

8 и 9 сентября 2015  
**ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА. Лучшие практики**

**VII Международная Конференция&Выставка  
по инструментам/практикам оценки и развития**

Москва, «Марриотт Тверская», Залы «Валдайский» и «Невский»

Генеральный Партнер события:



*Обращаем Ваше внимание: \*Формулировки тем некоторых докладов уточняются, программа будет дополняться. \*\* Выступления иностранных спикеров будут сопровождаться синхронным переводом*

**8 сентября, вторник**

8.30 : 9.30 – Приветственный кофе.

Выставка «Инструменты и решения в сфере оценки персонала»

**9.30 : 11.30 Пленарная сессия 1. Оценка и развитие персонала: глобальные тренды 2015**

Модераторы: Вера АЛЕКСАНДРОВА, Руководитель практики Оценка персонала, Юлия КАРАСЕВА, Ведущий Консультант, компания CASE

- Вера АЛЕКСАНДРОВА, Руководитель практики Оценка персонала, **CASE**

**Приветственное слово от Генерального партнера конференции&выставки**

Куда движется мир, что делают коллеги в других странах? Как изменилось за последние годы отношение менеджеров к объективной оценке персонала? Как и почему меняются сегодня практики Talent Acquisition? Глобальные тренды в сфере оценки и развития персонала. Итоги международных и российских исследований.

- David MORGENSTERN, International Business Development Manager, **Cubiks (Швеция)**

**"Охота на таланты: лучшие оценочные практики, работающие в любой точке мира 24/7"**

- Тенденции в оценке персонала, глобальный международный взгляд на ситуацию
- Как следовать трендам и потребностям бизнеса в привлечении талантов
- Переход HR от решений "на все случаи жизни" к индивидуальному подходу
- Глобальные - Индивидуальные - Кандидат-ориентированные инструменты оценки

- Как быть уверенным в том, что кандидаты отвечают ВАШИМ ценностям, ВАШИМ компетенциям и ВАШЕМУ бренду
- Результаты глобального исследования Cubiks: "Оценка - взгляд со стороны кандидатов"

- Георгий ЧАХИДЗЕ, Talent Acquisition & Deployment Director, **PepsiCo, Europe Sector**  
**«Как и почему меняются сегодня практики Talent Acquisition в PepsiCo на Глобальном и Европейском уровне»**

- Приоритетные шаги в трансформации текущих практик оценки
- Стандартизация процедур отбора на уровне региона/локализация практик
- Разработка единого инструментария для Европейского сектора, в соответствии с региональными особенностями локальных рынков труда.
  - Интеграция систем внутреннего и внешнего отбора. «Воронка» отбора в PepsiCo. Разработка и внедрение единых стандартов оценки для разных уровней сотрудников.

- Sean HOWARD, Managing Director – International, **Talent Q (Великобритания)**  
**«Succession Planning и выявление талантов: новые условия требуют свежих решений»**

- Результаты глобальных исследований: актуальная ситуация дефицита талантливых сотрудников и прогноз на будущее
- Почему то, что работало вчера, не работает сегодня? Почему нужно менять стиль лидерства? Что необходимо изменить руководителям компаний, чтобы соответствовать новым вызовам рабочей среды, а также новым ценностям и ожиданиям сотрудников?
- Устаревшие методики Succession Planning: взгляд в прошлое. Как сделать новое планирование преемственности более справедливым, разносторонним и объективным?
- Новые подходы к оценке лидеров. Модель оценки будущих лидеров бизнеса – почему сегодня важно оценивать не только потенциал и/или производительность?
- Кейсы глобальных компаний.

**НОТ! Оценка под сокращение/с целью замены. Скрытая оценка.** Как работать с такими запросами бизнеса? *Панельная дискуссия*

11.30 : 12.00 – *Networking-брейк*

*Выставка «Инструменты и решения в сфере оценки персонала»*

12.00 : 13.35 Пленарная сессия 2. **«Новые лидеры». Какой тип руководителя востребован в эпоху экономических (и не только) потрясений.**

**Результаты исследований, новые инструменты оценки и подходы.**

*Модератор: Ирина ЗАРИНА, Генеральный директор, CEB SHL Russia & CIS*

- Наталия СТРЕЛКОВА, Директор по персоналу и социальной политике, член Правления "МЕТИНВЕСТ ХОЛДИНГ" (Украина), Марк РОЗИН, Управляющий партнер, "ЭКОПСИ Консалтинг"

**«Какие компетенции нужны руководителям в военное время. Результаты исследования на предприятиях МетИнвестХолдинга (Украина, Донбасс)»**

- Работа менеджмента в сложных условиях
- Изменение стиля менеджмента
- Наиболее эффективные компетенции в военное время

- Мария СЕМИКОЗ, **Gallup (Германия)**

**"Будущее принадлежит сильным: как распознать и развивать лидеров для решения сверхзадач"**

- Что отличает успешных лидеров "новой эпохи"?
- Почему успех приходит к сильным, и в чем ошибка всесторонне развитых
- HR-принципы для построения сильных организаций.

- Василий ФИВЕЙСКИЙ, и.о. ректора МГУУ Правительства Москвы

**«Оценка и отбор руководителей органов власти г. Москвы: технологии и PR сопровождение проекта»**

- технологии PR поддержки масштабных кадровых проектов в Москве,
- опыт проведения открытых конкурсов на руководящие должности государственной гражданской службы,
- специфика ассесмент-центров для чиновников,
- «живые» кейсы – использование реальных городских проблем как тем для кейсов и мозговых штурмов,
- «День открытой оценки» - под взглядом журналистов и телекамер.

**Участники панельной дискуссии:** - Дарья МАСЛОВСКАЯ, Talent Director, **Mars CIS**, - Юрий МИХЕЕВ, консультант, **ГК «Институт тренинга – АРБ Про»**, - Наталия ПРАХТ, Директор центра оценки персонала, **Корпоративная академия Росатома** и другие эксперты

13.40 : 14.30 – *Networking-ланч*

*Выставка «Инструменты и решения в сфере оценки персонала»*

**14.30 : 15.50 Пленарная сессия 3. Трансформация процедур оценки. Внедрение изменений.**

*Модератор: Евгений КУПРИЯНОВ, Генеральный директор, **FORMATTA***

Как масштабировать локальный удачный опыт на компанию с большой численностью? Как безболезненно осуществить переход от одних (устаревших, неэффективных) инструментов к другим? Как менять процессы? Как общаться с отделом закупок? Как работать с сопротивлением? Как продать менеджерам новую модель компетенций? Как планировать внутренний PR новых инструментов?

- Татьяна САВЕНКОВА, HR Director CIS, PhD, **Ernst & Young (CIS) B.V.**

**«Трансформация процедур и процессов оценки: опыт EY»**

- Как новая стратегия EY – Стратегия 2020 – влияет на изменения HR-стратегии и внутренних HR-процессов
- Новые приоритеты в соответствии с целями бизнеса и трансформация процедур оценки
- Аудит внутренних систем и инструментов оценки. Как мы определяем, что работает, а что - нет.
- Наиболее приоритетные задачи процессов трансформации в сфере оценки:
  - Пересмотр политик, четкая «залинковка» между задачами компании и целями сотрудников
  - Пересмотр практик взаимодействия в парах counsellor-counselee, новые идеи и решения: новый формат проведения круглых столов (формат панелей), «чемпионаты» для наставников и другие решения.
- Эффект от внедрения новых практик. Распространение новых практик на уровне региона Европа, Азия и Африка

- Евгений КУПРИЯНОВ, Генеральный директор, **FORMATTA**

**«Оценка персонала в кризис. Вызов. Задачи. Решения»**

- Дмитрий АНДРУСЕНКО, Начальник отдела обучения и развития, **UniCredit Bank**

**«Как превратить разовый успешный центр оценки в постоянную практику. Что можно и нужно делать своими силами, а что доверять внешним провайдерам»**

**Участники панельной дискуссии:** - Светлана КЕРСОВА, HR Business Partner, **Saint Gobain**, и другие эксперты

15.50 : 16.15 – *Networking-брейк*

*Выставка «Инструменты и решения в сфере оценки персонала»*

**16.15 : 18.00 Пленарная сессия 3. Профессиональные и функциональные компетенции. Разработка, сложности и особенности внедрения.**

*Модератор: Юлия ПОДОКСЕНОВА, Руководитель практики **Технология и развитие персонала CASE***

Профессиональные и функциональные компетенции. Опыт Best-in-class компаний. Обзор рынка профессионального тестирования.

- Светлана КЕРСОВА, HR Business Partner, **Saint Gobain**

**«Модель компетенций: как пройти путь от концепций и идей к рабочему инструменту руководителей из бизнеса»**

- Что может быть поводом для разработки модели функциональных компетенций? (когда это необходимо бизнесу?)
- Как выявить поведения, ведущие к успеху sales-функции именно вашей компании?
- Как провести разработку и оценку функциональных компетенций силами менеджеров?

- Наталья КАШИРИНА, Менеджер по обучению персонала, **Bristol-Myers Squibb**

**«Внедрение ассессмента фармпредставителей и менеджерского состава в компании.**

- Какие компетенции включаем для диагностики, как часто менять компетенции? Кто ассессоры – внутренние или внешние ассессоры, в чем разница?
- Создание бизнес кейсов. Частота ассессмента для фармпредставителей и менеджерского состава. Ассессмент для коммерческих менеджеров, Market Access, сотрудников Call Center.
- Включение ассессмента в KPI и Бонусные программы – есть ли необходимость?

- Сергей ФЕДОСОВ, ведущий консультант **CASE**

**«Обзор рынка услуг оценки профессиональных знаний»**

- Выгоды от использования "готовых" тестов и тестов "под ключ";
- Характеристики, представленных на рынке тестов; (На что следует обращать внимание при выборе/создании тестов).
- Он-лайн конструктор профессиональных тестов – как и для чего использовать?

- Екатерина СУХОБАЕВСКАЯ, заместитель генерального директора, **Норма HR**

**«Профессиональные компетенции - как основа для построения системы оценки и мотивации в продажах и проектной работе (практические кейсы)»**

18.00 : 19.00 – **Networking Party для гостей конференции**  
Выставка «Инструменты и решения в сфере оценки персонала»

## 9 сентября, среда

8.30 : 9.30 – **Приветственный кофе.**  
Выставка «Инструменты и решения в сфере оценки персонала»

**9.30 : 11.30 Пленарная сессия 3. Оценка 360. HR-сомнения и вопросы от бизнеса. «Лайфхаки» и опыт компаний.**

*Модератор: Юлия КАРАСЕВА, Ведущий консультант, компания CASE*

О главном – оценка и развитие по методике 360 градусов: основные принципы. Для каких целей применять оценку 360?. А стоит ли вкладываться? Будет ли полезна эта оценка именно вашей компании? Для каких целей применять оценку 360? Какие IT-системы использовать для автоматизации? Должен ли быть опросник единым для всех категорий персонала? Какие проблемы возникают чаще всего при принятии кадровых решений по результатам 360?

**Среди спикеров и экспертов сессии:**

- Ирина БУРЛОВА, Leadership Capabilities Development Manager, **Coca-Cola Hellenic**, Катерина РОДЮНИНА,

**«Ценность оценки 360° в управлении талантами. Кейс Coca-Cola Hellenic»**

- Александр ЛАРИОНОВ, Генеральный директор, **BSSL**

**«Бесполезные результаты оценки. Три шага к обоснованным бизнес решениям»**

Результаты "360 градусов", с которыми трудно работать - это не такая редкая ситуация. Основная задача любой процедуры оценки - найти существенную разницу между сотрудниками по каждому измеряемому показателю. И только тогда их можно использовать для принятия бизнес-решений. Как это сделать? Мы поделимся нашим опытом, основанном на оценке более 80 тысяч сотрудников, чтобы ответить на эти вопросы, а также скажем пару слов про "универсальную" модель компетенций.

- Как организовать процедуру сбора данных?

- А что если дело в модели компетенций - как сделать, чтобы "подружить" компетенции с психометрикой?

- Как работать с результатами, чтобы сделать разницу в показателях заметной?

- Галина РЕДКОКАШИНА, Руководитель службы развития лидерства и менеджмента, Елена ГРИГОРЬЕВА, Эксперт по оценке, **ВымпелКом**

**Оценка 360° как основа Talent Management: опыт и практики «ВымпелКома»**

- Наш подход к 360

- Как вовлечь 19 тысяч сотрудников от топ-менеджера до рядового специалиста в процесс оценки

- Оценка в три этапа. Технология организации процесса

- Работа с результатом: формирование планов развития, индивидуальный подход к обучению, работа с HiPo.

- Николай ШОРОХОВ, Руководитель управления обучения и развития **КБ Ренессанс Кредит**, Павел ИВАХНЕНКО, старший консультант, SI&P

**«Восприятие обратной связи 360° участниками и совершенствование дизайна процедуры»**

11.30 : 12.00 – **Networking-брейк**  
Выставка «Инструменты и решения в сфере оценки персонала»

12.00 : 13.30 Пленарная сессия 3. «Воронка отбора»: как использовать разные инструменты для оценки потенциала.

Модератор: Геннадий МОЛЧАНОВ, Руководитель практики Оценка персонала, Assessment Systems Russia

Как компании выстраивают «воронки» отбора для различных задач? Как оценивать эффективность разных оценочных процедур? В какие инструменты мы «верим» и почему считаем, что именно они «работают» в нашей компании? Подходы и практики. Экспертная дискуссия, Case-study.

**Среди спикеров и экспертов сессии:**

- Елена РОГУЛИНА, Руководитель направления Оценка персонала, ПАО "Северсталь"

**«Инструменты оценки управленческого потенциала в ПАО «Северсталь»**

- Модель оценки управленческого потенциала: кто для нас HiPo сотрудники
- Как и почему изменились инструменты оценки управленческого потенциала
- Оценка потенциала и оценка эффективности сотрудников: преемственность и ключевые отличия
- Автоматизация инструментов оценки управленческого потенциала: опыт внедрения и перспективы

- Геннадий МОЛЧАНОВ, Руководитель практики Оценка персонала, Assessment Systems Russia

• Ольга БАТОВА, Руководитель отдела оценки и развития, Диасофт, Виталий АЛТУХОВ, Руководитель направления методической разработки и исследований, «Лаборатория «Гуманитарные технологии»

**«Опыт применения методики мотивационной диагностики для решения вопросов развития сотрудников»**

• Ольга ГРИШКУН, Руководитель по обучению и развитию АО "Альфа-Банк", Ирина ЗАРИНА, Генеральный директор СЕВ SHL Russia&CIS  
**«В поисках нового формата оценки»**

**Участники панельной дискуссии:** - Ирина БАЖЕНОВА, Training and Development Manager, Human Resources (HR), "BSH Bytowaia Technika", - Юлия КРАМКОВА, Training and Development Center, АО Raiffeisenbank и другие эксперты

13.30 : 14.30 – Networking-ланч

Выставка «Инструменты и решения в сфере оценки персонала»

14.30 : 16.00 Пленарная сессия 3. (Зал Валдайский)  
**Оценка в Graduate Recruitment. Как достать звезду?**

Модератор: Андрей АЛЯСОВ, CEO, Changellenge

Программы привлечения и отбора молодых талантов. Опыт Best-in-class компаний. Критерии оценки: по каким признакам мы определяем, что стоит вкладываться в человека? Что реально можно оценить при отборе в graduate-программы? До какого временного горизонта можно оценить потенциал? Валидность инструментов оценки в применении к выпускникам. Как оценивать отдачу от проектов привлечения и отбора молодых талантов?

**Среди спикеров и экспертов сессии:**

- Анна БЕЛКИНА, Management Organization Development Manager, Philip Morris Sales&Marketing CIS

**Undergraduate программы. Опыт компании «Филип Моррис Сэйлз энд Маркетинг»**

- Глобальная программа стажировок INKOMPASS теперь в России: внедрение единого подхода
- Обзор всех этапов программы: от привлечения кандидатов до предложения о работе
- Как организовать Центр оценки для кандидатов: советы по проведению и лайфхаки

- Дарья МАСЛОВСКАЯ, Talent Director, Mars CIS

**«Практики оценки и отбора в Graduate-программах. Опыт Mars»**

- Как мы определяем профиль и как выбираем инструментарий для оценки
- Примеры, Success Stories и неудачи



- Павел КОВАЛЕНКО, Talent Supply Manager. **Procter&Gamble**

**14.30 : 16.00 ГОСТИНАЯ «ФЕДЕРАЦИИ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА». (Зал Невский)  
Всероссийское исследование практик и тенденций в сфере оценки персонала,  
профстандарт в сфере оценки и другие проекты**

**НОТ!** Федерация оценки персонала, объединяющая ведущих поставщиков услуг оценки, проводит уникальное по масштабу **Всероссийское исследование практик и тенденций** в этой сфере.

Что получим в результате исследования:

- Информация об основных сферах использования инструментов оценки персонала в нашей стране
- Наиболее распространенные подходы к оценке, **самые популярные средства и методики**
- Возможность сравнить свой опыт с глобальными передовыми практиками

Члены команды исследования расскажут **о первых результатах исследования** и ответят на ваши вопросы.

**NEW! Российский Стандарт тестирования персонала**

Стандарты тестирования уже существуют во всем мире и регламентируют практику использования тестов в разных профессиональных областях (например, в клинической практике, в образовании, в оценке персонала и т.д.). Появление Стандарта тестирования персонала в России, безусловно - равно важная веха для всех, кто вовлечен в процесс отбора и развития персонала: для самого работника, для работодателя, для специалиста по оценке.

Ознакомившись со стандартом можно понять:

- границы применения и прогностической силы тестовых методик
- условия, которые обеспечивают максимальную объективность, справедливость и точность оценки, и в итоге, с максимальной пользой применять тесты.

На сессии в интерактивной форме будут рассмотрены основные положения стандарта и типичные ситуации, в которых необходимо его применение.

**NEW! Профессиональный стандарт специалиста по оценке персонала. Промежуточные результаты разработки**

Федерация оценки персонала разрабатывает проект профессионального стандарта специалиста по оценке персонала.

- Основания для разработки профессиональных стандартов.
- Последствия принятия профессиональных стандартов: в найме сотрудников, в их обучении, в разработке должностных инструкций.
- Цель деятельности специалиста по оценке согласно разрабатываемому профессиональному стандарту.
- Требования к образованию, предъявляемые к специалисту по оценке согласно разрабатываемому профессиональному стандарту.

На презентации у слушателей будет возможность поделиться своим мнением относительно разработанной части профессионального стандарта и внести свои предложения.

**Среди спикеров и экспертов сессии:**

- Татьяна ХВАТИНИНА, **СЕВ SHL Russia & CIS** / Руководитель Федерации оценки персонала под эгидой НК РЧК
- Юлия СИНИЦЫНА, Директор по консалтингу, **Talent Q Russia & CIS**
- Алексей ПОТАПКИН, Советник ректора, МГУУ **Правительства Москвы**
- Александр КОМКОВ, Начальник отдела оценки и развития персонала, **ОАО "Россельхозбанк"**
- Марина ХАДИНА, **HeadHunter**
- Юрий МИХЕЕВ, ГК **«Институт тренинга – АРБ Про»**
- Юрий ШАТРОВ, **ЭКОПСИ Консалтинг**

16.00 : 16.30 – *Networking-брейк*

*Выставка «Инструменты и решения в сфере оценки персонала»*

**16.30 : 18.00 ПРАКТИЧЕСКАЯ МАСТЕРСКАЯ. (Зал Невский)**

**Как гарантированно создать хороший тест знаний. Семь шагов.**

*Ведущий мастерской: Арсений БЕЛОПУСЕЦ, специалист департамента R&D **Лаборатории "Гуманитарные Технологии"**, соавтор и ведущий спецкурса «Конструирование тестов знаний»*

Если смотреть на тесты знаний глазами пользователя или преподавателя, непросто уловить все методические тонкости и самим создать тест, который действительно будет: измерять реальный уровень знаний, экономить время тестируемых и деньги компании, транслировать идеологию и успешно преодолевать сопротивление инновациям.

Участники мастерской увидят тест глазами разработчика. Мы поговорим о стандартах, технологиях и процедурах, соблюдение которых гарантирует высокое качество теста.

Определим, чем хорошие задания отличаются от плохих, и на практике разберем способы повышения измерительной силы тестовых заданий.

#### **Ключевые темы:**

- Обучающее и контрольное тестирование - возможен ли компромисс?
- Семь шагов создания качественного теста
- Методические тонкости при создании тестовых заданий
- От чего зависит, "приживутся" ли тесты (разбор кейсов)

**16.30 : 18.00 ПРАКТИЧЕСКАЯ МАСТЕРСКАЯ. (Зал Валдайский)**

#### **«Лучшие практики проведения оценки и развития по методике 360 градусов»**

*Ведущие мастерской: Анна ГЕОРГИУ, Руководитель направления обучения и развития, Катерина РОДЮНИНА, Директор по развитию бизнеса, Talent Q Russia, Юлия ЧУХНО, партнер Nova Terra Coach Training & Corporate Development в России и СНГ, коуч-ментор CCL*

360 градусов - популярный и противоречивый метод оценки, который по-разному проводится в компаниях и вызывает много вопросов. Эксперты компании Talent Q и приглашенный независимый коуч, имеющий опыт работы с разными провайдерами и особенностями проведения 360 в компаниях, поделятся с аудиторией лучшими практиками проведения 360 градусов и **обсудят трудности и спорные моменты** на примере реальных кейсов.

#### **В программе:**

- Как лучше организовать проведение оценки в компаниях с разной корпоративной культурой
- Как составлять списки респондентов? Нормы по количеству респондентов – как эти нормы меняются в последнее время?
- Можно ли использовать весовые коэффициенты для разных групп экспертов при расчете среднего балла?
- Нужны ли консолидированные отчеты по итогам оценки?
- Как интегрировать результаты 360° с другими процедурами оценки и развития
- Как лучше организовать обратную связь по итогам оценки: насколько она необходима, кто проводит, в каком формате?
- Особенности использования результатов оценки 360° в планировании развития на примере коучинга.

Обратите внимание - формат воркшопа (мастерской) предполагает активное вовлечение участников и работу в подгруппах.

\*\*\*\*\*

#### **ПОДРОБНОСТИ, РЕГИСТРАЦИЯ, ОПЛАТА и ДОКУМЕНТЫ:**

Вопросы по регистрации, оплате и оформлению документов - **Ирина Слинчук**, продюсер конференций, +7 (499) 255-95-78, +7 (964) 796-40-01 [proekt@hrmedia.ru](mailto:proekt@hrmedia.ru)

Вопросы по программе - **Елена Беляева**, главный редактор, программный директор, +7 (499) 255-05-79 или +7(916) 680-55-61, [elena@hrmedia.ru](mailto:elena@hrmedia.ru)

#### **О МЕРОПРИЯТИИ на сайте журнала «Штат»:**

<http://www.hrmedia.ru/node/1364>