



ПРОГРАММА Ежегодного Всероссийского форума
TALENT MANAGEMENT FORUM 2021
7-8 июня 2021

Москва, Marriott Tverskaya, 1-я Тверская-Ямская, 34

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

7 июня, понедельник

9.00 : 10.00 – Приветственный кофе, networking

10.00 : 11.00 СЕССИЯ 1. Helicopter View. Как компании меняют стратегии управления талантами во времена пандемии/постпандемии, удаленной и гибридной работы?

Как компании меняют практики управления талантами? 2020-2021: Lessons learned. Что сегодня больше не работает? Новые приоритеты и процессы трансформации. Что в фокусе сегодня?

Приглашенные участники панельной дискуссии

- Евгений УЙХАЗИ, Директор по управлению талантами и развитию персонала, руководитель **Билайн Университета**
- Анна ДЕМЕШКИНА, Head of Organizational Development, Inclusion&Diversity Ambassador, **HEINEKEN Russia**
- Вероника ЛУЦКИНА, партнер, руководитель практики «HR-маркетинг», **ЭКОПСИ** (модератор дискуссии)



Beeline™



HEINEKEN

11.00 : 12.00 СЕССИЯ 2. Почему компании уходят от термина «таланты»? Talents in the New Normal. Новые подходы к управлению потенциалом и эффективностью. «Точки изменений», кейсы компаний

Модератор – Елена Малильо, директор “University of future business skills”, коуч MCC ICF, эксперт по системам обучения

Как компании трансформируют практики Talent Management? Что делают лидеры рынка? Какие трудности на пути преодолевают? Как меняются привычные инструменты и модели?

– Юна ДУБОВА, Директор по развитию талантов и лидерства, **Tele2**

КЕЙС Почему всё больше компаний уходят от термина «таланты»? Опыт Tele2: сегментация сотрудников и кастомизация инструментов для работы с ними.

- Как мы актуализировали подход к оценке сегодня. Что изменилось за последние 2-3 года с точки зрения главной задачи оценки: уроки прошлого опыта.
- «Боли» бизнеса отличаются в зависимости от функции/структуры и территории. Инсайты: как проявляют себя «таланты», связь с процессом назначения на новые должности.
- Какие выявили сегменты среди оцениваемых сотрудников.
- Пилот на макрорегиональной структуре: подход к формированию скамейки запасных.
- Выводы: почему не работал унифицированный подход в оценке.

– Марина ЮДИНА, Head of Talent Management and Recruitment Department, **Metro Cash and Carry Russia**

КЕЙС MPOWER – новый подход к управлению потенциалом и эффективностью компании Metro Cash&Carry

TELE2

METRO

- Проект по изменению подхода к управлению потенциалом и эффективностью на базе нового IT решения
- Изменение подхода к управлению эффективностью и потенциалом
- Проект MPower: цели, категории сотрудников, команда проекта, этапы
- Коммуникация, обучение и управление изменениями

12.00 : 12.30 – Networking-брейк

12.30 : 13.30 СЕССИЯ 3. Профконсультирование и Reskilling. Как компании сегодня развивают программы перепрофилирования /Reskilling для персонала. Обзор подходов в управлении талантами

Модератор – Елена Малильо, директор “University of future business skills”, коуч MCC ICF, эксперт по системам обучения

– Ирина ЖИГУЛИНА, Head of **Danone Academy**, Ирина ЗАПЕВАЛОВА, Head of Talent Development, **Danone**, Денис РОЩИН, основатель **Высшей школы карьерного консультирования**

КЕЙС FUTURESILLS - проект перепрофилирования сотрудников компании Danone

Проект профориентации и переобучения сотрудников компании перспективным профессиям для обеспечения долгосрочной занятости.

- Программа FutureSkills: цели, категории сотрудников, команда проекта, этапы, сложности и уникальность проекта.
- Программа индивидуального сопровождения: профориентационное интервью, опросники, построение индивидуальных карьерных траекторий (career path), формирование индивидуальных образовательных программ, репозиционирование.
- Примеры кейсов.
- Промежуточные результаты проекта.



– Виктория НАТРОШВИЛИ, Head of T&D **АБР Менеджмент**

ОБЗОР и КЕЙСЫ Ревью инструментов и подходов в управлении талантами: что работает и не работает в разных бизнесах

13.30 : 14.30 – Lunch-брейк

14.30 : 16.00 СЕССИЯ 4. Карьерные траектории и управление преемственностью. Инсайты компаний и новые подходы.

Модератор – Елена Малильо, директор “University of future business skills”, коуч MCC ICF, эксперт по системам обучения

– Марина ДАНИЛИНА, Старший менеджер по управлению талантами и преемственностью, **Билайн Университет**

КЕЙС Управляем талантами в Билайн: как мы создаем систему роста в компании

- О пути профессионального роста. Развиваем инструмент карьерных траекторий.
- О карьерном маркетплейсе. Создаём площадку для поиска подходящих вакансий и лучших внутренних кандидатов;
- О культуре и практике преемственности. Развиваем подход к номинированию и поддержке наставников и преемников.



– Наталия ПОЛЯКОВА, Market HR Business Partner Russia, **Merck**

КЕЙС Career Path: как в компании Merck используют подход в развитии карьеры сотрудника

- Как в компании Merck применяют систему оценки потенциала. Как изменяется Mindset руководителей и как удалось направить внимание с внешнего рынка кандидатов на текущих сотрудников.
- Проект обучения через навыки. Результаты: рост внутренних назначений и внутренняя ротация
- Навыки будущего: какие навыки нужны сейчас на практике и как компания создает возможности для их развития



– Алексей ПОТАПКИН, Руководитель проектов, **Университет Правительства Москвы**

КЕЙС Как «подружить» оценку и развитие – опыт Правительства Москвы

- «Стыковка» процессов оценки и развития – ключевые проблемы
- Есть ли альтернатива оценке по компетенциям и в чем отличие компетенций от компетентности
- Деятельностный подход, или чем могут помочь классики отечественной психологии
- «Софты» и «харды» - что важнее развивать и почему



16.00 : 17.00 СЕССИЯ 5. Практическая мастерская

– Ведущая – Наталия ОЗИНА, бизнес-тренер и игротехник, **T&D Метрика**
ИГРА Открываем управленческие таланты в игре "Карьерный путь"

Во время игровой сессии участники:

- попробуют сами, как собрать уникальный управленческий опыт и «переопылить» им сотрудников в игре;
- проживут личный карьерный путь со взлетами и падениями;
- проанализируют свой стиль принятия управленческих решений
- найдут себе наставника среди игроков и сами выступят наставником в ходе игры



T&D Метрика

17.00 – Champagne Party. Завершение 1-го дня форума

8 июня, вторник

9.00 : 10.00 – Приветственный кофе, networking

10.00 : 10.30 СЕССИЯ 1. Helicopter View. Таланты и организация

Модератор – Евгения ШУРУХТ, ведущий консультант компании **Talent Q Pro**

– Евгения КОЧЕРГИНА, Руководитель направления развития лидерства и преемственности, **Deloitte**
КЕЙС Преемники на роли высшего звена: как социальная зрелость будущих лидеров влияет на инклюзивную корпоративную культуру в организации?

- Уровни сознания: от чего зависит емкость сознания и как развить многоуровневый способ мышления.
- Статусная слепота: в чем она проявляется и как с ней работать для развития инклюзивной корпоративной культуры.
- Метод групповой динамики: «группомыслие» и «объектизация» как признаки неэкологических и неэффективных динамических процессов в организации.

Deloitte.

10.30 : 11.30 СЕССИЯ 2. Пулы талантов и кадровый резерв. Развитие карьеры.

Модератор – Евгения ШУРУХТ, ведущий консультант компании **Talent Q Pro**

– Мария ЧЕРНЕЦКАЯ, Бизнес-партнер производственных функций, Валерия АКУЛОВА, Менеджер группы по подбору и развитию персонала, **Nissan**
КЕЙС Производственная и инженерная функции: создаем пул талантов с нуля.

Опыт компании Nissan

- Как показать «суровым» функциям ценность пула талантов
- Критерии и отбор в пул талантов
- Пересмотр и обновление пула - как создать работающий процесс



– Евгения НЕФЕДОВА, Talent Aquisition and Development Manager, **Ipsen LLC**
КЕЙС «Неделя карьеры» в Ipsen: как компания работает с развитием карьеры внутри в организации



- Почему мы стали проводить Неделю карьеры, что дает именно этот формат? Какие задачи решаем?
- Как в Ipsen проводят Неделю карьеры – внешние спикеры на важные темы, Tips и особенности компании, полезные рассылки и выступление GM
- Принципы проекта – почему все построено на реальной обратной связи от сотрудников
- Развитие: Темы следующей «недели» - нетворкинг и обратная связь
- Результаты – 17% сотрудников Ipsen Russia получили promotion в течение года
- Масштабирование российского опыта: что уже применяют коллеги в других странах и на Глобальном Уровне

11.30 : 12.00 – Networking-брейк

12.00 : 14.00 **СЕССИЯ 3. Управление карьерой и корпоративная культура. Программы для молодых талантов.**

Модератор – Анна Борисенко, ментор-HRD

– Ольга ШУМКОВА, HRM, **Multon / Coca Cola**

КЕЙС Инновационная культура и Agile-таланты в Мултон

- Что такое дуализм инновационной культуры и почему это магнит для молодых талантов?
- Какие таланты нужны для подпитки инновационной культуры и как найти Agile-таланты?
- Как запустить с нуля start-up в корпорации и разработать уникальный продукт в рекордные сроки?



– Белла АЙРАПЕТЯН, Менеджер проектов департамента по управлению персоналом, **SAP CIS**

КЕЙС Управление карьерой в D&I культуре. Опыт компании SAP

- 2020-2021: вызовы и изменения в управлении карьерой.
- Программа по развитию карьеры для женщин Women@SAP CIS (Inspire. Grow. Shine). Постановка карьерных целей, подготовка к дальнейшим шагам и построение персонального бренда.
- Инструменты и наполнение программы: сессии с экспертами, менеджментом, коучинг и многое другое.
- Подход SAP к развитию и продвижению культуры D&I.



– Ольга ЗВЕРЕВА, Руководитель группы развития стажёрских программ, **OZON**

КЕЙС Tips&tricks: программа стажировок как решение проблем подбора профессионалов

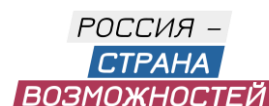
- Как сформировать потребность в найме, сделать функцию стажировок востребованной
- Как привлечь самых талантливых на нашу стажировку. Какой портрет целевой аудитории стажеров для компании
- Как эффективно построить процесс подбора высокопотенциальных стажеров на различные вакансии
- Как построить процесс перевода стажеров на постоянные вакансии
- Какие метрики эффективности установить для программы стажировок



– Дмитрий ГУЖЕЛЯ, Директор департамента оценки и методологии, Екатерина СТЕПАШКИНА, Руководитель аналитического отдела Департамента методологии и оценки, **АНО "Россия - страна возможностей"**

КЕЙС Центры компетенций в университетах как база для оценки и развития soft skills выпускников

- Центры компетенций в университетах: цели и задачи
- Формирование базового профиля выпускника университета по soft skills
- Инструменты оценки и развития soft skills в университетах
- Роль и возможности работодателей в Центрах компетенций



14.00 : 14.50 – Lunch-брейк

14.50 : 15.50 **СЕССИЯ 4. Почему кадровый резерв больше не нужен? Управление талантами на одной волне с бизнесом**

Модератор – Анна Борисенко, ментор-HRD

– Рада ПЕРЕГУДОВА, Руководитель направления по работе с талантами, **Mail.ru Group**

КЕЙС Есть ли жизнь без кадрового резерва? Спойлер: да! Новая стратегия управления талантами в Mail.ru Group

- Почему кадровый резерв нам больше не нужен? Как мы работаем с удержанием, развитием и управлением талантами.
- Какие инструменты используем? Диалоги о карьере, внутренние переходы внутри компании, опросы вовлеченности и многое другое.
- Что помогает нам быть на одной волне с бизнесом? Как общаемся и взаимодействуем.



– Карина КУЧЕРУК, Руководитель дирекции развития ипотечных продаж АО “Альфа-Банк”, Андрей ХАМИДУЛЛИН, Генеральный директор **GlobalHeadway Training&Consulting**

КЕЙС Как Альфа-Банк вошел в тройку лидеров по ипотечному кредитованию благодаря работе с ключевыми талантами и лучшими практиками.

- С чего начинали и к чему пришли. Какие были вызовы?
- Поиск и определение лучших решений.
- Алгоритм работы с лучшими практиками.



15.50 : 16.50 СЕССИЯ 5. Программы коучинга и менторинга для развития и поддержки талантов. Лучшие практики.

Модератор - Драгана ВРАНЕШ, Executive coach, психодинамический бизнес-консультант, Ассоциация психоаналитического коучинга и бизнес-консультирования

– Галина БОГДАНОВА, Директор Центра развития управленческого кадрового резерва, **Корпоративная академия Росатома**

КЕЙС Корпоративный менторинг. Радости. Вызовы. Перспективы



КОРПОРАТИВНАЯ
АКАДЕМИЯ
РОСАТОМ

- Анна МАХОВА, организационный консультант, executive- и командный коуч, Ассоциация психоаналитического коучинга и бизнес-консультирования

КЕЙС Как работать с выгоранием Hi-Po сотрудников в эпоху неопределенности? Кейс: коучинговая поддержка команды и ключевых сотрудников в EduTech-компании.

- Мультикультурность и мультитерриториальность: какие факторы влияют на потенциал сотрудника на удаленке
- Как "вирусная удаленка" повлияла на "привычную удаленку" на уровне системы
- BART-модель и оценка выгорания
- Коучинговая поддержка команды и Hi-Po сотрудников



АССОЦИАЦИЯ
ПСИХОАНАЛИТИЧЕСКОГО КОУЧИНГА
И БИЗНЕС-КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ

16.50 : 17.00 – Перерыв

17.00 : 18.00 СЕССИЯ 5. Практическая мастерская: иммерсивная wow-сессия

– **Иммерсивное путешествие в удивительную Венецию, где вы найдёте источники энергии для себя и команды**

Круговорот изменений затягивает и отнимает силы. Сложно сохранять эффективность. И так важно иногда сделать паузу, подумать о себе, восстановиться. Венеция - город мечты, карнавала и чудес, любви и удивительных секретов. У этого города можно научиться тому, как выстоять сквозь время и стихии, как сохранить себя, как трудиться и радоваться. Мы полетим туда!



Вас встретит пилот и бортпроводница виртуального самолета. Вместе с ними вы отправитесь в иммерсивное путешествие в этот удивительный город, где сможете в прямом эфире пообщаться с жителями; расширить представление о себе, своих эмоциях и ресурсах. Послушаете живую оперу. Вернетесь наполненные энергией. С идеями о новых форматах работы с талантами.

До скорой встречи на борту!

Авторы и ведущие иммерсивного путешествия:

- Анастасия ВОРОБЬЕВА, сооснователь **Креативной лаборатории VOZDUKH.Center**, директор по развитию и международным отношениям, режиссер
- Маргарита ПАСЮНИНА, T&D эксперт, архитектор образовательных программ и систем
- Анна САНАЧИНА, оперная певица, преподаватель вокала, ассистент театрального режиссёра

18.00 – Champagne Party. Завершение форума