

ПРОГРАММА Ежегодного форума

ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА. Лучшие практики. Зимняя сессия 2021

15-17 февраля 2021

Москва, формат онлайн, платформа Zoom

Организатор – журнал Штат

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



15 февраля, пн, 18.00

17.45 : 18.00 – Знакомство участников

18.00 – 19.00

OPEN TALK Глобальные тренды в оценке персонала 2021. Как сегодня развиваются технологии и инструменты? Прогнозы и тренды года.

Сессия на английском языке с синхронным переводом.

- Andrew NELESEN, Market Director, SHL USA **Специальный гость**

- Эволюция поведения кандидатов
- Как глобальная пандемия COVID-19 влияет на привлечение талантов?
- Интенсивная конкуренция за таланты сегодня и завтра
- Что наиболее ценно для лидеров в области привлечения талантов?

- Ведущая Open Talk - Ирина ЗАРИНА, Генеральный директор SHL Russia & CIS



19.00 – 19.30 **Тренды в оценке персонала 2021: а что в России? Продолжение дискуссии**

Приглашенные участники обсуждения:

- Дарья ПОРТНОВА, Руководитель направления по оценке персонала, Центр управления кадровым потенциалом, Газпром нефть
- Максим ИГНАТЬЕВ, Менеджер направления оценки и развития, ТС Перекресток



16 февраля, вт, 10.30-15.35

10.15 : 10.30 – Знакомство участников, обсуждение вопросов от участников

Модератор - Дарья ПОРТНОВА, Руководитель направления по оценке персонала, Центр управления кадровым потенциалом, Газпром нефть

10.30 – 11.15

ДИСКУССИЯ Как оценить готовность/потенциал сотрудников к удаленной работе?

- Многие компании планируют изменить в 2021 году форматы работы и предлагать сотрудникам несколько вариантов – от удаленного и гибридного до привычного «офисного». Почему нужно оценивать готовность /потенциал сотрудника и руководителей к удаленному формату?
- Поговорим про потенциал к удаленному (а также смешанному и привычному офисному) формату работы на языке имеющихся в нашем распоряжении инструментов диагностики
- Примеры кейсов – пилотные проекты в компаниях «Газпром нефть» и «Ростелеком»
- Исследование по удаленной работе, глобальные и российские данные. Как прогнозировать эффективность сотрудников в удаленном формате

Приглашенные участники обсуждения:

- Дарья ПОРТНОВА, Руководитель направления по оценке персонала, Центр управления кадровым потенциалом, Газпром нефть – модератор обсуждения
- Гая ГНИДЕНКО, Руководитель направления оценки и развития карьеры, Ростелеком
- Ирина ЗАРИНА, Генеральный директор SHL Russia & CIS



11.15 – 12.00 Гая ГНИДЕНКО, Руководитель направления оценки и развития карьеры, Ростелеком

КЕЙС Как мы нарушили почти все правила проведения и подготовки центра оценки.

Пилотный проект Ростелекома

- Предпосылки и этапы проекта: кому в 2020 понадобился кадровый резерв?
- Особенности и вызовы: резерв формируется впервые, а репутация у понятия “так себе”. Удаленка и оптимизация.
- Опыт и выводы: с чего стоит начинать, чего лучше избегать



12.00 – 12.45 Ирина БРУН, консультант, Formatta

ОБЗОР Тренды, которые изменят психометрику в ближайшие 10 лет

- О валидности: почему конвергентной валидности больше нет
- О предмете измерения в психометрике: как объединяются оценка персонала, психология и педагогика
- О новых методологиях: что такое "поиск свидетельств" в процессе разработки теста
- О новых форматах оценивания и анализа данных: что психометрике даёт развитие технологий
- Об этике: как среда становится доступной



12.45 – 13.00 - Перерыв

Модератор - Александр ЛЯМИН, эксперт в области оценки руководителей

13.00 – 13.40 Александр КОМКОВ, Начальник отдела карьерного развития, Анастасия КРОТКОВА, Начальник отдела обучения, ИНГОССТРАХ

КЕЙС Кадровый резерв в регионах 2.0. Как в 2020 году мы изменили оценку и обучение управленческого кадрового резерва в региональной сети?

- Почему кадровый резерв снова стал актуальным?
- Как удалённый формат работы отразился на работе с кадровым резервом?
- Как мы повышали объективность оценки кандидатов?
- Какие новые темы и форматы обучения мы используем?
- Трудности на пути внедрения.
- Какие результаты сейчас, что говорит бизнес?



13.40 – 14.25

OPEN TALK Оценка в онлайн: новые платформы, подходы, новые правила игры.

- Рефлексия и выводы по итогам проектов и изменений 2020 года.
- Какие ноу-хау предлагают сейчас провайдеры, как меняется формат онлайн ассесмент центров?
- Опыт перехода в онлайн: что сейчас оставляем, от чего отказываемся?
- Проблемы, вопросы и пути решения

Приглашенные участники дискуссии:

- Рада ПЕРЕГУДОВА, Руководитель направления по работе с талантами **Mail.ru Group**
- Ирина СОРОКОУМОВА, Менеджер по развитию персонала, **OBI**
- Татьяна БЕЛЫШЕВА, Управляющий партнер, **Landmark Center**
- Тамара КОЧАРОВА, CEO ТренингСпэйс, директор по развитию **OBLAKO Group**
- Юрий ШАТРОВ, Руководитель практики Digital Assessment, **ЭКОПСИ**
- Йудит ВАЙНШТЕЙН-ГРОС, Руководитель отдела методологии, платформа **Granatum**
- Модератор – Александр ЛЯМИН, эксперт в области оценки руководителей



14.20 – 14.40 **Катарина КАРАСЕВА**, Employer branding & Internal communications manager, компания **OBI**

КЕЙС Новые тренды в коммуникациях проектов по оценке персонала. Кейсы **OBI**

- Внутрикorporативное коммуникационное пространство OBI Space и новые формы коммуникации – подкасты, видеообращения, видеоролики. Почему мы теперь записываем подкасты про оценку персонала?
- Коммуникационные компании и разные форматы для разных поколений. QR коды и многое другое.
- Обсуждение – опыт участников форума, какие проблемы существуют и какие форматы коммуникаций в проведении оценочных проектов чаще используются, что работает?



14.45 – 15.15 **Диана РАШЕВА**, старший менеджер по развитию талантов, KaR-Tel LLP / TM **Beeline**, **Татьяна ЕФИМОВА**, руководитель HR-проектов, **Talent Q**

КЕЙС Как провести ассесмент для **ТОПов** и не обжечься.

Опыт Билайн Казахстан

- Выбор формата оценки для ТОП-команды. Learning Centre как лучшее решение.
- Тонкости проведения оценки в условиях закрытых границ.
- Секретный ингредиент успеха проекта.
- Завершение оценки... все только начинается. Развивающие сессии и дальнейшее сопровождение.



15.15 – 15.35 **Александр БЕЛОВ**, генеральный директор, **ТопФактор**
МЕТОДОЛОГИЯ Корпоративный университет онлайн. Реализация задач оценки и управления талантами на **1С**



15.35 – Завершение 1-го дня

17 февраля, среда, 10.30-15.15

10.15 : 10.30 – Знакомство участников, обсуждение вопросов от участников.

Модератор - Тамара КОЧАРОВА, CEO ТренингСпэйс,
директор по развитию OBLAKO Group

10.30 – 11.15 **Константин АРТАМОНОВ**, руководитель направления по развитию кросс-функциональных компетенций «Газпром нефть», **Анна ТИМОФЕЕВА**, директор по консалтингу ЭКОПСИ

КЕЙС Оценочные онлайн-конференции: как за месяц оценить более 300 человек? Кейс компании «Газпром нефть»

- «Лига профессионалов». Коротко о турнире. Какие новые задачи стояли перед флагманским HR-проектом блока логистики, переработки и сбыта в 2020 году
- Как мы трансформировали подход к отбору в связи с пандемией
- Подготовка и проведение оценочных онлайн-конференций. Ключевые уроки:
 - Выбор платформы и подготовка
 - Как работала команда оценщиков
 - Ключевые факторы успеха во время проведения
 - Что говорили участники
- Что из опыта 2020 мы возьмем в будущее



11.15 – 12.00 **Алексей БУРЯЧЕНКО**, Управляющий партнер **Виктория ВОТИНЦЕВА**, Консультант Assessment Systems Russia & CIS, **Елена ПАХОМОВА**, основатель Лаборатории осознанного бизнеса

МЕТОДОЛОГИЯ Бизнес-симуляция как основа онлайн ассесмент-центра

- Какие тренды наблюдаются в онлайн-оценке персонала?
- Какие вызовы возникают при проведении онлайн ассесмент-центров?
- Как бизнес-симуляция может усовершенствовать ассесмент-центры?
- Как встроить бизнес-симуляцию в формат онлайн ассесмент-центра?
- Встречайте EDUardo – новую бизнес-симуляцию Assessment Systems



12.00 – 12.45 **Юрий ШАТРОВ**, Руководитель практики Digital Assessment, **Юлия ИВАНОВА**, партнер, руководитель Центра оценки, ЭКОПСИ

МЕТОДОЛОГИЯ Task-Based Assessment Center. Как обойтись без компетенций?

- Конструктивная валидность компетенций. Проблемы компетенций: размытость понятия, опосредованная связь с развитием, трудоемкость разработки.
- Подход, основанный на задачах – уход от компетенций и прямая оценка поведения в упражнениях
- Особенности подхода. 1) Сложности внедрения. HR привыкли осмысливать и оценивать предпосылки успеха в психологических терминах. 2) Оценка потенциала к конкретной работе (в т.ч. предстоящей), а не потенциала в целом. 3) Действия должны быть конкретными => оценка затруднена на уровне топ-менеджеров, т.к. их работа предполагает высокий уровень неопределенности
- Task-based подход: реализованные кейсы и области применения



12.45 – 13.00 – Перерыв

Модератор – **Йудит ВАЙНШТЕЙН-ГРОС**,
Руководитель отдела методологии, платформа Granatum

13.00 – 13.45 **OPEN TALK** Как оценивать готовность к новым ролям в меняющемся бизнесе?

- Как оценивать новые роли? Agile-коучи, скрам-мастера, Product Owner, архитекторы платформ и другие новые роли. Как оценить, выбрать и подготовить сотрудников для новых ролей?
- Как менять методологию классической оценки для этих задач?
- Рефлексия проектов. Отрицательный и позитивный опыт. Инсайты и рекомендации: что стоит и чего не стоит делать

Приглашенные участники обсуждения:

- Татьяна БЕЛЫШЕВА, Управляющий партнер, **Landmark Center** – модератор сессии
- Ольга БАТОВА, Руководитель отдела оценки и развития персонала, **Diasoft**
- Светлана ПАВЛЕНОВА, Ведущий специалист, эксперт по оценке персонала, **Raiffeisenbank**



13.45 – 14.25 **Виктория ЛЮЦКО**, Начальник отдела управления талантами, **Татьяна СЕЛИВЕРСТОВА**, Руководитель направления отдела управления талантами, **Софья СМИРНОВА**, менеджер отдела управления талантами, **СОГАЗ**

КЕЙС Межрегиональный кадровый резерв в удаленном формате. Опыт компании СОГАЗ

- Как мы организовали оценку резервистов на ключевые позиции. Возможности и ограничения отбора в удаленном формате.
- One page формат отчета потенциала под наши задачи. Плюсы кастомизированного отчета: соответствие нашим задачам, экономия времени на обратную связь и многое другое.
- Карта внутреннего и межрегионального резерва. В чем выгода для бизнеса
- Программа развития резервистов: треки развития и программа менторства
- Взгляд в будущее: продолжение программы в 2021 году



14.25 – 15.15 **Ольга БАТОВА**, Руководитель отдела оценки и развития персонала, **Diasoft**

КЕЙС Как совместить индивидуальную и командную оценку? Пример IT компании

- Новая командная структура компании и более 100 продуктовых команд
- Задачи новой процедуры оценки – совместить индивидуальную оценку и оценку команд.
- Как мы разрабатывали карты командных компетенций (технологические, продуктовые)
- Этапы оценки. 1) Оценка и постановка целей на следующий период для команды. Совместное планирование с руководителем продукта, точки роста 2) Индивидуальная аттестация. Возможность учесть карьерные интересы сотрудника и возможность повысить доход. ИПР и автоматизация оценки.



Постоянная доработка системы оценки и автоматизация. Результаты и задачи на 2021 год

15.15 – ЗАВЕРШЕНИЕ ФОРУМА