

HR-Форум: управление персоналом в новых условиях

25 ноября 2020

10:00 - 11:30

Дискуссионная панель. Трансформация HR – 2020/21: адаптация к новым вызовам времени и приоритетные направления развития

Темы для обсуждения

- Основные тенденции в области управления персоналом и обзор рынка труда. Как изменилась HR-политика компаний на фоне вирусного кризиса?
- Бизнес-задачи и роль HRD в обеспечении устойчивости развития компаний. Ключевые тренды.
- Возвращение с «удаленки». Какие процессы из практики HR возможно оставить в онлайн, а какие оптимальнее в офлайн-режиме?
- Методика управления персоналом. Что сегодня поможет повысить экономические показатели и продуктивность труда в обновленных реалиях?
- Влияние корпоративной культуры на показатели бизнеса. Эффективные инструменты в условиях изменений.
- Трудовые отношения и законодательные аспекты: последние изменения и поправки.
- Уроки пандемии, или подушка безопасности для HR-директора. Какие антикризисные стратегии и меры необходимо иметь в запасе директору по персоналу? Важные выводы и рекомендации на случаи форс-мажора.

Спикеры

Александр Забузов
КПМГ в СНГ
Модератор сессии

Александра
Александрова
Департамент труда и
социальной защиты
населения города
Москвы

Дарья Крячкова
«Норникель»

Александр
Подольчак
Metro Россия

Светлана Стешина
Международный
аэропорт «Внуково»

Лакиш Хаталкар
«Джонсон & Джонсон»

Владимир Химаныч
«Райффайзенбанк»

11:30 - 12:00

Перерыв

12:00 - 14:10

Кейс-сессия 1. Инструменты HRM. Эффективные каналы и технологии

Темы для обсуждения

- Восстановление «нормальной жизни». Безопасный офис и мобилизация сотрудников.
- Удалёнка как экзамен по цифровой грамотности. Сдают не все.
- «Компания мечты»: поддерживаем и повышаем имидж компании.
- EVP (Employer Value Proposition – ценностное предложение работодателя): что нового? Или как выделиться среди конкурентов?
- Agile HR как один из ключевых трендов в управлении персоналом: практика применения.
- Human cloud платформы – цифровой инструмент для системной работы корпораций с фрилансерами.
- Переосмысление рекрутинга в постпандемическую эпоху: как меняются акценты, подходы и процессы?

Спикеры

Ярослав Плинк
ITM Group
Модератор сессии

Денис Баринов
«Лаборатория
Касперского»

Лариса Бодягина
Торговая сеть
«Пятёрочка»

Николай Долгов
«Газпром нефть»

Елена Королева
(Горшкова)
НПФ «Ренессанс
пенсии»

Ирина Петрова
Coca-Cola HBC Россия

Мария Петрова
Biocad

14:10 - 14:30

Перерыв

14:30 - 16:05

Кейс-сессия 2. Обучение, развитие и мотивация персонала в условиях оптимизации издержек. Лучшие HR-практики

Темы для обсуждения

- Какие инструменты мотивации работают во времена вирусной неопределенности?
- Развитие персонала и работа с талантами: разглядеть, оценить, поддержать. Готовые модели и варианты программ.
- Онлайн-адаптация и обучение как часть цифровой трансформации функции HR.
- Обучение: онлайн vs офлайн?
- Выбор обучающей платформы. Рекомендации к применению.

Спикеры

Дмитрий Адушев
«Почта России»
Модератор сессии

Анна Боброва
«Магнит»

Светлана Матвеева
АФК «Система»

Сергей Саратов
РЖД

Анастасия
Свешникова
«Леруа Мерлен»,
Skillbox

Ирина Тихонова-
Быкодорова
Группа компаний
«Калашников»

Венера Хмель
«Леруа Мерлен»

16:05 - 16:30

Перерыв

16:30 - 17:00

Диалог с executive-коучем. Эмоциональный след от пандемии. Управление командой и изменениями в условиях стресса

Пандемия, дистанционная работа, социальная изоляция – соответственно, люди нуждаются в социализации, тянутся к общению и испытывают сильнейший стресс. Человек, который уже больше чем полгода находится в режиме постоянного стресса и не понимает, что делать, – он тоже находится в ежедневном состоянии повышенного кортизола, а он еще и имеет способность накапливаться в крови.

А что в будущем? Что будет с работой, что будет с курсом валют, что будет со страной вообще? В этой связи если вдруг в организации начинается обсуждение планов на будущее, восстановление связей с партнерами и другими организациями, пересмотр отношений в коллективе, построение карьерных планов, повышение квалификации, саморазвитие – сейчас

руководителям как раз самое время начать заниматься тем, на что обычно не хватает времени. Сюда же входит получение обратной связи, HR, общение с сотрудниками о том, что происходит и будет происходить, куда мы движемся и что нам нужно изменить.

Очень важно сесть, проанализировать прошлое, понять, к каким людям до сих пор испытываешь негатив, и отпустить его, позвонить, сказать доброе слово. А если был человек, который тебе сделал что-то плохое, то переложить это плохое из папки «обида» в папку «урок». На самом деле, может, он сделал тебе этим самым добро.

Что очень важно – это сотрудничество и партнерство. Если ты хороший специалист, найди партнера, который не хороший специалист, но при этом умеет что-то продавать. И вы оба выигрываете от такого партнерства: ему есть что продавать, а у тебя есть человек, который за это отвечает. Поэтому просто специалист на рынке не выигрывает. А выигрывает тот, кто создал свой собственный бренд и кто-то занимается его продвижением.

Есть такое слово, как «лень». Я не понимаю этого слова, я понимаю отсутствие мотивации. Мотивация создается мечтой, особенно детской мечтой, в детской мечте очень много энергии. Также примером других людей. Изучение истории и социальная мотивация – когда твое окружение поддерживает тебя и твои дети смотрят с восхищением, когда ты чего-то достигаешь.

Спикеры

Гор Нахапетян
Sensemakers;
Ассоциация
содействия развитию
Московской школы
управления
«Сколково»
Модератор сессии

Алексей Ситников
Национальная
федерация
профессиональных
менторов и коучей