

V Ежегодная конференция-воркшоп
HR АНАЛИТИКА 2018
23 октября 2018
 Москва, Meeting Point на Охотном ряду

ВАЖНО: *Программа может дополняться и уточняться, участие некоторых спикеров подтверждается



Программа

9.30 : 10.00 – Регистрация и приветственный кофе

10.00 : 12.00 СЕССИЯ 1. People analytics, HR analytics, human capital analytics – что стоит за этими словами? Предиктивная аналитика, репортинг, исследования – кейсы компаний

Модератор – Сергей Юлдашев, Генеральный директор, TalentCode

Разберемся в терминах. People analytics, HR analytics, human capital analytics – что стоит за этими словами? В чем разница между репортингом и аналитикой и есть ли она? Как внедрять People analytics в компании? Pull- или Push-подход - что выбрать?

Вводная дискуссия/фасилитация

- Метрики и HR-отчетность – бесполезный взгляд в прошлое или основной инструмент HR-директора?
- В чем разница между репортингом и аналитикой и есть ли она?
- Сначала – отчетность, а потом – аналитика. Так или нет?
- Прогнозные модели – это обязательно сложно? Примеры простых и сложных прогнозных моделей.
- Орг. структура для HR-аналитики. Кто уже создает подразделения по аналитике и HRD-директора могут управлять профессиональными аналитиками?

Приглашенные участники дискуссии

- Светлана СИДОРКИНА, Директор по организационному проектированию, **Tele 2 Russia**
- Наталья ВОЛОДИНА, Human Resources Director, **Otto Group Russia***
- Алевтина БОРИСОВА, Партнер, руководитель Управления по работе с персоналом в России и СНГ, **KPMG**



- Константин КАРПУШИН, Партнер, Руководитель направления инновационного развития и внедрения новых технологий, Алевтина БОРИСОВА, Партнер, руководитель Управления по работе с персоналом в России и СНГ, **KPMG** в СНГ

КЕЙС-ДОКЛАД Как предсказать увольнение сотрудника по цифровому «аватару»?

- Опыт предиктивной аналитики в компании KPMG
- Как создать цифровой «аватар» уволившихся сотрудников? Как настроить анализ информации о текущих сотрудниках и сравнения индивидуальных цифровых профилей с найденными ранее «аватарами»

- Как предиктивная аналитика помогает решать задачи по выявлению скрытых причин массового оттока. Как аналитические модели больших данных помогают выбирать лучших руководителей, предотвращать мошенничество, повысить показатели продавцов и др.



- Марина ВИТЛИНА, Руководитель R&D и консалтинговой практики, Николая КУТКОВОЙ, Консультант, **Talent Q Russia**

КЕЙС-ДОКЛАД Построение прогностических моделей на основе анализа данных. People-аналитика. Калейдоскоп реальных кейсов

- Кейсы: прогноз эффективности сотрудников
- Дизайн проекта, методология анализа, источники данных, интерпертация результатов



Приглашенные участники дискуссии

- Светлана СИДОРКИНА, Директор по организационному проектированию, **Tele 2 Russia**
- Наталья ВОЛОДИНА, Human Resources Director, **Otto Group Russia***
- Алевтина БОРИСОВА, Партнер, руководитель Управления по работе с персоналом в России и СНГ, **KPMG**



12.00 : 12.30 – Networking-брейк

**12.30 : 14.30 СЕССИЯ 2. Уровни и виды аналитики в HR.
HR-аналитика как часть бизнес-аналитики**

Модератор – Станислав Павлов, Директор по развитию, **Uplatforma**
Партнер сессии - **Uplatforma**

HR data и HR analytics в контексте бизнес-процессов и бизнес-отчетности компании. Уровни HR-аналитики и проблема «очистки» данных: как работать с «плохими» данными?

- Станислав ПАВЛОВ, Директор по развитию, **UPLATFORMA**

Data Mining. Уровни HR-аналитики и проблема базового уровня: как работать с «плохими» данными?

- Как объединить данные из различных систем?
- Почему так важно «очистить» HR-данные перед началом проекта и как это можно сделать?
- Успешные кейсы компаний и лайфхаки.



- Евгений БОНДАРЕНКО, Директор Академии **ДТЭК**

КЕЙС-ДОКЛАД Просчитать нельзя угадать. Где поставить запятую?

- Этапы исследования. Как организовать полноценное научное исследование в бизнесе. Ожидания vs реальность.
- Кто нарушает правила охраны труда и идет на риск? Наши гипотезы/фантазии vs результаты аналитики. Основные гипотезы. Анализ социально-демографических данных. Анализ результатов тестов способностей Анализ личностных качеств
- Что в итоге? Как мы перестроили процессы в компании по результатам исследования.



- Татьяна АХМЕТДИНОВА, зам. директора по персоналу федеральной риэлторской компании «Этажи»

КЕЙС-ДОКЛАД Управление текучестью и адаптацией - как удержать 6 тысяч сотрудников в компании?

- Ключевые HR-метрики процесса адаптации: многообразие выбора - что смотрим? Сложности сбора и интеграции данных из разных систем.
- Регулярный менеджмент основанный на аналитике: как вовлечь руководящий состав в управление адаптацией с помощью данных,
- Выявление драйверов текучести персонала - как повысить закрепляемость сотрудников, которые приходят в профессию «попробовать».



14.30 : 15.00 – Networking-брейк

15.00: 16.30 СЕССИЯ 3 – Фасилитационная сессия.

**Примеры и причины неудачных проектов в HR-аналитике.
Как сделать идеальный Dashboard? Инструменты и ПО для решения задач в
сфере HR аналитики**

Модератор – Сергей Юлдашев, Генеральный директор, TalentCode

В чем причины неудач в проектах HR-аналитики? «Грабли» и кейсы от участников и экспертов конференции. One Page отчет: как прийти от многостраничных отчетов к нескольким критичным для бизнеса показателям. Инструменты и ПО для аналитики в HR: что нужно для успешного старта вашей функции HR-аналитики, какие программы компании используют для визуализации данных.

Приглашенные участники дискуссии

- Светлана СИДОРКИНА, **TELE 2**
- Наталья ВОЛОДИНА, Human Resources Director, **Otto Group Russia***



otto group

- Егор ДОРОХОВ, Отдел исследований и разработок, **Лаборатория Гуманитарные технологии**
«Счёты или python? Собираем инструментарий HR-аналитика»

HR-аналитика становится неотъемлемой бизнес-функцией во многих компаниях. Формируются отделы, решаются прикладные задачи. Тем не менее, многие базовые вопросы остаются без ответа. Одним из таких горячих вопросов является выбор инструментария. Действительно, на рынке существует множество решений разного уровня сложности под различные задачи - выгрузка, обработка, чистка, визуализация данных, и, зачастую, выбор оптимального инструмента (и по целям, и по бюджету) становится нетривиальной головоломкой. В ходе своего выступления Олеся ответит на такие вопросы, как:

- Что из себя представляет структурно процесс работы с данными?
- Какие инструменты существуют на рынке?
- Что лучше - платное или бесплатное ПО?
- Как собрать правильный тулчейн на основе существующих решений?
- Что дороже - купить инструмент, или купить сотрудника?



Фасилитация Fuck Up Session: истории о том, как проекты HR-аналитики не приводили ни к каким значимым результатам или имели негативные последствия

16.30 – 17.00 **NETWORKING PARTY**

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