**ЗАЯВКА НА УЧАСТИЕ**

### МЕЖДУНАРОДНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ

**HR MANAGEMENT 2019**

2-4 октября 2019 г., Москва

Заполненную заявку направьте Вашему менеджеру **Бурштейн Марине** на почту
 m.burshtein@im-conferences.com

Либо свяжитесь с ней по телефону: +7 (495) 369.25.99

|  |  |
| --- | --- |
| **Стоимость участия в Конференции\*** | **Впишите даты посещения мероприятния** |
| Посещение трех дней | **65.000 руб.** | 2-4 октября |
| Посещение двух дней | 45.000 руб. |  |
| Посещение одного дня | 30.000 руб. |  |

\* При оплате до 1 сентября 2019 г. предоставляется скидка 25% от полной стоимости участия.
 При постоплате стоимость участия увеличивается на 15%.

|  |
| --- |
| **Делегаты** |
| **ФИО** | **Должность** | **Телефон** | **E-mail** | **Сумма/дата оплаты** |
| **1** |  |  |  |  |  |
| **2** |  |  |  |  |  |
| **3** |  |  |  |  |  |
| **4** |  |  |  |  |  |

|  |
| --- |
| **Информация о компании** |
| **Название** |  |
| **Реквизиты** |  |
| **Контактное лицо** |
| **ФИО** |  |
| **Должность** |  |
| **Телефон / E-mail** |  |

**ФОРМАТЫ ДЕЛЕГАТСКОГО УЧАСТИЯ**

|  |
| --- |
| **Размещение информации об участии в ОТКРЫТЫХ ИСТОЧНИКАХ (Сборник материалов Конференции, Интернет-ресурс мероприятия, Социальные сети)** |
| **В качестве делегата**(ФИО, должность, компания) | **В качестве делегата - привлеченного эксперта**(фото+био\*,ФИО, должность, компания) | **Не размещать** (вписать НЕТ или выделить ячейку) |
| Да/ Нет (нужное подчеркнуть) | Да/ Нет (нужное подчеркнуть) |  |

\*Фото и биографию необходимо предоставить в срок **до 10 сентября 2019 г**.

* Фото в высоком разрешении формата JPG, JP2, RAW, TIFF, PSD, BMP, PNG
* Текст биографии до 1000 знаков.

|  |
| --- |
| **Размещение персональных КОНТАКТОВ в Сборнике материалов Конференции** |
| **Email** | **Телефон**  | **Делиться ТОЛЬКО по запросу в Оргкомитет IMC по согласованию с Вами** (вписать ДА или выделить я чейку) |
| Да/ Нет (нужное подчеркнуть) | Да/ Нет (нужное подчеркнуть) |  |

|  |
| --- |
| **Пресс-подход во время мероприятия (интервью) с последующим размещением в открытых источниках (Интернет-ресурс мероприятия, Социальные сети)\*** |
| **Вопросы, подготовленные Оргкомитетом IMC** | **Вопросы, подготовленные Вами\*** | **Без интервью** (вписать НЕТ или выделить ячейку) |
| Да/ Нет (нужное подчеркнуть) | Да/ Нет (нужное подчеркнуть) Можно здесь же привести перечень вопросов |  |

\*Примерный список вопросов необходимо предоставить в срок **до 20 сентября 2019 г**.

|  |
| --- |
| **Участие в полемике к выступлениям спикеров и в Дебатах в рамках Открытого микрофона\*** |
| **По темам выступлений спикеров** | **По темам Дебатов** | **НЕ участвую** (вписать НЕТ или выделить ячейку) |
| Да/ Нет (нужное подчеркнуть) | Да/ Нет (нужное подчеркнуть) |  |

\* Участие в Конференции в качестве делегата - привлеченного эксперта по избранной теме. Возможность выступить с комментарием/вступить в открытый диалог с другими участниками Конференции

* Напишите тему выступления/круглого стола и примерный ряд Ваших вопросов (тезисно)
* Оппозиционное мнение по выступлению других спикеров и экспертов приветствуется😊

|  |
| --- |
| **Вопросы/альтернативные мнения/доп.комментарии к Дебатам в рамках Открытого микрофона** |
| **Дебаты** | **Вопросы** |
| Трансформация HR. Какие подходы необходимо пересмотреть. |  |
| Лояльность персонала и лояльность к персоналу. |  |
| Как сохранить мотивацию персонала в процессе оптимизации? |  |
| Трудности определения результативности сотрудника. |  |
| «Руководитель как наставник». Почему эта модель наставничества эффективнее других. |  |

\* Участие в Конференции в качестве делегата - привлеченного эксперта по избранной теме. Возможность выступить с комментарием/вступить в открытый диалог с другими участниками Конференции

* Напишите тему выступления/круглого стола и примерный ряд Ваших вопросов (тезисно)
* Оппозиционное мнение по выступлению других спикеров и экспертов приветствуется😊

|  |
| --- |
| **Вопросы по темам выступлений спикеров** |
| **Выступления** | **Вопросы** |
| Трен Переосмысление роли HR в эпоху цифровых технологий.ды 2019 года. Как сохранить лояльность в условиях экономической нестабильности. |  |
| Повышение зрелости автоматизации HR. |  |
| Персонализация HR через определение потребностей бизнеса. |  |
| Уникальные условия для сотрудников. Конкурентные преимущества на рынке труда. |  |
| Candidate-Experience. Как измерить и что делать с результатами. |  |
| Employee Experience с фокусом на бизнес. |  |
| Повышение конверсии рекрутинга. |  |
| Автоматизация процесса поиска и найма сотрудников. |  |
| Развитие политики стимулирования. Привлечение и удержание талантов на предприятии. |  |
| Мотивация команд. Вовлечение сотрудников в командную работу. |  |
| Формирование оптимального социального пакета. Объективное определение потребностей сотрудников. |  |
| Мотивация работы дистанционных сотрудников. Переход на дистанционный формат без потери эффективности. |  |
| Доверие на рабочем месте. |  |
| Методы и инструменты определения потенциала сотрудников. |  |
| Инсайты управления талантами. |  |
| Новые технологии в тестировании персонала. |  |
| Выявление избыточного персонала. |  |
| Объективность сопоставления норм для персонала с существующей системой C&B. |  |
| Нормирование сотрудников в условиях дистанционной работы. |  |
| Нарушение условий труда. Судебная практика. |  |
| Временный персонал. Обеспечение гибкости и сокращение затрат. |  |
| Разработка программы стажировок на предприятии. |  |
| Работа с обратной связью. Жалобы сотрудников. |  |
| Роль социальных медиа в работе HR. |  |
| Нормирование персонала уровней Middle и TOP. |  |