DIALOG MANAGEMENT

6-Я ЕЖЕГОДНАЯ ОЧНАЯ И ОНЛАЙН КОНФЕРЕНЦИЯ

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

ПРАКТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ И ИНСТРУМЕНТЫ

18–19 февраля 2027 года, Сафмар Грандъ Москва

ДОКЛАДЧИКИ:

Ростелеком

Газпром университет

Билайн

МЕТРО

ARENADATA

НАЦПРОЕКТСТРОЙ

НПФ ГАЗФОНД

IEK GROUP

ВЕЛЕС Капитал

Бизнес-консалт

КФ «Победа»

Lidings

ГК «ЛАНИТ»

НПФ Будущее

СберОбразование

Т2

СОГАЗ-Мед

Алроса

- Адаптация массового персонала за 3 дня в Ростелеком: бот как второй контур тренера
- Методики обучения и профессионального роста от Газпром университета: стоимость, эффект и выбор формата
- Строим корпоративный суперапп: развитие мобильного приложения для сотрудников в Т2
- Правовые механизмы эффективного управления трудовыми отношениями от Билайна
- Построение системы обучения и развития персонала в ARENADATA
- Внутренние эксперты вместо внешних провайдеров обучения в ГК «ЛАНИТ»: экономика и ограничения
- Внутренняя мобильность и кадровый резерв в МЕТРО: закрытие вакансий внутренними кандидатами
- Внедрение ИИ в обучение, развитие и оценку сотрудников: кейсы Ростелеком
- HR-бренд при кадровом дефиците в IEK GROUP: EVP как инструмент подбора и удержания
- Система оценки эффективности HR-службы в ВЕЛЕС Капитал: от разрозненных метрик к единой модели
- Использование цифровых прав в системе мотивации персонала от Lidings
- Академия интересов в СОГАЗ-Мед: поддержка культуры постоянного развития

Дискуссионная сессия

Роль HR-директора в 2027 году — сервисная функция, бизнес-партнёр или центр прибыли?

- Трансформация в турбулентность в ГК НАЦПРОЕКТСТРОЙ: как работать с сотрудниками в период перемен
- Наставничество как система в КФ «Победа»: практика организации после изменений в законодательстве
- Эффективные методы вовлечения персонала от Бизнес-консалт: измеримый результат для бизнеса
- Универсальный сотрудник в СберОбразовании: многофункциональные роли и оплата расширенных функций
- Эволюция гибрида в НПФ Будущее: от хаотичной необходимости к контролю через управление смыслами и результатом
- Автоматизация и структуризация рабочих процессов в HR-департаменте IEK GROUP
- Оценка эффективности ИИ-инициатив и работа с внутренними экспертами по ИИ в Ростелеком
- Страховка от выгорания в СОГАЗ-Мед: профилактика без дорогостоящих программ

Время одного выступления докладчика 20–25 минут, в конце доклада 5–10 минут на вопросы и ответы

Медиа-партнеры

NBJ

ВЗО

HR-Мудрость

УВЕРЕННОСТЬ В КАЖДОМ РЕШЕНИИ ГАРАНТ ИНФОРМАЦИОННО-ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

По всем вопросам звоните + **7 495 649 84 14** или info@dialogmanag.com

ДЕНЬ 1: ЧЕТВЕРГ, 18 ФЕВРАЛЯ 2027

09.00 **Регистрация участников, утренний кофе**

09.30 **Адаптация массового персонала за 3 дня – бот как второй контур тренера**

Надежда Шилова, Руководитель управления по обучению массового сегмента
Ростелеком

- Как освободить тренера от административной рутины «диспетчера» и вернуть ему роль наставника
- Решение: внедрение единой цифровой экосистемы, которая полностью заменяет ручной контроль и координацию стажеров
- Результат: масштабируемое сопровождение сотрудников в регионах без потери качества и лишних трудозатрат

10.00 **Методики обучения и профессионального роста: стоимость, эффект и выбор формата**

Анна Воронина, Начальник филиала
Газпром университет

- Эффективность краткосрочных обучающих мероприятий
- Обучение без отрыва от производства
- Непрерывное обучение и самообразование: система, обязательные и добровольные курсы, мотивация сотрудников, стоимость и оценка результата
- Центры оценки для определения уровня компетенций и составления индивидуальных планов развития

10.30 **Построение системы обучения и развития персонала**

Федор Кирдяшов, Директор по обучению
Arenadata

- Потребности в обучении и оценка персонала
- Профиль должности и профиль сотрудника
- Управление профессиональными компетенциями

11.00 **Перерыв на кофе**

11.45 **Трансформация в турбулентность: как работать с сотрудниками в период перемен**

Екатерина Генкина, Заместитель генерального директора по трансформации и управлению изменениями
ГК НАЦПРОЕКТСТРОЙ

- Управление изменениями как антикризисное управление
- Методы и механики
- Кейсы - Человеческий потенциал как фундамент устойчивого развития
- Вопросы и ответы

12.15 **Внедрение ИИ в обучение, развитие и оценку сотрудников**

Екатерина Барабанова, Директор по развитию персонала
Мария Люшакова, Директор направления оценки и развития карьеры
Ростелеком

- Почему внедрение ИИ в обучение — это культурная, а не техническая история
- Кейсы Ростелекома: ИИ-ассистенты-методологи, цифровые аватары, обратная связь через ИИ
- Три сдвига L&D: от обучения-события к среде, от страха к эксперименту, от прогноза навыков к проектированию культуры

12.45 **HR ОЦО (Общий центр обслуживания): целесообразность, экономика сервиса и риски**

Некоторые из наших докладчиков подтверждают свое выступление после выхода программы конференции в печать. По вопросам выступлений напишите на speaker@dialogmanag.ru

- Целесообразность и предпосылки создания HR ОЦО
- Распределение кадровых процессов между ОЦО, HR-партнёрами и подразделениями: структура, квалификация и количество сотрудников ОЦО
- Автоматизация процессов ОЦО: роботы, ИИ-агенты, работа с массивами данных
- Пересчёт штата и стоимости обслуживания HR-функции после автоматизации
- Финансовые и временные результаты создания ОЦО, риски реорганизации и сокращения численности HR-департамента

13.15 **Перерыв на обед**

14.30 **Правовые механизмы эффективного управления трудовыми отношениями**

Андрей Петров, Директор по управлению трудовой практикой и региональной юридической поддержке
Билайн

- Трудовой договор: какие положения следует включить?

- Локальные нормативные акты компании: минимизируем риски компании
- Проведение мероприятий по оптимизации расходов: изменение размера заработной платы, установление неполного рабочего дня, сокращенной рабочей недели и проведение иных мероприятий
- Вопросы и ответы

15.00 **HR Compliance: система управления комплаенс-рисками в HR**

Некоторые из наших докладчиков подтверждают свое выступление после выхода программы конференции в печать. По вопросам выступлений напишите на speaker@dialogmanag.ru

- Задачи функции HR Compliance и распределение ответственности между HR, юристами и службой комплаенса
- Карта комплаенс-рисков в HR: найм, оплата труда, рабочее время, увольнения, персональные данные, охрана труда
- Контрольные процедуры и мониторинг: проверки кадровых процессов, чек-листы, показатели
- Работа с выявленными нарушениями: внутренние инциденты, проверки трудовой инспекции, судебные споры
- Оценка зрелости HR Compliance и отчётность для руководства и совета директоров
- Вопросы и ответы

15.30 **Роль HR-директора в 2027 году — сервисная функция, бизнес-партнёр или центр прибыли?**

Дискуссионная сессия

Дина Сафиуллина, Директор по персоналу
НПФ ГАЗФОНД пенсионные накопления
Наталия Бельская, Директор по персоналу
IEK GROUP

- Ожидания генерального директора от HR-директора и их изменение за последний год
- Граница между операционной эффективностью и участием в стратегии компании
- Должен ли HR подтверждать свою прибыльность, как другие подразделения
- Знания в области финансов и права, необходимые HR-директору для участия в формировании стратегии, и источники обучения
- Ответственность HR-директора при внедрении ИИ: кто принимает решение
- Вопросы и ответы

16.00 **Система оценки эффективности HR-службы: от разрозненных метрик к единой модели**

Марина Миронова, Директор по персоналу
ВЕЛЕС Капитал

- Какой HR департамент можно считать эффективным
- Основные направления оценки эффективности HR департамента
- Какие методы и подходы к оценке эффективности выбрать
- Оценка организационной структуры HR департамента
- Вопросы и ответы

16.30 **Перерыв на кофе**

17.00 **Внутренние эксперты вместо внешних провайдеров обучения: экономика и ограничения**

Мария Таноянц, Руководитель отдела обучения
ГК «ЛАНИТ»

17.30 **Наставничество как система: практика организации после изменений в законодательстве**

Лейла Бабаева, Директор по персоналу
Кондитерская фабрика «ПОБЕДА»

- Оформление наставничества: документы, обязанности, сроки
- Мотивация наставников: материальные меры, статус, карьерный трек
- Оценка результата: срок выхода новичка на результат и текучесть на испытательном сроке
- Модели наставничества на производстве и в офисе; коучинг и менторинг: преимущества и ограничения
- Типовые ошибки: перегрузка наставников и формальная отчётность
- Вопросы и ответы

18.00 **Заключительное слово модератора и закрытие конференции**

ДЕНЬ 2: ПЯТНИЦА, 19 ФЕВРАЛЯ 2027

09.00 **Регистрация участников, утренний кофе**

09.30 **Эффективные методы вовлечения персонала в цели компании и измеримый результат для бизнеса**

Полина Коннова, Генеральный директор
Агентство HR-технологий «Бизнес-консалт»

- Как оценить зрелость бизнес-процессов компании и готовность ключевых руководителей к изменениям: методика и критерии
- Инструменты, которые дают результат в течение 3–6 месяцев и принимаются бизнесом: цели, KPI, обратная связь
- Ключевые показатели, по которым бизнес оценивает результат: выработка, текучесть, срок закрытия вакансий, стоимость персонала
- Базовые HR-системы, без которых эффективность не растёт: оценка, обучение, мотивация, кадровая аналитика
- Порядок внедрения: что запускать в первую очередь, что отложить, как объяснить приоритеты собственнику и CEO
- Вопросы и ответы

10.00 **HR-бренд при кадровом дефиците: EVP как инструмент подбора и удержания**

Ирина Зайцева, Руководитель отдела развития корпоративной культуры и бренда работодателя
IEK GROUP

- Сегментация EVP по категориям персонала и соискателей: престиж бренда, культурные ценности, возможности развития; почему единое предложение не работает
- Образ работодателя: почему кандидаты выбирают компанию; оценка вклада HR-бренда в снижение текучести, а не только в количество откликов
- Пересборка EVP под отдельные сегменты: кейс и результаты
- HR-бренд в малых городах и на производстве при ограниченном бюджете
- Каналы и сообщества: какие остаются рабочими, а какие перестали окупаться
- Вопросы и ответы

10.30 **Внутренняя мобильность и кадровый резерв: закрытие вакансий внутренними кандидатами**

Марина Юдина, Руководитель отдела управления талантами и развития персонала
МЕТРО

- Внутренний рынок талантов и карта компетенций: минимально необходимый набор данных
- Правила перехода сотрудников между подразделениями: что делать, если руководители не отпускают сильных сотрудников
- Согласование горизонта планирования бизнеса (1–2 года) и горизонта развития сотрудника (3–5 лет)
- Показатели внутренней мобильности: доля внутренних закрытий, стоимость замещения, срок выхода
- Кадровый резерв, оценка и развитие персонала: примеры работающих программ
- Вопросы и ответы

11.00 **Перерыв на кофе**

11.45 **Универсальный сотрудник: многофункциональные роли, набор компетенций и оплата расширенных функций**

Мариям Гевондян, Старший аналитик в подборе
СберОбразование

- Когда универсальная модель эффективнее узкой специализации: критерии выбора
- Проектирование многофункциональной роли: состав функций, границы ответственности, матрица компетенций
- Обучение универсальных сотрудников: сроки выхода на результат и система допусков
- Оплата труда и грейды при расширении функций
- Риски перегрузки и типовые ошибки при внедрении универсальных ролей
- Вопросы и ответы

12.15 **Использование цифровых прав в системе мотивации персонала**

Дмитрий Кириллов, Партнёр
Lidings

- Краткий обзор регулирования цифровых прав
- Модели мотивации персонала с использованием цифровых прав
- Налоговые аспекты использования цифровых прав в системе мотивации
- Особенности оформления системы мотивации с использованием цифровых прав
- Вопросы и ответы

12.45 **Эволюция гибрида: от хаотичной необходимости к контролю, через управление смыслами и результатом**

Гульнара Леонтьева, Директор по персоналу
НПФ Будущее

13.15 **Перерыв на обед**

14.30 **Автоматизация и структуризация рабочих процессов в HR-департаменте: практический опыт**

Михаил Якушков, HR-архитектор
IEK GROUP

- Современные технологии для автоматизации рутинных HR-задач
- Варианты выбора интеграторов систем для автоматизации
- Автоматизация и структуризация рабочих процессов в HR-департаменте
- Особенности управления проектами по автоматизации для HR-функции

15.00 **Взаимодействие HR-службы и бизнеса: факторы повышения эффективности работы с персоналом в компании**

Некоторые из наших докладчиков подтверждают свое выступление после выхода программы конференции в печать. По вопросам выступлений напишите на speaker@dialogmanag.ru

- Связь HR-задач с бизнес-целями компании
- Роль службы управления персоналом в достижении коммерческих целей компании
- Принципы и механизмы взаимодействия службы управления персоналом с бизнес-подразделениями
- Отчётность и обратная связь от бизнеса для корректировки HR-политики

15.30 **Строим корпоративный суперапп. Развитие мобильного приложения для сотрудников**

Ольга Финоченко, Директор по организационному развитию, привлечению талантов и автоматизации процессов управления персоналом
T2

- Глобальное обновление мобильного приложения как ответ на текущие вызовы и тенденции
- Развитие функциональности и дифференциация пользовательских путей в мобильном приложении
- Эмоциональное вовлечение и связь с пользователями

16.00 **Оценка эффективности ИИ-инициатив и работа с внутренними экспертами по ИИ**

Екатерина Лёвина, Директор направления онлайн-обучения и развития цифровых навыков
Ростелеком

- Кто такие ИИ-проводники и как они помогают компании проходить ИИ-трансформацию?
- ИИ-министерство: оценка эффективности ИИ-инициатив по обучению и развитию
- Развитие ИИ-лидеров команды обучения и развития – зачем и чему учим?

16.30 **Перерыв на кофе**

17.00 **Страховка от выгорания: профилактика без дорогостоящих программ**

Ольга Русакова, Руководитель направления Корпоративного учебного центра
Наталья Кубрак, Бизнес-тренер, методолог Корпоративного учебного центра
СОГАЗ-Мед

- Главная цель – не просто поговорить о стрессе, а дать инструменты на каждый день.
- Расскажем, какие темы и форматы выбрали, что вызвало отклик у сотрудников и почему
- Что изменилось и что это дало участникам
- Вопросы и ответы

17.30 **Академия интересов: поддержка культуры постоянного развития**

Ольга Русакова, Руководитель направления Корпоративного учебного центра
Наталья Кубрак, Бизнес-тренер, методолог Корпоративного учебного центра
СОГАЗ-Мед

- В основе простая идея: люди развиваются, когда им интересно
- Сочетаем знания и интерактив: квизы, мини-игры, чек-листы и советы
- Улучшения рождаются не в тишине, а там, где сотрудники знают друг друга. Когда люди видят и слышат своих коллег, они начинают доверять друг другу
- Вопросы и ответы

18.00 **Заключительное слово модератора и закрытие конференции**

Регистрационная форма участника конференции

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ:

ПРАКТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ И ИНСТРУМЕНТЫ

18–19 февраля 2027 года, Сафмар Грандъ Москва

Стоимость очного и онлайн-участия в конференции в качестве слушателей:

Регистрационный взнос	Регистрация до 30.11.2026 года	Регистрация до 31.12.2026 года	Регистрация после 31.12.2026 года
Оплата в течение 30 дней с даты регистрации (не позднее 17.02.27)	79 800 руб.	89 250 руб.	96 600 руб.
Оплата после проведения конференции	89 250 руб.	100 800 руб.	103 950 руб.
Стоимость указана с учётом НДС 5%			
Приобретение презентаций конференции без посещения мероприятия 28 350 руб.			

ПРОСТЫЕ СПОСОБЫ РЕГИСТРАЦИИ

+7 495 649 84 14	info@dialogmanag.com	www.dialogmanag.com

ФИО

Должность

Руководитель

Компания

Телефон с кодом страны

Эл. Почта

Формат участия: Очный/Онлайн

Дата

Компания Dialog Management Partners оставляет за собой право изменить программу, слоты и докладчиков без предварительного уведомления

СПОНСОРСКИЕ ВОЗМОЖНОСТИ:

Предлагаем Вам рассмотреть возможность участия в конференции в качестве спонсора мероприятия, что позволит Вам получить площадку для делового общения с целевой аудиторией, установления новых и поддержания прежних контактов с партнерами.
Конференция предоставит Вам уникальную возможность еще раз заявить о своем присутствии на рынке широкому кругу предприятий и организаций и, соответственно, найти новых клиентов и партнеров.