

#Штат

ОРГАНИЗАТОР

8

ДЕКАБРЯ

ВТОРОЙ
ДЕНЬ
ФОРУМА

2021
WINTER
SESSION

TALENT
MANAGEMENT
FORUM

EXPERT
PARTNER



АССОЦИАЦИЯ
ПСИХОАНАЛИТИЧЕСКОГО КООЧИНГА
И БИЗНЕС-КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ



TalentTech



ИНФОРМАЦИОННЫЙ
ПАРТНЕР



ВЫСШАЯ ШКОЛА
КАРЬЕРНОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ

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

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

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

8 декабря, среда

9.00 : 10.00 – Приветственный кофе, networking

10.00 : 11.30 СЕССИЯ 1. Таланты и организация. Карьерное консультирование в компании

Модератор – Татьяна Ефимова, директор по консалтингу, Talent Q Pro

– Анна БЕЛКИНА, Manager People & Culture, Анна ЖДАНОВА, Manager Leadership Development **Philip Morris Sales & Marketing**, Денис РОЩИН, основатель Высшей школы карьерного консультирования

КЕЙС Philip Morris Sales & Marketing. Управление карьерой: вдохновлять, нельзя потерять

- Работа с клиентским запросом и agile подход к управлению проектом.
- Комплексный подход к карьере: продукты к внедрению.
- Карьерное консультирование внутри организации.
- Выводы на старте проекта



– Марина СМУСЬ, Talent Management Director, Анастасия ПАНОВА, менеджер по развитию лидерского потенциала, **Lamoda**

КЕЙС Как меняются подходы к управлению талантами в Lamoda

Формулировка темы уточняется

Lamoda

– Наталия ПРАХТ, директор Центра оценки персонала, Полина ВОДЯНОВА, главный специалист, Центр оценки персонала **Корпоративной академии Росатома**

КЕЙС Карьерные консультанты Росатома

- Как госкорпорация формирует пул внутренних карьерных консультантов
- Программа развития: от входного интервью до сертификата
- Сообщество отраслевых консультантов



КОРПОРАТИВНАЯ
АКАДЕМИЯ
РОСАТОМ

11.30 : 12.00 – Networking-брейк

12.00 : 13.30 СЕССИЯ 2. Employee Experience как новый подход к управлению талантами

Модератор – Джаннет Кашурникова, управляющий партнер, «Культура инноваций»

На сессии обсудим:

- Employee Experience на разных стадиях жизненного цикла таланта в компании. Почему для удержания, раскрытия талантов и для формирования репутации работодателя так важны wow-впечатления
- Как масштабировать методологию EX: с чего начать и как не остановиться. Кейсы компаний, лайфхаки. Best practices & lessons learned.
- EX как «нечестное» преимущество компании в борьбе за таланты. Как сделать так, чтобы в другой компании было бы практически невозможно – долго и дорого – повторить тот опыт сотрудника, который вы создаете

Северсталь

**КУЛЬТУРА
ИННОВАЦИЙ**
БОЛЬШОЙ ПРОРЫВ
В БИЗНЕСЕ

5 Пятёрочка

– Алексей САПОГОВ, Владелец продукта «Экосистема обучения и развития», «Пятерочка»

КЕЙС ЕХ завод по производству талантов в рознице

- Как работа с ЕХ помогла найти подход в развитии и массовом «производстве» талантов в рознице
- С чем столкнулись на пути реализации, где «наломали дров»
- Где мы сейчас и планы на будущее
- Как подготовиться и когда такой подход может не сработать

– Мария КЕРУБИНА, Руководитель направления управления знаниями Корпоративный университет МТС
КЕЙС «Развитие региональных лидеров в МТС»

– Артем ШАПОВАЛЕНКО, Старший менеджер по развитию, «Северсталь»

13.30 : 14.15 – Lunch-брейк

**14.15 : 15.15 СЕССИЯ 3. Talent Acquisition на конкурентном рынке.
HiPo программы для молодых талантов**

Модератор – Сергей Кузнецов, директор по консалтингу, руководитель практики «Управление профессиональным развитием», ЭКОПСИ

– Мария ЯРОШЕВСКАЯ, Head of Talent Acquisition & Employer Branding, **PepsiCo**

КЕЙС Кампус стратегия. Иерархия программ для привлечения и работы с молодыми талантами. Опыт и проекты PepsiCo Russia Ukraine CIS

- Как в PepsiCo выстроена иерархия программ работы с молодыми специалистами. Как они дополняют друг друга и какие задачи решают.
 - Локальная российская Management Trainee Program PepsiCo BreakOut. Концепция: 2-летняя лидерская программа в коммерческих функциях, нацеленная на рост следующего поколения коммерческих лидеров за счет ускоренного развития и обучения в Пепсико . В чем уникальность: бизнес-акселератор с привлечением GМов в роли кураторов и спонсора проекта. Примеры проектов. Почему мы запустили особенную локальную программу в России?
 - 2-летняя программа для будущих экспертов. Фокус программы: создавать ценность для бизнеса за счет привлечения молодых талантов в критические Capabilities
 - First Gen – программа стажировок для студентов с фокусом на операционные задачи. Возможность для студентов получить первый опыт в компании.
- Как наш опыт могут использовать российские компании. Что меняется в индустрии в последние годы, на что стоит обратить внимание.



PEPSICO

– Елена АЛЫМОВА, Руководитель направления по подбору персонала **АстраЗенека**, Полина КОСЫХ, Старший консультант **Odgers Berndtson**

КЕЙС Обратная связь как подарок. Как давать ОС так, чтобы принимали, и как принимать, чтобы было полезно

- Почему так сложно давать и принимать ОС? Обратная связь или Feedforward. Сложности, с которыми сталкивается компания, внедряя культуру обратной связи. Пример «АстраЗенека».
- Почему «прийти, рассказать, обучить» бывает недостаточно? О практике Speak up амбассадоров в компании (лидеры передают культуру Speak up своим коллегам).
- Как оценивать эффективность. Пульс-опрос на тему Diversity & Inclusion и Speak up). Анализ результатов по компании в целом, по юнитам и командам. Action plan по итогам опроса (как улучшить результат). Примеры опроса + динамика показателей 2020 -2021 (Speak up Culture в «АстраЗенека» начали развивать в 2020 году).



ODGERS BERNDTSON

AstraZeneca 

15.15 : 15.30 – Нетворкинг-брейк

15.30 : 17.00 СЕССИЯ 4. Практическая мастерская и кейсы

– Сергей КУЗНЕЦОВ, Руководитель практики «Управление профессиональным развитием», **ЭКОПСИ МАСТЕР-КЛАСС** **Как организовать обмен лучшими практиками внутри компании**

В ходе мастер-класса вы узнаете, как организовать обмен лучшими практиками внутри компании:

- из каких этапов состоит процесс обмена знаниями;
- как выявить ключевые области экспертизы и экспертов в них;
- как собрать информацию;
- как создать учебный контент.



– Александр ГОРБАЧЁВ, Генеральный директор и управляющий партнер **HT Lab**, Наталия ЕВСТИГНЕЕВА, Начальник отдела обучения и развития **Брок-Инвест-Сервис и К**

ПРАКТИЧЕСКИЙ КЕЙС **HT Lab и Брок-Инвест-Сервис». Как комплексная оценка привела к разработке и внедрению обучения и программ развития на ВСЕХ уровнях персонала**

- Как оценка одной группы сотрудников превратилась в оценку топ- и мидл-менеджмента всей компании.
- Инсайты по результатам оценки управленческой команды
- Особенности формирования программ обучения по результатам оценки.
- К каким изменениям в HR- и бизнес-процессах это может привести.



17.00 – Champagne Party. Завершение форума