

ПРОГРАММА X Юбилейного проекта – Конгресс&Выставка
по инструментам и практикам оценки персонала

ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА. Лучшие практики 2016.

13-14 сентября 2016, Москва, Дизайн-завод FLACON

Пространство CUBE

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



Генеральный Партнер Конгресса:



ОБЪЕДИНЕННАЯ КОМПАНИЯ



Expert Partner Конгресса:

13 сентября, вторник

9.00 : 9.45 – Приветственный кофе.

9.45 : 11.30 ПЛЕНАРНАЯ СЕССИЯ 1. Симплификация, digital-среда и многое другое: как новые бизнес-тренды отражаются в инструментах и практиках оценки? Альтернативный Performance Management.

Модератор: Ирина ЗАРИНА, Генеральный директор, SHL Russia

Оценка, управление результативностью и развитие персонала – тренды 2016. От ежегодного review к оценке в режиме постоянной обратной связи. Как живут компании, отказавшиеся от рейтингов? Как компании сегодня совершенствуют и меняют системы регулярной оценки?

Экспертная дискуссия, Case-study

Среди приглашенных экспертов-участников панельной дискуссии:

- Татьяна ДАНИЛОВА, Organization Capability Head, Senior Vice-President **AO Raiffeisenbank**
- Александр ЛЯМИН, Руководитель направления "Оценка, кадровый резерв и управление талантами" **X5 RETAIL GROUP**
- Светлана РОЖКОВА, Head of Capability Building Division, **METRO Cash&Carry**
- Анастасия РЯБОВА, Recruitment Excellence Manager, Евгения КАДАШЕВА, Talent Manager Top Line, **DANONE**

- Ирина НОВИКОВА, HR Business Partner, **IBM**



КЕЙС-ДОКЛАД «Как компания IBM переходит от стандартной системы оценки к новой Feedback Culture»

- Почему мы отказались от рейтингов и как объяснить менеджерам смысл новой системы
- Почему рейтинги, как оказалось, были не так плохи
- Как сейчас в IBM мы развиваем культуру обратной связи: первые трудности и подводные камни
- Как выглядит новая система и какие возможности теперь есть у руководителей

- Юлия БОРОДАЙ, Директор по персоналу, Мария БЛИНОВА, Руководитель Центра оценки и развития Службы персонала, **Почта Банк (Группа ВТБ)**



КЕЙС-ДОКЛАД «Как повысить результативность и мотивацию тысяч сотрудников?»

- Подход "Почта Банка" к управлению результативностью и оценке персонала: почему наша система оценки не имеет аналогов на рынке.
- Система оценки «Урожайная неделя» - оценка результатов работы сотрудника за предыдущие 6 месяцев, тестирование профессиональных знаний, оценка руководителя и оценка компетенций.
- Как система оценки связана с системой вознаграждения? Как меняются параметры результативности? Категории для 32 должностей – как создать и обновлять блоки вопросов, как проводить выборочную верификацию? Почему система постоянно меняется и дорабатывается?
- В чем секрет: почему в систему "Урожайная неделя" включены более 80% персонала и почему система получает безусловное спонсорство со стороны руководства банка?

- Реэтта КОСКИНЕН (Reetta Koskinen), (г.Хельсинки, Финляндия), консультант, международная консалтинговая компания **Cubiks** – партнер компании **CASE**

"Как меняются инструменты оценки? Особенности работы с кандидатами поколения Y. Формирование позитивного HR бренда и отбор кандидатов с использованием онлайн инструментов оценки".

12.00 : 12.30 – *Networking-брейк.*

12.30 : 14.00 ПЛЕНАРНАЯ СЕССИЯ 2. Инструменты и практики оценки потенциала.

Модератор: Юлия КАРАСЕВА, Консультант, CASE

Как компании понимают и оценивают потенциал? Почему нет единого понимания? Компетенции, способности, личная эффективность и потенциал: как эти понятия связаны на практике? Почему компании сегодня все чаще отказываются от эксклюзивного подхода к управлению талантами в пользу инклюзивного? Подходы и практики. *Экспертная дискуссия, Case-study*

Среди приглашенных экспертов-участников панельной дискуссии:

- Юлия КРАМКОВА, Talent Management Lead, **AO Raiffeisenbank**,
- Алексей ГРИГОРЬЕВ, Управляющий консультант отдела R&D, **СЕВ SHL**



- Елена РОГУЛИНА, Руководитель направления Оценка персонала, АО «Северсталь Менеджмент»

- Любовь БУДНИКОВА, Head of Talent Management, **Sakhalin Energy Investment Company Ltd.**

КЕЙС-ДОКЛАД «Место оценки потенциала в кадровых процессах Sakhalin Energy»



- Оценка потенциала: что оцениваем – срез настоящего или прогноз на будущее?
- Как может выглядеть профиль компании на основании оценки потенциала сотрудников? Какие выводы можно делать, глядя на профиль организации?
- Формы оценки персонала, применяемые в "Сахалин Энерджи". Что такое Текущая оценка потенциала (ТОП)? В чем польза Текущей оценки потенциала для работника и для компании?
- Приоритетные задачи в сфере определения ТОП:
 - Дальнейшая симплификация методических материалов
 - "Buy in" процесса со стороны линейных руководителей
 - Осуществление качественной обратной связи работникам по результатам определения ТОП.

- Евгения ЯРОСЛАВЦЕВА, Менеджер по планированию карьеры, **JTI Russia**



КЕЙС-ДОКЛАД «От хорошего к лучшему: преимущества смешанного подхода (эксклюзив & инклюзив) в управлении талантами в JTI»

- Как мы понимаем и оцениваем потенциал?
- Как мы дифференцируем возможности для развития наших сотрудников?
- Как мы оцениваем эффективность нашего подхода (наши KPIs)?

- Александр ЛЯМИН, Руководитель направления "Оценка, кадровый резерв и управление талантами", **X5 RETAIL GROUP**



КЕЙС-ДОКЛАД «Как мы проверили наши методы оценки на прочность»

- Компетенции, способности, личная эффективность и потенциал. Где связь?
- Что любопытного и неожиданного мы обнаружили.

14.00 : 14.45 – Networking-ланч. 14.45 : 16.15 Параллельные сессии

ЗАЛ А.

СЕССИЯ 4. Зал А – Talk-show "Качество оценки – проблемы и дилеммы"

Модератор: Алексей ПОТАПКИН, Советник ректора, **Университет Правительства Москвы**

В рамках сессии участники смогут обсудить проблемы качества оценочных технологий, интерактивно проголосовать и по diskutieren по ряду острых вопросов, с которыми приходится сталкиваться при проведении проектов по отбору и оценке персонала, в частности:

- Гибкость VS Стандартизация
- Онлайн оценка VS Очная оценка
- Мастерство и опыт оценщиков VS Качество методик
- Оценка по компетенциям VS Интегральный подход
- «Жесткая воронка» VS «Мягкое баллирование»
- Российская сертификация оценочных методик – проблемы денег, власти, ресурсов и объективности (доклад Виталия Алтухова, Гуманитарные технологии)
- Как сделать правильный выбор в условиях организационных ограничений и не потерять в качестве оценки
- Чем можно, а чем нельзя жертвовать при проведении проектов по оценке

И, конечно, участников ждут секреты мастерства и Life Hacks от одних из лучших российских экспертов в области оценки персонала.

Эксперты сессии: Александр ШМЕЛЕВ, Доктор психологических наук, заслуженный профессор МГУ им. М.В. Ломоносова, Научный руководитель Лаборатории **"Гуманитарные Технологии"**, Татьяна ХВАТИНИНА, Директор по развитию **СЕВ SHL**, Виталий АЛТУХОВ, Ведущий эксперт R&D, Лаборатория **"Гуманитарные Технологии"**, Юрий ШАТРОВ, научный консультант, **ЭКОПСИ Консалтинг**, Александр КОМКОВ, Начальник отдела оценки и развития персонала **Россельхозбанк**, Юлия НЕМОВА, **ЮникредитБанк**

ЗАЛ Б.

СЕССИЯ 5.

Зал Б - Практики оценки в рекрутменте и Graduate-программах.

Как определить профиль и как выбрать инструментарий для оценки? Как выстроить «воронку отбора» в соответствии с задачами компании?

Кейсы компаний, примеры, Success Stories и неудачи

- Анастасия РЯБОВА, Recruitment Excellence Manager, Евгения КАДАШЕВА, Talent Manager Top Line, **DANONE**

КЕЙС-ДОКЛАД «Онлайн-инструменты оценки кандидатов и применение на практике» (формулировка темы уточняется)



- Светлана РОЖКОВА, Head of Capability Building Division, **METRO Cash&Carry**

КЕЙС-ДОКЛАД «Современные инструменты в процессе отбора на Graduate Programm»



16.15 : 16.45 – Networking-брейк.

16.45 : 17.45

«Уникальные или коробочные решения в оценке персонала. Плюсы и минусы» NEW! SHLab – «час» открытых дверей

Специальная сессия вопросов и ответов. На Ваши вопросы ответят эксперты **CEB SHL Russia&CIS**

- Ирина ЗАРИНА, Генеральный директор,
- Алексей ГРИГОРЬЕВ, Управляющий консультант отдела R&D
- Татьяна ХВАТИНИНА, Директор по стратегическому развитию

- Почему разным компаниям необходимы разные инструменты оценки? Почему то, что сделано для одной организации, лишь приблизительно подходит для другой?
- Коробочные и уникальные решения. Плюсы и минусы
- Наша экспертиза: разработка личностных, ценностных, сценарных опросников. В каких случаях именно эти инструменты вам нужны?
- Наша экспертиза: разработка тестов для оценки общих способностей, тестов для оценки знаний. В каких ситуациях стоит разрабатывать уникальные методики под ваши задачи?
- Наша экспертиза: проведение валидизационных, организационных исследований и бенчмарков. На какие вопросы позволяют ответить специальные исследования?
- Решения с полки: почему все чаще компании делают выбор в пользу уникальных решений. Примеры успешных проектов:
 - Разработка ценностного опросника для российского подразделения международного банка
 - Разработка опросника по модели потенциала для целей отбора для крупного ритейлера
 - Создание теста знаний для сотрудников HR- подразделений металлургической компании

17.45 – Завершение 1-го дня Конгресса, шампанское, networking

14 сентября, вторник

9.00 : 10.00 – Приветственный кофе.

10.00 : 11.30 **ПЛЕНАРНАЯ СЕССИЯ 1.**

Профессиональные и функциональные компетенции

Модератор - Юлия ПОДОКСЕНОВА, Руководитель практики Технологий управления и развития персонала, CASE

Как определить требования к профессиональному уровню сотрудников на различных должностях? Как оценивать профессиональные знания? Как построить систему мониторинга уровня развития профессиональных знаний и навыков? Какие инструменты для оценки выбрать? Оценка профкомпетенций: нужна ли она? Зачем компаниям инвестировать время/финансовые ресурсы в профессиональную оценку, что это дает компании?

Сложности разработки модели профессиональных компетенций и особенности внедрения. Профилирование должностей: использование экспертизы для построения профилей компетенций. Какой вариант выбрать: только внутренняя экспертиза, только внешняя, смешанная. Инструменты оценки профессиональных компетенций: практика разработки и применения.
Формат: дискуссия, Case-study

Среди приглашенных экспертов и спикеров сессии:

- Ирина КУЗЬМИНА, Руководитель направления, **Газпром нефть**
- Полина РУМЯНЦЕВА, Заместитель начальника Департамента - начальник отдела информационного и аналитического обеспечения управления персоналом "ОАО «РЖД»
- Любовь БУДНИКОВА, Head of Talent Management, **Sakhalin Energy Investment Company Ltd.**



11.30 : 12.00 – Networking-брейк.

12.00 : 13.30 ПЛЕНАРНАЯ СЕССИЯ 2. **Data based HR.**

Как использовать инструменты и возможности People Analytics в оценке персонала и управлении талантами?

- Мария ЛЮШАКОВА, Talent Management и Succession Planning Manager, **РОСБАНК**, Юлия СИНИЦЫНА, Партнер, директор по консалтингу, **Talent Q**

КЕЙС-ДОКЛАД «Аналитика как источник инсайтов. Встреча с реальностью»

HR-аналитика позволяет получать неожиданные результаты:

- В погоне за одним уникальным профилем успешного сотрудника, в реальности находим несколько самостоятельных моделей и профилей успешности
- Для предсказывающей модели не так важны абсолютные значения параметров, как их интеракция (взаимодействие)
- Проверяя социальные представления о ключевых качествах продавцов, с удивлением находим неочевидные индикаторы успешности
- Стремление набрать кандидата с высокими показателями по абсолютно всем компетенциям - не всегда правильная стратегия:
 - о Удержать «идеальных» сотрудников - часто сложная задача в долгосрочной перспективе
 - о Иногда высокий результат по отдельным компетенциям не является индикатором будущей эффективности сотрудника

- Максим ПЕСКИН, Консультант, **СЕВ SHL Russia**

«Модные» компетенции и запросы бизнеса (результаты исследования)»

- Какие компетенции чаще всего оказываются в фокусе внимания организаций
- Какие компетенции реже всего появляются в моделях компетенций – и какие риски для бизнеса могут быть с этим связаны
- Чем отличаются типичные модели компетенций и какие компетенции оказываются популярнее в разных отраслях.

- Григорий ФИНКЕЛЬШТЕЙН, Партнер, руководитель направления «Управление кадровым потенциалом», **ЭКОПСИ Консалтинг**

КЕЙС-ДОКЛАД «Data-enabled employee profile (DEEP) – возврат к истокам»

- Создание модели компетенций на основе интуиции, ее соответствие самому определению компетенции, следствие этого для HR и бизнеса
- Как создать модель компетенций с помощью подхода data-enabled employee profile
- Кейс: разработка модели компетенции DEEP против интуиции

- Григорий КОТОМИН, генеральный директор Uplatforma

КЕЙС-ДОКЛАД Рекрутмент: как использовать данные о кандидатах?

- Использование инструментов оценки в рекрутменте: барьеры и стимулы
- Как использовать результаты оценки по-максимуму?

13.30 : 14.15 – *Networking-ланч.*


14.15 : 15.45 Параллельные сессии

ЗАЛ А.	ЗАЛ Б.
<p data-bbox="165 1677 767 1744">14.15 : 15.45 Зал А. СЕССИЯ 3. Все, что вы хотели знать о моделях компетенций</p> <p data-bbox="150 1812 748 1868">Среди приглашенных экспертов-участников панельной дискуссии:</p> <ul data-bbox="150 1872 767 2040" style="list-style-type: none"> - Ирина КУЗЬМИНА, Руководитель направления, Газпром нефть - Ирина КУЛАКОВА, Начальник Отдела оценки персонала Департамента кадровой политики ГМК «Норильский никель» и другие эксперты <p data-bbox="150 2089 719 2143">- Марина ХАДИНА, Руководитель карьерного направления, HeadHunter</p>	<p data-bbox="1051 1677 1198 1704">СЕССИЯ 4.</p> <p data-bbox="812 1724 1434 1792">Передачи технологий оценки «внутри» компании</p> <p data-bbox="825 1812 1430 1868"><i>Модератор – Евгений Куприянов, генеральный директор FORMATTA</i></p> <ul data-bbox="860 1892 1378 1984" style="list-style-type: none"> • Качественная оценка своими силами. • Как обеспечить запуск и ролл-аут внутренних Центров оценки? <p data-bbox="812 2031 1406 2087">Среди приглашенных экспертов-участников панельной дискуссии:</p>

<p>«Практики использования моделей компетенций в российских компаниях: результаты исследования HeadHunter (июль-август 2016)»</p> <p>- Георгий МЕЛИК-ЕГАНОВ, Партнер, SmartValues "Компетенции выдающегося руководителя и их оценка"</p> <p>- Роман ЩЕРБИЛИН, Старший консультант, TalentCode</p> <p>«Что нужно учесть при создании модели для облегчения ее внедрения? Результаты расширенной аналитики по итогам исследования TalentCode</p> <ul style="list-style-type: none"> • Как влияют методы разработки на восприятие моделей сотрудниками? • Кто разрабатывает модели лучше – консультанты или внутренние HR-ы? • Какой длины должны быть поведенческие индикаторы? • Что общего у самых проблемных формулировок в моделях компетенций? 	<p>- Ольга ЗГУРСКАЯ, HR Direktor, SAP</p> <p>- Евгения КУЗЬМИНСКАЯ, Руководитель департамента по развитию персонала ООО «ДТЭК» (Украина)</p> <p>- и другие эксперты</p>
---	--

15.45 : 16.30 – *Networking-брейк.*

16.30 : 18.00 **Параллельные сессии.**

<p style="text-align: center;">Зал А - CASE-STUDIES.</p> <p>16.30 : 17.15 Елена РОГУЛИНА, Руководитель направления Оценка персонала, Алексей ЛЕОНОВ, Руководитель практики SAP HR АО «Северсталь Менеджмент»</p> <p> КЕЙС, сессия вопросов и ответов «Как в компании «Северсталь» автоматизировали модуль «Карьера и преемственность»</p> <ul style="list-style-type: none"> • Как разрабатывались методология, термины, критерии оценки? Почему типовые решения в рамках сервисов SAP не подходили в нашем случае? • Какой функционал входит в новый модуль «Карьера и преемственность»? Профиль таланта. Работа кадровых комитетов. Верификация управленческого потенциала и сравнение профилей сотрудников • Уникальные сервисы и инструменты в рамках нового модуля: «Второе мнение», Карта работы с сотрудниками (оргструктура с цветовым кодированием информации о сотрудниках в зависимости от их результатов), Карта преемственности (позволяет видеть преемников на позиции до нескольких уровней подчинения) и многое другое • Сколько времени заняла разработка и внедрение уникального решения именно под 	<p style="text-align: center;">Зал Б - ЛЕКТОРИЙ</p> <p>16.30 : 17.15 Арсений БЕЛОРУСЕЦ, Эксперт R&D, Руководитель направления «Профессиональные тесты знаний» Лаборатория Гуманитарные технологии»</p> <p>«Оценка профессиональных знаний сотрудников: с чего начать?» Еще недавно это было новостью, но теперь ни для кого не секрет, что контроль знаний сотрудников – один из самых доступных и работающих способов повышения эффективности производства. Массовое введение профстандартов на государственном уровне только усиливает ощущение: надо что-то делать! Но с чего начать? Попробуем найти ответы на некоторые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Всегда ли стоит тестировать знания? • С чего начать разработку тестов знаний? • Как соотносятся тесты знаний с моделью профессиональных компетенций? Что делать, если модели компетенций нет вообще? • Что обязательно надо учесть, а чем можно пожертвовать?
--	---

<p>задачи компании «Северсталь»? Какие сложности и ошибки мы преодолели на пути разработки и внедрения?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Другие сервисы самообслуживания сотрудников Северстали и их развитие <p>17.15 : 18.00 КЕЙС, сессия вопросов и ответов <i>Спикеры уточняются</i></p>	<p>17.15 : 18.00 Наталья КРАСНОВА, Руководитель программы «МВА-Управление человеческими ресурсами», Жанна КОСОЛАПОВА, Преподаватель программы, МИРБИС</p> <p>ЛЕКЦИЯ «Инструменты диагностики и селекции талантов. Актуальные практики Китая и Гонконга» (результаты исследования МИРБИС, август 2016)».</p> <ul style="list-style-type: none"> • Какие подходы к построению системы оценки используют в Китае и Гонконге? • Какие методики применяют в Азии для диагностики, развития и удержания талантов? • Кейсы по оценке и развитию талантов: компании Alibaba и Huawei.
--	---

18.00 – Завершение Конгресса, шампанское, *networking*