

ПРОГРАММА осенней сессии Конгресса&Выставки  
по инструментам и практикам оценки персонала

## ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА. Лучшие практики 2017

12-13 сентября 2017

Москва, Aerostar Hotel

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



## 12 сентября, вторник

9.00 : 9.45 – Приветственный кофе, работа выставки

### 9.45 : 11.30 ПЛЕНАРНАЯ СЕССИЯ 1. HR-стратегия и подходы к оценке персонала в компаниях. Рентабельность затрат на оценку персонала.

*Модератор: Ирина Зарина, генеральный директор, CEB SHL Russia*

Как подходы, «философия» и оргструктура функции оценки персонала отражают особенности и стратегию бизнеса? Почему сложно копировать успешные решения и как учиться на кейсах коллег? «Как потратить?»: как управлять бюджетом на оценку персонала? Как выбрать те инструменты и проекты, которые дадут максимальную пользу для бизнеса? Как считать рентабельность затрат?

#### Среди приглашенных экспертов-участников панельной дискуссии:

- Евгений ЛУРЬЕ, HRD, "Тандер" (Управляющая компания сети "Магнит")
- Татьяна ДЪЯКОНОВА, Директор департамента развития экспертизы по работе с людьми, Home Credit and Finance Bank
- Светлана КОМАРОВА, Руководитель направления развития и обучения персонала

#### ФСК ЛИДЕР

- Максим ПОЛЯКОВ, Руководитель направления моделирования компетенций и оценки персонала, Газпром нефть



- Елена ХАРИТОНОВА, Старший менеджер, Практика организационного дизайна, управления персоналом и изменениями, **PwC**

**«Как изменение операционной модели бизнеса влияет на оценку персонала»**



- Евгений ЛУРЬЕ, Директор по персоналу, "Тандер" (Управляющая компания сети "Магнит")

**КЕЙС-ДОКЛАД «Сделано на Юге: как и зачем мы создаем лучшую оценочную команду в стране»**



- Трансформация компании, роль оценки в трансформации
- Создание оптимальной орг.структуры команды
- Члены команды: принципы сотрудничества и развития
- Инсайты, лайфхаки и вопросы за полтора года пути

- Александр ШМЕЛЕВ, Научный руководитель, Лаборатория «Гуманитарные технологии»  
**«Сообщество специалистов по оценке в Интернете: форма и содержание профессиональной коммуникации»**

11.30 : 12.00 – *Networking-брейк, работа выставки*

12.00 : 12.30 **ПЛЕНАРНАЯ СЕССИЯ 2. СПЕЦИАЛЬНЫЙ ГОСТЬ**

- Саймон ГИВОЛИ (Simon GIVOLI), Директор по науке и развитию, **Midot Global** (Израиль)  
**«Зачем нужны тесты благонадежности? Научный подход к прогнозированию деструктивного поведения на работе»**



В своем выступлении Саймон Гиволи расскажет о видах тестов оценки благонадежности, представит результаты исследования валидности тестов в прогнозировании деструктивного поведения работников по сравнению с другими инструментами, а также приведет конкретные цифры по возврату инвестиций в использование данного инструмента.

12.30 : 14.00 **ПЛЕНАРНАЯ СЕССИЯ 2. Системный подход: как построить систему отбора /систему поэтапного фильтра. Кейсы ведущих компаний**

*Модератор: Вероника ГАДЕЦКАЯ, коммерческий директор, Uplatforma*

В рамках сессии участники смогут обсудить, как правильно выстроить сочетание различных инструментов оценки? Как просчитать эффективную «воронку» отбора в соответствии с задачами? Как определить структуру и логику процесса поэтапного отбора? Кейсы, лайф-хаки ведущих компаний.  
*Case-study, экспертная дискуссия*

- Алина ТРОХИНА, Supervising Associate, Graduate Recruitment, **EY CIS Talent Team**,  
Станислав ПАВЛОВ, директор по развитию **Uplatforma**

**«Как создать работающую воронку подбора молодых специалистов»**

- Тестирование как инструмент оценки молодых специалистов. Экономия времени кандидатов и сотрудников. Бренд на рынке труда
- Подводные камни и как их обойти
- Fine tuning воронки



- Олег ЛАГУТОВ, Директор Управления по оценке и подбору персонала, **ГК Агротерра**

**«Как выстроен отбор в системе управления талантами ГК Агротерра: Сколько этапов отбора нужно компании?»**



**Среди приглашенных спикеров и экспертов сессии:**

- Виктория НАТРОШВИЛИ, Руководитель Корпоративного университета, **Ингосстрах**
- Оксана АНАНЬЕВА, Руководитель управления развития персонала, **DeltaCredit Bank, Société Générale Group**



14.00 : 14.45 – *Networking-ланч, работа выставки*

## 14.45 : 16.15 ПАРАЛЛЕЛЬНЫЕ СЕССИИ

ЗАЛ А. 14.45 – 16.15 СЕССИЯ 3.**Модели компетенций: когда стоит обновлять модели или отказываться от них?***Модератор: Татьяна БЕЛЫШЕВА, Руководитель проектов по оценке персонала, Landmark*

В рамках сессии участники смогут обсудить, как обновлять или дополнять модели компетенций, чтобы компетенции становились реально полезным и востребованным инструментом для бизнеса

- Максим ПОЛЯКОВ, Руководитель направления моделирования компетенций и оценки персонала, **Газпром нефть**



**«Укрощение разрозненных требований к персоналу: Как компания "Газпром нефть" меняет модель компетенций»**

- Катя ХАЛИНА, Head of HR, **Roche Diabetes Care**

**«Профилирование должностей или Почему одних компетенций не всегда достаточно»**



- Марина КОКШАРОВА, Менеджер по управлению талантами, **Amway Russia**

**Эффективная корпоративная модель компетенций: Король умер - да здравствует Король!**



- Почему модель компетенций не работает? Практика проб и ошибок.
  - Анализ эффективности модели: ключевые показатели, методология оценки
  - Кейс Amway/SHL «Адаптация модели компетенций для Центра оценки и развития»
- предпосылки к изменениям, обратная связь от бизнеса  
- методология адаптации, пример командного со-творчества  
- сравнительный анализ новой и «старой» модели (каковы преимущества оптимизации)

ЗАЛ Б. 14.45 – 16.15 СЕССИЯ 4. Практическая мастерская**Диагностика рисков деструктивного поведения на работе***Ведущий - Сергей УМНОВ, Партнер Midot в России*

- Стоимость деструктивного поведения работников в США и других странах исчисляется в сотнях миллионов долларов. Большинство топ-компаний сообщают о ежегодных инцидентах мошенничества и краж, совершаемых своими сотрудниками.
- Израильскими организационными психологами компании Midot в 2010 году была разработана модель, которая устанавливает связь между степенью риска деструктивного поведения на работе и механизмом оправданий поведения личности. Механизм оправданий лег в основу создания тестов оценки деструктивного поведения.
- Данные тестовые методики используются во многих странах как для оценки благонадежности кандидатов, так и работающих сотрудников во многих сферах бизнеса – в ритейле, финансовых организациях, и многих других сферах.

16.15 : 16.45 – *Networking-брейк, работа выставки*

## 16.45 : 18.00 ПАРАЛЛЕЛЬНЫЕ СЕССИИ

ЗАЛ А. 16.45- 18.00 СЕССИЯ 4.**Шоу технологий: Новые инструменты и технологии оценки персонала**

В рамках сессии участники смогут услышать подробные рассказы и узнать о новых инструментах и технологиях, которые представляют ведущие HR-провайдеры.

- Юлия ИВАНОВА, партнер, руководитель направления «Центр оценки», Камилла МАНТАЕВА, директор по консалтингу, «ЭКОПСИ»

**«Оценочный экспресс, или как найти ответы на конкретные вопросы про конкретных работников»:**

- Что такое «Оценочный экспресс», и как он работает?
- «Оценочный экспресс» vs Ассесмент центр. Сходства и различия

- Геннадий МОЛЧАНОВ, Assessment Systems Russia

**«Комплексная оценка управленческого потенциала. Системный подход от компании ASR»**

- Оценка репутации, мотивации и рисков деструктивного поведения менеджеров.
- Оценка когнитивных способностей и способности принимать правильные решения (Judgement).
- Оценка способности воспринимать обратную связь и изменять ранее принятые решения.
- Экспресс оценка репутации и субъективная оценка репутации (Hogan vs 360 градусов).
- Матрица управленческого потенциала.

ЗАЛ Б. **16.45- 18.00 СЕССИЯ 5. Практическая мастерская**

**Как Home Credit Bank применяет методологию Requisite Organization для оценки способностей и потенциала сотрудников.**

Спикер - *Татьяна ДЬЯКОНОВА, Директор департамента развития экспертизы по работе с людьми, Home Credit and Finance Bank*

- Подход Requisite Organization. Основные тезисы. Как определить место должности в иерархии и мыслительный потенциал человека с помощью одного инструмента – временного горизонта?
- Роль руководителя в оценке сотрудников. Requisite Organization как инструмент для оценки способностей и потенциала людей к развитию.
- Результаты внедрения. RO - в основе всех оценочных процедур и является основой отбора преемников Succession Planning



18.00 : 19.30 – **ВЕЧЕРНИЙ КОКТЕЙЛЬ «СЕВ SHL 25 ЛЕТ В РОССИИ»**

19.30 – *Завершение 1-го дня Конгресса*

# 13 сентября, среда

9.00 : 10.00 – Приветственный кофе.

9.00 : 10.00 **BREAKFAST BATTLE.** Специальная утренняя сессия

## Оценка потенциала: зачем и как оцениваем? Продолжение дискуссии

Модератор: Дмитрий АНДРУСЕНКО

- Термин "потенциал" – один термин, разное понимание. Можно ли измерить потенциал? И что на самом деле мы измеряем?
- В чём разница между оценкой потенциала к развитию и оценкой потенциала к продвижению?
- Потенциал чего или потенциал к чему?
- Как измерить эффективность оценки потенциала?

### Среди приглашенных спикеров и экспертов сессии:

- Юрий ШАТРОВ, ЭКОПСИ Консалтинг
- Геннадий МОЛЧАНОВ, Assessment Systems Russia
- Ольга БОРОВКОВА, Руководитель групп по подбору и развитию персонала, AstraZeneca
- Арам ФОМИЧЕВ, руководитель направления Аналитика, Лаборатория «Гуманитарные Технологии»
- Другие спикеры сессии подтверждаются

10.00 : 11.30 **ПЛЕНАРНАЯ СЕССИЯ 1.**

## Evaluation& Assessment 2.0. Как меняются практики оценки персонала - Hot Trends в кейсах ведущих компаний

Модератор: Юлия КАРАСЕВА, Консультант, Консалтинговая компания CASE

Как успеть за меняющимся миром и технологиями? Новые тренды - Big Data в оценке, подход «кандидат как покупатель», новый уровень методологии в федеральных проектах по оценке и многое другое - в кейсах лидирующих компаний.

- Анатолий ЯКИМОВ, HR VP, SAP

**КЕЙС-ДОКЛАД «Управление эффективностью: от ежегодной оценки к постоянному диалогу»**



- Роман СТЫТЮГИН, Директор по развитию Predictive Analytic Solutions, Mail.Ru Group

**КЕЙС-ДОКЛАД «Использование технологий машинного обучения для психотипирования персонала»**



- Как Большие данные и технологии машинного обучения могут изменить HR технологии?
- Сегментация персонала на основе психотипов без анкетирования и экспертной оценки: миф или реальность?
- Кейс Mail.Ru Group

- Александр ЛЯМИН, Руководитель проекта по оценке бизнес- подразделений, ЗАО "Тандер" (УК сети "Магнит")

**КЕЙС-ДОКЛАД «Как мы управляем качеством оценки на федеральном уровне»**



- Как организована масштабная работа на всю страну:
  - как готовим и запускаем федеральные проекты,
  - как работаем с качеством провайдеров,
  - как обеспечиваем качество разработки,
  - как представляем результаты
- Кейсы и "разбор полетов"

- Валерия ЛУЩИКОВА, руководитель проекта HeadHunter «Оценка талантов»

**«Оценка глазами кандидатов: результаты исследований HeadHunter»**

- **СПЕЦИАЛЬНЫЙ ГОСТЬ СЕССИИ:** Лина КУЛАКОВА, аспирант ETH Zurich, будущий Software Engineer, Google

**SHORT TALK «Отбор и оценка кандидатов в Google: как все выглядит с точки зрения кандидата? Личные впечатления и эмоции»**

11.30 : 12.00 – Networking-брейк, работа выставки

12.00 : 13.30 ПЛЕНАРНАЯ СЕССИЯ 2.

### Центр оценки «своими силами»: лайфхаки и опыт компаний

Модератор: Анна Теклина, принципал консалтинговой компании **FORMATTA**

Многие компании активно инвестируют в развитие внутренней экспертизы по проведению Центров оценки, так как видят в этом не только экономию затрат, но и возможность достичь принципиально иной роли оценки в принятии бизнес-решений

На сессии мы поговорим о том, как построить внутренние Центры оценки максимально эффективно:

- Как лучше всего вовлечь наблюдателей от бизнеса?
- Как найти баланс между независимостью от провайдеров и наличием внешней экспертизы?
- Как добиться вовлечённости внутренних наблюдателей?
- Как контролировать и поддерживать качество оценки?

Кейсы компаний, Экспертная дискуссия

Среди приглашенных спикеров и экспертов сессии:

- Ирина КЛЕЙМЕНОВА, L&D Manager, **Kimberly-Clark Россия**
- Андрей ЗИВТИНЬ, Руководитель направления по работе с региональными ключевыми клиентами (Regional Key Account Development Leader), **Kimberly-Clark**
- Наталья ЛЕСИК, HR Business Partner, **Bayer**
- Катя ХАЛИНА, Head of HR, **Roche Diabetes Care**



13.30 : 14.30 – Lunch-брейк, работа выставки

14.30 : 16.00 ПАРАЛЛЕЛЬНЫЕ СЕССИИ

ЗАЛ А. 14.30 – 16.00 СЕССИЯ 4.

### Профессиональные компетенции: каким компаниям и в каких случаях нужно разрабатывать модели профессиональных компетенций?

Модератор: Юлия ПОДОКСЕНОВА, Руководитель практики, Консалтинговая компания CASE

В рамках сессии участники смогут услышать кейсы компаний - как сделать модели профессиональных компетенций реальной основой для всех HR-процессов.

- Кирилл ХРАМЦОВ, Управление по привлечению и развитию персонала, **Северсталь Менеджмент**  
**КЕЙС-ДОКЛАД «Профессиональные компетенции: опыт разработки и применения в ПАО Северсталь»:**

- Опыт разработки и применения компетенций по рабочим профессиям и РСС специальностям. Перспективы развития работы с моделями профессиональных компетенций.
- Тезис: Модель необходимо разрабатывать в том случае, когда вы хотите управлять профессионализмом сотрудников в компании.



- Дарья КУЗНЕЦОВА, Главный специалист управления разработки компетенций и оценки персонала, **Группа НЛМК**  
**КЕЙС-ДОКЛАД**



Среди приглашенных экспертов сессии

- Елена ПОСПЕЛОВА, Директор по персоналу и административным вопросам в компании "**Кондитерская фабрика ФРУЖЕ**"
- Другие эксперты сессии подтверждаются



ЗАЛ Б. 14.30 – 16.00 СЕССИЯ 5. Практическая мастерская

**Эволюционный подход к построению модели компетенций.**

Ведущие – Юлия СИНИЦЫНА, Директор по консалтингу, Анна ГЕОРГИУ, Руководитель направления обучения и развития, **Talent Q Russia**

- Как сделать модель компетенций экологичной и "рабочей", решающей задачи закрепления успешного опыта и одновременно развивающей?
- Как корректно объединить результат исследований и пожелания руководителей к сотрудникам, статистические исследования и опросы экспертов?
- Как сформировать доверие к разработанной модели и стимулировать персонал формировать успешное поведение?

16.00 : 16.30 – *Networking-брейк, работа выставки*

16.30 : 18.00 ПАРАЛЛЕЛЬНЫЕ СЕССИИ

ЗАЛ А. 16.30 – 18.00 СЕССИЯ 4.

**Игровые методы в оценке персонала**

- Анастасия КУЗНЕЦОВА, Руководитель отдела обучения и оценки персонала, **Эльдорадо**

**КЕЙС-ДОКЛАД «Игра как инструмент оценки персонала. Опыт «Эльдорадо»**



- Другие эксперты сессии подтверждаются

ЗАЛ Б. 16.30 -18.00 СЕССИЯ 5. Оценка по ценностям. Опыт компаний

Модератор: Евгений КУПРИЯНОВ, Генеральный директор, Консалтинговая компания FORMATTA

- Виолетта АБРАМОВА, генеральный директор **Strategic Business Partner**  
**КЕЙС-ДОКЛАД «Управление по ценностям: новое увлечение или современная реальность. Подходы к оценке по ценностям, инструментарий, дальнейшее развитие»:**
- Разработка инструментария оценки по ценностям: особенности и ограничения. Пример госкорпорации
- Вовлечение топ-менеджеров в разработку и реализацию оценки по ценностям
- Перспективы подхода управления по ценностям в российских компаниях
- Яна ЛЕЙКИНА, эксперт по корпоративному управлению, эволюционный психолог, кандидат фил. наук; Александр ГОРБАЧЕВ, генеральный директор, **Лаборатория «Гуманитарные Технологии**  
**«Интегральный подход в управлении по ценностям: тонкие настройки в оценке».** Западные подходы в оценке по ценностям и опыт реализации в российских компаниях

**18.00 – ЗАВЕРШЕНИЕ КОНГРЕССА, ШАМПАНСКОЕ, NETWORKING**