

13

СЕНТЯБРЯ

ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА

МОСКВА,
MARRIOTT
TVERSKAYA

ЛУЧШИЕ
ПРАКТИКИ

2021

ОГНИЗАТОР ФОРУМА

#Штат

ПАРТНЕР СЕССИИ

ancor

EXPERT PARTNER

talent



Formatta

ASSESSMENT SYSTEMS



Lab
ЛАБОРАТОРИЯ ГУМАНИТАРНЫЕ
ТЕХНОЛОГИИ

HR
BOX

ЭКОПСИ
КОНСАЛТИНГ



landmark
assessment &
development
centers



АССОЦИАЦИЯ
ПСИХОАНАЛИТИЧЕСКОГО КОУЧИНГА
И БИЗНЕС-КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ



talent
tech

13 сентября, понедельник

9.00 : 10.00 – Приветственный кофе, networking

10.00 : 11.30 СЕССИЯ 1. Оценка персонала в 2021 году: что меняется и что в фокусе сегодня? Трансформация системы ежегодной регулярной оценки.

Модератор – Ирина ЗАРИНА, генеральный директор, SHL Russia & CIS

10.00 : 10.30 Галина ПОДОВЖНЯЯ, Директор по персоналу компании 3М в России и СНГ

КЕЙС Трансформация процесса годовой оценки сотрудников. Опыт компании 3М

- Новый дизайн процесса годовой оценки. Глобальный подход
- Сложности и вызовы внедрения глобального подхода на локальном уровне.
- Первые итоги.



10.30 : 11.00 Ирина ЗАПЕВАЛОВА, Head of Talent Development, Ирина ЖИГУЛИНА, Head of Danone Academy, и Дмитрий ОСИПОВ, Talent Manager, Danone Russia

КЕЙС Digital оценка в стиле Learning Journey. Как в Danone Russia разработали свой Digital Центр Оценки, сэкономили сотни часов работы HR и бизнеса и получили работающий инструмент оценки компетенций

- Контекст и задачи: массовый ассесмент на руководящие позиции требует больших временных затрат, вовлекает очень много людей. К тому же, был необходим переход в дистанционный формат
- Решение: полностью диджитализировать процесс оценки на первые управленческие уровни и сделать АЦ, который не требует участия оценщиков.
- Как создавался IT продукт и как это работает. Методические вопросы и решения. Какие лидерские и менеджерские компетенции сейчас можно оценивать без участия HR, оценщиков и бизнеса; как выглядят единая легенда и задачи, которые решает участник центра оценки; как все встроено в учебный портал,
- Стереотипы и риски внедрения. Wow-реакция и восприятие участников. Какие модули планируем внедрять дальше?
- Lessons learned. На что стоит обращать внимание, если вы пойдете по нашему пути?



11.00 : 11.30 Ольга РОМАНОВА (ЗВЕРЕВА), Руководитель группы развития стажёрских программ, OZON

КЕЙС Как оценить тех, у кого мало опыта? Оценка стажеров и джунов: опыт OZON

- Оценка начинающих специалистов как часть всей системы оценки. Как оценивать сотрудников без опыта?
- Матрица оценки стажеров в OZON: почему все должны оценивать всех?
- Как мы экспериментируем с оценкой стажеров. Что измеряем по итогам недели, месяца, по итогам 3 месяцев, на «экваторе» стажировки
- Вопросы, на которые получаем ответы: Как проходит адаптация? Какой уровень навыков и есть ли потребность в дообучении? Как достигаются поставленные цели? Каких навыков не хватает для перевода на позицию? Как дела с мотивацией самого человека? С кем из стажеров нужно расстаться в середине стажировки, а кого уже перевести на целевые позиции? В каких случаях нужна ротация?
- Цель оценки стажеров и джунов: максимально эффективно закрывать часть потребностей профессионального подбора



11.30 : 12.00 – Networking-брейк

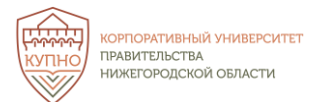
12.00 : 13.30 СЕССИЯ 2. Оценка для новых ролей, новых задач и профессий. Как оценить компетенции Digital-специалистов. Решения и лайфхаки.

Модератор – Татьяна БЕЛЫШЕВА, Управляющий партнер, Landmark Center

12.00 : 12.30 Елена АЛЕКСАНДРОВА, Ректор Корпоративного университета Правительства Нижегородской области

КЕЙС Корпоративный университет как центр трансформаций в регионе

- Как команда университета внутри правительства может быть акселератором и модератором трансформации и строить кадровую стратегию региона
- Экосистема развивающихся пространств. Проектный офис по развитию человеческого капитала Нижегородской области.
- Методика комплексной диагностики, которую мы разработали и применяем. Универсальная модель, которая позволяет посмотреть со всех стороны на команду. Как наша методика позволяет измерять уровень компетенций и уровень вовлеченности в команде.
- Проекты по HiPo: проекты, направленные на выявление высокопотенциальных и пассионарных людей в регионе. Как это работает, результаты и планы.



12.30 : 13.00 Мария ЦЕПЕЛЕВА, начальник управления по работе с персоналом, АНО "Диалог Регионы", и Юлия ИВАНОВА, партнер, руководитель направления «Центр Оценки», ЭКОПСИ

ДИАЛОГ
РЕГИОНЫ

КЕЙС Как оценивать специалистов в сфере Digital? Опыт оценки участников конкурса «Лидеры интернет-коммуникаций»

ЭКОПСИ

- Как оценить персонал в digital-профессиях, где еще не сформировались требования к специалистам? Возможна ли валидная оценка без компетенций?
- Что значит «быть успешным» в цифровой среде - при работе на наукоемком производстве, в аналитике, маркетинге?
- Лайфхаки по проведению оценки digital-специалистов от организаторов конкурса «Лидеры интернет-коммуникаций»

13.00 : 13.30 Татьяна БЕЛЫШЕВА, Управляющий партнер, Landmark Center, Арсений БЕЛОПУСЕЦ, Сооснователь, R&D-бюро Highlight

landmark
assessment & development centers

Результаты исследования ITResearch Применим ли компетентностный подход в IT при оценке новых ролей? Настало ли время для новых конструктов?

high light

- Можно ли типологически описать все многообразие функционала в IT-профессиях?
- Значимые новые оценочные конструкты и критерии, как они звучат? Особенности мотивационного профиля IT-специалиста. Какое место занимают Hard-skills в описании новых ролей в digital-мире? Принцип их структурированного описания и сбора данных

13.30 : 14.30 – Lunch-брейк

14.30 – 17.00 ПАРАЛЛЕЛЬНЫЕ СЕССИИ. Зал Валдайский.

14.30 : 15.30 СЕССИЯ 3. Система оценки и развития в самоуправляемой организации. Оценка в бирюзовой IT-компании. Нестандартный взгляд на привычные инструменты.

Модератор – Ольга ЛАРКИНА, HR-эксперт

14.30 : 15.00 Вера ЛАРЮТИНА, Chief Human Resources Officer, IT studio SKÖLOPENDRA

КЕЙС Особенности оценки и развития в бирюзовой IT компании: основные вызовы, возможности, тренды развития

**SKÖL
OPEN
DRA**
I.T. STUDIO

- Что такое бирюзовая компания, основные особенности.
- Оценка при найме – как найти тех, кого хочется обнять?
- Инструменты оценки soft skills – кейс-тест.
- Инструменты развития команды – формируем индивидуальные траектории развития

15.00 : 15.30 Елизавета МАРГОЛИНА, учредитель Школы-парка «Лестница»

КЕЙС Компетенции в демократической школе. Как выглядит и зачем нужна оценка в безоценочной среде?

- Поговорим о бирюзовом подходе в обучении детей и развитии свободоспособности.
- Говорят, что самые искренние зрители в театре – это дети. А что скажут дети на наши привычные инструменты – оценка по компетенциям, самооценка, обратная связь, ИПР?
- Какие открытия и выводы можно сделать, какие ассоциации найти и чем это может быть полезно для специалистов по оценке? ... И для родителей.

Лестница
школа-парк

15.30 : 15.45 – Перерыв

15.45 : 17.00 СЕССИЯ 4. Практическая мастерская. Оценка профессиональных компетенций: обзор инструментов. Кейсы и примеры.

– Сергей КУЗНЕЦОВ, Руководитель практики «Управление профессиональным развитием», ЭКОПСИ

МАСТЕР-КЛАСС Как оценивать профессиональные компетенции?

- Какие встречаются виды профессиональных требований? Какие задачи решает оценка профессиональных компетенций?
- Преимущества и ограничения различных инструментов оценки профкомпетенций. Как использовать результаты оценки профкомпетенций?
- Тренды в области оценки профкомпетенций.

ЭКОПСИ

14.30 – 17.00 ПАРАЛЛЕЛЬНЫЕ СЕССИИ. Зал Невский.

14.30 : 15.30 СЕССИЯ 5. Как выстроить систему оценки для подбора и развития

14.30 : 15.00 Людмила ЛАВРОВА, Руководитель центра подбора и развития персонала Капитал Life, Елена ВОСКРЕСЕНСКАЯ, директор по развитию, HT Lab

КЕЙС Дистанционный подбор и роль тестовой оценки персонала в новой реальности. Практика компании "Капитал Лайф Страхование жизни"

- Комплексная оценка как уход от субъективизма. «Третий глаз» в рекрутинге, вспомогательный инструмент при онлайн-оценке кандидата. Или чем комплексная оценка может помочь HR-специалистам и руководителям?

КАПИТАЛ LIFE
СТРАХОВАНИЕ ЖИЗНИ



- Правильная интерпретация тестирования, важность градации/вариативности параметров при формировании профиля кандидата (что ищем, почему и зачем)
- Как в новой реальности, где происходят стремительные изменения, прогнозировать эффективность сотрудников и выстраивать HR-процессы?

15.00 : 15.30 Вячеслав ЗОЛОТАРЕВ, Директор по персоналу **iConTextCroup**, Василина СОКОЛОВА, CEO, **HRBOX**

КЕЙС Руководители-технари: комплексный подход к оценке и развитию

- Внезапно: все наши руководители - крутые технические специалисты. Но как понять, умеют ли они руководить? Первые замеры
- Обучение по основным навыкам руководителя и комплексная оценка управленческих компетенций: метод 360, обратная связь от тренера, команды и друг от друга в процессе обучения
- Повторные замеры и может ли с технарями заработать ИПР?
- Что дальше? Дополнительные способы получения обратной связи для оценки руководителей



15.30 : 15.45 – Перерыв

15.45 : 16.30 СЕССИЯ 6. Оценка и развитие в реальном бизнес-контексте

15.45 : 16.15 Татьяна ЕФИМОВА, директор по консалтингу, Евгения ШУРУХТ, ведущий консультант, **Talent Q**

КЕЙС Как через обучение и оценку помочь компании внедрить новый формат корпоративного коучинга?

- Кейс крупной международной территориально-распределенной компании. Как сделать новую методологию корпоративного коучинга практичной и понятной? Как управлять процессом на организационном уровне, но оставляя право на индивидуальность?
- Новая менеджерская компетенция: «Коучинг развития эффективности». Как разработать кастомизированную программу развития и инструмент оценки новой компетенции территориальных и региональных менеджеров?
- Как оценить навыки коучинга в реальном рабочем контексте? Как убедиться, что новая методология работает?
- Лайфхаки работы в связке с бизнес-заказчиками



16.15 : 16.30 Наталья РЕЙМЕР, Управляющий директор Управления по развитию сегмента Премиум, Евгений БОДЮЛ, Руководитель проектов Департамента по работе с персоналом, **Газпромбанк**, Елена МАЛИЛЬО, директор "University of future business skills", MCC ICF

«Оценка прошла. Что дальше? Практика внедрения ИПР и sales-коучинга после проведения оценки премиальных менеджеров в Газпромбанке»

- Практика внедрения ИПР коучинга в систему обучения, развития и оценки персонала. Особенности запуска ИПР после проведения ежегодной оценки менеджеров премиального сегмента.
- Проблематика и специфика премиального блока. Результаты оценки. Опасения при планировании внедрения ИПР. Первые шаги и внедрение. Роль регионального руководителя в развитии сотрудника и внедрении коучинга. Статистика и динамика развития после оценки. Отзывы бизнеса



16.30 : 17.00 СЕССИЯ 7. Оценка благонадежности и рисков деструктивного поведения

16.30 : 17.00 Маргарита АНОХИНА, Директор учебного центра «**Шереметьево Безопасность**»

КЕЙС Как автоматизировать оценку благонадежности кандидатов и сотрудников за 2 месяца, проверять 100 % и сократить сроки на массовый подбор в 2 раза. Опыт компании «Шереметьево Безопасность»

- От полиграфа к автоматизированному тестированию. Как мы выбирали инструмент оценки и смотрели рынок?
- Какие задачи решили: сократили сроки проверки кандидатов при массовом подборе, оптимизировали бюджета на оценку кандидатов при росте уровня требований, полностью оцифровали результаты оценки благонадежности кандидатов и сотрудников.
- Оценка благонадежности «от кандидата до топ менеджмента». Как настроить инструмент под профиль должности и внутренние требования компании.
- Как мы внедрили дистанционную оценку благонадежности кандидатов из регионов со 100% сохранением качества результатов.
- Как подготовить рекрутеров и сотрудников внутренней безопасности работе с системой оценки.
- Смотрим в будущее: Итоги в цифрах и перспективные планы развития



17.00 – Champagne Party. Завершение 1-го дня форума