

ПРОГРАММА*

*Обращаем Ваше внимание: в программе возможны изменения по независящим от организаторов причинам

09 сентября, вторник

9.00 : 9.45 - Приветственный кофе.

9.45 : 11.45 **ПЛЕНАРНАЯ СЕССИЯ 1. Будущее оценки: эволюция инструментов, актуальные тренды и международная практика**

Модератор - *Катерина Родюнина, Директор по развитию, Talent Q Russia*

Результаты международных и российских исследований в сфере Talent Management. Будущее рынка оценки: Как будут развиваться и меняться инструменты оценки и практики применения в ближайшие годы? Ключевые тренды: международный и российский контекст. *Формат: Пленарная сессия. Панельная дискуссия.*

- Peter HUMPFREYS, Managing Director Emerging Markets, **CEB SHL Talent Management Solutions**



«Будущее оценки и управления талантами»

- Глобальные тренды в оценке: что оцениваем и какими инструментами? Что нового?
- Массовый рекрутмент: **скрининговые решения** для линейного персонала. Как избежать риска при найме?
- **Геймификация** в оценке и не только. Привлечение кандидатов и усиление бренда работодателя в процессе найма. Примеры применения **Realistic Job Preview (RJP)** и **сценарных тестов** в разных отраслях. Варианты RJP для разного бюджета: от дорогостоящих мультимедийных проектов до «списка вопросов на фоне смешных картинок». Почему это работает и как вы сами можете использовать эти технологии?
- Новое прочтение **HiPo**: оценка, бенчмарк, измерение результатов для бизнеса. Кейсы из разных стран и индустрий. Чем различаются менеджеры из Восточной и Западной Европы: результаты исследования. В выступлении будут использованы ссылки на клиентские кейсы таких компаний, как **Coca-Cola, Kellogg's, DELL, Barclay**

Среди приглашенных экспертов-участников панельной дискуссии:

- Филипп РЫБАКОВ, Вице-президент по управлению персоналом, **JTI**
- Clara BODIN, HR Director Russia & CIS, **Oriflame**
- Дмитрий ГАСТЕН, Директор Департамента кадровой политики, **Госкорпорация «Росатом»**
- Мария МАЛЬЦЕВА, Директор филиала **DDI Russia**

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

12.15 : 13.45 **ПЛЕНАРНАЯ СЕССИЯ 2. Профессиональные и функциональные компетенции.**

Модератор - *Елена Кадырова, Генеральный директор, Talent Q Russia*

Понятное поле: профкомпетенции - что это такое, и в каких случаях полезно/необходимо разрабатывать модель профкомпетенций. Опыт разработки и внедрения. Best Practices из разных сфер бизнеса. Кейсы: опыт разработки профессиональной модели компетенций для отделов маркетинга и продаж. Методология и сложности при разработке.

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

- Татьяна ЕФИМОВА, Head of Organization Development Department, **Boehringer Ingelheim**

КЕЙС-ДОКЛАД «Оценка функциональных компетенций сотрудников отдела Маркетинга. Опыт Boehringer Ingelheim»

- Локализация разработанной головным офисом модели функциональных компетенций для сотрудников отдела Маркетинга
- Разработка и апробация инструментов оценки функциональных компетенций
- Использование инструментов оценки профкомпетенций в процессе отбора внешних кандидатов на вакантные должности в отделе Маркетинга
- Текущие проекты: разработка маркетингового бизнес-кейса для внутреннего/внешнего центра оценки, подготовка модульной программы развития для сотрудников отдела Маркетинга

- Андрей КОМИЗЕРКО, Менеджер по развитию компетенций в продажах, **KimberlyClark**, совместно с Надеждой ИОФФЕ-КУРЛЯНДСКОЙ, **OrisProfiling**

КЕЙС-ДОКЛАД «Разработка профессиональной модели компетенций для отделов маркетинга и продаж: опыт KimberlyClark»

- Цели разработки профессиональных компетенций
- Методология и сложности при разработке
- Дальнейшее использование, лайфхаки и интересные решения с маленьким бюджетом

- Екатерина ДЕМИНА, Менеджер Управления по развитию кадрового потенциала, HR Business Partner, «Объединенная Металлургическая компания»
КЕЙС-ДОКЛАД «Подходы к оценке профессиональных компетенций специалистов и руководителей методом тестирования»

13.45 : 14.30 - *Networking-ланч.*

14.30 : 16.10 **ПЛЕНАРНАЯ СЕССИЯ 3. Оценка 360° : Эволюция инструментов. Практика, проблемы и решения.**

Модератор - Александр Ларионов, Генеральный директор, BSSL

Практика, проблемы и решения в применении инструментов оценки 360. Особенности автоматизации: почему неудачная IT-реализация может привести к проблемам и отторжению со стороны персонала. Культура изменений: что делать, чтобы в компании прижилась процедура оценки. Другие проблемы, о которых мы знаем, но предпочитаем не говорить: высокие временные затраты, социальная желательность, неоднозначность интерпретации оценок и пр. Эволюция инструментов и новые возможности. *Формат: Пленарная сессия. Кейс-доклады, панельная дискуссия.*



Приглашенные спикеры и эксперты сессии:

- Татьяна УХИНА, Начальник Отдела оценки персонала, Ирина МАКСИМОВА, Начальник управления массового обучения и оценки персонала, **Банк Хоум Кредит**
КЕЙС-ДОКЛАД «Оценка 360: проблемы и решения. Опыт Банка Хоум Кредит - внедрение инструмента на этапе ежегодной оценки деятельности»

Вопросы, которые встали перед HR службой в процессе реализации методики:

- Определение оценивающих: как сформировать надёжные списки сотрудников?
- Как проводить оценку 360 в период изменений, если ценности и модели компетенций в компании обновляются?
- Где применять результаты оценки методом 360 градусов: как соотносить с ежегодной оценкой и системой премирования?
- Как работать с ограничениями автоматизированной системы?

- Елена РОГУЛИНА, Руководитель направления Оценки персонала, **ОАО Северсталь**
КЕЙС-ДОКЛАД «Обратная связь 360° в компании Северсталь: опыт проведения и перспективы развития». Елена Рогулина поделится опытом более чем 7-летней практики применения инструментов 360 на различных уровнях персонала в одной из крупнейших производственных компаний:

- Технология и инструменты: эволюция практики Обратной связи 360 в Северстали. Как менялись задачи, инструменты, состав участников.
- Обратная связь: как работать с сопротивлением.
- Автоматизация 360: Почему неудачная IT-реализация может привести к проблемам и отторжению со стороны персонала.
- Культура изменений: что делать, чтобы в компании прижилась процедура оценки 360.

- Леонид ЖУКОВ, Director of Data Science в компании **Ancestry.com Inc** (Сан-Франциско, США).
КЕЙС-ДОКЛАД «Социально-сетевой анализ и анализ Big Data: новые возможности для HR-службы и бизнеса» Практическое использование Social Network Analysis для подбора проектных команд на основе LinkedIn

- Андрей СКВОРЦОВ, генеральный директор, компания «Меркатор»
КЕЙС-ДОКЛАД «Альтернатива метода "360 градусов" для оценки климата и компетенций и проблем взаимодействия в коллективе» "Азимут 2.0" - опыт применения в компании Меркатор. Эволюция задач и инструментов. Результаты. Кейсы. Выводы.

- Александр ЛАРИОНОВ, Генеральный директор, компания **BSSL**
«Эволюция 360 градусов - социально-сетевой анализ»

- "О коллегах или хорошо или ничего" - как преодолеть социальную желательность?
- Достоверность и надёжность результатов - как ее повысить?
- "360 градусов" - не только обратная связь. Как улучшить климат в коллективе, используя результаты оценки?

16.10 : 16.30 - *Перерыв.*

16.30 : 18.00 *Параллельные сессии:*

ЗАЛ «Архангельский»

16.30 : 18.00 ФАСИЛИТАЦИОННАЯ СЕССИЯ

Контуры профессии и стандарты в сфере оценки персонала

Стандарты профессии оценщика. Исследование по использованию стандартов Центра оценки. Стандарты тестирования. Выработка предложений/идей по ключевым развилкам/ дилеммам развития профессии и разработке профстандартов.

Формат: Круглый стол, открытая дискуссия.

Приглашенные спикеры и участники дискуссии:

- **Александр ШМЕЛЕВ**, Доктор психологических наук, заслуженный профессор МГУ им М.В. Ломоносова, научный руководитель Лаборатории «Гуманитарные технологии»,
- **Евгений ЛУРЬЕ**, Руководитель R&D, директор по работе с клиентами, ЭКОПСИ Консалтинг
- **Татьяна ХВАТИНИНА**, Директор по стратегическому развитию, SEB SHL Talent Management Solutions

Партнер сессии:



ЗАЛ «Павловский»

16.30 : 18.00 ПРАКТИЧЕСКАЯ МАСТЕРСКАЯ

Валидизация инструментов оценки. Как сделать так, чтобы инструмент работал именно для задач вашей компании.

Ведущий - **Евгений ОСИН**, доцент ф-та психологии НИУ ВШЭ, преподаватель курса «Качественные и количественные методы исследований в психологии»

В ходе практической мастерской участники

- Узнают об основных психометрических критериях, которым должен соответствовать инструмент оценки: надежности, валидности, достоверности и способах их установления. Будут представлены возможности и ограничения классических и современных научных подходов к разработке инструментов оценки.
- Рассмотрят основные этапы разработки и валидации оценочного инструмента и получат практические рекомендации по эффективному решению этих задач на каждом этапе, от постановки задачи до сопровождения инструмента после внедрения в практику и оценки его эффективности.
- Поделятся собственным профессиональным опытом разработки и использования оценочных инструментов, обсудят распространенные ошибки и трудности, типичные проблемы (такие как социальная желательность, отсутствие мотивации сотрудников) и пути их решения в рамках этических норм, принятых в профессиональном сообществе.

- Представитель Департамента кадровой политики СБЕРБАНКА РФ совместно с **Виталием АЛТУХОВЫМ**, руководителем R&D, Лаборатория «Гуманитарные технологии»

КЕЙС-ДОКЛАД «Батарея «СБ»: практика валидизации методики»

18.00 - 18.30 - Завершение 1-го дня конференции.

Wine Birthday Party: 5 лет компании Talent Q в России и 5 лет ежегодному проекту «Оценка персонала. Лучшие практики»

10 сентября, среда

9.00 : 10.00 - Приветственный кофе.

10.00 : 11.20 Пленарная сессия 1. Лучшие практики применения Центров оценки (Assessment Center) в компаниях.

Модератор - **Наталья Володина**, Ведущий консультант, **FORMATTA**



Основные преимущества и стандарты проведения центров оценки, казалось бы, широко известны. Однако опыт показывает, что польза от ассесмент-центров не всегда так высока, как хотелось бы. Как сделать центр оценки действительно незаменимым источником информации для принятия бизнес-решений? На сессии будут представлены лучшие практики проведения центров оценки и развития (ассесмент-центров) в России.

В частности, будут рассмотрены вопросы: - Как провести центр оценки уже зарекомендовавших себя в компании менеджеров в процессе реструктуризации бизнеса? - Как совместить результаты оценки при помощи ассесмент-центра с оценками, полученными другими методами? - Как вовлечь бизнес-руководителей в проведение ассесмент-центра и надо ли это делать? - Как представить результаты ассесмент-центра, чтобы они были полезны и интересны первому лицу? *Формат: Пленарная сессия. Кейс-доклады, панельная дискуссия.*

Приглашенные спикеры и эксперты сессии:

- **Наталья АДАМОВА**, HR Business Partner ключевых функций (sales, supply chain), Coca-Cola HBC Eurasia
КЕЙС-ДОКЛАД «Центры оценки и развития: опыт Coca-Cola Hellenic»

- В каких случаях стоит привлекать провайдеров, а в каких - проводить ассесмент силами HR
- Как разработать упражнения для Центра оценки, чтобы они соответствовали реалиям бизнеса компании
- Какой формат отчетов по итогам Центров оценки понятен и удобен бизнес-руководителям
- Кто является заказчиком Центров развития в различных функциях и чем они отличаются от ассесмент-центров при отборе на вакансию
- Каким образом необходимо привлекать топ-менеджеров к участию в Центрах развития, чтобы им это было интересно и комфортно
- Как сделать так, чтобы Индивидуальный план развития по итогам оценки был не формальностью, а реально работающим документом

- **Дмитрий АНДРУСЕНКО**, Начальник отдела обучения и развития, ЮниКредит Банк, **Евгений КУПРИАНОВ**, Руководитель практики Оценка персонала, **FORMATTA**

КЕЙС-ДОКЛАД Центры оценки проводятся во многих компаниях, но далеко не все могут похвастаться тем, что результаты ассесмента действительно используются бизнесом для решения ключевых задач. Спикеры расскажут о том, каким образом Банк ЮниКредит успешно решил эту задачу:

- Как подготовка к проведению ассесмента помогает топ-менеджерам договориться об ожиданиях от работы сотрудников
- Что делать, если нужна информация о менеджерских навыках и потенциале, а модель компетенций основана на ценностях
- Можно ли включать профессиональное тестирование в Центр оценки для миддл-менеджмента и что из этого получается
- CPU, hardware и software: на каком языке обсуждать результаты оценки с членами Правления
Как вовлечь непосредственного руководителя в обратную связь по итогам Центра оценки

- **Анна БЕЛКИНА**, Management Organization Development Manager, Philip Morris Sales&Marketing
КЕЙС-ДОКЛАД «Проведение Центров оценки. Влияние на имидж работодателя»

11.20 : 11.50 - Networking, кофе-брейк.

11.50 : 13.30 Пленарная сессия 2. Оценка потенциала. Спорные вопросы, опыт компаний.

Модератор - **Геннадий Молчанов**, Руководитель практики Оценка персонала, **Assessment Systems Russia**

Инструменты оценки управленческого потенциала. Оценка потенциала (инструменты, практики) для разных задач: оценка под конкретную позицию или «вообще», для текущих назначений или с прицелом на несколько лет. Кейсы компаний: опыт оценки потенциала сотрудников разного уровня, в различных сферах деятельности. *Формат: Пленарная сессия. Кейс-доклады, панельная дискуссия.*



Приглашенные спикеры и эксперты сессии:

- Геннадий МОЛЧАНОВ, Руководитель практики «Оценка персонала», Assessment Systems Russia (дистрибьютор Hogan US в России и СНГ).

«Инструменты для измерения управленческого потенциала»

- Исследование разницы между глобальным и российским профилем HiPo,
- Подход Hogan к измерению управленческого потенциала (Лидерская модель Hogan, модель эффективности Hogan).
- Возможности создавать и применять собственные профили HiPo,
- Особенности российских практик использования валидных инструментов оценки руководителей.

- Максим ЛОГИНОВ, Директор по организационному развитию, Coffeeshop Company

КЕЙС-ДОКЛАД «Формирование пула талантов: опыт Coffeeshop Company. Анализ связи результатов оценки и показателей эффективности сотрудника»

- Как выстроен процесс формирования пула талантов в компании, какие инструменты оценки применяются. Система управления преемственностью. Использование различных инструментов оценки для разных задач.
- Сравнительный анализ использования различных методик. Корреляция между результатами оценки (личностные опросники, онлайн-тестирование с применением кейс-технологий и др.) и реальной результативностью/эффективностью сотрудников.

- Елена РЫМАР, HR Director, DEBRUSS LLC (универмаг Debenhams), совместно с Валерией ДВОРЦЕВОЙ, генеральным директором «Визави Консалт»

КЕЙС-ДОКЛАД «Пробный день как способ эффективной полевой оценки»

- Сложности и особенности подбора управленческого состава для универмага с большой площадью. Проблема: стандартных способов оценки кандидата на управленческую позицию зачастую недостаточно: 1) навыки прохождения интервью и АЦ часто выше, чем рабочие навыки 2) готовых кандидатов на рынке немного, поэтому надо оценить, что может сделать кандидат, кроме того, что уже умеет (потенциал). Решение: оценка в полевых условиях.
- Пробный день на примере директора-стажера универмага. Как грамотно составить ключевые типовые задачи для «пробного дня». Потенциальные возможности и ограничения применения оценки «пробный день».

- Алексей ГУРЕЕВ, HR бизнес-партнер, МТС Ритейл

КЕЙС-ДОКЛАД «Идеальный или Эффективный? Как определить результативный профиль руководителя» (на основе Hogan Assessment System).

13.30 : 14.30 - Networking-ланч.

14.30 : 16.00 ПЛЕНАРНАЯ СЕССИЯ 3

Оценка вовлеченности и мотивации на индивидуальном уровне и на уровне компании. Возможности и новые инструменты. Оценка навыков вовлекающего лидерства.

Модератор - Мария Мальцева, Директор филиала DDI Russia

- Carl-Magnus HELIN, CEO Talent Q Nordic (Швеция)

«Оценка индивидуальной мотивации сотрудников. Возможности и инструменты»

- В фокусе HR процессов в последние годы - вовлеченность сотрудников. Многие компании анализируют уровень вовлеченности и показатели текучести персонала. Как правило, такие опросы проводятся на макроуровне и не учитывают индивидуальную вовлеченность, по этой причине опросы часто ведут к ошибочным выводам.
- Секрет вовлеченного персонала - мотивация каждого на индивидуальном уровне. Воспринимая сотрудников в компании как однородные группы, которых мотивирует одно и то же, организации создают почву для отсутствия вовлеченности. Это сводит на нет все усилия и приводит к утечке талантов. Как компании могут решить вопрос вовлеченности, принимая во внимание личные особенности сотрудников? Результаты исследования Talent Q.
- Как оценить мотивацию на индивидуальном уровне? Мотивационный онлайн-опросник специально создан для более глубокого анализа тех факторов, которые качественно мотивируют сотрудников, поможет составить персональные рекомендации по управлению индивидуальной вовлеченностью для руководителя сотрудника и отдела HR.
- Кейсы международных компаний.



- Дмитрий ГОФМАН, Руководитель практики оценки, Эльмира НАГУМАНОВА, руководитель проектов по вовлеченности, AXES Management

«Оценка и развитие навыков вовлекающего лидерства»

- Результаты исследования AONHewitt: определение конкретных действий руководителей, положительно влияющих на вовлеченность сотрудников; разработка модели компетенций, которая позволяет управлять уровнем вовлеченности в подразделении.
- Модель компетенций «Вовлекающего лидера» (результаты исследований AONHewitt)
- Как оценивать и развивать навыки вовлекающего лидера? Решения от AONHewitt.

16.10 : 16.30 - Перерыв.

16.30 : 18.00 Параллельные сессии:

ЗАЛ «Архангельский»

ФАСИЛИТАЦИОННАЯ СЕССИЯ

Портрет российского HR. Актуальный срез российского исследования HR, сравнение с результатами международной выборки.

Ведущие - Юлия СИНИЦЫНА, Директор по консалтингу, Катерина РОДЮНИНА, Директор по развитию, Talent Q Russia

Актуальный срез российского исследования HR, сравнение с результатами международной выборки.

Деструкторы в личном портрете HR-профессионала: какие деструкторы характерны для HR? Какой образ HR-функции складывается в связи с этим в компании? Нравится ли нам этот образ? Что мы должны делать, чтобы HR воспринимался как важная стратегическая функция? Ответы на эти вопросы мы найдем в совместном обсуждении.

Формат: Фасилитационная сессия

При поддержке

covision Facilitato.ru
Институт Фасилитации

ЗАЛ «Павловский»

ДЕМОСЕССИЯ

Диагностика управленческих команд и оценка топ-менеджеров.

Модератор - Юлия Иванова, ЭКОПСИ Консалтинг

Примеры кейсов и инструментов оценки/диагностики управленческих команд. Инструменты и Best Practices.

Формат: панельная дискуссия, демосессия

Приглашенные эксперты панельной дискуссии:

- Андрей СЕЛЬСКИЙ, экс-Директор Департамента Организационного Развития, АНО "Оргкомитет "Сочи 2014"
- *Другие спикеры сессии подтвержаются*

В рамках блока пройдет демосессия Центра оценки и развития управленческих команд - Team Q, в результате которой вы:

- Узнаете, какова эффективность команды в разных ситуациях
- Поймете, насколько слаженно ваша команда действует в зависимости от условий работы
- Узнаете, каким образом поведение сотрудников согласуется друг с другом, давая совокупный результат
- Увидите «точечные решения» ключевых проблем команды и отдельных участников

Ведущий демосессии: Евгений ЛУРЬЕ, Руководитель R&D, ЭКОПСИ Консалтинг

18.00 - 18.30 - Завершение конференции, шампанское, networking