|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|

|  |  |
| --- | --- |
| **Елена Беляева** Моб.тел: +7 985 786 01 49 ebeliaeva27@gmail.comПрофиль 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 и системы управления эффективностью на производстве, автоматизация HR процессов, изменение организационной структуры, трансформация корпоративной культуры.* **ОПЫТ РАБОТЫ** |
| **«Зет Холдинг» (ЗетТекнолоджи, Натюрель, Laboratoire Naturele) –** [**www.zettek.ru**](http://www.zettek.ru)**,** [**www.labnaturel.com**](http://www.labnaturel.com) **– производство и реализация товаров гигиены и красоты** 650 сотрудников в России и Европе01/2022 по настоящее время ***Заместитель генерального директора по управлению персоналом***Ответственность за направления: HR (полный цикл, стратегия и тактика), административное подразделение, охрана труда/экология. **Достижения:** * Разработала системы KPI для линейного и офисного персонала, коммерческой службы, топ команды, по итогам полугодия проведен анализ эффективности внедренных KPI;
* Оказала полную HR поддержку запуска нового производственного предприятия в Калужской области;
* Разработала и внедрила программы адаптации для новых сотрудников;
* Провела полный аудит HR политик, положений и процессов, их корректировку в соответствии с изменениями требований бизнеса;
* Корректировка и наладка процесса поиска и подбора персонала;
* Налажена система отслеживания затрат на ФОТ (план-факт), включая аутсорсинг;
* Оптимизированы затраты на аутсорсинг;
* Успешная реструктуризация ряда подразделений;
* Разработан и находится на этапе внедрения процесс постановки целей и оценки результатов;
* Разработана коммуникационная политика компании (внутренние коммуникации), в настоящее время в процессе реализации;
* На финальном этапе внедрение системы грейдинга в компании, пересмотрена и актуализирована система пересмотра компенсационного пакета.
 |
| **ORICA СНГ, Москва –** [**www.orica.com**](http://www.orica.com) **– производство взрывчатых веществ, промышленные буровзрывные работы** 1 200 сотрудников в России и Казахстане10/2019 – 12/2021 ***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;
* *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: онлайн семинары, опросы о состоянии сотрудников, предоставление психологической поддержки, обеспечение сотрудников страховкой при COVID-19, проведение онлайн встреч с руководством компании.

**GRUNDFOS, Москва -** [**https://ru.grundfos.com/**](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:
	+ Прописаны все процессы в области продаж (создано порядка 40 инструкций)
	+ Проведено 17 модулей обучения сотрудников правилам работы в CRM
	+ 60% персонала стали активно использовать CRM в ежедневной работе, еще 10% персонала стали использовать C4C как основной инструмент
* Внедрила программу *сертификации дилеров*:
	+ Создано 15 видов тестов для специалистов
	+ Создано 12 онлайн модулей обучения, разработаны/модифицированы 7 очных курсов.
	+ 60% дилеров категории А и В присоединились к программе сертификации
	+ 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.
 |
| 06/2002 – 12/2017 | ***Директор по работе с персоналом*** *(основная позиция)* *Руководитель Академии Grundfos (доп.ответственность с 01/2007)**Руководитель отдела PR (доп.ответственность с 05/2014)* |
| *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):
	+ Расчет бюджета на персонал
	+ Подбор персонала (130 позиций)
	+ Формирование HR политик компании (около 15 политик)
	+ 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):
	+ 80% резервистов получили карьерное продвижение в течение последующих 3 лет в компании
	+ 85% резервистов продолжили работу в компании в течение 5 лет после окончания программы
* Сформировала стратегию *внутренних коммуникаций*:
	+ Внедрен корпоративный портал. 70% персонала, имеющего компьютеры на рабочем месте, начали пользоваться порталом в течение первого года.
	+ Разработанная система корпоративных номинаций успешно применялась в компании в течение 7 лет, получила высокое признание со стороны сотрудников
	+ 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*
	+ 95% новых сотрудников успешно проходили испытательный срок
	+ Оценка новыми сотрудниками программы адаптации на уровне 9.2 из 10.
	+ 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.
* Внедрила систему менторинга в компании: порядка 15 сотрудников приняли участие в программе как менти, 6 руководителей как менторы в первый год работы программы;
* Сформировала *структуру локального HR подразделения в соответствии с 4-факторной моделью* (система, центры экспертизы, бизнес-партнеры, обеспечение процессов).
 |
| **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 сертификация2009 ***WorldatWork***Сертификационная программа GRP (Global Remuneration Professional)  |