



TALENT MANAGEMENT FORUM 2020

7-8
декабря

Штат

ПРОГРАММА Ежегодного форума

TALENT MANAGEMENT FORUM 2020

7-8 декабря 2020

Москва, платформа Zoom

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

7 декабря, понедельник

10.15 : 10.30 – Знакомство участников, обсуждение вопросов, с которыми участники пришли на форум

10.30 : 11.15 - Ирина КУЗЬМИНА, Руководитель Центра управления кадровым потенциалом, Газпром нефть

КЕЙС Как в 2020 году в «Газпром нефть» пересобрали систему Talent Management



- Полный перезапуск системы Talent Management и первые результаты. Как выглядит система сейчас, и какие подсистемы существуют внутри нее. Элементы системы – запуск внутреннего найма, системы карьерного консультирования, управления адаптацией и др.
- Система карьерного консультирования. Как мы внедрили управление карьерой в существующий цикл HR. Результаты - комитеты по талантам и открытый разговор о планировании преемников/развитии компетенций даже на уровне членов правления.
- Организационный контекст и «политическое поле». Как мы решали политические вопросы и преодолевали сопротивление, чтобы система заработала. Стратегия «мягкой силы». Точки влияния.
- Как выглядит система Talent Management и как управлять ее внедрением. Элементы Change Management для HR.
- 5 советов успеха: как построить систему управления карьерой в корпорации и обеспечить ее внедрение не на словах, а на деле.

11.15 : 12.00 – Павел КОМАРОВ, Директор по персоналу Gilead Sciences Russia

КЕЙС Employee Experience. Опыт компании Gilead



12.00 : 12.45 – **Андрей АЛЯСОВ**, CEO и основатель **Changellenge >>**, **Елена О**, Employer Branding Manager, **Danone**

КЕЙСЫ Программы развития и методы отбора для HiPo: задачи, решения и результаты на примере кейсов Danone, Райффайзенбанка и СИБУРа

Changellenge >>>

- Как была реализована программа Surf Danone — проект, который был признан одной из лучших практик в Danone и масштабирован на 10 стран.
- Благодаря каким инструментам удалось собрать более 6000 регистраций на программы развития СИБУРа.
- Как был выстроен 7-этапный отбор кандидатов на программы развития Райффайзенбанка



СИБУР

**Райффайзен
БАНК**

12.45 : 13.30 - **Юлия СИНИЦЫНА**, Инсайт директор, партнер **Talent Q**

ИССЛЕДОВАНИЕ Как вызовы 2020 года повлияли на личность и мотивацию сотрудников

- HR-аналитическое исследование на основе данных психометрической оценки более 3300 сотрудников различных компаний из крупнейших секторов российской экономики
- Как повлияла ли пандемия на личностные характеристики и мотивационные предпочтения сотрудников?
- На что следует обратить внимание HR и руководителям, чтобы эффективно управлять сотрудниками?
- Какие изменения следует внести в подходы по развитию талантов с учетом влияния ситуации, созданной рисками COVID-19, самоизоляции и удаленной работой?
- Что необходимо учитывать при подборе кандидатов в современных условиях?

talentQ

13.30 – 14.00 – *Перерыв*

14.00 : 14.40

ДИСКУССИЯ Как сегодня меняются процессы и практики Talent Management?

Как удаленная работа и пандемия повлияли на текущие форматы – проведение кадровых комитетов, Talent Review и пр. Инсайты и практики компаний.

Приглашенные участники дискуссии

- Вера СИБИРЦЕВА, Директор по персоналу, **Miele** Россия, Украина, Казахстан
- Наталья ШАБАЛИНА, HRD маркетингового агентства **Action**



14.40 : 15.40 – **Тамара СУМИНА**, Директор бизнес-направления, **Ирина БРУН**, консультант по психометрике, компания **Formatta**

ОБЗОР и ДИСКУССИЯ Модель компетенций HiPo 21 века

Formatta

- Компетенции нового времени — гибкость, адаптивность, критическое мышление — что мы сегодня в них вкладываем?
- Тренды в разработке моделей компетенций: запросы компаний и возможные решения
- Сложные конструкторы компетенций нового времени: как их оценивать

15.40 : 16.30

ПРАКТИЧЕСКАЯ МАСТЕРСКАЯ

От обучения - к новому поведению: вовлечение в образовательные программы, создание корпоративных привычек

- Как создать ландшафт изменений, чтобы обучение прошло с реальным результатом на уровне действий людей
- Как создать атмосферу и характер продукта, чтобы легенда продвигала содержание
- Когда могут, но не хотят: как вовлечь тысячи человек в необязательное обучение с помощью геймификации
- Как вызывать эффект "это про меня"

BITOBE
CONSULTING GROUP

- Поддерживающая среда: как задействовать социальные механики для закрепления нового поведения

Ведущие и эксперты

– Екатерина ГУРОВА, Лидер практики корпоративных коммуникаций, Александра ЛЫСАК, Руководитель направления коммуникационных стратегий, Мария ВАСИЛЬЕВА, Методолог онлайн обучения, **ВИТОВЕ**, – Алексей ТИСЕНКОВ, Начальник управления реализации ИТ и цифровых программ, Департамент систем управления и цифровизации БЛПС ПАО «ГАЗПРОМ НЕФТЬ»



16.30 : 17.00 – **Виктория КАБАКОВА**, директор проектов практики «HR-маркетинг», **ЭКОПСИ ИССЛЕДОВАНИЕ** Что такое «сила IT-бренда»? Как привлекать IT-таланты на конкурентном рынке? Опыт первого всероссийского исследования мнений кандидатов на IT-рынке

- Спрос на айтишников на рынке труда кратно превышает предложение. За хорошего разработчика с IT-компанией конкурирует и ретейл, и промышленная компания, и госсектор. Выбор – на стороне кандидата, и этот выбор весьма специфичен.
- ЭКОПСИ Консалтинг и Хабр провели масштабное исследование мнений IT-специалистов: какие именно компании они считают самыми привлекательными, чего они ждут от будущей работы, и куда не хотят идти даже за большие деньги.
- У нас есть интересные цифры, которые помогут ответить на вопрос, почему 100% узнаваемость - отнюдь не гарантия сильного IT-бренда и почему у широко известных компаний из b2c сектора не высокая привлекательность как у работодателей.
- Мы поделимся гипотезами о том, почему специалисты из helpdesk и тестировщики столь чувствительны к хорошим отношениям в коллективе, а разработчики требовательны к управленческому стилю руководителей.
- Мы расскажем, какие именно характеристики работодателя индифферентны айтишника, и что лучше даже не озвучивать в описании вакансий – «все равно не сработает».
- IT-бренд работодателя – это то, как компания выглядит именно в глазах IT-соискателя. И при напряженной конкурентной борьбе за соискателя именно IT-бренд зачастую становится самым мощным аргументом. Как именно его прокачивать, расскажет в своем выступлении Виктория Кабакова.

17.00 – Завершение 1-го дня форума

8 декабря, вторник

9.45 : 10.00 – Знакомство участников, обсуждение вопросов, с которыми участники пришли на форум

10.00 : 11.00 - **Мария БЕЛОГЛАЗОВА**, Lead of Face2Face Development Department, Skyeng **КЕЙС-ЛАБОРАТОРИЯ** Как построить систему Talent Management, где гармонично сочетаются карьерные треки, HiPo и HiPro

Кейс компании Skyeng и текущие задачи:

- Позиционирование для сотрудников. Как сохранить баланс? Чтобы сделать программу уникальной для тех, кто попал в программу, и безболезненной для тех, кто не попал?
- Оценка потенциала и соответствие ценностям. Как и что оценивать?
- Метрики отслеживания «здоровья» системы Talent Management



Эксперты кейс-лаборатории:

- Сергей КУЗНЕЦОВ, руководитель практики «Управление профессиональным развитием», **ЭКОПСИ Консалтинг**
- Людмила ГОРОДНИЧЕВА, эксперт в области управления карьерой и развития руководителей

11.00 : 11.40 **Марина КОКШАРОВА, Менеджер по управлению талантами, Amway Russia**

КЕЙС **Агенты изменений корпоративной культуры Амвэй**

- Роль талантов в организационном развитии: в последнее время актуальной становится тема их влияния на фундаментальные изменения в организации. Именно благодаря тем двадцати процентам проактивных (принцип Парето работает) и максимально вовлеченных сотрудников компаниям удается сделать качественный скачок в различных областях будь то реализация бизнес стратегии, вызовы меняющегося рынка или трансформация культуры, как в случае Амвэй.
- Корпоративная культура компании обусловлена во многом ее миссией и бизнес стратегией и, если возникают новые вызовы, и стратегия меняется, неизбежно должны произойти изменения в культуре. Инерция простроенных процессов и негласных правил взаимодействия очень сильна и преодолеть ее возможно, только объединив усилия всех функциональных команд. А в каждой команде важно, чтобы были те, кто драйвят процесс изменений, верят в них и могут фасилитировать обмен опасениями и ожиданиями, разработку планов действий и играть ведущую роль в их реализации.
- Выявить таланты, способные стать агентами изменений, вовлечь, обучить и поддерживать на всех этапах путешествия под названием «Развиваем культуру Амвэй» и стало нашей задачей. Подробно об этом Марина расскажет в своем выступлении.



11.40 : 12.45 **Станислав КУЛИКОВ, руководитель направления, Сергей ГЕВОРКЯН, тренер-консультант, направление «Развитие персонала и внедрение изменений», ЭКОПСИ**

ПРАКТИЧЕСКАЯ МАСТЕРСКАЯ **Как внедрить регулярную практику оценки эффективности и потенциала в организации и сделать это работой руководителей, а не HR**

- Как сделать оценку эффективности и потенциала регулярной практикой для руководителей?
- Эффективность и потенциал: как помочь руководителям понять разницу и цель оценки каждого из них?
- Типичные ошибки и сложности при проведении оценки. Что нужно настроить на уровне организации, а что зависит непосредственно от руководителя?
- Интервью для оценки потенциала – потренируемся применять инструмент



12.45 – 13.15 – *Перерыв*

13.15 : 13.45 **Галина МЕРКУЛОВА, Директор по персоналу, компания OBI**

КЕЙС **Ассесмент в игре для оценки и развития талантов. Кейсы компании OBI**



13.45 : 14.25 **Наталья АБРОСИМОВА, Regional Learning Manager, Корпоративный университет GE Crotonville, Юлия ПШЕНИЦИНА, автор проекта learn2learn**

КЕЙС **Learning Organization: развитие Hi-Po сотрудников. Опыт компании GE и проекта learn2learn**

- Как развивать компетенцию «умение учиться» через искусство? Как влияет расширение кругозора на развитие этой компетенции?
- Какие модули были в программе развития HiPo? Какие задачи стояли перед компанией GE тогда и какие задачи стоят сегодня?
- Почему выбрали нестандартный формат развития через искусство? Как этот модуль был встроен в программу и как менялся на протяжении трех лет?
- Как это сработало? Результаты программы для компании GE, результаты защиты проектов участников пула талантов.
- Что можно делать сейчас с учетом ограничений и особенностей режима remote work? Как поддерживать корпоративную культуру и ценности в условиях удаленной работы?



14.25 : 15.05 **Вера СИБИРЦЕВА, Директор по персоналу, Miele**

КЕЙС **Развитие талантов с помощью института менторинга**

- Опыт внедрения менторинга в компании Miele

Miele

15.05 : 16.15 Эксперты Ассоциации психоаналитического коучинга и бизнес-консультирования
ЭКСПЕРТНАЯ СЕССИЯ Коучинг для талантов и топ-команды. В каких ситуациях это работает и как применять.

Екатерина ШАПОВАЛОВА, Executive-коуч и бизнес-консультант, управляющий партнер **Subcon Business Solutions**, старший преподаватель **НИУ ВШЭ**



- Коучинг ключевых сотрудников: Как коучинг помогает развивать и удерживать таланты на удаленке?

- Коучинг ключевых сотрудников на удаленке позволяет помочь им лучше переносить стресс и возвращаться в рабочее состояние сегодня, а также развить лидерские способности, которые будут адекватны «новой нормальности».
- Четыре основных угрозы удаленной работы: • эмоциональное истощение сотрудников, особенно талантливых • выхолащивание командного общения в онлайн-формате • снижение чувства принадлежности к команде и организации • «организационные проблемные зоны» (например, проблемы с коммуникацией по вертикали или непроясненные зоны ответственности)
- В своем выступлении Екатерина расскажет, как коучинг может помочь компании справиться с этими угрозами и помогать сотруднику лучше адаптироваться к стрессу сегодня и занимать включенную лидерскую позицию в своей роли.

Тимур ВАЛЕЕВ, психоаналитический коуч, сооснователь международной платформы **PSY.one**

- Коучинг для молодых лидеров

- Лидерство и его особенности. Почему в эпоху перемен важнее не опыт побед и проигрышей, а психологическая гибкость и умение вырабатывать бизнес - иммунитет.
- Тень будущего. Как тревога лидера влияет на выживание бизнеса. Коучинг тревожных состояний и борьба с выгоранием. От лидера функции к лидеру мысли.
- Энергия для роста. Как коучинг помогает перестать биться головой об стену, посмотреть на ситуацию со стороны и найти новые пути решения проблем. Почему в эпоху перемен конкуренция проигрывает партнерству. Кейс клиента.

Татьяна ЕЖОВА, коуч, психолог, эксперт по оценке и развитию руководителей

- Групповой коучинг и коучинг команд

- Как работа в малых группах позволяет менеджерам посмотреть на себя под новым углом и оценить свою степень влияния на других
- Подходы к групповому коучингу и прелесть психодинамического подхода. Как отличаются групповой коучинг и коучинг команды
- Групповая динамика в онлайн.

16.15 : 17.00 **Галина БОГДАНОВА**, директор центра развития управленческого кадрового резерва **Корпоративной Академии Росатома**

КЕЙС Как искусство и гуманитарные науки помогают воспитывать новых лидеров, поощрять разнообразие и строить лучший мир



На примере кейса Госкорпорации Росатом увидим:

- какие преимущества дает развитие через искусство и гуманитарные науки
- какие форматы можно предложить сотрудникам
- какие изменения замечают в себе участники программы

17.00 – ЗАВЕРШЕНИЕ ФОРУМА