



ПРОГРАММА Ежегодной Зимней сессии форума
по инструментам и практикам оценки персонала (11-й сезон цикла конференций)

ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА. Лучшие практики.

Зимняя сессия

13 февраля 2020

*ВАЖНО: *Программа может дополняться и уточняться, формулировки могут корректироваться.*

9.00 : 10.00 – Приветственный кофе. Работа выставки

**10.00 : 11.30 СЕССИЯ 1. ИТ индустрия как драйвер новых трендов в оценке персонала.
Смена парадигм**

Ведущая – Татьяна БЕЛЫШЕВА, Управляющий партнер, **Landmark Center**
Экспертная дискуссия, Case-study

- **От нормативности и социальных стандартов** к индивидуальности. Новый взгляд на «деструкторы». Понятие новой поведенческой профессиональной нормы.
- **Уход от профилирования статичных должностей** и оценки отдельных сотрудников к профилированию проектных ролей и изучению/оценке внутренних социосистем продуктовых команд
- **Трансформация задач**, которые решает оценка персонала в ИТ. Смещение фокуса с классических задач оценки (найм, планирование траекторий развития) на диагностику и подбор нужной конфигурации проектных команд, оценку межличностной совместимости ее участников
- **Новые требования к инструментам оценки.** Готовы ли провайдеры? Из каких областей/направлений перенимать подходы и методики?
- **Что оцениваем:** компетенции, мотивационный профиль, личностные черты, «харды»? Ничего не пропустили? Смещение пропорций между оценкой реального поведения vs поведения в сети.
- **Оценочное «заземление»** темы про VUCA-мир. Если компетенции останутся, то как они будут выглядеть? Как трансформируются привычные конструкторы вроде «Нацеленности на результат» и «Стратегического мышления»?

Среди приглашенных экспертов-участников панельной дискуссии:

- Рада МОРОЗОВА, Руководитель направления по работе с талантами, **Mail.ru Group**
- Евгений ЛУРЬЕ, Директор продукта «Яндекс. Учебник»
- Дарья АБРАМОВА, Основатель и генеральный директор школы программирования для детей «Кодабра»
- Евгения ВИХРЕВА, Talent Acquisition Manager, **Roche**
- Екатерина СТЕПАНОВА, Планирование кадрового ресурса, оценка и развитие потенциала, **СИБУР**
- Егор ДОРОХОВ, эксперт NT Lab, аспирант ф-та психологии МГУ им. М.В.Ломоносова



11.30 : 12.00 – Networking-брейк. Работа выставки.

12.00 : 12.30 **ИНТЕРАКТИВНАЯ СЕССИЯ 2. Новый подход к оценке потенциала в меняющемся мире. Вызовы и стратегия**

- Ирина ЗАРИНА, Генеральный директор SHL Russia&CIS

«Вызовы как универсальный язык партнерства HR с бизнес-лидерами. Никогда еще стратегия и оценка потенциала не были так близки»

- Мир меняется быстрее, чем мы готовы это осознать. 57% наиболее успешных лидеров не универсальны, напротив, они достигают высоких результатов лишь в некоторых областях.
- В рамках сессии примерим на себя некоторые вызовы бизнеса из инновационного исследования SHL. В результате исследования удалось создать универсальный **классификатор всех возможных вызовов, возникающих перед лидерами бизнеса**. Также удалось выявить качества, которые помогают лидерам отвечать на определенные вызовы и максимально использовать свой потенциал.
- В качестве иллюстрации поговорим о так называемом женском лидерстве и альтернативном взгляде на «стеклянный потолок». И конечно, мы не сможем обойти тему развития и приобретения опыта, отвечая на извечный вопрос, soft или hard skills.



12.35 : 13.40 **ИНТЕРАКТИВНАЯ СЕССИЯ 3.**

Модели компетенций – за или против? HR-баттл!

В рамках дебатов встретятся сторонники и противники использования моделей компетенций в оценке, подборе и развитии сотрудников.

- Сторонники моделей компетенций утверждают, что **компетенции и сейчас «живее всех живых»** и используются почти во всех крупных компаниях, такое количество экспертов не может ошибаться.
- Противники моделей компетенций утверждают, что **компетенции во многом искусственны**, они не отражают особенности мышления руководителей и как правило остаются «игрушкой» HR-служб.

В желании найти истину в этом вопросе в рамках дебатов «скрестят шпаги» лучшие практики-профессионалы в сфере оценочных технологий

Участники дебатов

- Дарья ПОРТНОВА, Руководитель направления, Центр управления кадровым потенциалом, ПАО Газпром нефть
- Алексей ПОТАПКИН, Советник при ректорате, Университет Правительства Москвы
- Юлия НЕМОВА, Главный эксперт, Управление обучения и развития, ЮниКредит Банк
- Стас ПАВЛОВ, Директор бизнес-направления, ФОРМАТТА

Модератор дебатов

- Александр ЛЯМИН, эксперт в сфере оценки руководителей



13.40 : 14.30 – Networking-ланч. Работа выставки

14.30 : 16.00 Параллельные сессии

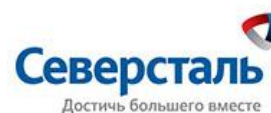
14.30 : 16.00 Зал А - **СЕССИЯ 4. Как меняются процессы оценки в компаниях? Кейсы и лучшие практики.**

Модератор: Ольга Ларкина, HR-эксперт

- Елена ЛОГИНОВА, Руководитель направления Performance management, АО «СЕВЕРСТАЛЬ МЕНЕДЖМЕНТ»

КЕЙС-ДОКЛАД «Как новый инструмент оценки - Peer-to-Peer Feedback – помогает компании «Северсталь» улучшить результаты и взаимодействие в agile командах?»

- Необходимость в новом инструменте для оценки личного вклада и взаимодействия: новая стратегия компании стать лидером металлургии будущего и связанная с ней трансформация привели к появлению новых команд, построенных по типу agile.
- Такие команды нацелены на поиск и создание новых продуктов. Лидеры команд - это не линейные руководители участников, и в командах работают сотрудники из разных структур: продаж, маркетинга, R&D и др.



- Как Peer-to-peer feedback «заточен» под оценку индивидуального вклада и улучшение взаимодействия в команде?
- Как команды могут изменять/добавлять критерии и индикаторы оценки? Почему оценка проходит раз в квартал?
- Плюсы и минусы новой оценки. Чем отличается Peer-to-Peer feedback от привычной оценки 360°? Peer-to-Peer Feedback – это одновременно мотивирующая и корректирующая обратная связь, оценка, заточенная на результат, направленная на то, чтобы все участники команды приносили максимальный результат. Из минусов – не дает возможности построить структурированный ИПР, основанный на зонах для развития по компетенциям.
- Результаты внедрения новой оценки. Что говорят лидеры и участники команд?

- Ирина ВЕРИГИНА, Начальник управления оценки персонала и управления талантами, **Банк Открытие**
КЕЙС-ДОКЛАД Как в Банке «Открытие» меняли процедуры оценки персонала в поддержку трансформации бизнеса и внедрения новых ценностей?



- Как разрабатывали и внедряли ценности банка
- Трансформация бизнеса и корпоративной культуры: что и как происходило/происходит?
- Какие задачи ставились перед процедурами оценки?
- Трансформация процесса Performance Management. Какие процессы были запущены?
- Процедура ежеквартальной оценки как управленческий инструмент. Как «новая» оценка помогает бизнесу? Какие трудности были на пути внедрения? Какие результаты сейчас, что говорит бизнес?

- Павел МЕРИНОВ, Консультант по оценке и развитию лидерства, разработке стратегий и развитию инноваций, преподаватель НИУ ВШЭ

«Компетенции будущего: как оценивать и как развивать. Оценка стиля принятия решений и Complex Problem solving»

- Василий ФИВЕЙСКИЙ, Ректор, **Университет Правительства Москвы**

«Создание новой модели компетенций и системы профилирования должностей в Правительстве Москвы»

- Разработка модели компетенций как исследование факторов эффективности в организации.
- «Стандартные» компетенции VS «собственные» компетенции
- Вовлечение менеджмента в разработку модели компетенций



14.30 : 16.00 Зал Б - СЕССИЯ 5. СТРАТЕГИЧЕСКАЯ СЕССИЯ с участниками форума
Вызовы как универсальный язык партнерства HR с бизнес-лидерами

Модератор – Ирина Зарина, генеральный директор SHL Russia&CIS
Интерактивная сессия, работа в малых группах

- Создание отлаженного механизма лидерства – труднодостижимая цель. Большинство организаций ожидает, что в ближайшие 5 лет более 40% рабочих ролей подвергнется значительному изменению.
- Соответствие бизнес-задачам помогает более точному выбору лидера. Контекстные вызовы бизнеса напрямую влияют на успех лидера.
- Опыт может компенсировать недостаточные способности к лидерству. Наиболее высокая производительность и наименьшие риски возможны, когда качества и опыт соответствуют задачам, которые предстают перед лидером



В рамках **интерактивной стратегической сессии** работаем в мини-группах:

- Обсудим, как выстроить подбор управленческих команд под **задачи и вызовы**, стоящие именно перед вашей компанией
- Обсудим стратегию и вызовы бизнеса, которые нужно учитывать в вашей функциональной HR-стратегии на 2020 год

16.00 : 16.30 – Networking-брейк.

16.30 : 18.00 Параллельные сессии

16.30 : 18.00 Зал А - СЕССИЯ 6. Оценка лидерского потенциала. Бизнес-игры для оценки.

Модератор: Ольга Ларкина, HR-эксперт

- Александр КОМКОВ, Руководитель отдела карьерного развития, **Ингосстрах**
КЕЙС-ДОКЛАД «Как создавать модели компетенций с использованием аналитики? Практические кейсы»



- Почему в бизнесе созрела потребность в пересмотре моделей компетенций;
- Какую роль сыграли объективные данные об успешности сотрудников;
- Как мы применили математические методы для определения статистически значимых компетенций;
- Какие компетенции, способности и личностные качества оказались связаны с успешностью;
- Когда в оценке персонала математика бессильна.

- Людмила СУЛИМЕНКО, Начальник управления по персоналу, **Роза Хутор**
КЕЙС-ДОКЛАД Как найти и развивать уникальных лидеров для уникального проекта? Кейсы и практики «Роза Хутор»



- Роль лидера и руководителя на горном курорте (высокие риски, высокая ответственность, особенно в зимний период)
- Уникальность круглогодичного курорта «Роза Хутор»: почему нам нужны руководители и эксперты, которых нигде не найти?
- Как мы в «Роза Хутор» «выращиваем» руководителей?
- Оценка лидерских компетенций (опыт ассессмент центра). Программа развития компетенций

- Наталия ВОЛОДИНА, Директор по персоналу Благотворительного фонда **"Арифметика добра"**



Татьяна ГОРЮШИНА, Управляющий партнер, **"Территория ума"**

«СУПЕРменеджеры в "Арифметике добра". Оценка руководителей: динамично, результативно, экономично»

- Как в проектах по оценке сэкономить без ущерба для результатов?
- Как заинтересовать оценкой участников?
- Как оценить потенциал взаимодействия группы менеджеров?
- Когда количество оцениваемых не снижает качество оценки?
- «Блюдо из банкетного меню по цене бизнес-ланча»: ассессмент для менеджеров среднего звена.

16.30 : 18.00 Зал Б - СЕССИЯ 7. Искусственный интеллект в оценке персонала: инструменты и кейсы внедрения

- Искусственный интеллект в оценке персонала. Кейсы внедрения. Возможности и ограничения.
- Этические вопросы анализа цифровых данных в корпоративных и открытых источниках.

Среди приглашенных экспертов-участников панельной дискуссии:

- Юрий ШАТРОВ, Руководитель практики Digital Assessment, **ЭКОПСИ Консалтинг**
- Представители компаний **VCV** и **F2F Group**

18.00 – 18.30 GELATO PARTY

*Завершение конференции, нетворкинг,
 розыгрыш призов от организаторов и партнеров*