

ОРГАНИЗАТОР

Штат

3 ДЕКАБРЯ
ПЕРВЫЙ ДЕНЬ ФОРУМА

TALENT MANAGEMENT FORUM 2019

ПАРТНЕРЫ

ancor



Teachbase®



ТОП
БИЗНЕС
КОНСАЛТИНГ

ВИЗУАЛЬНЫЙ ПАРТНЕР



ЯЗЫКОВОЙ ПАРТНЕР



ВИДЕО ПАРТНЕР



ПАРТНЕР MENTOR'S SPACE

MyMentoring

ПРОГРАММА VIII Ежегодного форума
TALENT MANAGEMENT FORUM 2019
3-4 декабря 2019

Москва, AEROSTAR HOTEL, Ленинградский пр-т, 37 корпус 9

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

3 декабря, вторник

9.00 : 10.00 – Приветственный кофе, работа выставки и **менторские сессии**

9.40 : 10.10 **Inspiring Session. Тест-драйв практик развития**

Партнер сессии – ANCOR Consulting. Тестируем новые практики развития компетенций в формате получасовых тест-драйвов. Модератор – Юлия Подоксенова, руководитель практики ANCOR Consulting.

ancor

Прокачаем **чувство ритма** на специальной утренней сессии в рамках развития компетенции «Работа в команде» вместе с «Образовательным центром Lanote Education» и **Школой ритма Льва СЛЕПНЕРА**. Работая с барабанными палочками, грувом, глубокими ритмами африканских инструментов, слушая и поддерживая друг друга, мы **создадим музыку вместе**.

10.10 : 12.15 **СЕССИЯ 1. Rethinking Talent Pool. Как меняются стратегии и системы управления талантами в компаниях?**

Модератор – Павел Меринов, консультант по оценке и развитию лидерства, разработчик стратегий и развитию инноваций, преподаватель ВШЭ

Как меняются стратегии управления талантами? Как будет выглядеть ваш пул талантов в будущем? Как трансформировать процессы Performance Management и Succession Planning, когда роли и требуемые компетенции меняются во многих сферах непредсказуемо быстро?

Приглашенные эксперты панельной дискуссии

- Татьяна САВЕНКОВА, HR Director, **EY Russia**
- Марина ГРИДНЕВА, Руководитель направления развития талантов региона Евразия, **Санofi**

 SANOFI

 EY

- Виктория ТРИФОНОВА, HR Manager, **Microsoft Россия**

«Система развития и управления карьерой в новую эпоху. Путь Microsoft»

- Навыки новой эры: через пять лет практически все работы на рынке труда изменятся под воздействием AI – как организации готовятся к этим изменениям и как готовят сотрудников
- Трансформация корпоративной культуры Microsoft. Что означает для нас инклюзивность? Как мы внедряем принцип и культуру инклюзивности, как мы меняем поведение сотрудников? Примеры: программа #MySuperPower, где сотрудники и менеджмент делились своими увлечениями и отвечали на вопрос, «в чем моя суперсила, что я могу привнести в команду?»
- Как работает полностью обновленная за последние годы система Performance Management в компании? Вместо годовых/полугодовых Review есть ежеквартальные встречи с руководителем и обсуждения того, что удалось, что можно сделать в будущем и т.д. Как выстроены процессы Succession Planning – соединение карьерных устремлений сотрудников и их готовности к определенным ролям. Принципы Career Development в Microsoft - карьерные цели закреплены у каждого в зависимости от его сильных сторон, и каждый развивается со своей скоростью.

 Microsoft

- Екатерина МЕШКОВА, Руководитель корпоративного университета **Skyeng**

«Как выстроить управление карьерой сотрудников в быстро меняющейся среде?»

 skyeng

Опыт и уроки от компании Skyeng»

- Почему мы начали задумываться о теме управления карьерой? Показатели текучести в некоторых отделах, результаты пульс-опроса
- Какие запросы мы уже получаем от сотрудников – им хотелось бы видеть понятную систему грейдов, профессионального роста и т.п
- Наши практики сейчас: как мы тестируем новое и как меняемся. Как выстроены системы оценки и системы грейдов, которые мы в тестовом режиме внедряем для топ-70 сотрудников. Как выглядит сейчас система внутренней ротации? Как у нас работает внутренний найм?
- Функции отдела коучинга и менторинга: люди, которые помогают сотрудникам двигаться в карьере и достигать своих бизнес-целей
- Выводы и уроки: что может дать сотруднику компания для его карьерного и профессионального роста, если внешний рынок меняется с огромной скоростью

- Юлия ЗЛОТНИК, Talent Leader **McDonald's Russia**

«Как в компании McDonald's Russia создают среду и культуру, мотивирующую на карьеру?»

- 72% сотрудников компании – студенты. Особенности этого поколения – привычная вертикальная карьера уже не интересна им как единственный путь развития
- Как мотивировать на карьеру и как донести информацию о карьерных возможностях?
- Коммуникация через примеры. Мероприятия и активности под разные задачи - «День карьеры», программы «Растим таланты», «Ранние звезды» и др. Результаты программ и планы на следующий год



- Анастасия ДОБРОВОЛЬСКАЯ, HR Director, **12storeez**

«Развитие команд для развития бизнеса. Кейс компании 12storeez»



12.15 : 12.45 – Кофе, нетворкинг, работа выставки

12.45 : 13.45 СЕССИЯ 2. Continuous Performance Management.

От ежегодных performance reviews к системе регулярной обратной связи: как осуществить этот переход? Практики компаний

Модератор – Александр Лямин, HR-эксперт

- Юлия КОЛЕСНИКОВА, Talent Development Manager, **Coca-Cola HBC Россия**

Continuous Performance Management & feedback как культура организации. Опыт Coca-Cola HBC Россия

- Разносторонний опыт как ключевой тренд в построении карьеры: российские и мировые тенденции
- Внешняя и внутренняя динамика и ее влияние на систему развития сотрудников в организации
- Переход на Continuous Performance Management и внедрение культуры регулярного фидбека с целью удержания и развития персонала



**Coca-Cola HBC
Russia**

- Ксения КАМЕНСКАЯ, Director People & Culture Areas and HQ, **Philip Morris**

Опыт Philip Morris: трансформация лидерского стиля как ключ к трансформации бизнеса

- Основные направления корпоративной трансформации Филип Моррис. Роль лидера в трансформации.
- Проект по развитию нового стиля лидерства: как мы помогаем лидерам меняться. Роль HR и руководителя
- Как поддерживать лидеров нового поколения и внедрять новый Leadership Style



13.45 : 14.30 – Ланч, работа выставки и **менторские сессии**

14.30 : 16.10 СЕССИЯ 3. ПАРАЛЛЕЛЬНЫЕ СЕССИИ

Карьерное консультирование в компаниях. Практические кейсы

Модератор – Денис РОЩИН, эксперт в области карьерного и лидерского развития (МИРБИС, ВШЭ, СКОЛКОВО)

Какие задачи решает карьерное консультирование внутри организации? Где работает и где не работает карьерное консультирование? Зоны ответственности и уровни поддержки системы карьерного консультирования – линейные руководители, HR-менеджеры, карьерные консультанты.

- Денис РОЩИН, руководитель коучинговой программы карьерного и лидерского развития школы Бизнеса МИРБИС, руководитель проекта карьерного сопровождения программы ГО МШУ Сколково.

«Обзор исследований и кейсов по теме карьерного консультирования в организациях».

- Карьерные сервисы в организациях
- Как внедрить карьерное консультирование и карьерные диалоги в компании?
- Как обучать HR-менеджеров и как обучать руководителей?
- Где размещать в оргструктуре данный функционал – внутри T&D или создавать отдельный Центр карьерного консультирования?

- Марина ГРИДНЕВА, Руководитель направления развития талантов региона Евразия, Санофи,

«Диалог о карьере: практика Санофи»

- Зачем компании и сотруднику диалог о карьере: кейс Санофи
- Инициативы по развитию культуры карьерного диалога. Платформы и мероприятия 2019 года
- Подготовка к карьерному диалогу по методу «Карьерная навигация»



- Валерия ЖЕЛЕЗНЯК, Руководитель блока T&D в **Rusatom Overseas** (международный дивизион ГК «Росатом»)

«Опыт внедрения карьерного консультирования в Rusatom Overseas»

- Особенности применения инструментов карьерного консультирования в корпоративном формате
- Стоит ли внедрять в компании инструменты карьерного консультирования и какие HR-задачи они помогут решить



- Валерия АРИСТОВА, Руководитель направления повышения эффективности процесса подбора и развития персонала компании Danone

«Комплексный подход к развитию карьеры в Danone»

14.30 : 16.10 СЕССИЯ 4. ПАРАЛЛЕЛЬНЫЕ СЕССИИ

Бизнес-игры для развития талантов. Практическая сессия. Игра-энерджайзер.

Модератор – Ирина ПОПОВА, Генеральный директор, Стратегический консультант, ведущий тренер, vip-coach в GET Global (Global Experts & Technologies Training and Consulting)

В игре участники:

- Изучают подходы и способы мотивации (40 приемов) и адаптируют их к своей работе
- Формируют представление о том, что для поддержания высокой производительности сотрудников руководителю следует уделять внимание работе с людьми, инвестировать свое время в мотивацию и развитие людей.
- Распределяют задачи, делегируют, учатся соблюдать баланс работы и личной жизни сотрудников
- Знакомятся с различными типами мотивационных профилей

16.10 : 16.40 – Кофе, нетворкинг, работа выставки

16.40 : 18.00 СЕССИЯ 5. ПАРАЛЛЕЛЬНЫЕ СЕССИИ

Программы развития талантов. Лучшие практики и нестандартные подходы.

Модератор – Ольга ЛАРКИНА, HR-эксперт

Кейсы и спикеры сессии:

- Наталья ШАБАЛИНА, HR Director, Маркетинговое агентство **Action**

action

«Таланты у стажеров: как не ошибиться на старте»

- Если у компании стратегия развития за счет внутреннего роста сотрудников, то стажерская программа - долгосрочная инвестиция. Какой бы эффективной программа стажировки не была, важно не ошибиться на старте.
- Как оценить стажеров, когда у них еще нет нужных компетенций и опыта? Достаточно ли только мотивации для участия в стажировке?
- Как совокупно оценить потенциал стажера на старте и увидеть горизонт его роста? Для того чтобы развивать таланты, нужно их правильно отобрать - выбрать именно тех, кто имеют таланты и способности именно для работы в агентстве.

- Наталия ПОЛЯКОВА, HR Business Partner, **Merck**

MERCK

«Неделя развития» в компании Merck»

- Как мы развиваем таланты в компании Merck? Для чего нам Неделя развития?
- Как проходит Неделя? Форматы и темы - стратегия, вовлеченность, приобретение новых навыков, карьера и благополучие. Целая неделя различных мастерских, эспрессо-тренингов, рабочих сессий в очном и онлайн-формате.
- Отзывы участников, темы-лидеры и оценка проекта со стороны коллег из других бизнесов и участников проекта.

- Екатерина ЯСУТОВА, Начальник Отдела оценки и развития, ПАО **Московская биржа**



**МОСКОВСКАЯ
БИРЖА**

«Как работать с талантами в небольшой компании»

16.30 : 18.00 СЕССИЯ 6. ПАРАЛЛЕЛЬНЫЕ СЕССИИ
Обратная связь как инструмент руководителя.
Практическая мастерская

Ведущая – Галина КУШНАРЕВА, Бизнес-тренер, эксперт в области коммуникаций и публичных выступлений

- Обратная связь: Как сделать так, чтобы ее не боялись и не отбивались от неё.
- Как давать обратную связь правильно.
- Как научить наших руководителей давать развивающую (а не убивающую) обратную связь.
- Честность нужна, однако...
- Технология постановки цели коммуникации

8.00 : 18.30 – *Champagne Party, завершение первого дня форума, розыгрыш призов от партнеров Форума*