

Штат

ПРОГРАММА IV Ежегодной Международной практической КОНФЕРЕНЦИИ журнала «Штат»

TALENT MANAGEMENT FORUM 2015

9-10 декабря 2015

с 10.00 до 18.00, г. Москва, Дизайн-завод FLACON

*ВАЖНО: *Программа будет дополняться и уточняться, формулировки тем некоторых докладов могут корректироваться. ** Выступление иностранного спикера будет сопровождаться переводом*



Генеральный партнер:



09 декабря, среда

9.00 : 9.45 – Приветственный кофе.

9.45 : 11.40 ПЛЕНАРНАЯ СЕССИЯ 1. Управление талантами как система.

Модератор – Мария Мальцева, Директор, DDI Russia

Как разработать и внедрить стройную систему управления талантами, обеспечивающую максимальную отдачу для бизнеса. Основные кластеры Talent Management System: дилеммы, перспективы, лучшие практики. *Формат: Обзор, кейс-доклады, дискуссия*

- **Bruce WATT**, Ph.D. Managing Director, **DDI Europe** (Великобритания)

«Системный подход к управлению талантами: характеристики и лучшие практики»

- **Лиза ШИБАНОВА**, Менеджер по управлению талантами и развитию сотрудников по стране, **Coca-Cola Hellenic** в России, **Юлия НЕКРАСОВА**, **Talent Q**

КЕЙС-ДОКЛАД «Управление талантливыми сотрудниками – формула Coca-Cola Hellenic»

- Талант: определение, значение и история возникновения. Роль талантов в современном управлении персоналом
- Как определить талантливых сотрудников: Формула Таланта от Coca-Cola Hellenic
- Как работать с талантами: Инструменты и стратегии их использования
- Как сделать так, чтобы талант остался с нами надолго: Мотивация и вовлеченность талантливых сотрудников

- Никита ЧЕРКАСЕНКО, Директор департамента оценки, обучения и развития персонала, **РОСТЕЛЕКОМ**

КЕЙС-ДОКЛАД «Долгий путь создания системы управления талантами в масштабной телеком компании»

- Ревью истории создания (пересмотр и стандартизация модели корпоративных компетенций как единой системы координат в подборе, оценке и планировании обучения и развития, выстраивание сквозных процессов управления талантами from hire to retire: регулярная оценка, планирование развития через ИПР, кадровые комитеты, профили должностей и карьерные матрицы, кадровый резерв, стандартные инструменты оценки)
- Основные «грабли» и рецепты успеха в их преодолении
- Подготовка к масштабной автоматизации (выбор платформы, выбор логики проекта (последовательность автоматизации функций, выбор орг.объема и пр.). Старт и первые шаги автоматизации, ощущения от Success Factors

11.40 : 12.10 – *Networking, кофе-брейк.*

12.10 : 13.40 ПЛЕНАРНАЯ СЕССИЯ 2. Reskilling. Как учесть происходящие изменения потребностей бизнеса в навыках персонала?

Модератор – Павел Меринов, консультант, DDI Russia

Как настроить систему управления талантами на «правильные» для бизнеса навыки? Как оперативно переформатировать процессы идентификации/поиска талантов и программы развития? *Формат: Кейс-доклады – практики компаний, дискуссия*

Эксперты и спикеры сессии:

- Татьяна СОЛОВЬЕВА, HR Director, Ирина НОВИКОВА, HR Partner, **IBM**

КЕЙС-ДОКЛАД «Интеграция стратегических бизнес-целей с соответствующими навыками и знаниями. Управление карьерой и навыками для достижения бизнес-целей»

- Анна РЖЕВСКАЯ, Руководитель направления T&D, **Orange Business Services**

КЕЙС-ДОКЛАД "Ключевые факторы успеха трансформационной лидерской программы: опыт Orange + DDI»

- Есть масса причин, по которым программа может не оправдать ожиданий. Этим проблемам избежать, но их можно учесть и целенаправленно работать с ними.
- Опыт лидерской программы Orange+DDI позволил нам выделить 5 ключевых факторов успеха. Для нас они сработали и сыграли очень важную роль. При должной адаптации под ваш контекст они смогут помочь вам избежать некоторых серьезных проблем и повысить качество развития лидеров
- Эти факторы:
 - Ориентация на образ конечного результата - business ROE. Ключевой драйвер – бизнес; лица, принимающие решения от бизнеса.
 - Профиль успеха провайдера - ценности, которые подтверждаются на деле.
 - Энергия проводника программы как «катализатора» изменений - залог долгосрочной результативности.
 - Постоянная обратная связь с бизнесом.
 - Сочетание надежности метода и инновационности реализации, творческих экспериментов.

- Ольга РОГАЛЬ, Директор департамента оценки, обучения и развития персонала, **Pfizer**

КЕЙС-ДОКЛАД «Бизнес-драйверы и программы развития кадрового резерва»

- Дефицит талантов: проще вырастить из своих, чем найти на рынке. Опыт компании Пфайзер в создании и реализации программ развития лидеров (академия FORWARD, RALLI, goUP):
- Стандартный подход (выяснить потребность бизнеса, оценить потенциал будущих лидеров, выстроить программу развития): почему перестает работать? Скорость процессов развития персонала не соответствует темпам изменений бизнес – среды.
- Работа на опережение: от стратегии через бизнес-драйверы к компетенциям. Снятие запроса о перспективных потребностях бизнеса в навыках лидеров.
- Конкурентное преимущество: 2 в 1. Преимущество на всех этапах: от определения бизнес-драйверов до проведения программы развития.
- Больше, чем партнеры: формирование бизнес-культуры на профессиональном рынке.

13.40 : 14.20 – *Networking, ланч-брейк.*

14.20 : 16.00 ПЛЕНАРНАЯ СЕССИЯ 3. Различные типы карьеры и визуализация карьерного планирования.

Модератор – Евгений Куприянов, генеральный директор, FORMATTA
Партнер сессии – компания FORMATTA

Карьерные лестницы и различные типы карьеры. Визуализация системы карьерного движения для сотрудников компании (карьерные карты, карьерные атласы и другие инструменты). Горизонтальная карьера: кейсы компаний. *Формат: Кейс-доклады, дискуссия*

- Мария ВЕГЕШ, компания **3М Россия**

- Сергей МИТРИЧЕВ, Руководитель программ развития кадрового потенциала, «Газпром нефть»
КЕЙС-ДОКЛАД «Практика внедрения карьерного планирования в блоке нефтедобычи Газпром нефти»

- Работающие и неработающие карьерные атласы
- Баланс интересов и встречные предложения работодателя и работника.
- Как привязать карьеру к профессиональным компетенциям?
- Подводные камни внедрения, подходы к коммуникации работникам и руководителям, основные культурные барьеры.

- Дина ДЪЯКОВА, Manager, People Services Group, **KPMG**
КЕЙС-ДОКЛАД «Программы глобальной мобильности»

- Программы развития карьеры, связанные со сменой локализации, как глобальный HR-тренд
- Как использовать программы мобильности для привлечения, удержания и развития талантов, для усиления бренда работодателя.
- С какими возможностями и ограничениями международной ротации сталкиваются компании
- Опыт КПМГ и другие примеры российских и международных программ.

- Анатолий ЯКИМОВ, HR Business Partner, **SAP СНГ**
КЕЙС-ДОКЛАД

16.00 : 16.20 – *Networking, кофе-брейк.*

16.20 : 17.20 ПЛЕНАРНАЯ СЕССИЯ 4. Go glocal. Глобальные программы Talent Management: особенности локализации в России

Формат: Панельная дискуссия

- From Global to Local. Как внедрять глобальные программы Talent Management в компаниях: особенности локализации в России
- Отличие России от развитых стран в области управления талантами. Долгосрочные планы развития и международная мобильность vs. Развитие талантов на сильно конкурентном рынке в условиях постоянных организационных изменений
- Адаптация и внедрение: сложности и барьеры, охват. Особенности коммуникации.

Эксперты сессии (панельная дискуссия):

- Андрей Панов, HR Manager, **Pernod Ricard Rouss**
- Татьяна СОЛОВЬЕВА, HR Director, Ирина НОВИКОВА, HR Partner, **IBM**,
- Юлия СЕРГИНА, Internal Talent Acquisition Manager, **METRO Cash&Carry**
- Елена ЕМЕЛЬЯНЕНКО, Старший менеджер, **KPMG Russia**

17.20: 18.00 – *Champagne Party. Networking. Завершение 1-го дня конференции.*

10 декабря, четверг

9.00 : 10.00 – Приветственный кофе.

10.00 : 11.40 ПЛЕНАРНАЯ СЕССИЯ 1. Макротренды для трансформации системы управления талантами. HR-тренды и рынок труда. HR-аналитика для управления талантами.

Модератор – Елена Беляева, главный редактор, программный директор, «Штат»

Как меняются HR-функции, чтобы соответствовать меняющейся деловой среде, новой культуре организации и новой рабочей среде (flat-организация, проектная работа, постоянные изменения)? Как меняется сегодня культура взаимодействия с сотрудниками?

Примеры HR-исследований и решения бизнес-задач с помощью HR-аналитики в сфере управления талантами.

Какие макрофакторы важно учитывать для трансформации вашей системы управления талантами: диджитализация, VUCA World, экономические реалии, демография, новые технологии и многое другое. Обзоры и результаты исследований.

Формат: Кейс-доклады, дискуссия

Спикеры и эксперты сессии:

- Юлия КУЗНЕЦОВА, Директор по персоналу, Россия/СНГ, **GE**

КЕЙС-ДОКЛАД «Проведение культурных изменений в GE через внедрение нового подхода к Performance Management»

- ПОЧЕМУ: Основные драйверы изменений, повлиявших на эволюцию системы Performance Management
- ЧТО: Новые подходы в действии на примере системы Performance Development, внедряемой в компании **GE**
- КАК: Смена акцентов и как новые принципы адаптируются в индустриальной компании

- Наталья ДУВАНОВА, Директор по персоналу, **BASF**, Наташа ГРИШАКОВА, Управляющий партнер, **Малакит - HR исследования и решения**

КЕЙС-ДОКЛАД «Когда начинается развитие талантов в организации?»

- Ирина ЗАРИНА, Генеральный директор, **СЕВ SHL** Россия

«Как выглядит успех в разных функциях компании? Глобальные результаты бенчмарка»

- Григорий ФИНКЕЛЬШТЕЙН, партнер, руководитель направления «Управление кадровым потенциалом», **ЭКОПСИ Консалтинг**

«Есть ли в России процесс управления талантами? Итоги опроса 17 крупнейших российских компаний»

- Нина РЫЖОВА, тренер-консультант, координатор направления HR-консалтинга, ГК «Институт Тренинга – АРБ Про»

«Управление талантами в кризис: что важно учесть в 2015-16 гг. в сравнении с 2009 г.? Результаты 5-летнего исследования HR-практик в России»

11.40 : 12.10 – Networking, кофе-брейк.

12.10 : 13.40 ПЛЕНАРНАЯ СЕССИЯ 2. Нестандартные подходы и программы развития для кадрового резерва и HiPo

Модератор – Ирина Зарина, генеральный директор, SHL Russia

Как создать эффективный дизайн программы развития в условиях ограниченного бюджета? Как разработать и внедрить нестандартный формат программ развития для HiPo или других групп сотрудников? Формат: Кейс-доклады, дискуссия

Среди приглашенных спикеров и экспертов:

- Оксана КУХАРЧУК, Директор департамента Корпоративный университет, **МТС**

КЕЙС-ДОКЛАД «Развитие талантов в условиях ограниченных бюджетов»

- Алексей ПОТАПКИН, Советник ректора **МГУУ Правительства Москвы**

КЕЙС-ДОКЛАД «Стажировки талантливой молодежи – опыт Правительства Москвы»

- Как определить потребность в молодых специалистах?
- Как и чем привлечь молодых специалистов на высококонкурентном московском рынке труда?
- Как отобрать кандидатов, если конкурс 20 чел. на место?
- Как лучше организовать программу годовой стажировки? Как снизить риски неадаптации?
- Как замотивировать руководителей брать на работу молодых специалистов?

- Юрий ГРИГОРЬЯН, Директор по управлению персоналом и оргразвитию, **УК Альфа Капитал**

13.40 : 14.20 – *Networking, ланч-брейк.*

14.20 : 15.50 *Параллельные сессии:*

ЗАЛ А.

14.15 : 15.45 *Параллельные сессии, зал А*

ПРАКТИЧЕСКАЯ МАСТЕРСКАЯ

**«Нестандартные форматы развития
HiPo - живопись, театр, музыка»**

Ведущие мастерской:

- Галина ТИХОНОВА, Директор по привлечению и развитию персонала, **ЕВРАЗ**
- Юлия ПШЕНИЦИНА, автор проекта **learn2learn**

Сегодняшний сотрудник должен уметь непрерывно учиться, быстро действовать, генерировать нестандартные решения, одним словом, быть творческим.

Мы все время ищем технологии, как пробраться через «броню» и растопить сердце производителей.

У нас нет цели сделать из них художников или артистов, уверены, каждый должен заниматься своим делом. Через погружение в искусство мы добиваемся образовательных целей, помогаем людям поверить в себя, открыть в себе новые грани лидерства.

В рамках мастер-класса Галина Тихонова и Юлия Пшеницина поделятся с участниками уникальным кейсом компании **ЕВРАЗ** и проекта **learn2learn**. А затем, работая в группах, участники сами попробуют создать концепт программы обучения через искусство на темы лидерства, клиентоориентированности и построения культуры самообучающейся организации.

Формат: ПРАКТИЧЕСКАЯ МАСТЕРСКАЯ

ЗАЛ Б.

14.15 : 15.45 *Параллельные сессии, зал Б*

ПРАКТИЧЕСКАЯ МАСТЕРСКАЯ

**«Программы work&life balance
в жизни организации: ожидаемые и
неожиданные результаты»**

Эксперты сессии: Юлия ЗАВЬЯЛОВА, Country HR Manager **Hewlett Packard Enterprise**, Анна ПУГАЧЕВА Talent Acquisition and Social Media Lead, Russia & CIS at **Hewlett Packard Enterprise**

Ведущие мастерской: Александра РАЗИНА-ИВАНОВА и Михаил КУЧИНСКИЙ, тренеры-консультанты **Laboratory of Business Solutions (LBS)**

Компании, которые в кризисных ситуациях выбирают стратегию развития, ставят сегодня амбициозные цели – разрабатывают новые каналы и методы сбыта, повышают персональные планы сотрудников. Другие компании «облегчают» бизнес-процессы и структуры, на работников возлагаются новые задачи - получается, что на фоне общего психологически некомфортного поля возрастает нагрузка.

В ситуации реструктуризации в компании **Hewlett Packard Enterprise** была поставлена задача повысить уровень психологического комфорта и снизить психологическую нагрузку на сотрудников.

В компании была реализована программа из 6 базовых моделей по управлению своими состояниями, участники могли сами записываться на анонсируемые заранее темы. Персональная польза для участников проекта действительно высока: исследование себя и своих реакций организма на ситуации стресса, управление своими реакциями, управление эмоциями и состояниями. Проект вырос до 9 модулей, которые затрагивали все аспекты жизни человека. Эти встречи стали ресурсным пространством для сотрудников.

Формат: ПРАКТИЧЕСКАЯ МАСТЕРСКАЯ

15.50 : 16.20 – *Networking-брейк* 16.20 : 17.50 *Параллельные сессии:*

ЗАЛ А.

16.20 : 17.50 Параллельные сессии, зал А
ПРАКТИЧЕСКАЯ МАСТЕРСКАЯ

**«Развитие руководителей,
не основанное на компетенциях.
Практики регулярного менеджмента»**

Ведущий мастер-класса: Павел БЕЗРУЧКО,
управляющий партнер «ЭКОПСИ Консалтинг»

Руководители должны отвечать за результативность, компетентность и вовлеченность своих непосредственных подчиненных. Как их этому научить?

I. Традиционный подход - развитие соответствующих управленческих компетенций. Компания передает менеджерам знания и развивает у них навыки, составляющие конкретные компетенции, а затем убеждает руководителей применять изученное на практике. Однако такой подход годится, скорее, для повышения общей эрудиции сотрудников - перенос полученных знаний и навыков в работу редко превышает 15%.

II. Внедрение регулярных практик управления людьми. Суть этого подхода: сначала сделать стандартными, обязательными и «регулярными» ключевые практики управления людьми в организации – ежемесячные статус-встречи с подчиненными, ежегодную оценку и целеполагание, создание плана и бюджета работы подразделения на период, участие менеджера в подборе людей, карьерный менторинг и т.д. И только потом проводить обучение по этим практикам.

На мастер-классе вы узнаете:

- Как составить список регулярных практик, которые уже действуют в компании.
- Как составить и визуализировать корпоративный календарь уже действующих регулярных практик.
- Как описать каждую из действующих практик понятным и практичным языком и не «утонуть в регламентах».
- Как разработать программу обучения менеджеров по регулярным практикам и ее внедрить.

ЗАЛ Б.

16.20 : 17.50 Параллельные сессии, зал Б
ПРАКТИЧЕСКАЯ МАСТЕРСКАЯ

**«Практика использования
арттерапии для повышения
эффективности и вовлеченности
персонала на примере компании ЗМ»**

Ведущая: Мария ВЕГЕШ, арт-коуч, компания **ЗМ**

Современная действительность требует умения мыслить и действовать нестандартно. Оптимизация бизнес-процессов влечет за собой увеличение нагрузки на сотрудников, растет уровень стресса, падает мотивация, снижается эффективность деятельности. Нужен новый инструмент для работы с сотрудниками и для нематериальной мотивации, работы с внутренним ресурсом человека. Важным становится снятие и профилактика профессионального стресса, а также повышения вовлеченности и эффективности деятельности сотрудников.

Курс «Азбука креативности», разработанный для сотрудников компании ЗМ, как раз отвечает всем современным запросам и достоверно снижает уровень стресса у сотрудников за 3 месяца, что повышает их вовлеченность и эффективность деятельности.

В рамках мастерской участники вам будет предложено упражнение из курса.

Формат: ПРАКТИЧЕСКАЯ МАСТЕРСКАЯ

17.50 - 18.30 – Завершение конференции, шампанское, networking

Контакты: Ирина Слинчук, proekt@hrmedia.ru +7 499 2559579

Регистрация: <http://www.hrmedia.ru/node/453>

Все подробности по мероприятию: <http://www.hrmedia.ru/node/1394>