

ПРОГРАММА Ежегодного Всероссийского нетворкинг-форума*

ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА 2023. Осенняя сессия

11-12 сентября 2023

Место проведения: Marriott Tverskaya, Москва, ул. 1-я Тверская-Ямская, 34

ВАЖНО: *Программа в настоящий момент дополняется и уточняется, могут добавляться новые спикеры и корректироваться темы некоторых выступлений.

11 сентября, понедельник

9.00 : 09.45 – Приветственный кофе, networking

9.45 : 11.45 Сессия 1. Запросы бизнеса и новые задачи в сфере оценки. Трансформация системы Performance Review. Кейсы и дискуссия

Модератор – Ирина Зарина, генеральный директор платформы SHLTOOLS/ «Бизнес Психологи»

09.45 : 10.30 Как меняются запросы бизнеса в сфере оценки и развития? Какие новые запросы появились? Какие задачи сегодня приходится решать лидерам практик оценки и развития персонала? Какие новые методики и подходы нужны сегодня компаниям?

Приглашенные эксперты-участники дискуссии

- Рада ПЕРЕГУДОВА, Директор по организационному развитию, **СберМаркет**
- Екатерина КАЛИНИНА, Начальник управления оценки персонала, **Университет Банка России**
- Юрий ШАТРОВ, Партнер, руководитель практики Digital Assessment, **ЭКОПСИ**
- Татьяна ЕФИМОВА, директор по консалтингу, **Talent Q**
- Тамара СУМИНА, Генеральный директор, **Formatta**



Банк России

10.30 : 10.55 Рада ПЕРЕГУДОВА, Директор по организационному развитию, **СберМаркет**

КЕЙС Пересборка Performance Review с фокусом на карьеру

- Корпоративная культура СберМаркета - фокус на результате
- Живем по OKR, но не только
- Performance Review: что изменили и почему
- Фокус на карьеру и объективность оценки: исследования и инсайты
- Как меняем процесс сейчас и в будущем - меньше времени, больше объективности.
- Процесс глазами пользователя



10.55 : 11.20 Сусанна ЗУЛЬФИКАРОВА, HRD, **HSBC**

КЕЙС Трансформация системы Performance Review. Опыт HSBC

- Как выстроены процессы Performance Review в HSBC. Путь, который мы прошли – от встреч два раза в год к коротким и частым форматам обратной связи
- Ежедневная обратная связь. Как работает общепанковская система информации о карьере, развитии и Performance. Как развивается мобильное приложение для обратной связи: функционал и возможности
- Почему наш подход сейчас меняется: от Feedback к Feedforward.



11.20 : 11.45 Анастасия МАЧУЖАК, Начальник управления по развитию персонала, **Группа НЛМК**

КЕЙС Портфолио критических опытов для ротации и карьеры

- Трансформация процессов развития и карьеры в НЛМК
- Развитие - это опыт. Как мы выстраиваем систему ротации на основе портфолио критических опытов
- Практика внедрения подхода и результаты



11.45 : 12.15 – *Networking-брейк*

12.15 : 13.35 Сессия 2. AI в оценке персонала: как меняется ландшафт решений и инструментов. Обзор и стартапы (параллельные сессии, зал Валдайский)

Модератор – Рубен Арутюнян, ИТ-директор платформы SHLTOOLS

12.15 : 12.55 Юрий ШАТРОВ, Партнер, руководитель практики Digital Assessment, **ЭКОПСИ**

ОБЗОР ИИ и языковые модели в оценке персонала

- Языковые модели: как они меняют и как изменяют оценочные инструменты?
- Почему ИИ пока не производит революции в мире оценке (да и вообще не производит)?
- Как применять ИИ уже сейчас в работе?



12.55 : 13.35 Наталья СЕРГОВАНЦЕВА, фаундер **SoulMatcher.app**, ко-фаундер **Neuristix Ltd**, Евгений ОСИН, доцент университета Парижа Нантерр, партнер **Neuristix** (*выступление онлайн*)

AI диагностика личностных черт по изображению лица. Разработка модели

- Как оценить человека по фото, используя научный подход
- Как обучить нейросеть распознавать личность по фото
- 10+ лет исследований, признание научного сообщества
- Стартап Neuristix - облачный сервис API с 195 шкалами
- Валидность метода и его ограничения
- Пользовательские кейсы (рекрутмент платформа, приложение для метчинга)



12.15 : 13.35 Сессия 3. Оценка в программах преемственности. Как выбрать и развивать будущих лидеров. Центры оценки и другие форматы (параллельные сессии, зал Невский)

Модератор – Юлия Подоксенова, управляющий директор, ANCOR Consulting

12.15 : 12.40 Оксана ГЕРАСИМЕНКО, Директор по управлению талантами, **Пивоваренная Компания «Балтика»**

КЕЙС «Управленческие раунды» для преемников в компании «Балтика»

- Запрос на формат – оценка преемников на роли руководителей продаж с фокусом на развитие.
- «Управленческие раунды» - гибрид Центра оценки и Центра развития. Цели формата и механика. Фокус на обратной связи, рефлексии, peer-to-peer
- Как мы решали задачу минимизировать уровень стресса и сфокусировать участников на теме развития?
- Результаты и Lessons learned: что получилось, а что будем корректировать в следующий раз



12.40 : 13.10 Полина ДЖУХА, управляющий партнер, Александра ЩЕГЛОВА, партнер, **Landmark**

"Центры развития навыков", а не компетенций: на примере трех отраслевых проектов

- Один из трендов в запросах клиентов в этом году. Почему это стало актуально?
- Центр развития навыков и центр развития компетенций - в чем отличия?
- Почему классический формат девелопмент-центра не удовлетворяет потребности некоторых Заказчиков?



13.10 : 13.35 Ирина СОШКИНА, руководитель направления обучения, **СКБ Контур**

КЕЙС Оценочные конференции в СКБ Контур: задачи и внутренняя механика

- Почему и когда мы выбираем этот формат для оценки руководителей? Как строится механика мероприятия.
- Плюсы и возможности: реальная проблематика, привычный формат фасилитации, низкий уровень стресса для участников, возможность решать реальные бизнес-задачи
- Другие «неформатные форматы» — управленческие квесты и обратная связь по «западающим» компетенциям



13.35 : 14.15 – *Networking-брейк*

14.15 : 16.15 Сессия 4. Assessment Showroom. Новые подходы, инструменты, методики

Модератор – Катарина Карасева, руководитель по развитию корпоративной культуры и внутренних коммуникаций, «Снежная королева»

14.15 : 14.45 Анастасия КУЗИНА, Менеджер по развитию талантов, **СИБУР (онлайн)**, Мария ДОРОФЕЕВА, Руководитель проектов по разработке профкомпетенций, **Formatta**

СИБУР

Skill board — основа управления кадровым потенциалом

- Как разработать модель взаимозамещения должностей
- Почему следующим этапом разработки профкомпетенций должна стать диаграмма KSE (knowledge skill experience)
- Как матрица компетенций становится основой прозрачных кадровых перемещений в компании и понятных карьерных треков

Formatta

14.45 : 15.15 Юрий ШАТРОВ, Партнер, руководитель практики Digital Assessment, Любовь ЦВЕТКОВА, консультант, **ЭКОПСИ**

ЭКОПСИ

Инструменты благонадежности и рискового поведения от ЭКОПСИ

15.15 : 15.45 Полина ЖДАНОВА, консультант, **AS Russia**

Карта мотивации сотрудника: инструмент перевода с языка ценностей на язык HR-практик

- Зачем измерять мотивацию и ценности сотрудников
- Интеграция данных о мотивации в HR-процесс: пример проекта
- Навигация по мотивационному профилю с использованием Карты Мотивации и библиотеки HR-практик.

AS RUSSIA

15.45 : 16.15 Ольга БАРДИНА, руководитель отдела исследований и разработок, Алексей ЖЕРДЕВ, технический директор, **HT Lab**

Решения «Лаборатории Гуманитарные Технологии» в ответ на тренды и вызовы новой HR-реальности

HT Lab
ЛАБОРАТОРИЯ ГУМАНИТАРНЫЕ
ТЕХНОЛОГИИ

16.15 : 16.20 – Перерыв

16.20 : 18.15 Сессия 5. Мастер-классы и исследования

Модератор – Катарина Карасева, руководитель по развитию корпоративной культуры и внутренних коммуникаций, «Снежная королева»

16.20 : 17.00 Ирина ШЕВЧЕНКО, Руководитель проектов, **Talent Q Pro**

Мастер-класс Практика обратной связи по результатам оценки: разбор реальных кейсов

- Спротивление на обратной связи – как найти баланс
- Оптимальная структура обратной связи по итогам различных инструментов оценки: убрать лишнее, оставить суть
- Как с помощью обратной связи по итогам оценки повлиять на процессы и эффективность работы подразделения
- Кейсы из практики работы с результатами комплексной оценки компетенций, в том числе, личностных опросников

talent

17.00 : 17.40 Анастасия МАТУСЕВИЧ, Руководитель проектов, **ЭКОПСИ**

Мастер-класс Планируем оценку компетенций персонала: с чего начать?

- Начинаем с конца: три вопроса для определения целей оценки
- Формируем критерии оценки персонала в зависимости от целей
- Профиль должности как инструмент планирования оценки
- Оцениваем ресурсы и возможности: чем мы располагаем для проведения оценки? Чек-лист по основным ресурсам оценки компетенций.
- Планируем разработку и проведение оценки. Ключевые этапы любого проекта по оценке.

ЭКОПСИ

17.40 : 18.00 Павел КЛЕПИНИН, основатель и лидер сообщества цифровых управленцев «Я-ИТ-ы» (выступление онлайн)

Исследование: IT-руководители - мотивация, компетенции, деструкторы

ЯИТЫ
КЛУБ IT&DIGITAL ДИРЕКТОРОВ

18.00 : 18.15 Фасилитация и дискуссия, итоги первого дня форума

12 сентября, вторник

9.00 : 9.45 – Приветственный кофе, networking

9.45 : 11.30 Сессия 1. Как трансформируются процессы развития и карьеры. Система работы с кадровым резервом и HiPo Модератор – Елена Долина, генеральный директор BuroAkzent

09.45 : 10.15 Как быстро устаревают корпоративные модели компетенций? Какие руководители нужны сейчас компаниям? Обновление профиля лидерских компетенций: тренды и примеры. Панельная дискуссия

Приглашенные эксперты-участники дискуссии

- Юлия СИНИЦЫНА, Инсайт директор, **Talent Q**
- Ирина ЗАРИНА, генеральный директор платформы **SHLTOOLS/ «Бизнес Психологи»** (ex. SHL Russia)
- Дарья ПОРТНОВА, Руководитель проектов, Центр управления кадровым потенциалом в Дирекции по работе с персоналом, **ПАО «Газпром нефть»**
- Алексей БУРЯЧЕНКО, Управляющий партнер, **AS Russia**

Как трансформируются подходы и практики работы с кадровым резервом и HiPo? Тренды и кейсы компаний.

10.15 : 10.40 Анна ЛЬВОВА, Заместитель генерального директора по работе с персоналом, **Севергрупп**



КЕЙС Трансформация системы работы с талантами как ответ на стратегические вызовы бизнеса

10.40 : 11.05 Юлия ЗЛОТНИК, HR and Talent Director, «Вкусно – и точка»

КЕЙС Управление талантами: новый подход



11.05 : 11.30 Ирина ПЛОТНИКОВА, Руководитель направления разработки и оценки корпоративных компетенций, **Группа НЛМК**

КЕЙС Обновленный цикл развития и оценки в НЛМК

- Новая модель корпоративных компетенций
- Как мы меняем наш подход. Оценка по корпоративным компетенциям и функциональным задачам: 9 box
- С фокуса на резервирование ключевых позиций к фокусу на командах в целом



11.30 : 12.00 – Networking-брейк

12.00 : 13.40 Сессия 2. Профиль лидерских компетенций. Какие руководители нужны компаниям сегодня? Оценка деструкторов и нормативного поведения (параллельные сессии, зал Валдайский) Модератор – Вера Гаврилова, CEO MyMentoring

12.00 : 12.30 Дарья ПОРТНОВА, Руководитель проектов, Центр управления кадровым потенциалом в Дирекции по работе с персоналом, **ПАО «Газпром нефть»**

КЕЙС Как сегодня меняется запрос на лидерские компетенции в ГПН. Путь от результата к людям и обратно

- Как внедрялась лидерская модель 2019. Ценностная модель и модель управленческих компетенций на всех уровнях. Вовлекающее лидерство и эффективное руководство.
- События последних лет и желание стейкхолдеров видеть в руководителях 'умение действовать в условиях неопределенности'
- Новый этап. Как мы собирали бенчмарки, проводили исследование, оценивали пользовательский опыт и применение лидерского профиля в группе компаний
- Варианты обновления лидерской модели 2023: какие опции мы нашли. Ребалансировка: люди / результат.
- Каскадирование и внедрение лидерской модели в HR-процессы: наши выученные уроки.



12.30 : 13.00 Алексей ГРИГОРЬЕВ, управляющий консультант, платформа SHLTOOLS/ «Бизнес Психологи» (ex. SHL Russia)



ОБЗОР Деструкторы: баг или фича?

13.00 : 13.30 Маргарита АНОХИНА, Руководитель отдела оценки и развития корпоративной культуры, **Кольская ГМК (Норникель)** (*выступление онлайн*)

КЕЙС Грань ответственности при согласовании кандидата: когда можно и можно ли «закрывать глаза» на деструкторы и ненормативное поведение? И есть ли ситуации, когда именно они нам и нужны?

- Обзор рынка: нехватка квалифицированных специалистов
- Что делаем и как принимаем решения? Подбор инструментов для прогноза нормативного поведения и деструкторов на разные позиции от руководителя до рабочего.
- Маршрутная карта. Гипотезы для интервью. Что делать на этапе адаптации и как использовать данные оценки



12.00 : 13.40 Сессия 3. Оценка и развитие талантов в сфере IT. Оценка по ролям и задачам.

(параллельные сессии, зал Невский)

Модератор – Сергей Смоленцев, директор проектов практика «Центр оценки», ЭКОПСИ

12.00 : 12.25 Ольга БАТОВА, руководитель отдела оценки и развития персонала, **Диасофт**

КЕЙС Ассесмент тимлидов в условиях дефицита тимлидов. Опыт Diasoft

- В компании более 100 команд и дефицит тимлидов. Наши задачи - не выбор лучших, а развитие тимлидов, у многих из которых средние управленческие компетенции и «неравномерный потенциал»
- Требования к процедуре ассесмента: простота, возможность быстро менять критерии оценки, работа в коротком горизонте планирования.
- Почему мы выбрали Task based подход и описываем требования к должности через задачи. Структура – интервью, кейсы, тест. Результат оценки – реалистичный ИПР и понимание, куда развиваться
- Как мы автоматизировали процесс своими силами. Как это устроено у нас, что автоматизировали, что – нет, как храним данные.
- Как выстроен процесс обучения, чтобы поддержать интерес к управленческой карьере, даже если она изначально не очень интересовала?



12.25 : 12.50 Ирина ЗАПЕВАЛОВА, Старший HR бизнес-партнер **Яндекс Образования**

Кейс Трансформация скиллсетов и апскиллинг: как поддерживать грейд цифровых сотрудников для разработки инновационных продуктов



12.50 : 13.15 Наталья ГОЛОВИЗНИНА, начальник отдела оценки и развития **РТПС (Российская телевизионная и радиовещательная сеть)**

КЕЙС Центр оценки для кадрового резерва по-новому. Оценка по ролям и задачам

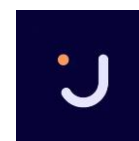
- Почему в РТПС нет и не было модели компетенций? Как проходила оценка кадрового резерва до изменения подхода.
- От оценки свойств личности к оценке уровня эффективности в решении типовых задач.
- Разработка Центра оценки на основании ролей и задач – как это делаем мы.
- Кейсы и результаты. Какие решения и развивающие действия предпринимаем по результатам оценки.



13.15 : 13.40 Екатерина БОБЫЛЕВА, генеральный директор **Journey Sleep**

КЕЙС Оценка ИТ команд: как переплыть океан? Опыт IT-стартапа

- Как подойти к оценке ИТ команд, к чему готовиться и что делать с удаленными сотрудниками? Зачем мы решили оценивать ИТ специалистов и каких результатов ждали?
- Как говорить с командой про оценку? Подготовка команды и работа с сопротивлением.
- Какие критерии и какую методологию выбрать? Как мы выбрали подход и связали оценки с реальными бизнес-результатами.
- Что делать после оценки? Как мы перестраивали работу команды после обсуждения результатов.



**14.20 : 16.20 Сессия 4. Диагностика и развитие топ-команд.
Оценка психологической безопасности в компании
(параллельные сессии, зал Валдайский)**

Модератор – Вера Гаврилова, CEO MyMentoring

14.20 : 14.50 Наталия ПРАХТ, советник, Академия Росатома (выступление онлайн)

КЕЙС Диагностика топ-команды. Целое не равно сумме частей



КОРПОРАТИВНАЯ
АКАДЕМИЯ
РОСАТОМ

14.50 : 15.20 Алексей БУРЯЧЕНКО, Управляющий партнер компании AS Russia

Трансформационный скачок для команды топ-менеджеров или сюрприз для тех, кто «все про себя знает»



15.20 : 15.50 Максим МИШАРИН, исполнительный директор блока газовых проектов, Марина ЯРЦЕВА, заместитель генерального директора по работе с персоналом и организационному развитию, ООО «Газпромнефть-Развитие», Наталия БОРОВИКОВА, директор по развитию, ВИТОВЕ

КЕЙС Крупные проекты в нефтегазовой отрасли: как отобрать лидеров, способных пройти путь от идеи до реализации?

- Что такое Крупный проект и как им управляют?
- Ключевые компетенции руководителя проекта и критерии его эффективности.
- Сложности отбора руководителей проектов.
- Комплексная оценка компетенций как способ снижения рисков при принятии кадровых решений и повышения эффективности развития руководителя.
- Инструменты оценки компетенций.



ВИТОВЕ

15.50 : 16.20 Мария ТИХОНОВА, Эксперт, тренер-консультант по оценке и развитию персонала

Психологическая безопасность: как ее оценить и что делать с данными

- На что влияет психологическая безопасность в компании? Как ее оценить?
- Есть ли психологическая безопасность в российских организациях? Результаты исследования.
- Какие качества руководителя способствуют ощущению психологической безопасности его сотрудников?
- Какие организационные практики помогают создавать и поддерживать психологическую безопасность?

**14.20 : 16.20 Сессия 5. Как выстроить архитектуру проекта по оценке?
От запроса к методологии и результатам. Как подготовить команду оценщиков?
(параллельные сессии, зал Невский)**

Модератор -

Анна СОЛОННИКОВА, Начальник Отдела оценки, Ирина МАЛКОВА, Руководитель проектов Отдела оценки, Банк Открытие

КЕЙС Повышение уровня внутренней клиентоцентричности как части корпоративной культуры

- Как смоделировать оценку внутренней клиентоцентричности, исходя из потребностей компании
- Как поддержать процесс трансформации путем повышения качества процессов?
- Как повысить качество процессов через измерение уровня комфорта их пользователей? Как обеспечить прямую эффективную коммуникацию между подразделениями?



Екатерина КОНЕВСКИХ, руководитель Сервиса оценки Корпоративного университета ТМК2У, ПАО «ТМК»

КЕЙС Экосистема подготовки и развития внутренних ассессоров. Опыт ТМК

- Профиль оценщика: в чем его особенности. Почему таких специалистов нет на рынке.
- Как построить системный процесс подготовки команды? Как поддерживать развитие экспертов и единые стандарты оценки, когда в контуре организации 50+ предприятий. Опыт Трубной Металлургической Компании (ТМК).
- Многоступенчатый отбор, обучение и сертификация команды оценщиков по инструментам, которые мы используем (Центры оценки и интервью по компетенциям)



16.20 : 16.30 – Перерыв

16.30 : 18.00 Сессия 6. Как создать работающую систему оценки персонала в компании. Оценка в программах привлечения молодых талантов.

Модератор – Дарья Портнова, Руководитель проектов, Центр управления кадровым потенциалом в Дирекции по работе с персоналом, ПАО «Газпром нефть»

16.30 : 17.00 Ольга РОМАНОВА, Менеджер по работе с молодыми талантами, **Уралхим**

КЕЙС Интегрированная система оценки молодых талантов в условиях дефицита

- Обсудим, что такое интегрированная система оценки молодых талантов
- Оценим, какой на самом деле дефицит квалифицированных молодых специалистов
- Разберем кейсы из практики разных отраслей по оценке и удержанию: ИТ, e-commerce, промышленность
- Составим чек-лист: как прокачать вашу систему оценки с рекомендациями для уровней стажеров и джуниор

УРАЛХИМ

17.00 : 17.30 Вера ИЛЮШКИНА, Партнер по талантам, Направление оценки и развития талантов, **ВсеИнструменты.ру**

КЕЙС Система оценки в компании ВсеИнструменты.ру

- Как пришли к необходимости создания системы оценки в ВИ.ру?
- Как выстраивали коммуникацию со стейкхолдерами?
- С какими сложностями столкнулись при внедрении системы оценки в условиях быстрого роста бизнеса?
- Какой результат получили к настоящему моменту? Обратная связь от всех участников процесса
- Куда стремимся дальше? Как будем масштабировать систему

Все
инструменты

17.30 : 18.00 Екатерина КАЛИНИНА, Начальник управления оценки персонала, **Университет Банка России**

КЕЙС Руководитель как квалифицированный заказчик оценки персонала – что нужно знать и уметь

- Программа обучения «Практика оценки для руководителей»
- Концепция открытого кода: открываем «секреты», учим руководителей навыкам наблюдения, основам психометрики и работы с данными
- Эффект синергии и методологическая безопасность



Банк России

18.00 – Завершение форума, нетворкинг