



**Елена Машукова**  
HR-эксперт, аналитик

### Участие в проектах:

<p><b>Январь – Апрель, 2014</b></p>	<p><b>ЗАО «Кыргызтелеком»</b> Позиция: аналитик, бизнес-тренер <b>Проект: «Ветер перемен».</b> Целью проекта было поднять уровень клиентоориентированности сотрудников фронт-офиса компании: монтеров и операторов. Содержание тренинга было направлено на эффективные коммуникации, деловое общение, основы конфликтологии и прочие элементы общения с клиентами. Но, понимая, что есть результат проекта, мы начали с «головы». С проведения аналитических групп с ключевыми сотрудниками компании, на которых мы обсуждали меры, способные на уровне компании повысить клиентоориентированность и лояльность к клиентам и разрабатывали соответствующие мероприятия, в создании которых принимали уже участие все уровни сотрудников компании, что немало помогло их внедрению и эффективной работе.</p>
<p><b>Февраль, 2013 – Февраль, 2014</b></p>	<p><b>АО «НПО ЛИК», Усть-Каменогорск, Казахстан</b> Позиция: HR-эксперт, аналитик <b>Проект: построение УЧР отдела</b> строительной компании со всем функционалом: построение систем найма, адаптации, обучения, оценки и мотивации. Проект длился на протяжении года с одновременным наставничеством над HR-специалистами компании. Кроме построения всех систем, нами были достигнуты значительные успехи в управлении этими системами. Теперь для принятия управленческих решений директору компании предоставляется полная количественная и качественная информация о персонале, а также о мерах по повышению эффективности того или иного параметра систем. Например, в системе мотивации видно, на сколько % выполнены KPI разными подразделениями компании, какие мероприятия запланированы HR-отделом по повышению этого параметра и в динамике – как это было выполнено, то есть осуществляется консалтинг</p>

	<p>этой и других систем. И самое главное: теперь уже HR-менеджеры компании умеют гибко реагировать на требования компании и рынка, обладают необходимыми знаниями, опытом и умением учиться. А это важно: чтобы после окончания проекта все работало даже лучше, чем с консультантами. Достигнутые результаты проекта более развернуто можно посмотреть <a href="#">здесь</a></p>
<p><b>Август, 2013 – Февраль, 2014</b></p>	<p><b>SIAR research and consulting, Кыргызстан – Казахстан</b>          Позиция: HR-эксперт, наставник  <b>Проект: «Наставничество».</b> Кроме осуществления наставничества над сотрудником компании, которого предстояло обучить всем тонкостям работы HR-менеджера компании, мы запланировали построение всех систем: отбора и найма, адаптации, системы оценки, мотивации и развития, обучения. Программа была успешно реализована, в итоге компания получила не только компетентного HR-менеджера (что есть дефицит и в Кыргызстане, и в Казахстане), но и все необходимые инструменты и алгоритмы для управления человеческими ресурсами в компании. По окончании проекта был прописан подробный план дальнейшей работы, который будет реализован уже действующим HR-менеджером в течение текущего года.</p>
<p><b>Октябрь-декабрь, 2013</b></p>	<p><b>Кыргызский научно-исследовательский институт курортологии и восстановительного лечения, с Воронцовка, Кыргызстан</b>          Позиция: тренер  <b>Проект: «Лицом к пациенту».</b> В ходе тренинга на пациентоориентированность были выявлены патологичные стандарты общения с пациентами, а также разработаны новые в подходе ассертивного поведения. Большое внимание в проекте было уделено внутреннему состоянию мед.персонала, обучению их навыкам стрессменеджмента. Эффект от тренинга был закреплен в посттренинге, где рабочими группами были разработаны планы по внедрению новых стандартов общения как с пациентами, так и между сотрудниками. <a href="#">Статья о проекте</a></p>
<p><b>Октябрь, 2013</b></p>	<p><b>Сеть обувных магазинов LION, Бишкек, Кыргызстан</b>          Позиция: HR-эксперт, аналитик  <b>Проект «Кадровый аудит».</b> Проект строился по принципу «дерева проблем». На основании симптомов, проявляющихся в неудовлетворительной работе персонала, были вскрыты основные причины, а также определены следствия, сказывающиеся на всей деятельности магазинов. По результатам проекта разработано несколько стратегических преобразований в сфере управления человеческими ресурсами, сделаны кадровые перестановки.</p>
<p><b>Июль 2013</b></p>	<p><b>Сеть супермаркетов «7 дней», Бишкек, Кыргызстан</b>          Позиция: HR-эксперт, аналитик  <b>Проект: «Диагностика системы управления человеческими ресурсами».</b> Выявлены основные причины текучести персонала, определены оптимальные подходы к управлению человеческими ресурсами в компании. Диагностированы «узкие места» в системе работы с персоналом, даны профессиональные рекомендации.</p>
<p><b>Апрель-май, 2013</b></p>	<p><b>АО Казактелеком, Казахстан</b>          Позиция: HR-эксперт, бизнес-тренер          «Площадка Дистанционного Обучения для Менторов АО «Казактелеком»: модуль «Способы диагностики группы и снятие потребностей в обучении». Проведенный онлайн-тренинг позволил менторам Казактелекома делать комплексную диагностику своих подопечных сотрудников и именно с учетом их потребностей строить программы для обучения.</p>
<p><b>Апрель-Май 2013</b></p>	<p><b>ТД Куликовский, Бишкек, Кыргызстан</b>          Позиция: HR-эксперт, аналитик</p>

	<p><b>«Диагностика системы управления человеческими ресурсами».</b>  Продиагностирована система работы с персоналом, измерена удовлетворенность персонала, основные мотиваторы и демотиваторы и прочие факторы. Разработаны профессиональные рекомендации по переводу службы персонала в направление системного подхода в управлении человеческими ресурсами в компании.</p>
<p><b>Февраль 2013</b></p>	<p><b>АО «НПО ЛИК», Усть-Каменогорск, Казахстан</b>  Позиция: HR-эксперт, аналитик  Начато построение УЧР отдела строительной компании со всем функционалом: построение систем найма, адаптации, обучения, оценки и мотивации.</p>
<p><b>Февраль - Апрель 2013</b></p>	<p><b>Группа Компаний ОсОО" Галерея " (Казахстан - Кыргызстан)</b>  Позиция: HR-эксперт, аналитик  Создание «Сита для соискателей», методологии отбора торгового персонала. Итог проекта: 97% эффективность системы найма. Снижение затрат на обучение и адаптацию входящего персонала.</p>
<p><b>Январь 2013</b>  В составе компании  «Дмитрий Чуприна &amp; Партнеры»</p>	<p><b>Группа Компаний ОсОО" Галерея " (Казахстан - Кыргызстан)</b>  Позиция: HR-эксперт  Проект-наставничество над группой молодых специалистов в трех подразделениях компании: Бишкек, Шымкент, Актюбинск  Помощь в становлении отделов по работе с персоналом, определение функциональных границ и компетенций. Разработка обучающих программ, практические и теоретические занятия по специфике работы HR-специалистов в компании.</p>
<p><b>Декабрь 2012</b>  В составе компании  «Дмитрий Чуприна &amp; Партнеры»</p>	<p><b>Инвестиционно-строительная компания «Там Курылыс», Алматы</b>  Позиция: HR-эксперт, аналитик  Участие в диагностике компетенций менеджеров по продажам в рамках диагностического проекта «Семь раз отмерь...»</p>
<p><b>Декабрь 2012</b>  В составе компании  «Дмитрий Чуприна &amp; Партнеры»</p>	<p><b>ОсОО «SIAR research&amp;consulting», Бишкек</b>  Позиция: HR-эксперт, диагност – аналитик  Участие в диагностике компании в рамках проекта:  «Автоматизация бизнеса компании и дистанционное управление».</p>
<p><b>Декабрь 2011 – январь 2013</b>  В составе компании  «Дмитрий Чуприна &amp; Партнеры»</p>	<p><b>Группа Компаний ОсОО" Галерея " (Казахстан - Кыргызстан)</b>  Позиция: HR-эксперт, аналитик  Комплексная оценка действующих сотрудников на основании модели компетенций для планирования обучения и развития персонала</p>
<p><b>Ноябрь 2012</b>  В составе компании  «Дмитрий Чуприна &amp; Партнеры»</p>	<p><b>ОсОО «Санбелл», Бишкек</b>  Позиция: Диагност-аналитик, тренер  Разработка и применение диагностического инструмента для тренинга по продажам, диагностический отчет по результатам. Проведение деловых игр и тренингового модуля «Работа с возражениями».</p>
<p><b>Август - ноябрь 2012</b>  В составе компании  «Дмитрий Чуприна &amp; Партнеры»</p>	<p><b>Группа Компаний ОсОО" Галерея " (Казахстан - Кыргызстан)</b>  Позиция: HR-эксперт, аналитик  Разработка проекта по созданию и внедрению Модели Компетенций для различных профессиональных групп.</p>
<p><b>Июль 2012</b>  В составе компании  «Дмитрий Чуприна &amp; Партнеры»</p>	<p><b>Группа Компаний ОсОО" Галерея " (Казахстан - Кыргызстан)</b>  Позиция: психодиагност, аналитик  Разработка и применение диагностического инструмента для тренинга по продажам, диагностический отчет по результатам. Проведение</p>

	тренингового модуля «Продажа по каталогам».
<b>Август 2011 - Февраль 2012</b> Совместно с тренинговым центром «Интерактив»	<b>ОсОО «Компания Площадь», Бишкек</b> Позиция: HR-эксперт Поэтапная разработка Модели Компетенций риэлторов как инструмента организационной оценки и развития персонала. Описание и градация уровней профессионализма в конкретных должностных компетенциях. Апробация и написание отчетов о проделанной работе. Внедрение инструмента, отслеживание его эффективности.
<b>Апрель – июнь 2011</b> Совместно с тренингово-консалтинговым агентством «А-Веста тренинг»	<b>Проект «Психологическое исследование алкогольного рынка Кыргызстана», Бишкек</b> Позиция: эксперт-аналитик Функции: подбор интервьюеров, их обучение, контроль за исполнением обязанностей, мониторинг рабочей деятельности интервьюеров, аналитика по результатам исследования и предоставление отчетов (MS Word, Excel, SPSS, «Статист»).
<b>Август 2010 – октябрь 2010</b>	<b>Международный проект «Молодежный театр «Мир» (USAID, IREX, общественный фонд «За международную толерантность»), Бишкек</b> Психологическая экспертиза и мониторинг групповых тренингов по развитию толерантности и преодолению конфликтов. Позиция: тренер-эксперт Функции: Экспертная оценка динамики и коррекция тренинговой деятельности.

### Профессиональная деятельность:

<b>Июль 2012 - наст. вр</b>	Компания «Дмитрий Чуприна & Партнеры», Алматы - Бишкек  Должность: HR-специалист, эксперт, аналитик Подготовка и проведение HR-проектов Внутренняя работа в качестве HR-менеджера компании
<b>Июнь 2011 – октябрь 2012</b>	Агентство недвижимости «Площадь».  Должность: HR- менеджер, аналитик Функциональные обязанности: обучение стажеров и тренинги для действующих сотрудников. Оценка деловых и профессиональных качеств стажеров при расстановке персонала; проведение адаптационных мероприятий. Проведение психодиагностических мероприятий и тренингов для сотрудников: тренинги продаж, коммуникативных навыков, стрессменеджмента, манипулятивного поведения и других. Руководство программой по оценке и повышению эффективности сотрудников через разработку модели компетенций. Анализ и экспертиза причин текучести кадров, уровня профессионализма и лояльности сотрудников и других организационных явлений. Разработка соответствующих мероприятий.
<b>Ноябрь 2009- Июнь 2011</b>	Центр психологической помощи «PARADISE SUN»

	Должность: психолог-консультант по семейным и личностным проблемам – индивидуальные и семейные консультации по проблемам обратившихся клиентов, тестовая психодиагностика, ведение беседы, психокоррекция.
--	--

**Образование:**

<b>2005 – 2011</b>	КРСУ, гуманитарный факультет, кафедра психологии Специальность – организационный психолог
<b>2011 – н. вр.</b>	Аспирантура КРСУ
<b>Дополнительно</b>	Апрель - май 2011, Тренингово-консалтинговое агентство «А-Веста тренинг» - прохождение сертифицированного курса «Тренинг тренеров, сертификат.
	Август 2011 – февраль 2012, Тренинговый центр «Интерактив» - прохождение программы «Психологическое сопровождение бизнеса»: диагностика персонала и бизнес-процессов, формирование моделей компетенции, обучение персонала и технологии ведения тренингов, сертификат.

Я вхожу в команду Дмитрия Чуприны и безумно люблю свою работу в сфере HR-менеджмента. Мне интересно решать организационные задачки и помогать создавать более совершенные организационные системы через развитие и активизацию потенциала сотрудников.

**Если Вы заинтересованы в:**

- создании систем набора обучения и адаптации персонала, разработке оценочных систем для действующих сотрудников и соискателей;
- проведении психодиагностических процедур для персонала по профессиональному выгоранию, уровню мотивации, лояльности и прочего, проработке систем материальной и нематериальной мотивации для сотрудников;
- решении структурных проблем организации и улучшении микроклимата в коллективе,

а также многого другого, связанного с работой по управлению человеческими ресурсами, то Вы можете обратиться ко мне напрямую по телефону **+996550360156** или

по почте [hr@chuprina.kz](mailto:hr@chuprina.kz)