

ПРОГРАММА VII практической КОНФЕРЕНЦИИ журнала «Штат»
ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА. Лучшие практики.
Зимняя сессия

13 февраля 2015, Москва, "Marriott Tverskaya"
Залы «Валдайский» и «Невский»

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

Генеральный партнер:



Программа

9.00 : 9.45 – Приветственный кофе.

9.45 : 11.00 **ПЛЕНАРНАЯ СЕССИЯ 1.**

Оценка персонала - 2015. Тренды, ожидания и планы

Модератор – Ирина Зарина, Генеральный директор, CEB SHL TMS

«Тренды в оценке персонала – год 2015. Что нас ждет в эпоху стагнации/рецессии?» *Панельная дискуссия.*

Соответствует ли оценка в вашей компании стратегии бизнеса? Как сегодня нужно пересмотреть цели, задачи и ориентиры в применении оценки для большего соответствия потребностям бизнеса?

Как компании сегодня меняют практики в сфере оценки персонала? Планы и приоритеты на 2015 год.

Среди приглашенных экспертов-участников панельной дискуссии:

- Алевтина БОРИСОВА, Head of HR, КПМГ Россия
- Светлана КРУГЛОВА, Директор по управлению талантами, PwC
- Мария ЧУКАНОВА, Директор по оценке и развитию персонала, Департамент по управлению персоналом, АФК-Система
- Андрей СЕЛЬСКИЙ, Заместитель начальника Департамента управления персоналом, ОАО «РЖД»

11.00 : 11.30 – *Networking-брейк*

11.30 : 13.00 **ПЛЕНАРНАЯ СЕССИЯ 2.**

Планирование преемственности. Кадровый резерв/ выявление будущих лидеров/ высокопотенциальные сотрудники (HiPo)

Модератор – Татьяна Хватинина, Директор по стратегическому развитию, СЕВ SHL TMS

Выявление будущих лидеров, их удержание и адекватное развитие, планирование преемственности и управление «скамейкой запасных» менеджерского состава – сегодня эти стратегические задачи выходят на первый план для организаций из самых разных отраслей. Кто такой будущий лидер? Как выявить высокопотенциального сотрудника? С какими рисками сталкивается организация, когда начинает формировать стратегию развития и преемственности выдающихся менеджеров? Какие подходы наиболее эффективны в разных отраслях и помогают компаниям удерживать конкурентное преимущество?

Кейс-доклады и круглый стол:

- Галина ТИХОНОВА, Директор по обучению и развитию персонала, «Евраз»
КЕЙС-ДОКЛАД «Оценка эффективности программы Hi-Po (top 100): опыт Евраз. Как задать верные критерии отбора на этапе проектирования, чтобы получить результаты для бизнеса»
- Светлана ДОКУЧАЕВА, Руководитель группы, менеджер по стандартам оценки деятельности и управлению карьерой, компания **ЖТІ**
КЕЙС-ДОКЛАД «Золотой запас: как создавать и развивать пул талантливых сотрудников»:
- Зачем нужна программа развития талантливых сотрудников?
- По каким критериям нужно определять «потенциальные» кадры?
- Как сохранить мотивацию работников, не попавших в «золотой резерв»?
- Юлия ЗАЛЯЕВА, Начальник Управления по обучению и развитию персонала, Оксана АНАНЬЕВА, Начальник Отдела оценки и карьерного развития, **Русфинанс Банк, Societe General Group**
КЕЙС-ДОКЛАД «Управление талантами – выявление и работа с потенциалом»
- Инна КАРЕЛИНА, Начальник Управления оценки, развития и внутренних коммуникаций, **МТС-банк**
- Яна НОВЛЯНСКАЯ, Главный эксперт Отдела привлечения, сопровождения и развития персонала Управления по работе с персоналом и организационному развитию ООО «ИНТЕР РАО – Управление электрогенерацией»

13.00 : 14.00 – *Networking, ланч.*

14.00 : 15.10 **СЕССИЯ 3.**

Новые сферы применения и новые инструменты оценки

Модератор – Евгения Любко, Директор по развитию, Pryaniky

«Геймификация в оценке персонала. Игровые форматы: как привлечь, оценить кандидатов и усилить бренд работодателя» *Панельная дискуссия.*

Тренд геймификации в оценке на примере различных инструментов. Почему сегодня столь популярны «игровые» форматы Ассессмент Центров и каким требованиям они должны соответствовать? Что здесь можно оценивать, а для каких целей данные методики совсем не подойдут?

«Правильная геймификация». Примеры применения **Realistic Job Preview (RJP)** и сценарных тестов в разных отраслях. Примеры **Serious Games** – тренд геймификации в новых инструментах «серьезных игр» для рекрутмента и других задач. Почему все это действительно работает и как правильно использовать эти технологии?

Формат: панельная дискуссия. Среди приглашенных спикеров:

- Наталья ЕРАСОВА, Московский банк СБЕРБАНК РФ (*участие подтверждается*)
- Ирина ЗАРИНА, Генеральный директор, СЕВ SHL
- Евгений ЛУРЬЕ, ЭКОПСИ Консалтинг

КЕЙС-ДОКЛАД «Ищем «слабое звено». Оценка взаимодействий подразделений. Опыт РОСНАНО» Оказывается, оценка подразделений позволяет получить информацию, которую нельзя получить при индивидуальной оценке сотрудников. Как и зачем это делать? Почему оценка работы подразделений может сказать больше о реальных организационных проблемах.

Какие подразделения наиболее клиентоориентированные, а к каким больше всего претензий? А как выглядит та же ситуация глазами сотрудников «проблемного» подразделения. Как использовать это столкновение взглядов для снижения издержек и оптимизации бизнес-процессов.

- Дмитрий МИЩЕРЯКОВ, Главный эксперт по обучению и развитию персонала, **ООО "УК "РОСНАНО"**,
- Александр ЛАРИОНОВ, Генеральный директор, **BSSL**

15.10 : 15.30 – *Networking-брейк*

15.30 : 17.00 **СЕССИЯ 4. Как достать звезду: стратегии и инструменты оценки /подбора профессиональных sales-менеджеров?**

Модератор – Евгений Куприянов, Управляющий партнер, Директор по развитию бизнеса, FОРМАТТА

От "профессиональных" сейлзов сегодня напрямую зависит эффективность бизнеса. Как найти "идеального продавца"? Каким должен быть Key Account Manager? Как отличаются продажи в фармацевтике, услугах и рознице? Модели успешности при работе с клиентами и инструменты оценки в сфере продаж.

Чем отличаются требования к продавцам в областях B2B и B2C секторов? Что важнее по опыту вашей компании: личностные склонности или навыки продаж? Что делать, когда результаты продаж расходятся с результатами ассесмента?

Формат: Панельная дискуссия

Среди спикеров:

- Андрей КОМИЗЕРКО, Менеджер по развитию компетенций в продажах, **KimberlyClark**
- Светлана КОМАРОВА, Директор по персоналу, **Deost**
- Евгений КУПРИЯНОВ, Управляющий партнер, Директор по развитию бизнеса, **FОРМАТТА**
- Евгения КАДАШЕВА, Региональный бизнес-партнер по работе с персоналом, Руководитель направления обучения и развития, **Nutricia**

17.00 : 18.00 **СЕССИЯ 5. Оценка топ-команд и новый тип лидера. Время неформальных лидеров пришло?**

Эпоха перемен - время неформальных лидеров. Внешняя и внутренняя среда организации постоянно меняется, причем зачастую драматически, включая изменения целевых рынков, продуктов, целей бизнеса, сроков, организационных структур, месторасположения, команды, перераспределение ролей. Эти изменения отражают фундаментальный сдвиг в сторону более подвижной и нестабильной бизнес среды, переполненной информационными потоками, постоянными технологическими новинками. Работа требует взаимодействия, кроссфункционального в том числе, накопления знаний.

Какие сотрудники помогут в данной ситуации? Те, которые способны выстроить сеть отношений как внутри так и во вне организации. Сетевое лидерство (установление прочных и широких связей внутри и вовне организации) - это больше про влияние, чем про контроль, больше неформальное, чем формальное лидерство. Рабочая среда здесь основана на самостоятельности, полномочиях, доверии, сотрудничестве и поддержке. Как найти и вырастить лидеров нового типа?

Формат: Workshop, ведущие – эксперты СЕВ SHL

18.00 - 18.30 – Завершение конференции, шампанское, networking