

ПРОГРАММА V Ежегодного Форума журнала «Штат»  
**TALENT MANAGEMENT FORUM 2016**

**8-9 декабря 2016**, Москва, **Marriott Grand Hotel**  
 Залы «Кусковский» и «Марфинский»

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



**08 декабря, четверг**

9.00 : 10.00 – *Coffee&Networking*

10.00 : 11.30 ПЛЕНАРНАЯ СЕССИЯ 1.

**Дизайн функции Talent Management в компаниях: модели и практики.  
 Эксклюзивный и инклюзивный подходы к управлению талантами.**

*Модератор – Татьяна Хватинина, директор по стратегическому развитию, SHL Russia&CIS*

Разница в подходах и дизайне функции Talent Management в компаниях. От эксклюзивного к инклюзивному подходу: как компании меняют подходы и практики управления талантами? Как сегодня изменяются задачи системы управления талантами: идентификация, развитие и удержание талантов.

Дизайн функции управления талантами: наиболее популярные модели в мире и в России. Как это «должно быть» и как это устроено в реальности

*Формат: Круглый стол, фасилитационная сессия*

**КРУГЛЫЙ СТОЛ " Разница в подходах: эксклюзивный и инклюзивный подходы к управлению талантами. Дизайн функции Talent Management в компаниях "**

Среди приглашенных экспертов-участников дискуссии:

- Анна ЛЬВОВА, Начальник управления по привлечению и развитию персонала, **Северсталь**
- Наталья ШУМКОВА, Директор по обучению в России и СНГ, директор Данон Академии СНГ, **Danone Russia**
- Светлана КРУГЛОВА, Директор по управлению талантами, **PwC**
- Андрей ПАНОВ, HR Manager Eastern Europe, **Pernod Ricard Rous**
- Анастасия ДОБРОВОЛЬСКАЯ, Менеджер по развитию бренда работодателя и подбору персонала, **ИКЕА**
- Павел КОМАРОВ, Head of Recruitment, Talent Management & Organization Development, **Novartis Pharma**



- Юрий ЛЕВИЧЕВ, Директор Практики организационного дизайна, управления персоналом и изменениями, Егор ВОРОГУШИН, менеджер практики, **PwC**

**ОБЗОРНЫЙ ДОКЛАД "Управление талантами в России и мире: цифры и тренды"**

- Результаты исследования PwC: мнение генеральных директоров российских компаний о проблемах Управления Талантами
- Ключевые тренды, формирующие процессы Управления Талантами в компаниях России и мира
- Как изменяются подходы к Управлению Талантами в ответ на эти тренды



- Настоящее и будущее функции Управления Талантами в России: обсуждение  
11.30 : 12.00 – *Coffee&Networking.*

**12.00 : 13.30 ПЛЕНАРНАЯ СЕССИЯ 2. Идентификация талантов. Типы карьеры.  
Управление преемственностью. Удержание талантов**

*Модератор – Катерина Родюнина, директор по развитию, Talent Q Russia  
Формат: Пленарная сессия. Кейс-доклады, панельная дискуссия.*

- Ирина НОВИКОВА, HR Partner, Руководитель проекта по оценке потенциала, **IBM**

**КЕЙС-ДОКЛАД «Процесс оценки в IBM и как он меняется»**

- Цели: От early talent identification до Executive pipeline
- Упрощение и прозрачность - необходимые атрибуты оценки
- Объективность оценки через ответственность менеджера
- Работа с результатами



- Андрей ПАНОВ, HR Manager Eastern Europe, **Pernod Ricard Rous**

**КЕЙС-ДОКЛАД «Управление преемственностью. Кейс компании Pernod Ricard Rous»**

- Краткая история Talent Management в Перно Рикар
- Создание Succession charts, Индивидуальных планов развития и Центров оценки как движение к объективности, прозрачности и открытости процесса
- Вовлечение генеральных директоров филиалов в планирование карьеры их подчиненных как ключевой фактор успешности проекта
- Усиление фокуса менеджмента на идентификацию и развитие наиболее талантливых сотрудников своих подразделений
- Основные остающиеся вопросы и сомнения



- Павел КОМАРОВ, Head of Recruitment, Talent Management & Organization Development, **Novartis Pharma**

**КЕЙС-ДОКЛАД «Оценка рисков ухода через диалог с сотрудником. Stay Conversations и другие инструменты»**

- Актуальность проблемы – почему именно сейчас?
- Индивидуальное и организационное измерение упражнения – от работы с отдельными сотрудниками к диагностике организационных «болячек»
- Результаты: неожиданности, приятные и не очень
- Планы на будущее: калибровка инструмента, оттачивание внутреннего EVP, повышение лидерской культуры



*13.30 : 14.30 – Lunch&Networking.*

**14.30 : 16.00 ПЛЕНАРНАЯ СЕССИЯ 3.  
Talent Development. Лучшие практики**

- Наталья ШУМКОВА, Директор по обучению в России и СНГ, директор Данон Академии СНГ, **Danone Russia**

**КЕЙС-ДОКЛАД «Новые подходы в развитии сотрудников Danone»**



- Анастасия ДОБРОВОЛЬСКАЯ, Менеджер по развитию бренда работодателя и подбору персонала, **IKEA**

**КЕЙС-ДОКЛАД «IKEA TALENT FOCUS WEEK – Неделя развития талантов»**

С 4 по 11 апреля 2016 в каждом подразделении IKEA по всему миру проходила Неделя развития талантов. В течение семи дней сотрудники IKEA участвовали во множестве интересных мероприятий, чтобы найти ответы на три важных вопроса:

- В чем мой главный талант? - Где лучшее место работы для меня? - Как успешно расти и развиваться в компании? Из выступления Анастасии мы узнаем о целях и результатах программы IKEA TALENT FOCUS WEEK, о том, как проект развивается в России и почему Недели развития талантов станут регулярным событием для сотрудников IKEA.



- Полина РЫЧАЛОВА, эксперт в обучении взрослых, коуч, бегунья-ультрамарафонец, автор образовательных проектов **Wilding, Tender Bean** и **Selfmama**

**«Изменить себя, не изменяя себе: как обучение становится развитием»**

16.00 : 16.30 – Coffee&Networking

### Зал Кусковский

**16.30 : 18.00** Параллельная сессия  
Круглый стол. Корпоративный спорт,  
**Leadership Programm и многое другое:**  
**как спорт помогает развивать людей?**

Модератор: *Максим ЖУРИЛО, Сооснователь,  
 I Love Running*

Лидерские программы и корпоративный спорт.  
 Как корпоративный спорт помогает ставить цели,  
 учит командной работе, дисциплине и умению  
 держать дедлайны?  
 Как спорт может влиять на сотрудников, культуру,  
 результаты, настроение и многое другое?

**Среди приглашенных экспертов-участников**  
**Круглого стола:**

- Василий МЕЛЬНИКОВ, Corporate Communications Director, **BMW Russia**
- Михаил МОИСЕЕВ, Начальник управления мониторинга кредитных организаций, **ВЭБ**
- Петр ПОПОВ, Директор Дирекции "Центр" Блок банковской сети, **Home Credit Bank**



### Зал Марфинский

**16.30 : 18.00** Параллельная сессия  
Лекторий. Новые форматы и практики  
**для развития людей**

- Юлия ШЕВЛЯКОВА, HR Director, **Colgate-Palmolive**



**КЕЙС-ДОКЛАД «Программы Talent Development в компании Colgate-Palmolive»**

- Как выстроены процессы и какие инструменты мы используем, как вовлекаем бизнес, как измеряем эффективность
- Примеры программ: Программа стажировок, Leadership Programm, You Can Make a Difference Programm
- Развитие и вовлечение сотрудников: проекты и программы, направленные на развитие корпоративной культуры и создание особой атмосферы в компании

- Ася РЕПРЕВА, сооснователь проекта **Tripsecrets.ru**

**«Развитие через путешествие»**

- История, которая поможет понять, как путешествия меняют личность и к чему нужно быть готовым.
- Как прийти к оптимальному физическому и эмоциональному состоянию, чтобы достигать целей без надрыва?
- Как путешествия помогают реализовываться, получать экспресс-опыт

18.00 : 18.30 – Champagne Networking Party

## 9 декабря, пятница

9.00 : 10.00 – Coffee&Networking

### 10.00 : 11.30 Пленарная сессия 1. Talent Pool и кадровый резерв: лучшие практики и типичные проблемы

Модератор – Алексей ПОТАПКИН, Советник ректора, Университет Правительства Москвы

Формат: Круглый стол, фасилитационная сессия

- Татьяна ДАНИЛОВА, Organizational Capability Head, SVP, Raiffeisenbank

**КЕЙС-ДОКЛАД «Talent Management в АО Райффайзенбанк.**



**От разрозненных проектов к общебанковскому процессу»**

- История вопроса – от отдельных проектов кадрового резерва к единому процессу.
- Как сегодня мы отбираем пул талантов: критерии оценки потенциала и калибровочные сессии.
- Программа развития для пула талантов: как мы организовали программу с минимальным бюджетом.
- Результаты для бизнеса и полезные цифры. Количество ротаций, текучесть, NPS по оценочным и иным мероприятиям.
- Позитивный опыт и те «грабли», на которые уже не будем наступать.
- Вперед в будущее: как планируем в 2017 году развивать и менять методологию, программу развития и пр.

#### **КРУГЛЫЙ СТОЛ, фасилитация и интерактивное голосование**

- Управление талантами или кадровый резерв?
- Должны ли резервисты знать, что они в резерве?
- Ассесмент-центр – больше пользы или вреда?
- Устарела ли концепция преемников?
- Какова реальная эффективность кадровых комитетов?
- Приоритеты - стратегический или тактический кадровый резерв?
- Кадровый резерв “имени службы персонала”
- Отбор в резерв – ассесмент-центр или мнение руководителя?
- Целесообразно ли учить резерв?
- Должны ли сотрудники хотеть попасть в кадровый резерв?
- “Звездная” болезнь кадрового резерва – есть ли лекарства?
- Кадровый резерв и корпоративная культура – какова связь?

Среди приглашенных экспертов-участников дискуссии:

- Ирина НОВИКОВА, HR Business Partner, IBM,
- Наталья КАШИРИНА, Менеджер по управлению эффективностью продаж, Россия & СНГ, Takeda Pharmaceutical
- Татьяна ДАНИЛОВА, Organizational Capability Head, SVP, Raiffeisenbank
- Вероника ЛУЦКИНА, Партнер, ЭКОПСИ Консалтинг
- Анна ТИМУШЕВА, HR директор международной компании
- Елена ПРОСВИРКИНА, Менеджер по персоналу международной компании, старший преподаватель НИУ ВШЭ



11.30 : 12.00 – Coffee&Networking

### 12.00 : 13.30 Пленарная сессия 2. Лучшие практики обучения и развития. Новые форматы для развития персонала.

Модератор – Мария Мальцева, директор по персоналу, ГК КОПТОС

- Анна ЩЕРБАКОВА, Директор Mars University, Mars CIS

**КЕЙС-ДОКЛАД «Mars University практики: quick bites сессии»**



- Алена ВЛАДИМИРСКАЯ, основатель кадрового агентства PRUFFI,  
проекта **Антирабство**

**антирабство**

**«Вызовы времени: как сейчас развивать людей наиболее эффективно?»**

- Наступает время кросс-платформенных компетенций: почему и где эти люди более востребованы и как следствие более дорого оплачиваемы. Какие кросс-платформенные компетенции нужно получать, а какие избыточны. Как это сделать, с точки зрения сотрудников и компаний.
- Почему так важно и всегда ли ценно для компании и сотрудника постоянное непрерывное онлайн-обучение
- Почему старые способы, такие как оценка "360" и подобные методы, становятся демотиваторами и на что их заменить

- Юрий ШИЛЯЕВ, Руководитель образовательных программ, **Wargaming**  
**КЕЙС-ДОКЛАД «Почему половина вашего бюджета на обучение летит в трубу и что с этим делать»**



WARGAMING.NET

- Почему обучение не работает на ожидаемый результат ("Мы их научили, почему они не работают так как надо?")?
- Если обучение не дает ожидаемых результатов, на чем же фокусироваться? На процессе?
- Почему специалисты по обучению должны глубоко разбираться в бизнесе клиента? И как это сделать?
- Какой результат даст вовлечение и коммуникации между всеми участниками образовательного проекта?
- Так что же такое обучение? На самом деле часть постоянных процессов изменений. И качество обучения зависит также от качества внедрения этих изменений.
- На примере ряда кейсов мы рассмотрим ответы на эти вопросы и постараемся найти еще один кусочек ответа на вечный вопрос: Как сделать обучение эффективным?

13.30 : 14.30 – Lunch&Networking.

**14.30 : 16.00 Пленарная сессия 3. Talent Management в меняющемся мире.  
Как компании меняют и развивают практики управления талантами.**

*Формат: Пленарная сессия. Кейс-доклады, панельная дискуссия.*

- Дарья МАСЛОВСКАЯ, Talent Director **Mars CIS**  
**КЕЙС-ДОКЛАД** *Формулировка темы выступления согласовывается*

**MARS**

- Герман МАРАСАНОВ, Доцент Кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности РАНХиГС, научный консультант компании **Innometrica**

**INNO  
METRICA**

Оценка персонала

**КЕЙС-ДОКЛАД «Практика выявления талантов: профессионально-личностные и функциональные предпочтения сотрудников в работе»**

- «Команда», как катализатор воплощения таланта. Механизм оценки реально сложившихся норм и коллективных представлений конкретной рабочей группы, связанных с их профессиональной деятельностью.
- Выявление реальных функциональных предпочтений сотрудников в работе. Пути эффективного преобразования, «конвертации» личностно-профессионального потенциала сотрудника в продуктивную деятельность на благо компании.
- Кейсы: итоги применения методики «Team Model» в ряде компаний

- Наталья КАШИРИНА, Менеджер по управлению эффективностью продаж, Россия & СНГ, **Takeda Pharmaceutical**

**КЕЙС-ДОКЛАД «Кросс-функциональное взаимодействие, как одна из ключевых компетенций развития персонала и управления талантами»**



- Кросс-функциональное взаимодействие, как развитие лидерских и профессиональных компетенций.
- Почему участие в проектных группах является одним из приоритетов развития? Кейс компании Takeda Pharmaceutical: как развиваются проектные практики и каковы результаты для бизнеса?
- Проектный Менеджмент, как один из основных драйверов мотивации и вовлеченности персонала. Проектный Менеджмент, как инструмент для повышения эффективности работы и



улучшения внутренних коммуникаций. Командное или единоличное принятие решений. Где баланс?

16.00 : 16.30 – *Coffee & Networking.*

### 16.30 : 18.00 Пленарная сессия 4. **Talent Analytics: теории и практики**

HR-аналитика в управлении талантами. Проблемы терминологии: Что мы называем Talent Analytics? Какие инструменты аналитики используют компании? Примеры решения бизнес-задач с помощью HR-аналитики в сфере управления талантами. Кейсы российских и международных компаний. Формат: Кейс-доклады, дискуссия .

- Наиля САФАРЛИ, Talent Director, Кирилл ЦЫГАНОВ, Инженер анализа данных  
Института прикладного анализа данных **Deloitte CIS**



#### **КЕЙС-ДОКЛАД «HR-аналитика для анализа производительности сотрудников»**

- Применение машинного обучения для анализа данных в сфере HR.
- Выделение важнейших факторов, влияющих на производительность сотрудников в каждом департаменте.
- Что отличает талантов от остальных? Как удержать таланты в компании? Анализ текучести сотрудников.
- Построение рекомендаций по развитию карьеры сотрудника.

- Максим ПЕСКИН, Консультант, **СЕВ SHL Russia**

#### **КЕЙС-ДОКЛАД «Как в реальности может выглядеть аналитика талантов. Кейсы JTI и других компаний»**

- Юрий ШАТРОВ, product-менеджер теста Potential in Focus, Григорий ФИНКЕЛЬШТЕЙН, партнер, руководитель Центра анализа данных, **ЭКОПСИ Консалтинг**

#### **«Кто на самом деле делает карьеру в российских компаниях?»**

- Какие критерии применяют компании при продвижении персонала: результаты исследования практик оценки потенциала
- Почему универсальные критерии не работают: результаты исследования более 10 тыс. человек

18.00 - 18.30 – Завершение форума, *Champagne Networking Party*