



HR-СОВЕТ: ЭВОЛЮЦИЯ КАДРОВ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

- Lifelong learning, blended, онлайн для talent-management в корпоративном обучении
- MPV внутри HR подразделения: качество и результат малыми затратами
- Недоработки внешних тренинг-центров: как бороться и не повторять ошибок
- Как снизить и с кем разделить риски в затратах на обучение сотрудника
- Контроль эффективности обучения без перекосов в формализм: как измерять инвестиции в сотрудника
- Иммерсивное обучение: когда сотрудникам пора в VR?
- Peer2Peer: обмен опытом, взаимопомощь без насилия и прокрастинации



Александр Морозов
S.A.Ricci



Мария Огородникова
Миэль



Иринья Гурченко
ГК А101



Екатерина Ядова
ARE



Олег Панин
ООО «Центр» (Center-Game)



Александр Альперн
Webinar Group



Владимир Щербаков
Teachbase



Александр Морозов,
*генеральный директор
S.A. Ricci*

Более 10 лет работает в области стратегического и инвестиционного консалтинга в сфере недвижимости. Профессиональная карьерная Александра началась в компании Cushman&Wakefield. Более 6 лет г-н Морозов консультировал девелоперов и собственников в компании Knight Frank.

Международный опыт Александр приобрел на должности директора по инвестициям в недвижимость частного инвестиционного фонда APG, где курировал работу по инвестиционно-девелоперскими проектами в странах Юго-Восточной Азии и Австралии.

К команде S.A. Ricci Александр присоединился в 2015 году, возглавив департамента консалтинга, аналитики и оценки. В 2017 году стал генеральным директором компании. Александр Морозов принимал активное участие в разработке более 100 инвестиционно-девелоперских проектов в Москве, Санкт-Петербурге, 20 других городах РФ, а также за рубежом. Александр сотрудничал и выполнял совместные проекты с такими компаниями как «ТПС», «Уралсиб», «Крост», «Альфа-Банк», «А1», «АТБ», «Русский Стандарт», ЕУ, «Техносила», «Финстар», AFI Development, «Мегафон», «БАЗЭЛ», «Связной», ГК «Дело», «Мортон» и пр.



Мария Огородникова,
директор по развитию
«МИЭЛЬ-Франчайзинг»

Мария – эксперт в области рекрутинга и подготовки риэлторов, прошла путь от агента-стажера до руководителя направления. Имеет большой практический опыт подбора кандидатов в агенты по работе с недвижимостью. Занимается обучением риэлторов, применяя методы, разработанные на основе анализа поведения различных групп сотрудников. Разрабатывает hr-стратегию компании «МИЭЛЬ-Франчайзинг» – одной из крупнейших франшиз по недвижимости в России.

Мария окончила механико-математический факультет Самарского государственного университета по специальности «Математика. Прикладная математика».



Иринья Гурченко,
директор по персоналу ГК
«А101»

Успешно реализовала более 50 проектов в области управления персоналом и производственной эффективности – от внедрения системы подбора и адаптации, формирования программ мотивации до разработки и внедрения проектов по организационному проектированию и системы оценки эффективности работы бизнесов. Занимала последовательно позиции менеджера по персоналу в Deutsche Bank, менеджера по компенсациям и льготам в ОАО “Тройка Диалог”. Отвечала за разработку кадровой стратегии и системы мотивации в ОАО «Внешторгбанк», руководила проектом Центра развития системы вознаграждения топ-менеджеров бизнесов «Базового элемента». Затем возглавила блок персонала и организационного развития в ОАО «ГалоПолимер» (производственная компания химической промышленности). С апреля 2015 года занимает должность директора по персоналу ГК «А101».



Олег Панин,
предприниматель.
Генеральный директор
ООО «Центр» (Center-
Game).

Выпускник Экономического факультета МГУ им. Ломоносова. Степень Магистра экономики. Проект-менеджер и руководитель экспертной группы Департамента Труда и Занятости. Руководитель проектов в «Фонде поддержки инфраструктурных мероприятий». Заместитель председателя комитета по инновациям и венчурному бизнесу МОО МАП. Руководитель отдела продаж рабочей группы по созданию Бизнес-инкубатора при МГУ им. Ломоносова. ООО «Центр предпринимательского мастерства». зам. Генерального директора, бизнес-тренер, партнер. В 2012 году основал ивент-агентство «Априори» Эксперт в ГБУ «Малый бизнес Москвы». Международный эксперт в ТОО «Центр коммерциализации технологий» (г. Астана). Основатель первого бизнес-инкубатора для школьников – PRE.инкубатор в МГУ. Со-основатель Ежегодной конференции Edutainment (<http://center-game.com/edt>)



Александр Альперн,
Webinar Group

Предприниматель, основатель Webinar Group (бренды Webinar.ru , We.Study, COMDI), акционер и член совета директоров компании Dostavista (один из мировых лидеров same day доставки, работает в 11 странах мира и объединяет более 500 тыс. курьеров). Выпускник факультета Прикладной математики МИЭМ (ВШЭ). В 2008-м году основал компанию Webinar, которая является лидирующим в России разработчиком технологий для распространения знаний в организациях. Клиентами компании являются более 7 000 организаций, а через её продукты ежемесячно обучаются более 2 млн. человек.

Считает, что компаниям нужно перестать учить своих сотрудников, а вместо этого создавать условия и инструменты для распространения знаний внутри организации.



Владимир Щербаков,
Teachbase.ru

Директор по развитию и сооснователь Teachbase, системы для организации дистанционного обучения. Является экспертом комиссии по развитию дополнительного образования при Министерстве образования РФ.

В портфолио запуск более 300 проектов – корпоративные онлайн университеты/учебные онлайн центры и т.д.



Екатерина Ядова,
*Советник по
стратегическому
развитию Academy of Real
Estate*

Эксперт-практик в сферах образования, HR и развития бизнеса. До июня 2018 года – ректор Moscow Business School, консультант по развитию бизнеса, персонала и репутации со стажем более 19 лет. Среди клиентов СУ-155, ГАРАНТ, 1С, Петелина-недвижимость, органы местного самоуправления Архангельской, Ростовской, Тверской, Московской областей, Москвы, Красноярского края, ряд торговых, деловых центров и жилых комплексов в Москве и регионах. В 2015 году руководила развитием технологических стартапов по робототехнике Российской венчурной компании.

Окончила МГУ им. М.В.Ломоносова, защитила диссертацию в Российской Академии наук, является выпускником MBA University of Wales (UK).

- Контроль эффективности обучения без перекосов в формализм: как измерять инвестиции в сотрудника
- Как снизить и с кем разделить риски в затратах на обучение сотрудника
- Недоработки внешних тренинг-центров: как бороться и не повторять ошибок
- Lifelong learning, blended, онлайн для talent-management в корпоративном обучении
- MPV внутри HR подразделения: качество и результат малыми затратами
- Иммерсивное обучение: когда сотрудникам пора в VR?
- Peer2Peer: обмен опытом, взаимопомощь без насилия и прокрастинации

КОНТРОЛЬ
ЭФФЕКТИВНОСТИ
ОБУЧЕНИЯ
БЕЗ ПЕРЕКОСОВ В
ФОРМАЛИЗМ:
КАК ИЗМЕРЯТЬ
ИНВЕСТИЦИИ
В СОТРУДНИКА

1. Модели Киркпатрика/ Филлипса

отдача от инвестиций в обучение как отношение денежного выражения всех выгод, связанных с обучением, к денежной оценке всех затрат (инвестиций) в обучение.

Пятиуровневая модель Дж. Филлипса. Чек-листы по каждому уровню.

2. ROI

Измерение окупаемости инвестиций

3. ROE

Отдача на ожидания

4. NPS

Индекс лояльности (готовности рекомендовать) = метрика лояльности.

В рамках современного тренда для повышения эффективности планирования и контроля обучения возможен анализ «больших данных»

- 1) сбор всей возможной активности пользователей в системе
- 2) поведенческая аналитика по собранным данным
- 3) ранжирование учебного контента по разным критериям в зависимости от читаемости и других показателей
- 4) рекомендательные системы для учебного контента и курсов
- 5) выделение рискованных групп, кластеризация студентов



- Lifelong learning, blended, онлайн для talent-management в корпоративном обучении

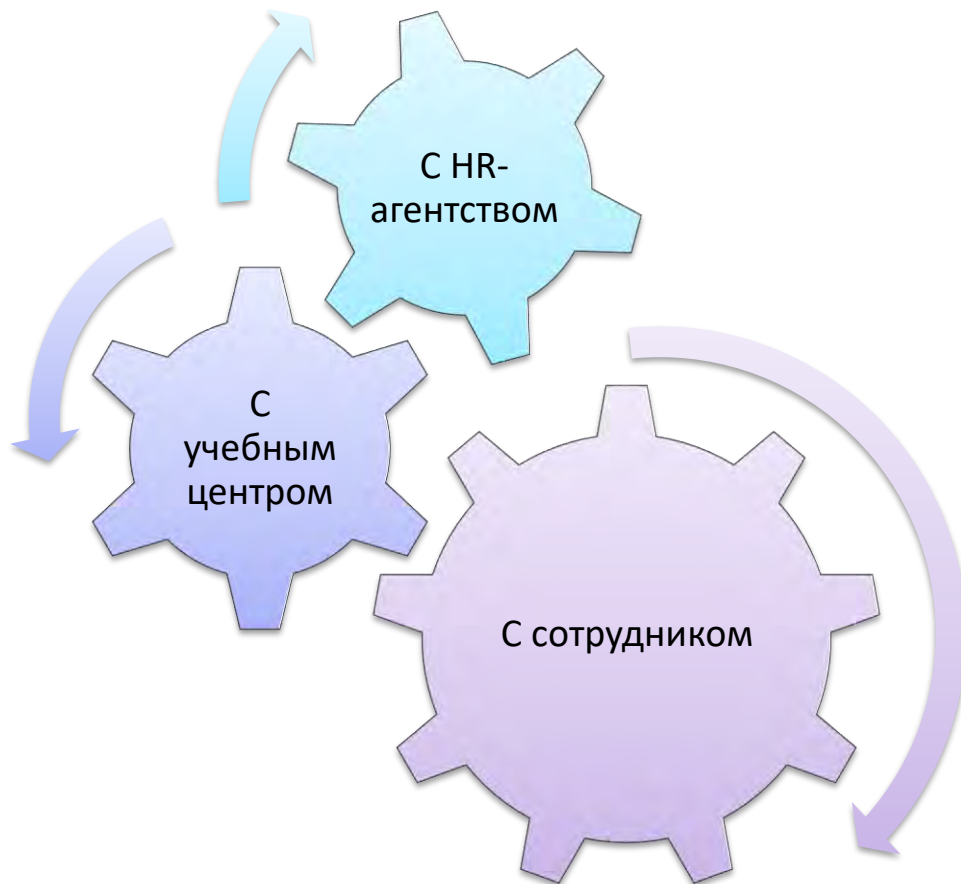
КАК СНИЗИТЬ И С КЕМ РАЗДЕЛИТЬ РИСКИ В ЗАТРАТАХ НА ОБУЧЕНИЕ СОТРУДНИКА

Риски в работе с персоналом в компании (опрос российских работодателей)



ИСТОЧНИК: НН.РУ

Как снизить и с кем разделить риски в затратах на обучение сотрудника

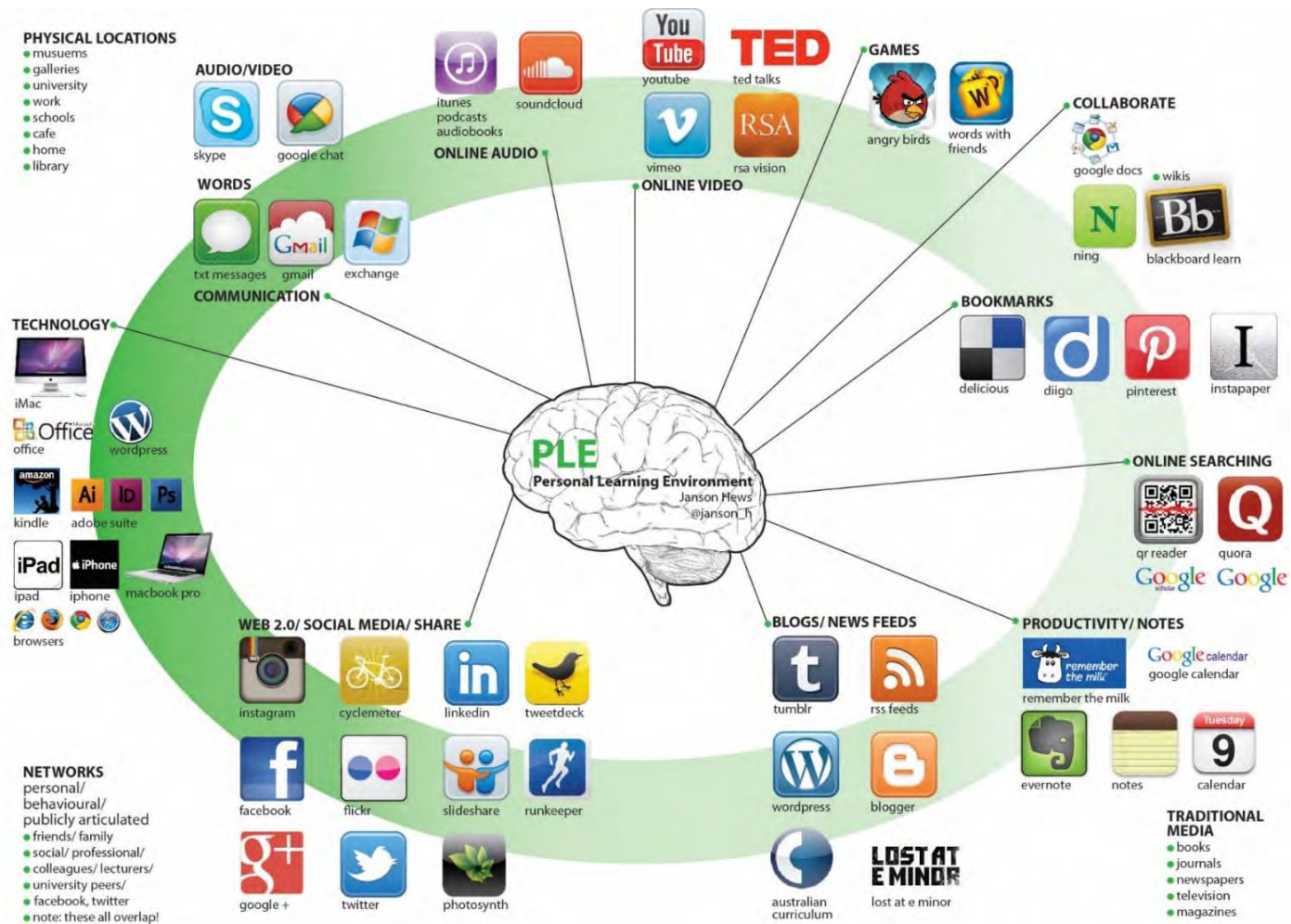


НЕДОРАБОТКИ ВНЕШНИХ ТРЕНИНГ-ЦЕНТРОВ: КАК БОРОТЬСЯ И НЕ ПОВТОРЯТЬ ОШИБОК

- Мало специализированных центров, знакомых со спецификой
- Отсутствие готовых предложений по обучению, совпадающих с запросами
- Долгое согласование условий
- Плохое качество подготовки потенциальным Исполнителем документов по обучению
- Узкий круг потенциальных исполнителей
- Высокие цены / несовпадение условий бюджета и предложений исполнителей
- Несоблюдение сроков
- Отступление от согласованного содержания
- Неудовлетворенность слушателей
- Низкая квалификация преподавателей
- Нехватка современной практики в программах
- Не подходит предлагаемый формат обучения
-

MVP - МИНИМАЛЬНО ЖИЗНЕСПОСОБНЫЙ ПРОДУКТ

MVP внутри HR-подразделения: качество и результат малыми затратами



MVP - МИНИМАЛЬНО ЖИЗНЕСПОСОБНЫЙ ПРОДУКТ

Р

- Проверка гипотез
- Повышенная гибкость
- Экономия денег и времени
- Меньшая вероятность разочарования
- Цель – передать знания

РРР

- Повышение качества услуги
- Масштабирование
- Большая окупаемость инвестиций
- Снижение долгосрочных затрат
- Снижение долгосрочных рисков
- Новые цели – удивлять, радовать, мотивировать

LIFELONG LEARNING,
BLENDED, ОНЛАЙН ДЛЯ
TALENT-MANAGEMENT В
КОРПОРАТИВНОМ
ОБУЧЕНИИ

BENEFITS OF LIFELONG LEARNING



NURTURES
CURIOUS MINDS

BUILDS NEW
SKILLS,
IMPROVES
THOSE YOU
ALREADY HAVE



OPENS MINDS
AND INCREASES
WISDOM

IMPROVES
MEMORY AND
INCREASES
SELF-
CONFIDENCE

<http://www.samacharnama.com/learning-new-skills-is-a-way-to-give-yourself-happiness/>

TRADITIONAL LEARNING



BLENDED LEARNING



ONLINE LEARNING



<http://www.arrosainfocom.com/e-learning/>

ИММЕРСИВНОЕ
ОБУЧЕНИЕ:
КОГДА
СОТРУДНИКАМ
ПОРА В VR?



Развитие эмпатии в VR



Тревожность в публичных выступлениях



Проверяющая способность VR-симуляции

Дмитрий Кириллов. Что можно узнать о людях обучая в VR. 2018

PEER2PEER:
ОБМЕН ОПЫТОМ,
ВЗАИМОПОМОЩЬ
БЕЗ НАСИЛИЯ И
ПРОКРАСТИНАЦИИ

Чем отличаются Knowledge – компании?

1. Сотрудники постоянно создают новые знания и внедряют их в каждодневную работу
2. Постоянный процесс изменений
3. Компания, в основном, распространяет не устоявшиеся практики, а видение
4. Централизованный процесс обучения отсутствует
5. Контекстное обучение
6. Вовлечение сотрудников в процесс обучения положительно сказывается на многих метриках

Как внедрять Peer2Peer?

1. Продать идею всей компании (и это не просто «на ладно, делайте»)
2. Собрать и замотивировать инициативную группу (в Google это ~ 6 000 сотрудников)
3. Убрать барьеры для распространения знаний
4. Синхронизироваться со стратегией и видением
5. Проводить Cust Dev среди всей команды
6. Анализировать-менять-анализировать





<https://s-ol.ru/ru/2018/10/31/education-projects-map/>

Международная комплексная программа в сфере управления жилой и коммерческой недвижимостью на основе лучших мировых практик.

- американские и российские специалисты-практики, получившие аккредитацию в США
- преимущество при приеме на работу практически у всех профильных компаний
- юридическое право работать на международном рынке недвижимости
- право стать членом IREM с получением всех привилегий

Международный стандарт в области управления инвестициями в недвижимость.

Степень CCIM - Certified Commercial Investment Member– это подтверждение **международного уровня профессиональной квалификации** в сфере инвестиций в коммерческую недвижимость.

Обладатели диплома становятся членами **международного клуба инвесторов** в сфере коммерческой недвижимости.

Эксклюзивный доступ к профессиональным базам, обзору новейших тенденций и анализу текущего состояния рынка.

Преподаватели-практики с международной аккредитацией



Paul de Vroom

Голландский урбанист и архитектор Сооснователь студии DKV Architecten, руководитель компании Paul de Vroom Architecte.



**Берни / Bernie
Фоукс / Foulkes**

партнер, архитектор LDA Design



Кент Гибсон

CPM, будущий Председатель Международной Ассоциации Собственников и Управляющих Зданиями (BOMA)



Шарапов Александр Олегович

Вице-президент РГУД
Президент РГУД 2002-2003
Президент Bescar Asset Management Group



Гончаров Павел Владимирович

Вице-президент РГУД
Генеральный директор PROEstate Events



Чичканов Алексей Борисович

Вице-президент РГУД
Вице-президент ОАО «Газпромбанк»



Даррэлл Станафорд

председатель правления Urban Land Institute в России, партнер и заместитель генерального директора RD Management.



Питер Стивенсон

Основатель и президент компании Стивенсон Системс (Лагуна Нигуель, Калифорния – США)



Александр Иванов

Управляющий партнер компании «ГРАНТ ТОРНТОН КОРПОРАТИВНЫЕ ФИНАНСЫ». Аккредитованный преподаватель курсов по управлению недвижимостью Института IREM, CPM



**Ольховский Александр
Анатолевич**

Вице-президент РГУД
Президент РГУД 2007-2009
Вице-президент Банк ВТБ (ПАО)

Более 30 партнерских организаций отрасли для разработки и реализации программ



- Международные сертифицированные программы
 - CPM, IREM
 - Американский стандарт измерения и расчета арендных площадей офисной недвижимости, BOMA
 - Управление недвижимостью, BOMA
 - Девелопмент, ULI
 - CCIM
- Международные бизнес-туры по рынкам недвижимости ведущих стран мира
 - Smart city – концепция идеального города (Сингапур)
 - Совместная работа или Co-working по-восточному (Гонконг, Шанхай)
 - Специфика и практика рынка недвижимости (Турция, Канада, США и др.)
- Программы с преподавателями-практиками
 - Девелопмент недвижимости и управление
 - Проектирование и строительство
 - Правовое регулирование на рынке недвижимости
 - Обучение риэлторов
 - Учет и налогообложение в недвижимости
 - Экология и строительство
 - Маркетинг и продажи на рынке недвижимости
 - Управление бизнес-центрами
 - Управление складами
 - Маркетинг в недвижимости
 - Управление строительством
 - Навыки личной эффективности

are-rus.ru
instagram.com/_are_rus_
Tverskaya str. 7, of. 438 Moscow 125009
are_msk@proestate.ru
7 (495) 651-61-05