, оценивать пул талантов и строить карьеру ключевых сотрудников. С этой целью был разработан специальный процесс - Takeda Talent Review, который стал частью системы оценки и развития персонала и позволяет найти решение этих вопросов.

- Сергей Умнов, Партнер, «ЭКОПСИ Консалтинг»

«Оценка потенциала. Learning Agility: как выявить сотрудников, готовых к изменению и развитию».

- «Воронка» оценки потенциала
- Модель Learning Agility: как извлекаем опыт?
- Learning agility тест (LATE) – дистанционный инструмент оценки потенциала к развитию
- Как выявить сотрудников готовых к изменению и развитию. Кейсы – примеры компаний.

- Светлана Старикова, Директор по организационному развитию и управлению талантами, Пивоваренная компания «Балтика» «Оценка потенциала в системе регулярной оценки. Опыт компании «Балтика»

13.45 : 14.30 – Обед – ресторан «САМОБРАНКА». Выставка «Инструменты и решения в сфере оценки персонала»

14.30 : 16.10 Сессия 3. ПЛЕНАРНАЯ СЕССИЯ 3. Подходы к построению системы оценки в компании. Вовлечение менеджеров и внутренних PR проектов по оценке

Фасилитатор сессии: Георгий Платонов, руководитель практики фасилитации, BEST T&D Group

Идеология, инструменты и ПО в построении системы регулярной оценки. Факторы успеха в вовлечении линейных менеджеров в процесс оценки персонала. Как обеспечить наличие «спонсора» для каждого проекта оценки? Внутренний PR проектов, направленных на решение задач подбора, развития и оценки эффективности. Как «продать» результаты оценки?

- Надежда Сиренко, директор Департамента систем мотивации и организационного планирования, ОАО «МТС»

"Система регулярной оценки: как развернуть «лицом к бизнесу» инструменты и методологию оценки в компании" (формулировка темы уточняется)

- Татьяна Платонова, Начальник отдела оценки, Корпоративный университет ОАО «РЖД»

"Компетенции специалистов по оценке и анализ эффективности их деятельности"

- Модель компетенций специалиста по оценке. Разработка и применение – опыт КУ ОАО «РЖД»
- Основные показатели эффективности деятельности внутренних оценщиков. Методы анализа основных показателей.

- Елена Лукичева, Заместитель директора Корпоративного университета, Компания «Сухой»

ФАСИЛИТАЦИОННАЯ СЕССИЯ: Совместная работа участников конференции по разработке Руководства по вовлечению менеджеров в проекты по оценке.

16.10 : 16.40 – Кофе-брейк. Выставка «Инструменты и решения в сфере оценки персонала»

16.40 : 18.00 Сессия 4 (зал Кусковский).

Битва инструментов: как компании выбирают инструменты оценки?

Модератор сессии: Евгений Куприянов, старший консультант, FORMATTA

Как компании определяют критерии выбора конкретных инструментов в проектах по оценке? Как организовать тендер среди провайдеров? В какой мере показатели валидности инструмента влияют на решение о его применении? Спикеры и эксперты сессии:

- Галина Тихонова, Директор по обучению и развитию персонала, Екатерина Клестова-Надеева, Руководитель проектов, ЕВРАЗ
- Евгений Куприянов, Старший менеджер компании FORMATTA
- "Центр оценки и личностные опросники - гордость и предубеждения"
- Елена Роголина, Руководитель функции оценки эффективности, ОАО «Северсталь»
- Юрий Михеев, Институт Тренинга – АРБ Про «Итоги исследования практики применения оценки 360 градусов в российских компаниях»
- Екатерина Чистякова, исп. директор, «Малакут - HR исследования и решения»



Официальный партнер сессии: FORMATTA

16.40 : 18.00 Сессия 5 (зал Марфинский).

ЛАБОРАТОРНАЯ РАБОТА

«Исследование ценностей.

Как выявить/оценить ценности?»

Демонстрация инструмента выявления ценностей

В ходе лабораторной работы участники:

- Познакомятся с технологией оценки ценностей
- Протестируют ее на собственном опыте
- Примут участие в выявлении ценностей HR-сообщества
- Ознакомятся с практическими аспектами применения технологии

Ведущие – Елена Горячева, руководитель практики Оценка персонала, Жанна Косолапова, консультант по геймификации, BEST T&D Group

16.40 : 18.00 – Leadership Accelerator: закрытая сессия-мастерская для HR-руководителей от компании Business Assessment Technologies. Участники получают групповую интерпретацию индивидуальных отчетов Хоган, а также индивидуальные консультации по результатам отчетов.

18.00 – Завершение 1-го дня конференции. Networking

11 сентября 2013, среда

9.00 : 9.45 – Приветственный кофе. Выставка «Инструменты и решения в сфере оценки персонала»

NEW!

**9.45 : 11.40 Сессия 1 (Зал Марфинский).
SAFETY ASSESSMENT FORUM:
Трансформация традиционных подходов
к охране труда и производственной
безопасности: от инструкций к оценке
личности сотрудника**

*Модератор сессии: Алина Корж, генеральный директор
ООО «Бизнес Эссесмент Технолоджис»*

- Алина Корж, генеральный директор ООО «Бизнес Эссесмент Технолоджис»
«Человеческий фактор: инструменты оценки безопасного поведения как путь к снижению рисков травматизма и аварийности на предприятиях в производственной сфере»

- Александр Егоров, директор по развитию ООО «Бизнес Эссесмент Технолоджис»
«Оценка склонности работников индустрии к небезопасному поведению. Дорого? Долго? Неэффективно? Как заплатить минимальную цену за максимальный эффект»
(в ходе выступления участники увидят наглядную демонстрацию уникального оборудования и инструментов Hogan Safety System)

Генеральный спонсор конференции и специального события – Safety Assessment Forum:



**BUSINESS
ASSESSMENT
TECHNOLOGIES**



Официальный дистрибьютор Hogan Assessment Systems
в России с 2008 г.

**9.45 : 11.40 Сессия 2 (Зал Кусковский).
Диагностика управленческих команд
и оценка топ-менеджеров**

Модератор сессии: Татьяна Хватинина, ген. директор SHL

Спикеры экспертной панели: **Марина Стороженко**, Директор по персоналу ГК ADV Marketing Services, - **Мишель Чан**, Глава аудиторского совета, Mareven Food Central

Надежда Йоффе-Курляндская, Партнер, Практика "Оценка и развитие руководителей", **RichartsMeyer** «Некомпетентный подход» к проведению оценки руководителей высшего звена и диагностике управленческих команд»

Наталья Ерасова, Начальник отдела обучения и карьерного развития, **ОАО «Сбербанк России», Московский банк «Опыт оценки управленческих команд Московского банка Сбербанка РФ»**

- Система оценки Московского банка: цели, методы, инструменты.
- Выбор инструментов для оценки управленческих команд бизнес-блоков Московского банка.
- Исследование мотивационных факторов и ценностей управленческих команд с использованием опросника MVP1. Формирование карты командного потенциала (опросник НР1). Анализ деструкторов с использованием опросника HDS. Анализ распределения ролей в команде. От индивидуального развития руководителей - к развитию управленческих команд.

Татьяна Щербань, эксперт в оценке и развитии управленческого потенциала (ранее - директор по адмиссии, лидерскому и карьерному развитию студентов Московской Школы Управления СКОЛКОВО)

«Диагностика управленческих команд и оценка топ-менеджеров»

- Что ожидают акционеры от своих топ-команд и от своих преемников? Почему акционеры так часто недовольны нанятыми ген.директорами и топ-командами?
- Управленческий или Предпринимательский потенциал - в чем разница и что актуальнее, если нужно развивать топ-команду? В каких случаях что развивать?
- Индикаторы Предпринимательского потенциала и способы их оценки

«Опыт передачи технологий оценки персонала. Оценка топ-менеджеров. Кейс компании «Норильский никель» **Ирина Ильиных**, начальник отдела учебно-методического обеспечения НОУ «Корпоративный университет «Норильский никель», **Елена Горячева, BEST T&D Group**. Что было сделано: - Передана технология разработки и проведения ЦО. - Проведено 10 дней оценки с включением ассессоров заказчика. Основной инструмент оценки топ менеджмента - стратегическая бизнес-игра «Управление авиакомпанией». Возможности игры и особенности её проведения. - Специалистами «Норникеля» самостоятельно разработан и проведен Центр оценки.

11.40 : 12.00 – Кофе-брейк. Выставка «Инструменты и решения в сфере оценки персонала»

NEW!

**12.00 : 13.45 Сессия 3 (Зал Марфинский).
SAFETY ASSESSMENT FORUM:
Трансформация традиционных подходов
к охране труда и производственной
безопасности: от инструкций к оценке
личности сотрудника (продолжение)**

Модератор сессии: Алина Корж, генеральный директор
ООО «Бизнес Эссесмент Технолоджис»

- Алина Корж, генеральный директор ООО «Бизнес
Эссесмент Технолоджис»

«Использование научно-обоснованных инструментов
личностной оценки Hogan Safety для отбора безопасных
сотрудников: опыт и мировая практика в сфере нефте-,
газо- и угледобычи, транспорта, на иных опасных
производствах»

- **Круглый стол по промышленной безопасности**

- Проблемы, с которыми сегодня сталкиваются российские и международные компании в сфере охраны труда и промышленной безопасности
- Подходы и инструменты снижения травматизма и аварийности на производстве
- Роль HR службы и инструменты личностной оценки в решении проблем с человеческим фактором на производстве

Генеральный спонсор конференции и специального
события – Safety Assessment Forum:



Официальный дистрибьютор Hogan Assessment Systems
в России с 2008 г.

**12.00 : 13.45 Сессия 4 (зал Кусковский).
Оценка в массовых и масштабных
проектах. Дистанционные методы оценки.**

Модератор сессии: Елена Малильо,
директор по развитию компании CUBES

Как выбрать инструменты и организовать масштабный проект оценки персонала разного уровня в рамках территориально-распределенной компании? Как оценивать лояльность, ценности, личностные характеристики, нормативность в массовых проектах? Цена вопроса: примеры методик, наиболее эффективных в массовых проектах с точки зрения финансовых затрат и затрат времени.

- **Роман Ермоленко**, Вице-президент по персоналу,
«ЭЛЬДОРАДО» «Тестдрайв: займи правильную
полосу!» Проект компании «ЭЛЬДОРАДО» по
повышению эффективности массового подбора и
снижению текучести»

- Задачи – систематизировать процесс отбора кандидатов на массовые позиции, повысить эффективность продаж, снизить текучесть в первые месяцы работы. Решение – разработка уникального online-опросника для кандидатов и внедрение его в качестве «входного фильтра» при отборе
- В ходе предварительного исследования (выборка - более 1500 продавцов) выявлены 4 базовых поведенческих конструкта, влияющих на успешность продавца именно в сети магазинов ЭЛЬДОРАДО (т.н. профиль компетенций). На основании этого профиля был разработан специализированный опросник.
- Результаты: За три месяца тестирование прошли более 10 000 кандидатов. Текучесть снизилась на 20% за первый месяц работы.

- **Елена Малильо**, Директор по развитию консалтинговой
компании CUBES
«Как подобрать и оценить «звезд» продаж с помощью
инструментов «TriMetrix»

- Почему результативность тщательно отобранных менеджеров по продажам оказывается не такой высокой, как предполагалось? Как определить потенциал будущей «звезды» продаж? Как развивать сотрудников для достижения запланированных показателей?
- Современные технологии оценки и развития менеджеров по продажам с помощью инструментов Success Insights®, разработанные консалтинговой группой ТТІ и адаптированных для России
- Кейсы - конкретные примеры успешно реализованных проектов. Дистанционная оценка продающего персонала в страховых компаниях, в компаниях-операторах сотовой связи, в банковской и торгово-производственной сферах

- **Роман Егоров**, Консультант, ООО «Бизнес Эссесмент
Технолоджис»

Новые инструменты экспресс-оценки для целей массового отбора кандидатов и отсева опасных и неблагонадежных сотрудников (для сегментов retail, sales, обслуживание клиентов, банковского сектора, call centers)

- **Юлия Баранова**, Руководитель функции обеспечения персоналом, Дирекция по персоналу и орг. развитию, **Группа Компаний «РУСАГРО»**
«Комплексная оценка персонала в агропромышленном холдинге «Русагро»



CUBES
ASSESSMENT & COACHING

Официальный партнер сессии:

13.45 : 14.30 – Обед – ресторан «САМОБРАНКА». Выставка «Инструменты и решения в сфере оценки персонала»

**14.30 : 16.00 Сессия 6 (зал Марфинский).
ПРАКТИЧЕСКАЯ МАСТЕРСКАЯ**

Разработка игровых упражнений для Центров оценки и Центров развития

- Типы игр и упражнений для Центров оценки и Центров развития
- «Колесо» разработки упражнений (контекст, формат, задача и другие факторы)
- Поведенческие индикаторы. Инструкции.
- Работа в группах – разработка упражнений

Участники познакомятся с алгоритмом разработки игр и упражнений и смогут попробовать свои силы на практике, разработав в мини-группах часть упражнения или кейс самостоятельно. В результате участники смогут более четко ставить задачу или оценивать упражнения, которые предлагают провайдеры, а также получат представление о том, как это можно сделать своими силами.

Ведущая – **Елена Горячева**, руководитель практики Оценка персонала, **BEST T&D Group**

**14.30 : 16.00 Сессия 4 (Зал Кусковский).
Компетентностный подход: есть ли альтернатива?**

Какие ограничения существуют у компетентностного подхода? Будущее компетентностного подхода – скорая смерть или долгая жизнь? Какие другие подходы существуют?

Сергей Юлдашев, Генеральный директор TalentCode
«Компетентностный подход: достоинства, критика и альтернативы»

- На каких постулатах стоит компетентностный подход. Когда эти постулаты неверны?
- Какие изменения претерпел компетентностный подход за последние годы?
- Почему личностные опросники снова популярны? Разве мы уже не доказали, что от них мало пользы?
- Куда делся индивидуальный стиль в работе? Когда нужно, а когда не стоит подгонять всех под одну гребенку? Когда нужно оценивать отдельных сотрудников, а когда - команды?

Евгений Бондаренко, Заместитель Директора по управлению персоналом, ДТЭК (Украина)
«Развитие модели компетенций в крупной компании: есть ли альтернативы?»

16.00 : 16.30 – Кофе-брейк. Выставка «Инструменты и решения в сфере оценки персонала»

**16.30 : 18.00 Сессия 7 (зал Марфинский).
МАСТЕР-КЛАСС**

Тренды и тенденции в выявлении талантов: подходы и технологии. Автоматизация процессов оценки и развития: инструменты

Ведущий мастер-класса – **Конраад Горис (Koenraad Goris)**, Партнер, Глава по развитию международного бизнеса, компания **Cubiks**

(мастер-класс пройдет на английском языке, с последовательным переводом на русский)

- Выявление талантов и потенциальных сотрудников на разных уровнях позиций: от рядового персонала до топ-менеджеров
- Автоматизация и выбор инструментов для управления процессами оценки и развития персонала Talent Management System (риски, ограничения, преимущества и возможности)
- Кейсы: успешные примеры внедрения системы оценки талантов на примере компаний.

Обсуждение тематики с участниками: что делать с сотрудниками, которые не вошли в talent pool?

**16.30 : 18.00 Сессия 7 (зал Кусковский).
Метод социометрии: диагностика отношений и управление корпоративной культурой**

Модератор – **Ольга Еремина**, консультант компании **CASE**

Андрей Онучин, директор по консалтингу «ЭКОПСИ Консалтинг».
«Диагностика особенностей, возможностей и ограничений топ команды – метод социометрии»

- Что делать, если в команде топ-менеджеров возникают барьеры при коммуникации? Как сформировать эффективную управленческую команду при слиянии компаний? Как можно влиять на эффективность командного взаимодействия?
- Создаем объективную карту межличностных отношений в топ-команде: особенности, возможности, ограничения
- Что дает социометрия заказчику: проверяем догадки и/или открываем глаза. Примеры реальных «карт» - кейсы компаний

- **Александр Ларионов**, генеральный директор компании **BSSL**, **Андрей Скворцов**, генеральный директор компании **"Меркатор"**

Ведущий мастер-класса предложит интерактивные упражнения по теме и кейсы для работы в группах, ответит на вопросы участников, а также поделится кейсами из практики глобальных компаний

Партнеры сессии:



«Забывтая проблема социометрии или как "испортить" результаты оценки "360 градусов"»
"Проблема выборки" — давно известная проблема в социологии, о которой легко забыть при проведении перекрестной оценки. Рейтинги сотрудников, полученные в результате такой забывчивости, могут удивлять: может получиться, что самые креативные сотрудники работают в бухгалтерии, самые коммуникативные - в отделе безопасности, а самые клиентоориентированные - в коллекторском подразделении. Мы расскажем о нашем исследовании этой проблемы и о том, как избежать таких результатов

- **Ксения Лагуновская**, Директор по персоналу и внешним коммуникациям, **ООО "Республика"**, **Наталья Тылевич**, Генеральный директор компании **Social Lab**,

«Оценка сотрудников поколения Y. Кейс компании «Республика» (сеть магазинов)

Задача проекта: Определение роли сотрудников во внутренних коммуникациях. Решение: Проведение комплексной оценки неформальной структуры организации и определение реального влияния каждого сотрудника на коммуникации в Компании по методу расширенного социально-сетевого анализа. Результаты: Определены неформальные лидеры, основные коммуникаторы, носители практических знаний и др. На основе оценки проанализирована система внутренних коммуникаций и разработан комплекс рекомендаций по оптимизации каналов коммуникации и развития корпоративной культуры.

18.00 - 18.30 – Завершение конференции, networking

* *Обращаем Ваше внимание: в программе возможны изменения по независящим от организаторов причинам*