

ПРОГРАММА III Международной практической КОНФЕРЕНЦИИ журнала «Штат»

TALENT MANAGEMENT FORUM 2014.

9-10 декабря 2014, Москва, "Marriott Tverskaya"

Залы «Валдайский» и «Невский»

*ВАЖНО: *Программа будет дополняться и уточняться, формулировки тем некоторых докладов могут корректироваться. ** Выступления иностранных спикеров будут сопровождаться переводом*

Генеральный партнер: 



09 декабря, вторник

9.00 : 9.45 – Приветственный кофе.

9.45 : 11.45 ПЛЕНАРНАЯ СЕССИЯ 1.

Функция Talent Management в меняющемся мире

- Wolfgang DOERFLER, генеральный директор **Development Dimensions International (DDI)** в Германии, Польше и России



«Talent Management в меняющемся мире»

- Результаты исследования: готовы ли руководители в организациях справляться с вызовами, рожденными непостоянством, непредсказуемостью и нестабильностью среды?
- Развитие каких навыков лежит в основе best-practices в компаниях, преуспевающих сегодня в таких условиях?
- Стратегии Talent Management для навигации в меняющемся мире
- Новая роль HR – как помочь бизнесу процветать

- Марк РОЗИН, Президент, ЭКОПСИ Консалтинг

"Какие таланты будут востребованы в России в ближайшие 10 лет"

- Какая корпоративная культура строилась и какой тип лидера культивировался передовыми российскими компаниями в 2001-2014 годах. Вертикаль неопределенности "от помбура до барака"
- Какую культуру и тип лидерства HR-ы ожидают в будущем? Несколько сценариев развития организационных культур в России. Возможен ли коллегиальный кризис-менеджмент?
- Новые позитивные стратегии смутных времен - это мечта или реальность?

- «Как изменяются задачи системы управления талантами в новый для России период: идентификация, развитие и удержание талантов в новых условиях». *Панельная дискуссия.*

- Как помочь бизнесу в период перегруппировки сил и расстановки новых приоритетов?
- Сценарии В или С для цикла управления талантами в вашей компании: как повышать вовлеченность, удерживать и обучать лучших в условиях политики cost saving?
- Развитие каких навыков необходимо компаниям сейчас?

Среди приглашенных экспертов-участников панельной дискуссии:

- Оксана КУХАРЧУК, Руководитель департамента Корпоративный университет, **МТС**
- Светлана СТАРИКОВА, Директор по организационному развитию и управлению талантами, Пивоваренная компания "**Балтика**", **Carlsberg Group**
- и другие эксперты ведущих компаний

11.45 : 12.15 – *Networking, кофе-брейк.*

12.15 : 13.30 **ПЛЕНАРНАЯ СЕССИЯ 2. Управление текучестью и удержание key talent. HR-аналитика в управлении талантами**

Модератор – Ирина Зарина, СЕВ SHL Russia

Удержание ключевых сотрудников. Управление текучестью персонала: анализ причин ухода, стоимость удержания текучести на заданном уровне. Формат: Кейс-доклады – практики компаний, дискуссия. *Формат: Пленарная сессия. Кейс-доклады, панельная дискуссия.*

- Татьяна АНАНЬЕВА, руководитель проекта «Бренд работодателя Госкорпорации Росатом», Корпоративная Академия **Росатома**, представитель **ОАО ТВЭЛ**
КЕЙС-ДОКЛАД «Как удерживать и мотивировать сотрудников в ситуации изменений. Опыт компании ТВЭЛ»

- Эдуард БАБУШКИН, Руководитель проекта HRM
«Управление текучестью персонала на основе данных»

- Предпосылки «управления текучестью». Как Большие данные задали формат управления текучестью. Что такое «управление».
- Кейсы: Опыт Google, Хероx; Результаты исследования компании Evolv – одни из самых WOW исследований в области HR; Результаты исследования сайта HRM и некоторых российских компаний.
- Как сказку сделать былью? Немного про **методологию и технологию**: как все это реализовать в компании.
 - Какие процедуры сбора данных выстраиваем;
 - Какие показатели мониторим (не текучесть персонала); Примеры данных;
 - Как анализируем (инструменты, визуализация); Какие решения принимаем.
- **Практические упражнения**

13.30 : 14.20 – *Networking-ланч.*

14.20 : 15.45 **ПЛЕНАРНАЯ СЕССИЯ 3. МАСТЕР-КЛАСС. Управление результативностью и реализация стратегии: где сходятся Talent Management и бизнес**

Ведущий мастер-класса – Stefan INGENDOCH, Старший консультант DDI в Германии

- Большая часть бизнес-стратегий никогда не будет реализована, и топ-менеджеры это понимают. Причина – в процессах каскадирования стратегических приоритетов на всю компанию.
- **Управление результативностью** может закрыть этот разрыв, но часто не оправдывает возложенных на него ожиданий. Последовательный и эффективный подход к исполнению стратегии поддерживает культуру компании и должен основываться на вовлечении всех лидеров организации.
- Обсуждая, «как», мы предлагаем вам посмотреть на исполнение стратегии через следующие призмы:
 - Системный организационный уровень
 - Требования к лидерству и развитию сотрудников
 - Поддержка и развитие культуры исполнения



16.00 : 16.30 – Networking-брейк

16.15 : 18.30 ПЛЕНАРНАЯ СЕССИЯ 4. Управление преемственностью

Как сделать так, чтобы реальные назначения больше соответствовали программам преемственности, описанным "на бумаге"? Различные типы карьеры. Карьерные лестницы. Визуализация системы карьерного движения для сотрудников компании (карьерные атласы и др.).

- Антонина ИРНИДЕНКО, Руководитель функции управления талантами, **GlaxoSmithKline Россия**
КЕЙС-ДОКЛАД «Выявление и развитие преемников на примере компании GSK»

- Clara BODIN, HR Director Russia & CIS, **Oriflame**
КЕЙС-ДОКЛАД "Организация планирования карьеры в компании"

- Наталья ГРИШАКОВА, Начальник Управления «Малакут - HR-исследования и решения», Алена ЛЫСАК, Руководитель проекта Human Capital Indexes

КЕЙС-ДОКЛАД «Управление преемственностью и кадровые риски компании»

- Что такое кадровые риски? Почему HR важно работать с кадровыми рисками и выстраивать управление преемственностью в компании, опираясь на анализ рисков.
- Потеря кадровой устойчивости бизнеса – один из основных рисков, с которыми сталкиваются компании. Однако бюджетные ограничения не позволяют компаниям работать, как раньше, и делать так, как делают «соседи».
- Кейсы: На примере двух различных компаний будет продемонстрировано, как работать с данным риском и как обосновать выбор стратегии работы с риском топ-менеджменту.

- Алексей КОРОЛЬКОВ, Генеральный директор **WebSoft**

«Автоматизированные инструменты для управления талантами - миф или реальность?»

- Можно ли построить эффективную систему управления талантами без инструментов автоматизации? Какие инструменты необходимы руководителям для управления талантами?
- Какие HR процессы должны входить в контур автоматизации (внутренний и внешний подбор, адаптация, наставничество, очное и дистанционное обучение, формирование кадрового резерва, пула талантов, плана преемственности)?
- Может ли автоматизированное управление талантами работать в российских условиях? Ключевые факторы успеха проекта комплексной автоматизации?

18.30 – Завершение 1-го дня конференции, шампанское, networking

10 декабря, среда

9.00 : 9.45 – Приветственный кофе.

9.45 : 11.30 Пленарная сессия 1.

Эволюция форматов для развития персонала.

Модератор – Светлана Старикова, Директор по организационному развитию и управлению талантами, Пивоваренная компания "Балтика", Carlsberg Group

Эволюция форматов для развития персонала. Learning Journey и др. форматы. Методология, практики компаний, особенности реализации. *Формат: Пленарная сессия. Кейс-доклады, панельная дискуссия.*

Приглашенные спикеры и эксперты сессии:

- Светлана КРУГЛОВА, Директор по управлению талантами, **PwC**

КЕЙС-ДОКЛАД «Последние тенденции в управлении талантами. Опыт PwC»

- Перспективы развития функции по управлению персоналом в России
- Опыт последнего времени
- Новый аспект: адаптивность

- Юрий ШИЛЯЕВ, Директор по обучению, **Wargaming**

КЕЙС-ДОКЛАД «Масштабный проект по развитию единой управленческой культуры в формате Learning Journey. Опыт компании Wargaming»

В течение 2014 года в минском офисе компании Wargaming шла программа обучения менеджеров Development of Outstanding Leaders. Программа организована совместными усилиями Wargaming University и компанией DDI. В рамках выступления Юрий расскажет об этом кейсе.

- Цели и задачи образовательного проекта.
- Постановка задачи для тренеров и дизайн программы.
- Методы организации программы.
- Оценка достигнутых результатов.
- Выученные уроки из проведенной программы.

- Ольга ПЛАХОТИНА, менеджер по управлению талантами, «Торговый дом ЦУМ»

11.30 : 12.00 – Networking, кофе-брейк.

ЗАЛ А.	ЗАЛ Б.
<p>12.00 : 13.30 Пленарная сессия 2. Управление кадровым резервом: лучшие практики и типичные проблемы.</p>	<p>12.00 : 13.30 <u>Параллельная сессия, зал Б</u> МАСТЕРСКАЯ Коучинг как инструмент развития талантов</p>
<p>- Анастасия ТОПОЛОВА, Руководитель дирекции по привлечению и развитию персонала, «Интер РАО»</p> <p>КЕЙС-ДОКЛАД «Оценка руководителей и формирование планов развития кадрового резерва в Группе компаний «Интер РАО»</p> <ul style="list-style-type: none"> • Как оценить 5 тысяч руководителей в Группе компаний при отсутствии собственной системы оценки? • Оперативная подготовка 100 специалистов по оценке и развитию • Подготовка индивидуальных планов развития 600 резервистов за неделю 	<p>В момент стремительных изменений бизнес размышляет о корректировке курса, по старым “дорожным картам” двигаться вперед уже невозможно. Создать новую реальность и найти новые пути удастся, только используя весь потенциал своих людей. Именно коучинг становится решением для создания новой реальности.</p> <p>В ходе мастерской:</p> <ul style="list-style-type: none"> - участники узнают о практиках современного бизнес-коучинга и станут наблюдателями демонстрационной сессии, - примут участие в нескольких блиц-сессиях, а также будут иметь возможность моделирования коучинг-сессии в группах под руководством коуч-фасилитатора, - обсудят с коллегами возможности использования коучинга для своих тактических и стратегических бизнес – задач. Сделают выбор наиболее приемлемого стиля управления.
<p>- Сергей ЮЛДАШЕВ, генеральный директор, TalentCode</p> <p>ПРАКТИЧЕСКАЯ МАСТЕРСКАЯ «Выделять ли в компании отдельный пул талантов HiPo?»</p> <ul style="list-style-type: none"> • Для чего компании выделяют пулы талантов? • Преимущества выделения группы HiPo • Проблема карьерных ожиданий HiPo • Проблема с назначениями HiPo • Обзор реальных российских проектов • Анализ ошибок и факторов успеха проектов на примере конкретных кейсов • Анализ кейса, предложенного участниками конференции 	<p>Ведущая мастерской и модератор сессии: Гульчехра КАЮИМОВА, эксперт в области коммуникаций, консультант по разработке коммуникационных стратегий.</p> <p>Эксперт сессии: Елена БОЧАРОВА, компания «Студия Практического Лидерства 20:80»</p> <p>!! Количество мест ограничено: 15-20 человек. Требуется предварительная регистрация.</p>

13.30 : 14.30 – Networking-ланч.

14.30 : 16.00 Параллельные сессии:

ЗАЛ А.

14.30 : 16.00 Параллельные сессии, зал А
ПРАКТИЧЕСКАЯ МАСТЕРСКАЯ
Уровни зрелости компаний в сфере индивидуального развития сотрудников

Эксперт сессии: Никита ЧЕРКАСЕНКО, Директор департамента оценки, обучения и развития персонала **ОАО «Ростелеком»**

Ведущий мастерской: Роман ШЛЯПКИН, генеральный директор, **Framex**

Участники **интерактивного воркшопа** смогут :

- Определить, на каком уровне в сфере индивидуального развития сотрудников находится их компания
- Обсудить и выработать способы перехода с одного уровня на следующий
- Ответить на вопрос: «Возможно ли сразу перепрыгнуть через несколько уровней?»

Формат: ПРАКТИЧЕСКАЯ МАСТЕРСКАЯ

ЗАЛ Б.

14.30 : 16.00 Параллельные сессии, зал Б
ДЕМОСЕССИЯ
Создание культуры инноваций как роль лидера

Современная бизнес-среда требует гибкости, а повышение креативности и инновационности считается одним из ключевых навыков будущего. Мы выяснили, в чем расходятся взгляды руководителей, и каких инноваций сотрудники ожидают от своих HR-коллег. Как сделать так, чтобы создавать идеальные условия для инноваций и быть хранителем культуры, которая вдохновляет ваши команды? Мы предлагаем участникам погрузиться в обсуждение этой темы и **в ходе демосессии узнать, как именно поддержать развитие необходимых компетенций.**

- Какие сложности и проблемы есть в организациях сейчас на пути внедрения инноваций?
- Какие решения и лучшие практики уже внедряются или используются? Обмен опытом.
- В чем состоит роль лидера в создании культуры инноваций.
- Решения, которые можно применять для поддержки развития требуемых компетенций. **Примеры упражнений и развивающих активностей.**
- Презентация результатов исследования: в чем, по мнению бизнеса, HR приносит стратегическую пользу и что HR коллеги могли бы делать иначе

!! Количество мест ограничено, требуется предварительная регистрация.

Ведущая демосессии: Мария МАЛЬЦЕВА, Руководитель филиала **DDI в России**

16.00 : 16.30 – *Networking-брейк*

16.30 : 18.00 **ПРАКТИЧЕСКАЯ МАСТЕРСКАЯ**
Learn&Play: Центр Развития в игровом формате

Центр Развития - популярный формат, который позволяет провести диагностику персонала. Полученные данные можно использовать для формирования индивидуальных планов развития; оценки уровня знаний, компетенций до/после обучения. Участники конференции увидят **на практике, как работает Центр Развития в игровом формате.**

- Во время мастерской участники объединятся в команды для «создания производственной линии». По итогам игры каждый получит обратную связь о работе команды и о развитии своих управленческих навыков.
- Содержание:
 - Вводная информация о центрах развития, условия игры
 - **Игра, анализ результатов игры**
 - Краткий обзор кейсов - примеры Центров Развития для нескольких компаний. Ответы на вопросы

Формат: ПРАКТИЧЕСКАЯ МАСТЕРСКАЯ

Ведущие: Юрий МИХЕЕВ, Нина РЫЖОВА, консультанты ГК «Институт Тренинга – АРБ Про»

18.00 - 18.30 – Завершение конференции, шампанское, networking