

## Елена Беляева

Моб.тел: +7 985 786 01 49

[ebeliaeva27@gmail.com](mailto:ebeliaeva27@gmail.com)

Профиль LinkedIn - <https://www.linkedin.com/in/elena-beliaeva-2857041/>

### Executive MBA

**Английский – свободный устный и письменный**

*Обширный профессиональный опыт в области управления персоналом, маркетинга, проектного управления (в том числе по agile), построения и улучшения бизнес-процессов, поддержки продаж. Экспертиза в области внутренних коммуникаций, обучения и развития персонала, корпоративной культуры. Успешно реализованные проекты, в частности, построение HR функции с нуля, внедрение CRM системы, автоматизация HR процессов, изменение организационной структуры, трансформация корпоративной культуры.*

### ОПЫТ РАБОТЫ

**ORICA СНГ, Москва – [www.orica.com](http://www.orica.com) – производство взрывчатых веществ, промышленные буровзрывные работы**

1 000 сотрудников в России и Казахстане

10/2019 по настоящее время

***Директор по персоналу, регион СНГ***

Ответственность за полный цикл работы с персоналом: подбор, обучение, развитие кадрового резерва, оценка персонала, построение организационной структуры, внутренние коммуникации, компенсации и льготы, работа с ВУЗами.

#### **Достижения:**

Влияние на бизнес-результаты: оборот компании 2020 на уровне первоначальных плановых показателей, EBIT превышает план на 6%, в том числе за счет сокращения затрат на персонал на 5%.

- *Оптимизировала затраты* на сверхурочные работы – сокращение на 65%;
- *Оптимизировала использование бюджета* на льготы сотрудников – на 27% увеличено количество сотрудников, имеющих льготы компании, без изменения общих затрат на льготы;
- *Оптимизировала процесс рекрутмента* - 96% новых сотрудников прошли испытательный срок и успешно работают в компании, сокращение затрат на подбор на 15%;
- Запустила программу по *трансформации корпоративной культуры* на основе корпоративных ценностей, в частности провела пилотный 3-дневный курс для сотрудников, уровень удовлетворенности участников 4.8 из 5 баллов;
- Разработала и согласовала план по определению *кадрового резерва* и работы с ним, 35 сотрудников вошли в резерв;
- *Работа с ВУЗами*: пересмотрела и реализовала новую программу привлечения молодых специалистов, в том числе с точки зрения diversity (в программу приняты первые студентки);
- Сформировала *EVP (ценностное предложение для сотрудников)* для дальнейшей проработки вопроса развития бренда работодателя;
- Пересмотрела 100% структуры компании с точки зрения *выстраивания корректных процессов*;
- Разработала программу подготовки внутренних кандидатов для ключевых позиций;
- Сформировала *систему KPI* в области управления персоналом;
- Проводила мероприятия по поддержке *благополучия сотрудников*, в том числе во время пандемии: 6 онлайн семинаров, 6 опросов о состоянии сотрудников, предоставление психологической поддержки, обеспечение сотрудников страховкой при COVID-19, проведение 7 онлайн встреч с руководством компании.

**GRUNDFOS, Москва - <https://ru.grundfos.com/> - производство и продажа насосного оборудования**

Россия, Белоруссия, Казахстан, Армения

01/2018 - 10/2019

***Директор по организационному развитию и маркетингу***

- Внедрение организационных изменений в компании (лидер изменений) с целью повышения эффективности работы бизнеса или отдельных его функций;
- Оптимизация процессов в области продаж (концепция Sales Excellence), включая внедрение принципов работы в CRM, разработка и внедрение новых инструментов/подходов для процесса продаж;
- Ведение проектов по аудиту и совершенствованию внутренних процессов бизнеса (концепция Business Excellence);

- Ответственность за корпоративный маркетинг, включая внешние и внутренние коммуникации, технический маркетинг, корпоративную Академию (обучение и развитие как клиентов, так и сотрудников компании).

**Достижения:**

Влияние на бизнес-результаты: оптимизация затрат на маркетинг на 17% без снижения эффективности, подтверждены инвестиции в расширение завода в МО на сумму 35 млн.евро, повышение показателя удовлетворенности клиентов работой специалистов компании на 12%, маркетинговых активностей компании – на 16%.

- Внедрила систему *SAP Sales Cloud* как новый CRM инструмент в компании:
  - o Прописаны все процессы в области продаж (создано порядка 40 инструкций)
  - o Проведено 17 модулей обучения сотрудников правилам работы в CRM
  - o 60% персонала стали активно использовать CRM в ежедневной работе, еще 10% персонала стали использовать С4С как основной инструмент
- Внедрила программу *сертификации дилеров*:
  - o Создано 15 видов тестов для специалистов
  - o Создано 12 онлайн модулей обучения, разработаны/модифицированы 7 очных курсов.
  - o 60% дилеров категории А и В присоединились к программе сертификации
  - o В первый год реализации программы было сертифицировано 86 специалистов дилерских центров
- Оптимизировала *затраты на технический маркетинг* на 17%
- Внедрила *регулярную отчетность* для руководителей на базе Power BI.

***Директор по работе с персоналом (основная позиция)***

*Руководитель Академии Grundfos (доп.ответственность с 01/2007)*

*Руководитель отдела PR (доп.ответственность с 05/2014)*

06/2002 – 12/2017

***Области ответственности в HR (производственная и продающая компании):***

- Разработка и внедрение HR стратегии, тактических планов, политик, процедур, подходов;
- Активное сопровождение организационных изменений;
- Активное участие во внедрении системы Success Factors в компании на глобальном уровне;
- Разработка и внедрение мотивационных схем для различных категорий сотрудников. Мероприятия, направленные на повышение вовлеченности и мотивированности сотрудников.
- Организация процессов подбора, обучения и развития персонала, компенсаций и льгот, внутренних коммуникаций, оценки и повышению эффективности работы персонала.

**Достижения:**

Влияние на бизнес-результаты: рост оборота компании на 360% за 6 лет, увеличение штата компании с 65 до 500 чел за 7 лет, текучка персонала менее 5% ежегодно, удовлетворённость персонала на уровне 80-85 из 100 пунктов ежегодно.

- Создала *HR функцию с нуля*, внедрила все направления работы с персоналом;
- Обеспечила полное сопровождение *проекта строительства завода* в МО (Green field):
  - o Расчет бюджета на персонал
  - o Подбор персонала (130 позиций)
  - o Формирование HR политик компании (около 15 политик)
  - o Формирование программы обучения для новых сотрудников (реализовано для 190 чел в течение 2 лет)
- Разработала *программу работы с талантами* (реализована для двух групп резервистов на ключевые позиции):
  - o 80% резервистов получили карьерное продвижение в течение последующих 3 лет в компании
  - o 85% резервистов продолжили работу в компании в течение 5 лет после окончания программы
- Сформировала стратегию *внутренних коммуникаций*:
  - o Внедрен корпоративный портал. 70% персонала, имеющего компьютеры на рабочем месте, начали пользоваться порталом в течение первого года.
  - o Разработанная система корпоративных номинаций успешно применялась в компании в течение 7 лет, получила высокое признание со стороны сотрудников
  - o За первый год работы состоялось 4 выпуска корпоративного журнала, было размещено 35 корпоративных новостей, проведено 3 встречи с генеральными директорами
- Разработала стратегию по *работе с брендом работодателя и программу онбординга*
  - o 95% новых сотрудников успешно проходили испытательный срок
  - o Оценка новыми сотрудниками программы адаптации на уровне 9.2 из 10.
  - o Новые сотрудники в течение первого месяца знакомились с компанией, получали всю необходимую для работы информацию

- Узнаваемость бренда работодателя повысилась на 56%, положительный отклик кандидатов возрос на 20%.
- Разработала и внедрила *систему грейдов* (Mercer), обеспечила связь между грейдами и системой вознаграждения, ежегодно участвовала в процессе сбора данных по рынку заработных плат и сравнения рынка с уровнем компенсаций в компании;
- Разработала и внедрила *бонусную схему для продающего персонала*, что привело к росту продаж на 12% только в первый год после внедрения схемы;
- Внедрила элементы работы с *благополучием сотрудников*: провела опрос сотрудников, предложила работу с приложением по оценке разных сфер благополучия, предложила консультации в разных областях (здоровье, карьера, финансы и т.п.). 24% сотрудников воспользовались предложенными опциями.
- Внедрила культуру использования *Success Factors* в регионе СНГ, принимала активное участие в глобальной команде по разработке процессов HR для SF.
- Сформировала *структуру локального HR подразделения в соответствии с 4-факторной моделью* (система, центры экспертизы, бизнес-партнеры, обеспечение процессов).

**Достижения в области связей с общественностью (внешний PR):**

- Запустила комментарийную программу (до 6 комментариев в месяц в топовых СМИ);
- Запустила SMM канал, YouTube канал – через года работы данные каналы начали приносить продажи;
- Наладила постоянную работу с 5 профильными ВУЗами, в год 10-12 групп студентов посещали завод Grundfos;

**Достижения в области работ Академии Grundfos:**

- 30% контента перевела в онлайн формат, около 4 000 участников ежегодно проходили обучение в Академии;
- Реализовала программу обучения и развития руководителей – 27 руководителей прошли через данную программу с общим повышением компетенций на 25%.

**Центр подбора и обучения персонала IQ, Великий Новгород**

(услуги по подбору и обучению персонала для производственных и продающих компаний Великого Новгорода, С.-Петербурга, Москвы)

10/2000 - 06/2002

**Генеральный директор**

**Достижения:**

- Организовала работу центра с легальной и финансовой точек зрения, создала команду постоянных сотрудников и внешних тренеров (фриланс), сформировала продуктовое предложение, сформировала портфолио из 6 постоянных клиентов, обеспечивающих 70% дохода компании. За 18 месяцев вывела центр на самоокупаемость.

**ЗАО «Дирол», Великий Новгород – производство жевательной резинки**

09/1998 - 10/2000

**Специалист по подбору и обучению персонала**

**ОБРАЗОВАНИЕ**

2017 – 2019

**Antwerp Management School/IBS Moscow**  
Программа Executive MBA

1993 – 1998

**Новгородский государственный университет Ярослава Мудрого**  
Специальность: экономика и менеджмент

2016

**Европейский центр бизнес коучинга**  
ICF сертификация

2009

**WorldatWork**  
Сертификационная программа GRP (Global Remuneration Professional)