

14-15 СЕНТЯБРЯ 2020
AUTUMN SESSION

ОЦЕНКА 2020

ПЕРСОНАЛА

ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ

ОРГАНИЗАТОР

Штат

ПАРТНЕРЫ ФОРУМА

talent 

ЭКОПСИ
КОНСАЛТИНГ

landmark
assessment & development centers

highlight
employee understanding solutions

 **Formatta**

 **АССОЦИАЦИЯ**
ПСИХОАНАЛИТИЧЕСКОГО КОУЧИНГА
И БИЗНЕС-КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ

ПАРТНЕР ОНЛАЙН-ТРАНСЛЯЦИИ

слово 

ПРОГРАММА XI Ежегодного осеннего форума журнала «Штат»
по инструментам и практикам оценки персонала

ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА 2020. Осенняя сессия

Москва, **Marriott Tverskaya**

Ул. 1-я Тверская-Ямская, д. 34 Время проведения: 11.00 - 17.00

ВАЖНО: *Программа может дополняться и уточняться, формулировки тем могут корректироваться.

14 сентября, понедельник

10.30 : 11.00 – Приветственный кофе, networking

11.00 : 12.30 СЕССИЯ 1. Виртуальные/дистанционные центры оценки: прорыв года.

Модератор – Дарья Портнова, руководитель направления по оценке персонала, Газпром нефть

Опыт, уроки, лайфхаки: как компании перестроили свои практики весной 2020? Возможности и ограничения проведения Центра оценки в онлайн-формате. **Дискуссия, кейсы компаний.**

- Кейсы компаний: уроки и лайфхаки, опыт перевода центра оценки в онлайн
- Как определить критерии для выбора платформы?
- Какие трудности в онлайн-формате существуют и как их преодолевать?
- Как адаптировать кейсы к онлайн-формату?
- Качественная подготовка наблюдателей: как подготовить и как вовлечь?
- Какие принципиальные ограничения в онлайн-формате важно учитывать?
- Виртуальные центры оценки: за и против

Среди приглашенных участников дискуссии

- Екатерина ХУДОБИНА, Директор центра диагностики персонала, **Академия Ростеха**
- Ирина СОШКИНА, Руководитель направления обучения и развития персонала, **СКБ Контур**
- Юрий ШАТРОВ, Руководитель практики Digital Assessment, **ЭКОПСИ**
- Ирина ПОРТНОВА, Ведущий консультант, **SHL Russia&CIS**
- Татьяна ЕФИМОВА, Руководитель HR-проектов, **Talent Q Russia**



АКАДЕМИЯ



СКБ Контур

12.30 : 13.00 – Networking-брейк

13.00 : 14.00 СЕССИЯ 2. Кадровый резерв в условиях кризиса и неопределенности: что меняем?

Какие компетенции наиболее значимы сегодня для Talent Pool? Как пересматриваются программы преемственности: реальные кейсы.

– «Пул талантов/преемников в условиях кризиса и неопределенности. Что меняем?»

Татьяна ЕФИМОВА, Руководитель HR-проектов, **Talent Q**

- Критерии определения потенциала сотрудников – как меняются сегодня и как их оценивать? Какие компетенции наиболее значимы сегодня для пула талантов/преемников?
- Как меняется управление пулом талантов/преемников?
- Почему сейчас особенно важно оценивать риски карьерных деструкторов? Проблема ускоренного профессионального выгорания в новых условиях, в том числе для преемников.



14.00 : 14.30 – Networking-брейк

14.30 : 16.30 СЕССИЯ 3. Как компании трансформируют системы оценки? Кейсы и решения. Современные инструменты оценки с применением ИИ. Дорожная карта для разных задач

Модератор – Ольга Ларкина, HR-эксперт

– «Трансформация системы ежегодной регулярной оценки в ГК Газпром нефть»

Дарья ПОРТНОВА, Руководитель направления по оценке персонала, **Газпром нефть**

- «Прямая речь»: чего хочет от ежегодной оценки менеджмент?
- Результаты исследования рыночных практик performance and potential appraisal: какие уроки мы из него выучили.
- Как эволюционировала ежегодная регулярная оценка в компании с 2011 по 2020г.?
- Что оценивали раньше и что все-таки планируем оценивать в будущем?



– «Цифровой профиль сотрудника – пространство для дискуссии. Опыт Академии Ростеха»

Екатерина КАЛИНИНА (ХУДОБИНА), Руководитель центра диагностики персонала, **Академия Ростеха**

- Цифровой профиль сотрудника – как и для чего мы в Академии Ростеха разрабатываем профиль цифровых компетенций? Первые результаты и планы на будущее.



АКАДЕМИЯ

- Как выглядит модель цифровых компетенций в Академии Ростеха – личные черты, цифровая грамотность, IT-компетенции, профессиональные цифровые навыки
- Вопрос для обсуждения: нужно ли всем специалистам и менеджерам становиться IT-шниками? Где та граница, за которой любой профессионал превращается в IT-профессионала?
- HR отрасль как пример. Как сейчас меняется профиль специалиста в сфере HR – насколько HR сейчас должен становиться программистом, Product Owner или Scrum мастером? Почему так важно понимать IT-инфраструктуру своей компании, иметь навык создания ТЗ для разработчиков, понимать про языки программирования и т.д.?

– «Выбрать или назначить? Как определить наставников для новичков?»

Мария ТИХОНОВА, Руководитель направления обучения и оценки, **Благотворительный Фонд «Вклад в будущее»**

- Обзор проекта – развитие учителей, работающих в персонализированной модели образования. Модель компетенций педагога. Методология и инструменты оценки. Психологический профиль российского учителя.
- Подход к обучению. Выбор наставников для обучения на рабочем месте. Инструменты оценки и результаты. На что мы опирались, выбирая наставников, и что сработало.
- Чем отличаются наставники от остальных учителей? Результаты исследования.
- Flashback: как и с чего начинать разработку методологии нестандартного и масштабного проекта по оценке персонала?

– Прогноз реального поведения сотрудника с помощью искусственного интеллекта. Кейс компании **ОМК – оценка на соответствие ценностям и компетенциям**

- Павел ДЕГТЯРЕВ, директор по развитию продуктов, **ЭКОПСИ**

- Прогноз поведения сотрудников – почему это важно оценивать и с какими проблемами можно столкнуться
- Как работает искусственный интеллект delta.ai
- Кейс компании **ОМК** – оценка на соответствие ценностям и компетенциям с помощью delta.ai



16.30 : 17.00 СЕССИЯ 4. Специальная сессия. Психоаналитический коучинг в работе с Talent Pool

«Когда звёзды гаснут. Как психоаналитический коучинг помогает работать с высокопотенциальными сотрудниками»

- Наталья ЛЮБЕШКИНА, психолог, психоаналитически-ориентированный коуч, член Ассоциации психоаналитического и бизнес-консультирования (АПКБК)

- Ваш звёздный сотрудник из пула талантов изменился и испытывает стресс, но не может объяснить вам, что случилось, потому что не понимает сам. Вы заинтересованы в нём и готовы помочь разобраться
- Несколько историй о том, как психоаналитический коучинг помог сохранить высокопотенциальных сотрудников в компании

17.00 – Завершение 1-го дня форума. Кофе и networking.

15 сентября, вторник

10.30 : 11.00 – Приветственный кофе.

11.00 : 12.00 СЕССИЯ 1. Новый подход к профилированию должностей. Функциональный анализ и

организационный дизайн. Почему разработка профилей должностей приходит на смену проектам по разработке компетенций? Какие задачи решают профили должностей? Профиль должности - что это такое, из каких элементов состоит (гибрид компетенций, функционала и знаний). Новая интерактивная онлайн-система по профилированию должностей - совместный продукт и ко-девелопмент от двух консалтинговых агентств Landmark и Highlight. Результаты исследования IT Research 2020. **Дискуссия и кейсы компаний.**

Эксперты и спикеры сессии:

- Татьяна БЕЛЫШЕВА, управляющий партнер, **Landmark**
- Валентина МАРКОВА, Руководитель Центра развития и оценки, **IBS**
- Арсений БЕЛОРУСЕЦ, co-founder, **Highlight**
- Максим ИГНАТЬЕВ, Менеджер направления оценки и развития персонала, **Перекресток**



12.00 : 12.15 – Networking-брейк

12.15 : 13.15 **СЕССИЯ 2. Оценка вовлечённости: скрытые возможности и новая роль во времена кризиса**

- Опрос вовлечённости и пульс-опросы как диагностический инструмент на старте изменений
- Сохранить лучших и поддержать сотрудников в ресурсном состоянии — как роль опросов вовлечённости трансформируется в кризис и посткарантин
- Как использовать результаты опросов вовлечённости



Приглашенные спикеры сессии

- Станислав ПАВЛОВ, Директор бизнес-направления, **FORMATTA**
- Мария СМЫСЛОВА, Директор по внутренним коммуникациям, **ГК «Калашников»**;



13.15 : 13.45 – *Networking-брейк*

13.45 : 14.45 **СЕССИЯ 3. Как перенести оценочную игру в онлайн? Перенастройка оценочного инструментария. Нестандартные форматы для Центра оценки.** Методология и детали: как продумать и организовать?

– Светлана АРАКЕЛЯН, генеральный директор, Светлана ЖДАНОВА, руководитель направления оценки компании «99 по Фаренгейту»

«Как перенести оценочную игру в онлайн? Кейсы территориально-распределенных компаний»

- Как меняются процедуры оценки при переносе игры в онлайн? Проекты по оценке молодых специалистов. Перенастройка оценочного инструментария и сочетание двух форматов: игровая реальность в онлайн и наблюдатели-оценщики в офлайн-формате.
- Методология и детали. Как продумать и организовать? Как учесть техническое оснащение команд в разных регионах?
- Как предусмотреть план А и план Б на случай новых ограничений и развития Covid-ситуации?
- Как в ходе проекта обеспечить единый формат и стандарты оценки в разных регионах?

– Юлия ПШЕНИЦИНА, автор проекта **learn2learn**, коспикер (представитель крупного банка) уточняется
«Нестандартные форматы для целей оценки персонала. Кейсы компаний»

14.45 : 15.00 – *Networking-брейк*

15.00 : 16.00 **СЕССИЯ 4. Диагностика/развитие команд и корпоративная культура. Кейсы и инструменты.**

Модератор – *Ольга Ларкина, HR эксперт*

«Диагностика команд. Оффлайн- и онлайн-технологии диагностики команд»

– Алексей ПОТАПКИН, Советник ректора, **Университет Правительства Москвы**

- Диагностика команд – опыт Правительства Москвы
- Как мы разрабатывали модель команды и что из этого получилось;
- Команды, организации, корпоративная культура и модели управления - как с этим со всем разобраться;
- Онлайн и офлайн технологии диагностики команд - опыт проектов 2020 года.



«История про прогностичную валидность кадровых решений по формированию команды»

– Екатерина ДЕМИНА, методолог-дизайнер, эксперт по оценке конкурсов управленцев «Лидеры России», Лина СТРЫГИНА, управляющий партнер **HR Consulting и Teal Leadership**

- Какой конструкт надо оценивать, чтобы спрогнозировать эффективность бизнеса?
- Прогностическая валидность: понятно о сложном. Что на самом деле волнует заказчиков в проектах по оценке персонала?
- Необходимые и достаточные условия для прогноза успеха команд в бизнесе. Типы результатов оценки и типы прогнозов по ним: как сделать прогноз обоснованным (методичка для участников).

«Генератор команд под проекты. Как работает проективная методика с использованием ИИ. Кейсы компаний»

– Даниил ТЕРЕНТЬЕВ, CEO, компания **Conventus**

16.00 : 16.45 **СЕССИЯ 5 Форсайт-сессия. Будущее оценки персонала.**

Модератор – *Александр ЛЯМИН, эксперт в области оценки персонала*

Обсудим варианты развития отрасли в течение следующих 10 лет, поделимся мнениями об основных значимых событиях и факторах, которые определяют будущее методов оценки персонала.,

- Какой будет оценка персонала в 2030 году?
- Какие события изменят отрасль к 2030 году?
- Какие методы оценки придут на смену тестам, ассессментам и деловым играм?

Приглашенные эксперты-участники дискуссии

- Елена КАДЫРОВА, Генеральный директор, **Talent Q**
- Татьяна БЕЛЫШЕВА, Управляющий партнер, **Landmark**
- Юрий ШАТРОВ, Руководитель практики Digital Assessment, **ЭКОПСИ**

16.45 – *Завершение форума. Шампанское и networking*