|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | **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 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 Европе  01/2022 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 Казахстане  10/2019 – 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 сертификация  2009 ***WorldatWork***  Сертификационная программа GRP (Global Remuneration Professional) | | | |