



XV HR-конференция
УПРАВЛЕНИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫМ
ПЕРСОНАЛОМ 2025

**Успешные практики привлечения, удержания, повышения
производительности**

18-19 июня 2025

Москва

Фокус день:

МОТИВАЦИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПЕРСОНАЛА 2025: Как
удерживать и нанимать в условиях зарплатных гонок? **20 июня**
2025 г.

Онлайн-день:

ОБУЧЕНИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПЕРСОНАЛА 2025:
Современные программы без отрыва от производства **25 июня**
2025 г.

На конференции Вы узнаете:

- Стратегическое видение и тренды в управлении производственным персоналом
- Как различные производственные компании решают вопросы дефицита кадров и зарплатной гонки?
- Как сегодня повысить производительность труда рабочего персонала и оптимизировать издержки: лайфхаки

- Как повысить привлекательность HR-бренда производственной компании для рабочих с точки зрения и материальной и нематериальной мотивации?
- Что появилось нового в удержании производственного персонала?
- Пробелы и проблемы в обучении производственного персонала: как их решают сегодня?

ПРОГРАММА КОНФЕРЕНЦИИ **18 июня 2025, среда (день первый)**

Фокус-тема дня:

Как решить проблему дефицита кадров на производстве?

В этот день Вы узнаете:

- Куда двигаться HR в производственном секторе? Тренды и видение 2025
- Где искать свободных кандидатов в производственной сфере в 2025?
- Кто и как решает проблему дефицита кадров и за счет чего?
- Как привлекать нестандартные группы кандидатов на производство?

Модератор: Дмитрий ВОРОБЬЕВ, Управляющий партнер, **ЛИГА НЕЗАВИСИМЫХ ЭКСПЕРТОВ**

09:00 – 09:50 УТРЕННИЙ КОФЕ. Регистрация участников

09:50 – 10:00 ОТКРЫТИЕ 1-ГО ДНЯ КОНФЕРЕНЦИИ: Освещение регламента работы. Знакомство участников.

10:00 – 10:20 АНАЛИТИЧЕСКИЙ ДОКЛАД: Как привлекать и удерживать персонал в производственной отрасли.

- Привлекательные отрасли для трудоустройства (в разрезе возрастных когорт)
- Преимущества и недостатки работы в производственной сфере глазами соискателей
- Как удерживать производственный персонал (если не деньгами, то как?)

Александра БАЙЕ, Руководитель отрасли Производство, **НН.RU**

10:20 – 10:45 АНАЛИТИЧЕСКИЙ ДОКЛАД: Количество свободных кандидатов в производственной сфере 2025

- Нехватка рабочего персонала на производстве: где, сколько, по каким позициям?
- Какие рабочие профессии на рынке труда сейчас самые дефицитные?
- Количество свободных кандидатов в производственной сфере по специальностям, количество учебных заведений, которые готовят производственные специальности (как средних, так и высших)
- Прогнозы до 2030 года – на ближайшую пятилетку – какой возраст будет потенциально работающим? Какой процент от общего количества жителей будет работоспособным?

Наталья ГОЛОВАНОВА, Руководитель исследовательского центра, **SUPERJOB**

10:45 – 11:10 АНАЛИТИЧЕСКИЙ ДОКЛАД: Из каких регионов приглашать и брать производственный персонал в 2025?

- Какая текучесть производственного персонала?
- Масштаб динамики миграции рабочего персонала по регионам России
- Как происходит межрегиональное перемещение рабочего персонала?
- Какой % оттока производственного персонала наблюдается?
- Из каких регионов приглашать и брать производственный персонал? По категориям, по отраслям
- Где сосредоточена рабочая сила в 2025?

Елена АРТЕМЬЕВА, Ex. директор по аналитике, **РАБОТА.РУ**, эксперт по аналитике рынка России и СНГ

11:10 – 11:40 ДИСКУССИЯ: КУДА НУЖНО ДВИГАТЬСЯ HR В ПРОИЗВОДСТВЕННОМ СЕКТОРЕ?

- Что изменилось за год в управлении производственным персоналом?
- Какие современные тренды наблюдаются в управлении производственным персоналом?
- Что нового появилось в удержании персонала, повышении их мотивации и вовлеченности?
- Как повысить производительность рабочих, в том числе благодаря технологиям? Какие тренды, кто как решает этот вопрос?
- Стратегия развития HR на ближайшие год-два: Куда нужно двигаться HR? Какие направления должны стать приоритетными в работе с производственным персоналом?

Наталья ПЕТУХОВА, Начальник управления подбора и развития персонала, **АК АПРОСА** (численность сотрудников более 35 000 чел.)

Игорь ГАЛАНИН, Директор по персоналу, **ЭН+ ГЕНЕРАЦИЯ** (мировой лидер по производству низкоуглеродного алюминия и возобновляемой энергии, численность сотрудников более 30 000 чел.)

Татьяна ФЕДЧЕНКО, Директор по персоналу и организационному развитию, **БИННОФАРМ ГРУПП** (один из лидеров фармацевтической индустрии) (Татьяна входит в рейтинг Топ-80 директоров по персоналу)

Станислав ПАВЛОВ, Партнер HR-консалтинговой компании **ФОРМАТТА**

Екатерина ГРИШИНА, Директор Центра повышения производительности, **ВАВТ Минэкономразвития России**

11:40 – 12:05 ДОКЛАД: Как декомпозировать данные по текучести и укомплектованности производственного персонала, чтобы выявить проблемы?

- Разложили, заметили, проработали, вышли на закономерность
- Какие метрики позволяют видеть инсайты и принимать решения?

Юлия Репрынцева, Директор по управлению персоналом, **ТЕХНОЛОГИИ ОФС** (Численность сотрудников более 3 800 чел.)

12:05 – 12:35 КОФЕ-БРЕЙК

12:35 – 13:00 ДОКЛАД: Бренд работодателя и корпоративная культура производственного предприятия – как развивать бренд?

- Как адаптировать стратегию развития HR-бренда производственной компании в условиях изменения рыночной ситуации?
- Какие старые рычаги HR-бренда отвалились? Какие появились новые?
- Как повысить привлекательность HR-бренда производственной компании для рабочих с точки зрения и материальной и нематериальной мотивации?

Татьяна ЛЫТЕНКОВА, Директор департамента развития персонала и бренда работодателя, **АПХ ЭКО-КУЛЬТУРА** (один из крупнейших производителей и инвесторов в овощеводстве защищенного грунта, флагман тепличной отрасли России, численность сотрудников более 11 000 чел.)

13:00 – 13:30 КЕЙС: Как привлекать нестандартные группы кандидатов на производство?

- Как и где найти дополнительные категории потенциальных работников производства?

- Какие есть новые контингенты для найма сотрудников на производство, формы их найма, способы мотивации?
- Как выстроена работа HR с новыми аудиториями, с которыми раньше не работали?

Дмитрий ПОДА, Руководитель департамента по подбору и развитию персонала, **УРАЛЬСКИЙ ГОРНОПРОМЫШЛЕННЫЙ ХОЛДИНГ** (численность сотрудников более 5 000 чел.)

13:30 – 14:00 КЕЙС: Как автоматизировать процесс документооборота, связанный с производственным персоналом? Как его оптимизировать?

14:00 – 15:00 ОБЕД

15:00 – 15:40 ДИСКУССИЯ: КАК РАСШИРИТЬ ПОТОК ПРИВЛЕЧЕНИЯ РАБОЧИХ НА ПРОИЗВОДСТВО?

- Кто и как решает проблему дефицита кадров и за счет чего? Технологии, мигранты или что-то еще?
- Какие фишки в найме рабочего персонала появились? Кто что использует?
- Какие новые источники подбора сотрудников на производство появились?
- Какие инструменты по привлечению дефицитных специалистов на производство сейчас наиболее эффективны?
- Как найти целевую аудиторию, которая ранее особо не рассматривалась, и как на нее зайти с предложением? Чем их привлечь?

Юлия САТТОРОВА, Заместитель генерального директора по работе с персоналом, **ПРЕФАБ ТЕХНОЛОГИИ (Группа компаний ПИК)** (численность сотрудников более 4 500 чел.)

Руслан УСМАНОВ, Директор по персоналу, **НЛ КОНТИНЕНТ** (международная торгово-производственная компания, численность сотрудников более 1 200 чел.),
 Ex. Директор ЦНИР ЦОБ ПАО ТАТНЕФТЬ, Ex. Директор по персоналу Т плюс Пермь

Ольга МИХАЙЛОВА, Начальник службы оценки и развития персонала, **ОБЪЕДИНЕННАЯ ЭНЕРГЕТИЧЕСКАЯ КОМПАНИЯ** (одна из крупнейших электросетевых компаний Москвы, численность персонала 7 000 чел.)

Анна ДЕМЕШКИНА, Заместитель генерального директора по управлению персоналом, **ВОСТОЧНАЯ ГОРНОРУДНАЯ КОМПАНИЯ** (один из крупнейших российских экспортеров бурого угля в страны АТР, численность сотрудников более 3 000 чел.)

Вероника ЛУЦКИНА, Старший партнер, руководитель практики “HR-Маркетинг”, **ЭКОПСИ Консалтинг**

15:40 – 16:05 ДОКЛАД: Как привлекать разные поколения сотрудников на производственные должности? В первую очередь 16 и 60 +

- Как их мотивировать после того, как они вышли на работу (чтобы оставались на работе)?

Наталья ПРАХОВА, Директор по управлению персоналом,
ЛОКОТЕХ-ЭЛЕКТРОМАШИННЫЙ ДИВИЗИОН (АО ЖЕЛДОРРЕММАШ)
(крупнейшая группа компаний, осуществляющая полный цикл технического обслуживания, ремонта и модернизации локомотивов, численность сотрудников более 60 000 чел.)

16:05 – 16:30 КЕЙС: Как привлечь и повысить привлекательность предприятия для работников 18-25 лет? Методы работы с молодежью – как достучаться до нее сегодня?

- Как заинтересовать младшее поколение выходить на производственные профессии?
- Какие успешные практики существуют для пропаганды рабочих профессий среди молодого поколения? Как начинать, что делать? Какие кейсы?
- Какие новые подходы появились в профориентационной работе со школьниками и привлечении молодежи на производство? На чем акцент сегодня?

Юлия ВОРОТНИКОВА, Руководитель управления по молодежной политике и социальным вопросам, **ЕВРОХИМ** (численность сотрудников более 28 000 чел.)

16:30 – 17:00 КЕЙС: Как выстроить комплексную систему адаптации новых рабочих с учетом организационных и психологических аспектов? Как строить, как улучшать, с чего начать, если этого еще нет?

Елена СМЕРНОВА, Руководитель направления по подбору персонала,
ОБЪЕДИНЕННАЯ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКАЯ КОМПАНИЯ (численность сотрудников более 33 000 чел.)

17:00 – 17:15 КОФЕ-ПАУЗА

17:15 – 18:15 ВОРКШОПЫ (РАБОТА УЧАСТНИКОВ В ГРУППАХ)

ВОРКШОП 1: Методы работы с молодежью – как достучаться до молодежи сегодня?

- Как заинтересовать младшее поколение выходить на производственные профессии?
- Какие успешные практики существуют для пропаганды рабочих профессий среди молодого поколения? Как начинать, кто что делает? Какие кейсы?
- Какие новые подходы появились в профориентационной работе со школьниками и привлечении молодежи на производство? На чем акцент сегодня?

Юлия ДЕМЧЕНКО, Директор по персоналу и организационному развитию Управления по персоналу, **ОТИСИФАРМ** (крупнейшая компания на российском фармацевтическом рынке безрецептурных препаратов)

ВОРКШОП 2: Как эффективно привлекать мигрантов из Средней Азии на производство?

- Какой иностранный персонал компании привлекают, каким образом они законодательно решают вопросы по легализации этого персонала на территории России?
- Как работать с мигрантами? Минимальные знания языка, навыки по профессиям: как работать, обучать, чтобы получили необходимую информацию?
- Как обучать рабочих, не владеющих русским языком? Какие есть практики?

Александр БЕЛЯШИН, Руководитель центра образовательных решений и работы с ВУЗами, **КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСМАШХОЛДИНГ** (численность сотрудников холдинга более 100 000 чел.)

ВОРКШОП 3: Как и где найти дополнительные категории потенциальных работников производства?

- Какие еще есть специфические группы людей, которых можно привлечь на производство?
- Как найти целевую аудиторию, которая ранее особо не рассматривалась, и как на нее зайти с предложением? Чем их привлечь?
- Какие есть новые контингенты для найма сотрудников на производство, формы их найма, способы мотивации?

Ирина РАЕВСКАЯ, Заместитель директора по персоналу, **РТ ИНЖИНИРИНГ** (ведущая ЕРС-компания в горно-металлургической отрасли и промышленном строительстве, численность сотрудников более 1 000 чел.)

ВОРКШОП 4: Какие существуют успешные практики адаптации новых рабочих на производстве?

- Как происходит адаптация на производствах, чтобы сотрудники быстрее вливались в работу?
- Как адаптируют инклюзивность на производствах? Какой есть опыт у компаний в этой части? Как адаптировать, через кого? Нужны ли наставники для них?
- Как адаптируют людей серебряного возраста на производстве?

Елена СМЕРНОВА, Руководитель направления по подбору персонала, **ОБЪЕДИНЕННАЯ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКАЯ КОМПАНИЯ** (численность сотрудников более 33 000 чел.)

ВОРКШОП 5: Как HR-у наладить коммуникации между высшим руководством компании и рабочими?

- Как вовлечь руководителей в процесс мотивации рабочего персонала?
- Как добиться систематического диалога высшего руководства с рабочими?
- Какой может быть точечная коммуникация руководителя с простым рабочим персоналом: письменной, устной?

ВОРКШОП 6: Как изменить систему "неработающей" корпоративной культуры на производстве?

- Как добиться, чтобы рабочие не просто ходили на работу, а чувствовали себя частью производственной компании?
- Как выстроить эффективную систему коммуникации и обратной связи между головным офисом, филиалами и удаленными производствами?
- Как успешно организовать кросс-функциональное взаимодействие в производственных коллективах?

Наталья ТИХОМИРОВА, Директор по персоналу, **ГЕРМЕС ГРУПП** (лидер в производстве оборудования для систем водоочистки и водоподготовки, численность сотрудников более 500 чел.)

ВОРКШОП 7: Что нового в цифровизации процессов управления производственным персоналом? Кто чем пользуется?

- Что нового в цифровизации процессов управления производственным персоналом? Что еще автоматизируют? в чем планируют развиваться?

- Как сейчас используются цифровые технологии в подборе и удержании персонала?
- Какие есть варианты применения ИИ (чат-ботов) в HR-сфере? Конкретные примеры. Что есть еще кроме чат-ботов? Что-то большее?

ВОРКШОП 8: С какими проблемами сталкиваются при организации наставничества на производстве и как их решают?

- Какие существуют эффективные способы и инструменты для стимулирования сотрудников принимать на себя роль наставника?
- С какими проблемами сталкиваются при организации наставничества и как их решают?
- Какие существуют успешные практики повышения статуса и восприятия наставников на производстве?

Юлия ГОРДЕЕВА, Директор по персоналу и организационному развитию,
АВИАТЕХЛАБ (Лучшее импортозамещение в части предикативного мониторинга отказов на авиационной технике, численность сотрудников до 100 чел.)

18:15 ШАМΠΑНСКОЕ. НЕФОРМАЛЬНОЕ ОБЩЕНИЕ

ПРОГРАММА КОНФЕРЕНЦИИ

19 июня 2025, четверг (день второй)

Фокус-тема дня:

Как повысить производительность труда рабочего персонала?

В этот день Вы узнаете:

- Как сегодня повысить производительность труда рабочего персонала: лайфхаки
- Как быстро выводить массовый персонал на фронт-линию после обучения
- Как найти в компании наставников на производстве и мотивировать их?
- Как организовать переквалификацию рабочих?

- Как сейчас используются цифровые технологии в подборе и удержании персонала?

Модератор: Оксана ТИХОМИРОВА, Операционный директор, лидер практики по развитию человеческого капитала, **THE TEAM (экосистема стратегического развития людей, команд)**, Ex. HRBP Heineken и Coca-Cola

09:00 – 09:50 УТРЕННИЙ КОФЕ. Регистрация участников

09:50 – 10:00 ОТКРЫТИЕ 2-ГО ДНЯ КОНФЕРЕНЦИИ: Освещение регламента работы. Знакомство участников.

10:00 – 10:30 АНАЛИТИЧЕСКИЙ ДОКЛАД: Обзор и динамика заработной платы по производственным профессиям

- Что происходит с ФОТ в производственном секторе в целом по рынку?
- Каков рост заработных плат рабочих профессий по итогам 2024 года?
- Динамика по зарплатам среди синих воротничков и неквалифицированного персонала
- Какие есть «коридоры зарплат» в производственных компаниях по регионам и отраслям? Обзор заработных плат, динамика по регионам

Вера МОИСЕЕВА, Старший консультант, **TOWERS CONSULTING (Ex. Willis Towers Watson)**

10:30 – 11:00 АНАЛИТИЧЕСКИЙ ДОКЛАД: Какие современные решения существуют для автоматизации процессов управления производственным персоналом? Обзор платформ, инструментов, ИИ-решений по направлениям автоматизации. Статистика пользования, популярности. Плюсы и минусы

- Какие есть платформы, и какими из них пользуются производственные компании?
- Какие инструменты автоматизации и искусственного интеллекта применяются в управлении производственным персоналом? Что ему делегируют?
- Как сейчас используются цифровые технологии в подборе и удержании персонала?
- Какие существуют ИИ-решения для оптимизации работы рекрутеров?
- Какие есть инструменты автоматизации учета рабочего времени производственного персонала?
- Какие технологии и практики использования AI помогают в организации кадрового делопроизводства на предприятии?

**11:00 – 11:30 ДИСКУССИЯ: МЕТОДИКИ УВЕЛИЧЕНИЯ
ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА – КТО ЧЕМ ПОЛЬЗУЕТСЯ?**

- Кто и как повышает эффективность работы персонала и повышение производительности действующего персонала?
- Технологии, которые могут помочь в производительности труда производства. Какие у кого есть фишки?
- Какие метрики позволяют оценить, растет ли производительность труда?
- Какие ключевые показатели эффективности (KPI) нормирования труда наиболее эффективны для управления производительностью?
- Каковы реальные результаты внедрения программ ФЦК в управлении производственным персоналом и как это повлияло на производительность труда в производственных компаниях?

Тимур РАХМАНГУЛОВ, Директор проектов по развитию системы оплаты труда, **КОРПОРАЦИЯ ВСМПО-АВИСМА** (Крупнейший в мире производитель титана, численность сотрудников 20 000 чел.)

Анастасия ДЕРГУНОВА, Руководитель проекта по эффективности обеспечивающих процессов Департамента по операционной эффективности, **АО ТВЭЛ** (один из крупнейших в мире производителей ядерного топлива, численность сотрудников более 40 000 чел.)

Денис НОВИКОВ, Заместитель руководителя управления, директор по персоналу, **ГРУППА ИЛИМ** (Крупнейшая российская целлюлозно-бумажная компания, численность сотрудников более 16 000 чел.)

Екатерина ГРИШИНА, Директор Центра повышения производительности, **ВАВТ Минэкономразвития России**

11:30 – 12:00 КЕЙС: Как увеличить объем выпускаемой продукции и при этом уменьшить численность персонала. Что хотели, что сделали, что получили. Проблемы и решения

Владислав ОБРАЗУМОВ, Руководитель программы HR Офис Трансформации, **ERG** (одна из ведущих в мире компаний в сфере добычи и переработки природных ресурсов, численность сотрудников более 60 000 чел.)

12:00 – 12:30 КОФЕ-БРЕЙК

12:30 – 13:00 КЕЙС: Как найти в компании Наставников на производстве и мотивировать их?

- Как найти в компании Наставников на производстве для обучения молодежи и студентов?
- Как их найти, как замотивировать?
- Как преодолеть их нежелание работать наставниками?
- Как научить своих наставников

Наталья ИЛЬИНА, Руководитель направления обучения и развития,
ЧЕРКИЗОВО (численность персонала более 40 тыс.человек)

13:00 – 13:30 КЕЙС: Как изменить систему "неработающей" корпоративной культуры на производстве?

- Как добиться, чтобы рабочие не просто ходили на работу, а чувствовали себя частью производственной компании?
- Как добиться участия линейных руководителей и руководства в развитии и адаптации производственного персонала?
- Как создавать мотивацию для производственных сотрудников через формирование корпоративной культуры?
- Как выстроить эффективную систему коммуникации и обратной связи между головным офисом, филиалами и удаленными производствами?
- Как успешно организовать кросс-функциональное взаимодействие в производственных коллективах?

Татьяна ВЫБОРНОВА, Директор по персоналу по России и странам СНГ, **ESAB**
(мировой лидер в производстве оборудования и расходных материалов для сварки, численность сотрудников более 10 000 чел.)

13:30 – 14:00 КЕЙС: Как с помощью ИИ организовать и улучшить обучение и адаптацию сотрудников на производстве?

Марина ШАБАНОВА, Начальник управления по обучению и развитию персонала, **ДВМП** (одна из крупнейших российских судоходных компаний, численность сотрудников более 6 000 чел.)

14:00 – 15:00 ОБЕД

15:00 – 15:30 КЕЙС: Пробелы и проблемы в обучении производственного персонала, как их решают сегодня?

Александр БЕЛЯШИН, Руководитель центра образовательных решений и работы с ВУЗами, **КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСМАШХОЛДИНГ**
(численность сотрудников холдинга более 100 000 чел.)

15:30 – 16:50 КЕЙС: Кейс компании "Россети Урал" - комплексная программа развития мастерского состава

- Как сформировать “школу мастеров” в электроэнергетической компании”?

Мария ОВЧИННИКОВА, Начальник психофизиологического обеспечения департамента охраны труда, **РОССЕТИ УРАЛ** (численность сотрудников более 15 000 чел.)

15:50 – 16:20 КЕЙС: Как организовать переквалификацию рабочих?

- Как замотивировать производственный персонал на переквалификацию?
- Как спланировать и организовать переквалификацию сотрудников на производстве на редкую профессию?

Виталий ЛЮБИМОВ, Генеральный директор, **УКЦ КСК** (крупнейший российский производитель комплектующих для транспортного машиностроения, численность сотрудников более 9 000 чел.)

16:20 – 16:50 КЕЙС: Как создавать обучающий контент для производственного персонала с помощью ИИ?

- Для обучения и адаптации
- Какие современные технологии (ИИ, VR) эффективно применяются в обучении производственного персонала?

Юлия ГОРДЕЕВА, Директор по персоналу и организационному развитию, **АВИАТЕХЛАБ** (Лучшее импортозамещение в части предикативного мониторинга отказов на авиационной технике, численность сотрудников до 100 чел.)

16:50 – 17:00 ПОДГОТОВКА ЗАЛА К ВОРКШОПАМ

17:00 – 18:00 ВОРКШОПЫ (РАБОТА УЧАСТНИКОВ В ГРУППАХ)

ВОРКШОП 1: Решения по повышению производительности труда

- Решения по повышению производительности труда – как компании справляются, когда людей не хватает, объемы растут?
- Как повысить производительность рабочих, в том числе благодаря технологиям? Какие тренды, кто как решает этот вопрос?
- Методики увеличения производительности труда – кто чем пользуется?

Тимур РАХМАНГУЛОВ, Директор проектов по развитию системы оплаты труда, **КОРПОРАЦИЯ ВСМПО-АВИСМА** (Крупнейший в мире производитель титана, численность сотрудников 20 000 чел.)

ВОРКШОП 2: Как организовать эффективную систему наставничества на небольшом производстве (до 500 человек)?

- Как формировать и развивать кадровый резерв на малом предприятии?
- Как дальше работать с кадровым резервом?
- Как управлять преемственностью на производстве?

Виталий ЛЮБИМОВ, Генеральный директор, **УКЦ КСК** (крупнейший российский производитель комплектующих для транспортного машиностроения, численность сотрудников более 9 000 чел.)

ВОРКШОП 3: Как мотивировать производственный персонал к обучению

- Как создать в компании среду, в которой рабочие хотят развиваться и проходить обучение, повышать квалификацию?
- Как сделать обучение и развитие рабочего персонала, включение его в кадровый резерв мотивирующим фактором?
- Как мотивировать низкоквалифицированный производственный персонал к обучению, повышению квалификации, чтобы сделать его более ценным для производства?

Диляра ЛАШКИНА, Директор департамента управления персоналом и корпоративного менеджмента, **АО ИНВЕСТ ПРОМ ГРУПП** (Промышленный холдинг)

ВОРКШОП 4: Какие есть альтернативные формы обучения рабочих без аудиторного обучения?

- Как организовывать производственное обучение на местах так, чтобы люди не сидели аудиторно и не тратили время?
- Какие есть альтернативные формы обучения рабочих без аудиторного обучения?
- Где взять преподавателей по техническим профессиям, без отрыва от производства, когда преподаватели технических вузов не знают реалий бизнеса, а работающие специалисты не умеют преподавать?
- Как предприятия работают с учебными заведениями?

Сергей КИРЬЯНОВ, Руководитель направления по развитию образовательной деятельности, **НЕВСКИЙ ЗАВОД** (одно из ведущих в России предприятий энергетического машиностроения, численность персонала более 1 700 чел.)

ВОРКШОП 5: Какие есть практики по аттестации на производстве?

- Есть ли какие-то упрощенные практики системы оценки производственного персонала? У кого какие практики в этой части?
- Как выявить, каких компетенций не хватает сотрудникам на производстве?
- Как вычислять тех людей, кто хочет развиваться? Есть ли такая статистика? Какая система наиболее эффективна?

Ольга МИХАЙЛОВА, Начальник службы оценки и развития персонала,
ОБЪЕДИНЕННАЯ ЭНЕРГЕТИЧЕСКАЯ КОМПАНИЯ (одна из крупнейших
электросетевых компаний Москвы, численность персонала 7 000 чел.)

ВОРКШОП 6: Как сотрудничать с вузами, чтобы они адаптировали свои учебные программы под запросы компании и готовили студентов для работы в компании

- Как часть нагрузки по организации внутрикорпоративного обучения переложить на плечи партнеров и вузов и сэкономить свое рабочее время и ресурсы?
- Как наладить продуктивное сотрудничество с вузами (средними учебными заведениями) для развития наставничества, когда те не хотят с тобой работать?
- Где взять преподавателей по техническим профессиям, без отрыва от производства, когда преподаватели технических вузов не знают реалий бизнеса, а работающие специалисты не умеют преподавать?

Анастасия СЕМИХИНА, Руководитель группы по образовательным проектам,
ГЕНЕРИУМ (российский лидер в области биотехнологических разработок и
производства, топ-10 лучших фармпроизводителей России, численность
персонала более 1 700 чел.)

ВОРКШОП 7: Какие есть варианты применения ИИ (чат-ботов) в HR-сфере? Конкретные примеры

- Насколько ИИ практически применим, а не просто модная игрушка? Какие опции может реально закрыть ИИ? Какие есть кейсы в производственном секторе?
- Где искать сервисы искусственного интеллекта для автоматизации обучения рабочего персонала? Где искать подрядчиков ИИ?
- Какие существуют ИИ-решения для оптимизации работы рекрутеров?

ВОРКШОП 8: Что сейчас происходит с действующими программами Well-being для производственного персонала?

- Well-being: что изменилось или не изменилось в системе на сегодня? Какие новые практики? Какие новые тренды? Делают ли компании упор на что-то новое? И если да, то на что: на психологическую помощь, или финансовую грамотность, или др.?
- Well-being-программы: кто и как организует время отдыха у рабочих разных категорий?
- Как адаптировать Well-being-программы для рабочего персонала? Например, введя гибкие возможности труда. Насколько это действует для синих воротничков?

18:00 ЗАВЕРШЕНИЕ 2 ДНЯ ФОРУМА

ПРОГРАММА КОНФЕРЕНЦИИ

20 июня 2025, пятница (день третий)

Фокус-тема дня:

Как повысить производительность труда рабочего персонала?

Мотивация производственного персонала

Как удерживать и нанимать в условиях зарплатных гонок

В этот день Вы узнаете:

- Актуальные тренды по мотивации производственного персонала
- Как решать задачу по мотивации людей в условиях достижения потолка зарплатной гонки?
- Как найти баланс между выполнением бизнес-задач, удовлетворенностью рабочего персонала и затратами на его мотивацию?

- Чем заинтересовать производственный персонал помимо денег?
- Как оптимально выстроить системы материальной и нематериальной мотивации для различных категорий персонала?
- Какие существуют новые подходы и практики по бонусным схемам производственного персонала?

Модератор: Александр ЖУКОВ, Заместитель директора по управлению персоналом, **ООО "КСК"** («Ключевые Системы и Компоненты» - крупнейший российский производитель комплектующих для транспортного машиностроения)

09:00-09:40 УТРЕННИЙ КОФЕ. Регистрация участников

09:40 – 9:50 ОТКРЫТИЕ КОНФЕРЕНЦИИ: Представление спикеров. Освещение регламента работы

09:50 – 10:15 АНАЛИТИЧЕСКИЙ ДОКЛАД: Какая динамика зарплат и как предприятия мотивируют людей в условиях, когда денег на всех не хватает?

- Что происходит с ФОТ в производственном секторе в целом по рынку?
- Каков рост заработных плат рабочих профессий по итогам 24 года?
- Как распределяют ФОТ среди разных категорий производственного персонала? Кому, как, сколько платят?
- Какая составляющая переменной/постоянной части оплаты производственного персонала?
- Что нового и нестандартного появилось в программах мотивации производственного персонала?
- Как различные производственные компании компенсируют гонку зарплат?

10:15 – 10:40 АНАЛИТИЧЕСКИЙ ДОКЛАД: Какие компенсации и льготы наиболее востребованы производственным персоналом сейчас?

- Какие приоритеты сейчас у производственного персонала? Что их привлекает и удерживает?
- Какие компенсации и льготы наиболее востребованы рабочими, и как они ранжируются по популярности в зависимости от спроса и удовлетворенности?
- Какие бонусы для удержания рабочего персонала наиболее популярны?
- Какие бонусы для разных категорий производственного персонала наиболее востребованы?

- Какие изменения компенсационных пакетов происходят на производстве по отраслям?
- Что нового и нестандартного появилось в программах мотивации производственного персонала?

Сергей ЯРОСЛАВЛЕВ, Директор дирекции по социальной политике, **ЕВРАЗ** (одна из крупнейших металлургических и горнодобывающих компаний мира с активами в России, США, Канаде, Чехии, Италии и Казахстане, численность сотрудников более 50 000 чел.)

10:40 – 11:20 ДИСКУССИЯ: ТРЕНДЫ МОТИВАЦИИ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПЕРСОНАЛА 2025

- Что нового и нестандартного появилось в программах мотивации производственного персонала? Что сейчас популярно, что нет?
- Как различные производственные компании выигрывают гонку зарплат?
- Какие горизонты премирования сейчас эффективны (месяц, квартал, год)?
- Гибкие льготы как новый тренд: кто их вводит и как? На ком применялись?
- Как не допустить дальнейшего лавинообразного увеличения заработных плат для производственного персонала?

Елена ЦИЦИНОВА, Руководитель направления управления методологии вознаграждений и оргпроектирования, **АК АЛРОСА** (мировой лидер по объему добычи и запасов алмазов, численность сотрудников 40 000 чел.)

Анна ЦИОМА, Руководитель по работе с персоналом дивизиона крупных проектов, **АО МХК ЕВРОХИМ** (крупнейший в России производитель минеральных удобрений, численность сотрудников 26 000 чел.)

Дмитрий ТИХОНОВ, Начальник отдела компенсаций и льгот, **ПАО НК РУССНЕФТЬ** (одна из крупнейших нефтяных компаний по объемам добычи нефти в России, численность сотрудников 7 000 чел.)

Валерия ЖЕЛЕЗНЯК, Заместитель генерального директора по персоналу и административным вопросам, **ЮМАТЕКС** (Композитный дивизион РОСАТОМ, лидер в России по производству углеродного волокна, тканей и препрегов, численность сотрудников более 3 000 чел.)

Ольга СУГЛОБ, HR бизнес-партнер, **ПАО ГРУППА ЧЕРКИЗОВО** (лидер по производству и переработке мясной продукции и комбикормов в России, численность сотрудников более 40 000 чел.)

11:20 -11:50 ДОКЛАД: Как удержать низкоквалифицированный рабочий персонал в условиях высокой конкуренции со службой доставки? Метрики оценки эффективности различных рычагов мотивации

- Как и какими метриками выявлять мотивацию производственного персонала? Особенно – низкоквалифицированного

- Как с помощью метрик определять эффективность различных рычагов мотивации?
- Какие мотивационные рычаги противопоставить?
- Чем их задерживать?

Елена БАБКИНА, Заместитель генерального директора по работе с персоналом, **АТЛАС МАЙНИНГ** (одна из крупнейших золотодобывающих компаний в России, численность сотрудников 9 000 чел.)

11:50 – 12:20 КОФЕ-БРЕЙК

12:20-12:50 ДОКЛАД: В чём разница мотивации квалифицированных и высококвалифицированных рабочих? Какие здесь тренды в их мотивации, какие различия?

Наталья ПРОНЯКИНА, Директор департамента по работе с персоналом, **ХОЛДИНГ КОЛОМЕНСКИЙ** (лидер по производству хлебобулочных изделий в России, численность сотрудников 9 000 чел.)

12:50-13:15 КЕЙС: Автоматизация зарплаты сдельщиков - как можно улучшить и автоматизировать эти процессы?

- Как эффективно организовать и автоматизировать систему сдельной оплаты труда рабочих?
- Какие есть инструменты для подсчета зарплаты со сделкой, для обработки этих результатов, если на предприятии много человек? Это собственные разработки, эксель, сторонний провайдер, который предложил какой-то инструмент?

ИЛИ

КЕЙС: Кафетерий льгот для производственного персонала: как управлять эффективно, что включить, как распределять льготы в условиях фиксированного бюджета?

13:15-13:40 КЕЙС: Как за счет автоматизации повысить эффективность использования ФОТ на производстве?

- Автоматизация процессов компенсаций и льгот в производственной компании
- Как автоматизировать процессы компенсаций и льгот?
- Автоматизация расчёта премии производственного персонала
- Как автоматизировать процесс участия руководителя в мотивации производственного персонала?

- Можно ли с помощью автоматизации отслеживать влияние разных систем мотивации на производительность?

Виктория ДУБЫНИНА, Руководитель практики Компенсации и льготы предприятий и проектов. Кадровая поддержка, **СИБУР** (одна из крупнейших интегрированных нефтегазохимических компаний России, численность сотрудников 36 000 чел.)

13:40-14:40 ОБЕД

14:40 -15:10 АНАЛИТИЧЕСКИЙ ДОКЛАД: Какие есть «коридоры зарплат» в производственных компаниях по регионам? Обзор заработных плат, динамика по регионам

- Какова структура и размер оплаты труда универсальных технических специалистов на производстве в разных регионах?
- Например, электрогазосварщики, наладчики оборудования, электромеханики
- Водители, кладовщики, бульдозеристы
- В разрезе синих воротничков и рабочих
- Какие составляющие в этой заработной плате: оклад, премии, ежемесячная премия, сдельная?

Маргарита ЛОКТАНОВА, Управляющий партнер, **TOWERS CONSULTING** (HR-консалтинг для среднего и крупного бизнеса)

15:10 - 15:50 ДИСКУССИЯ: КАК МОТИВИРОВАТЬ ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ ПРИ "ЗАРПЛАТНОМ ПОТОЛКЕ"?

- Какие существуют альтернативные методы удержания производственного персонала помимо повышения заработной платы?
- Какие виды нематериальной мотивации наиболее востребованы среди рабочих?
- Какие программы признания мотивируют производственный персонал?
- Какие льготы наиболее востребованы сейчас производственным персоналом?
- Какие нестандартные способы мотивации помогают удерживать рабочий персонал?

Оксана ШАКИРОВА, директор по персоналу, **ГК РОСТАГРО** (входит в ТОП крупнейших землевладельцев России, один из лидеров по урожайности пшеницы, сои и подсолнечника в ПФО, численность сотрудников 1 500 чел.)

Наталья НАУМОВА, Руководитель отдела компенсаций, льгот и трудовых отношений, **АКРИХИН** (одна из ведущих российских фармацевтических компаний, численность сотрудников 1 500 чел.)

Татьяна САВОСИНА, Директор по персоналу, бизнес-юнита "Минеральная Изоляция", **ТЕХНОНИКОЛЬ** (крупнейший в Европе производитель и поставщик кровельных, гидроизоляционных и теплоизоляционных материалов, численность сотрудников 9 500 чел.)

Михаил ВАНЧУГОВ, Начальник управления организационного развития и систем мотивации, **ПАО РАСПАДСКАЯ** (один из крупнейших производителей коксующегося угля в России, численность сотрудников 17 700 чел.)

15:50 – 16:15 ДОКЛАД: Как остановить зарплатную гонку и удерживать персонал?

- HR практики курорта Абрау-Дюрсо, как найти баланс между материальной и нематериальной мотивацией
- HR- ребрендинг и позиционирование на рынке труда в условиях кадрового голода
- Инструменты нематериальной мотивации (Академия Абрау-Дюрсо, Геймификация)

Ольга ВАЛУЕВА, Директор по развитию бренда работодателя, **АБРАУ ДЮРСО** (лидер по производству игристых вин в России, численность сотрудников 2 000 чел.)

16:15 – 16:45 ДОКЛАД: Как удержать молодых сотрудников на производстве через материальную и нематериальную мотивацию?

- Как создать программу по удержанию молодого производственного персонала
- Как выбрать стратегию привлечения и мотивации молодых рабочих?

Лейла БАБАЕВА, Директор по персоналу, **КФ ПОБЕДА** (один из лидеров производства шоколадной продукции в России, численность сотрудников 1 200 чел.)

16:45 – 17:15 ДОКЛАД ИССЛЕДОВАНИЕ: Как мотивировать людей различных поколений на производстве?

- Какие подходы существуют, чтобы мотивировать производственных сотрудников различных поколений? (исследование по мотивации при разнице в ценностях)
- Как мотивировать людей различных поколений на производстве?

Ольга ЛЕТЯЕВА, Руководитель центра производственного обучения, **АО СГМК**

(лидер рынка в области рециклинга лома черных и цветных металлов на территории Сибирского федерального округа, Дальнего востока и Казахстана. Единственный в России производитель особо чистых премиальных видов ферросилиция, численность сотрудников 13 500 чел.)

17:15-17:25 ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ, КОФЕ-БРЕЙК

17:25 – 18:00 ВОРКШОПЫ-ПЕРВЫЙ ПОТОК (РАБОТА УЧАСТНИКОВ В ГРУППАХ)

ВОРКШОП 1: Удачные и провальные проекты по мотивации и премированию производственного персонала в прошедшем году

- Какие в прошедшем году показатели для премирования производственного персонала оказались наиболее эффективны, а какие нет? Лайфхаки и фактапы
- Удачные и провальные проекты по мотивации и премированию производственного персонала в прошедшем году: примеры решений, как планировали, почему и что пошло не так?

ВОРКШОП 2: Гибкие льготы как новый тренд: кто их вводит и как?

- Гибкие льготы: кто их вводит и как? Каковы успешные примеры внедрения гибких льгот в производственных компаниях?
- На ком применялись? Какой контур (охват каких категорий производственного персонала)?
- Какие эффекты получили? Есть ли какие-то особенности от региона к региону?
- Как использовать гибкие льготы для того, чтобы работать на мотивацию и лояльность рабочего персонала?

ВОРКШОП 3: Какие системы мотивации используют маленькие производственные компании с небольшими бюджетами?

- Как мотивировать производственный персонал при небольшом бюджете?
- Какие системы мотивации используют маленькие производственные компании с небольшими бюджетами?

ВОРКШОП 4: Как учитываются коллективные показатели для расчета премий производственного персонала?

- Какие показатели лучше использовать для расчета премий производственного персонала: коллективные или индивидуальные?
- Как определить коллективные показатели?
- Как учитываются коллективные показатели для расчета премий производственного персонала?
- Как этот процесс автоматизируется?

ВОРКШОП 5: Какие есть подходы в создании бонусов для удержания рабочего персонала?

- Из чего складывается удержание? Дополнительные бонусы (страхование, питание)
- Какие существуют новые подходы и практики по бонусным схемам производственного персонала?
- Как расширить социальный пакет для рабочих без увеличения затрат?

18:00 – 18:40 ВОРКШОПЫ-ВТОРОЙ ПОТОК (РАБОТА УЧАСТНИКОВ В ГРУППАХ)

ВОРКШОП 1: Что сейчас происходит с действующими программами для производственного персонала Well-being?

- Well-being: что изменилось или не изменилось в системе на сегодня? Какие новые практики? Какие новые тренды? Делают ли компания упор на что-то новое? На что: на психологическую помощь, или финансовую грамотность или др.
- Well-being программы: кто и как организует время отдыха у рабочих разных категорий?
- Как адаптировать Well-being программы для рабочего персонала? Например, введя гибкие возможности труда. Насколько это действует для синих воротничков?

ВОРКШОП 2: Как долгосрочно мотивировать рабочих?

- Какие существуют методы увеличения срока работы сотрудников на производстве?
- Как удерживать имеющихся рабочих? Как выстраивать долгосрочную мотивацию с ними?
- Как выстраивать для них карьерные пути и треки?

Ольга ЛЕТЯЕВА, Руководитель центра производственного обучения, АО СГМК

(лидер рынка в области рециклинга лома черных и цветных металлов на территории Сибирского федерального округа, Дальнего востока и Казахстана. Единственный в России производитель особо чистых премиальных видов ферросилиция, численность сотрудников 13 500 чел.)

ВОРКШОП 3: Какие конкретные инструменты и методы использовать для удержания производственного персонала?

- Какие мотивирующие эффекты от разных схем мотивации, а какие демотивирующие на производственный персонал?
- Какие методы удержания производственного персонала помимо повышения заработной платы существуют?
- Как удерживать производственный персонал через дополнительные профессии внутри компании?
- Как удержать сотрудников, если небольшой город? (чтобы не переходили в другое предприятие при незначительной индексации у конкурентов)

ВОРКШОП 4: Как дать возможность рабочему персоналу дополнительного заработка на базе компании

- Можно ли считать нормальной схемой: предложение рабочему персоналу параллельно работать на том же предприятии по другим специальностям - для дополнительного заработка на базе компании
- Как дать возможность рабочим зарабатывать внутри компании - между сменами, подрабатывать во время своего рабочего дня, совмещать? Успешные кейсы. Как соблюсти все требования закона?
- Как правильно оформить рабочего, который готов осуществлять работу по нескольким специальностям (более трех или пяти) внутри одной производственной компании с точки зрения законодательства?

ВОРКШОП 5: Как адаптировать Well-being систему к производственному персоналу?

- Как адаптировать Well-being программы для рабочего персонала? Например, введя гибкие возможности труда. Насколько это действует для синих воротничков?
- Какие бонусы есть для разных категорий производственного персонала, включая нестандартные: например, женщин с детьми?
- Как заходить на рабочего через семью и через детей, чтобы они были фактором, мотивирующим его оставаться в компании?

18:40 ШАМΠΑНСКОЕ. НЕФОРМАЛЬНОЕ ОБЩЕНИЕ

Специальный онлайн-день:

ОБУЧЕНИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПЕРСОНАЛА 2025

Современные программы без отрыва от
производства

25 июня 2025 г.

В этот день Вы узнаете:

- Пробелы и проблемы в обучении производственного персонала, как их решают сегодня?
- Как ускорять производственное обучение и как при этом обучать быстро и качественно?
- Как создавать программы обучения, гибкие программы – без отрыва от производства?
- Как эффективно организовать внутрикорпоративное наставничество на производстве?
- Как подготовить и быстро вывести на эффективность молодой кадровый резерв?

Программа конференции

25 июня 2025, среда (день четвертый)

10:55 - 11:00 Приветственное слово от организатора **Quorum Conference** и модератора

11:00 - 11:40 ДИСКУССИЯ: КАКИЕ ФОРМАТЫ ОБУЧЕНИЯ НАИБОЛЕЕ УСПЕШНЫ И ЗАХОДЯТ РАБОЧИМ?

- Кто как обучает рабочий персонал в компаниях? Какие форматы обучения наиболее успешны и заходят рабочим? Сколько денег выделять на обучение?
- Как организовать обучение в рабочее время, потому что вне рабочее время сотрудники тратить на это не хотят? Какие есть альтернативные формы обучения рабочих без аудиторного обучения?
- Где взять преподавателей по техническим профессиям, без отрыва от производства, когда преподаватели технических вузов не знают реалий бизнеса, а работающие специалисты не умеют преподавать?
- Какие современные технологии (ИИ, VR) эффективно применяются в обучении производственного персонала?
- Как обучать рабочих, не владеющих русским языком? Какие есть практики?

Юлия КАРМАНОВА, Руководитель направления трансформации системы профессионального обучения, **МЕТАЛЛОИНВЕСТ** (Мировой лидер в производстве товарного горячебрикетированного железа (ГБЖ), ведущий производитель и поставщик железорудной и металлизированной продукции)

Анна ВЛАСОВА, Старший бизнес-партнер по персоналу цепей поставок молочной категории, **Крупная производственная компания продуктов питания** (в подразделениях производства и логистики работает более 6 000 человек)

Надежда МАРКЕЛОВА, Руководитель по работе с персоналом **ЭВОКОМ** (Один из лидеров российского рынка в области производства продукции для гигиены и здоровья, производитель брендов Zewa, Либресс, ТЕНА, Торк/Tellus; численность персонала более 1 300)

11:40 - 12:00 АНАЛИТИЧЕСКИЙ ДОКЛАД: Какие сейчас тренды в форматах обучения производственного персонала?

- Какие современные методы быстрого обучения неквалифицированного персонала применяются на производстве для разных категорий персонала?
- Какие виды обучающих программ для взрослых существуют по возрастам?

- Какие эффекты дают разные виды обучения?
- Какие форматы обучения востребованы для рабочих профессий?
- Сколько денег выделяют компании на обучение?

Ксения СОЛОУСОВА, Руководитель направления департамента развития трудовых ресурсов АО КРДВ, **Корпорация развития Дальнего Востока и Арктики** (Институт развития)

12:00 - 12:20 КЕЙС: Как организовать быстрое обучение, быстрое переобучение, быструю оборачиваемость производственного персонала?

- Как мотивировать на переобучение?

Людмила ПОТОЦКАЯ, Руководитель учебного центра, **МОСКАБЕЛЬМЕТ**

Анастасия ЗАУЗОЛКОВА, Директор по управлению персоналом, **МОСКАБЕЛЬМЕТ** (1 место в стране по изготовлению транспонированных проводов, аналогов которым нет в России, численность сотрудников 1700 чел.)

12:20 - 12:40 КЕЙС: Как организовать переквалификацию рабочих?

- Как замотивировать производственный персонал на переквалификацию?
- Как спланировать и организовать переквалификацию сотрудников на производстве на редкую профессию?

12:40 - 13:00 КЕЙС: Как создавать программы обучения, карьерные треки, гибкие программы – без отрыва от производства?

- Как встроить обучение в рабочий процесс, чтобы надолго не отрывать от работы?
- Как организовывать производственное обучение на местах так, чтобы люди не сидели аудиторно и не тратили время?

Маргарита МАРУШИНА, Руководитель отдела программ обучения и развития Академии Ростеха, **РОСТЕХ**

13:00 - 13:20 КЕЙС: От Бумаги к Байтам: как внедрить цифровую платформу для обучения и адаптации рабочих.

- Как перейти от бумажных методов обучения к цифровым решениям: основные шаги
- Как внедрить новый цифровой дневник для ускорения производственного обучения.
- Как оценивать промежуточные результаты и вносить корректировки.
- Вызовы цифровой трансформации и ожидания от инновационного подхода в развитии производственного персонала.

Наталья РЯБКОВА, Руководитель группы по цифровым проектам в обучении и развитии персонала, **СВЕЗА**

13:20 - 14:20 ОБЕД

14:20 - 15:00 ДИСКУССИЯ: КАК ЭФФЕКТИВНО ОРГАНИЗОВАТЬ ВНУТРИКОРПОРАТИВНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО НА ПРОИЗВОДСТВЕ?

- Как найти в компании наставников на производстве для обучения молодежи и студентов? Как замотивировать?
- Как выявить барьеры у потенциальных наставников? Как преодолеть их нежелание работать наставниками?
- Как организовать подготовку наставников?
- Как отслеживать качество наставничества – передачи знаний?

Ольга БАЛАШОВА, Директор по подготовке персонала новых бизнесов НО ДПО «Техническая академия Росатома», **РОСАТОМ**

Анна ШАБАНОВА, Ведущий HR-бизнес-партнер компании «РодСтор Групп», заводов «Дакгомз», Мясокомбината Находкинского (входят в состав **Novabev Group** — российской алкогольной компании, одного из главных импортеров крепкого алкоголя и вина в России).

15:00 - 15:25 ДОКЛАД: Как ускорить обучение производственных сотрудников сохраняя высокое качество?

- Что позволяет ускорить процесс обучения без потерь качества
- Как эффективно адаптировать обучение под текущие потребности компании, сохраняя ключевые профессиональные компетенции
- Как создавать программы обучения с применением гибких (удобных) форматов и какие из них наиболее эффективны

Алексей КУРЕНКОВ, Начальник Центра организации подготовки и развития рабочих, **РЖД**

15:25 - 15:50 КЕЙС: Как научить сотрудников на производстве рабочим профессиям, которым уже не учат, или еще не учат? Например, токарей на старых станках мало, а операторов ЧПУ много. Какие выходы?

- Как мотивировать опытный рядовой персонал учиться работать на новом оборудовании с нуля?
- Как часть нагрузки по организации внутрикорпоративного обучения переложить на плечи партнеров и вузов?
- Как начать готовить студентов под себя, какие базовые навыки, полезные для бизнеса, развивать: коммуникации, презентация, работа в команде, эмоциональный интеллект, управление проектами

Екатерина КУЗНЕЦОВА, Заместитель директора по работе с персоналом, **СИБАГРО** (ТОП-3 свиноводческих компаний России, 16 предприятий, 14 000 сотрудников)

15:50 - 16:10 КЕЙС: Как эффективно организовать внутрикорпоративное наставничество на производстве?

- Как найти в компании наставников на производстве для обучения молодежи и студентов? Как замотивировать? Как преодолеть их нежелание работать наставниками?
- Как организовать подготовку наставников?
- Как выявить барьеры у потенциальных наставников?
- Как убрать барьер, чтобы пожилые наставники перестали бояться, что молодежь их вытеснит, если они передадут ей все свои знания?

- Как отслеживать качество наставничества / передачи знаний у инженеров, технических специалистов?

Наталья ДЫНЕР, Руководитель проекта «Наставничество» на производственных площадках, **ГЕРОФАРМ** (ведущий производитель биотехнологических препаратов, лидер среди российских компаний в области разработки и производства препаратов инсулина)

16:10 - 16:35 КЕЙС: Подготовка ИТР на производстве. Современные программы обучения таких специалистов, кейсы реализации

- Как организовано обучение профессиональное: не софтовое, не для руководителей, а по хардам? Обучение хард-скилам, преемственность в инженерно-технической среде
- Как отслеживать качество наставничества / передачи знаний у инженеров, технических специалистов?

Марина ТУЛЬСКАЯ, Начальник управления по подбору и адаптации, **КОНЦЕРН ТИТАН-2** (число сотрудников на производстве более 14,5 тыс. человек)

16:35 - 17:00 КЕЙС: Как обучать вахтовика с минимальным по времени отрывом от производства?

- Как быстро и эффективно учить рабочих-вахтовиков с минимальными начальными компетенциями? Чему учить? Как отбирать для них минимальную обязательную теорию? Как быстро обучать ей? Какие есть способы?
- Можно ли для обучения вахтовых рабочих использовать VR-очки, искусственный интеллект, иные технологии?
- Способы и методы обучения производственного персонала и сотрудников, привлекаемых вахтовым методом: как минимизировать время обучения для сотрудников, работающих вахтовым методом?

Виктор МАСЮК, Руководитель группа обучения и развития персонала направления переработки, **АГРОПРОМКОМПЛЕКТАЦИЯ** (число

сотрудников на производстве в департаменте переработки более 5 тыс. человек)

17:00 - 17:05 ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ, ЗАВЕРШЕНИЕ КОНФЕРЕНЦИИ