

**Елена Машукова**HR-эксперт, аналитик компании  
«Дмитрий Чуприна & Партнеры»

Преподаватель MBA при Каспийском Университете, Алматы

**Участие в проектах:**

<b>Январь, 2017</b>	<b>АльфаБанк, Казахстан</b> <b>Позиция:</b> диагност, со-тренер <b>Проект:</b> «Техника продаж сервисных продуктов». Предварительная диагностика показала основные ключевые точки работы с клиентами для продвиженцев Банка для проработки. И во время тренинга через личные осознания, игры, упражнения и креативные задания участники проработали необходимые точки роста.
<b>Ноябрь – Декабрь, 2016</b>	<b>Компания COMPORTAL, Казахстан, Алматы</b> <b>Позиция:</b> диагност, аналитик, со-тренер <b>Проект:</b> «Корпорация Монстров». Уникальный проект, направленный на повышение мотивации партнеров продажам отдельно взятого продукта Microsoft – офис 365. В ходе аналитических сессий были определены основные параметры участников и особенностей продаж продукта, что помогло на очных модулях сконцентрировать внимание аудитории на деталях продаж и сподвигнуть на усиление продаж этого продукта
<b>Ноябрь, 2016</b>	<b>Компания «Казахтелеком»</b> <b>Позиция:</b> HR-аналитик, диагност, со-тренер <b>Проект:</b> «Технологии продаж в B2C и B2B для менторов. Тренинг тренеров». Следующий этап проработки продаж в этой компании. Менторы компании (внутренние тренера) были обучены специфике продаж в разных секторах. Особое внимание было уделено методам, способам и подходам в обучении взрослых людей
<b>Ноябрь, 2016</b>	<b>Компания «Elite»</b> <b>Позиция:</b> аналитик, тренер <b>Проект:</b> «Стратеги и тактика». В тренинге была проработана тема разобщенности региональных менеджеров и руководства головного офиса в рамках понимания стратегии проекта его целей и задач. Были намечены

	задачи, реализация которых даст необходимую интеграцию сотрудников проекта
<b>Ноябрь, 2016</b>	<b>Компания «Казакхтелеком»</b> <b>Позиция:</b> HR-аналитик, диагност <b>Проект:</b> «Технологии продаж в B2C». Тренинг для 3-х групп сотрудников департамента B2C – активные продажи, операторы колл-центра и менеджеры по работе с дилерами. После предварительной диагностики был выстроен тренинг на общение с разными видами клиентов. А блок работы с возражениями был отдельно проработан в том числе и после тренинга.
<b>Октябрь, 2016</b>	<b>Компания «Казакхтелеком»</b> <b>Позиция:</b> HR-аналитик, диагност, со-тренер <b>Проект:</b> «Новая система продаж в B2B – новые горизонты развития компании». Основной модуль – очный тренинг на тему «Как выстроить систему продаж в B2B». Участники работали в группах и фиксировали все идеи по составляющим системы. После тренинга была поведена работа по переводу идей в задачи и запущена в работу. Также была оказана помощь в разработке схем мотивации для торгового персонала и директоров подразделений.
<b>Август-Октябрь, 2016</b>	<b>Компания «Фридом Финанс», Казахстан, Алматы</b> <b>Позиция:</b> HR-аналитик, диагност, со-тренер <b>Проект:</b> «Управление в ситуации хаоса». Уникальный проект. Управление рассмотрено не с позиции ординарного менеджмента, а с позиции фрактального, когда хаос – это привычная среда, полная возможностей. Предварительно была разработана Модель Компетенций для менеджеров компании, проведена оценка и осмыслены их слабые стороны, собраны основные факты по проблематике компании. По окончании тренинга, была зафиксирована Матрица Планирования и обозначены задачи по реализации улучшений.
<b>Июнь, 2016</b>	<b>Агентство «TagMedia», Алматы, Казахстан</b> <b>Позиция:</b> менеджер проекта, диагност, HR-эксперт, аналитик, со-тренер <b>Проект:</b> «Первым делом – главное!». Проект SMART тимбилдинг. Вначале проекта было построено Дерево Текущей Реальности, на основании которого были определены смыслы для проведения тимбилдинга. Сам очный модуль прошел очень весело и креативно, команда сплотилась и получила много удовольствия, кроме этого были сделаны выводы по запросу руководства и определены дальнейшие шаги по развитию.
<b>Июнь-Июль, 2016</b>	<b>Сеть обувных магазинов «Respect», Алматы, Казахстан</b> <b>Позиция:</b> менеджер проекта, диагност, HR-эксперт, аналитик <b>Проект:</b> «Диагностика». В рамках этого диагностического проекта компания была рассмотрена с разных сторон: Удовлетворен ли персонал? Довольны ли клиенты? Был проведен Тайный Покупатель, рассмотрено присутствие в Интернете, а также сделан многофакторный анализ по ассортименту, выкладке товаров и анализу эффективности магазинов сети. Также было построено Дерево Текущей Реальности. Все вместе факторы, рассмотренные с руководством дали богатую пищу для рассмотрений и улучшений.
<b>Май, 2016</b>	<b>Банк «Байтушум», Кыргызстан</b> <b>Позиция:</b> менеджер проекта, HR-эксперт, аналитик, со-тренер <b>Проект:</b> «Эффективность в условиях неопределенности». Уникальный проект. Для чуть менее 500 сотрудников компании было проведено два стадионных тренинга, целью которых было замотивировать участников на изменения и показать весь уровень проблематики, которую надо улучшать в изменившихся экономических условиях. Предварительно экспертом было обучено 10 наставников, которые освоили технологию построения Дерева

	Текущей Реальности и применили ее в работе в группах со своими участниками. В итоге со всего Банка были собраны направления для изменений и после тренинга они как задачи были зафиксированы в Матрице Планирования.
<b>Апрель-Октябрь, 2016</b>	<b>Компания «Атлант-Авто», Бишкек, Кыргызстан</b> <b>Позиция:</b> менеджер проекта, диагност, HR-эксперт, аналитик <b>Проект:</b> « <b>Эффективность – путь лидера</b> ». Системный проект, который начался с диагностики компании, описания ее главного потока и разработки стратегии. После всех этих мероприятий в жизнь компании был внедрен HR-отдел (под наставничеством), который под руководством эксперта отстроил системы оценки, найма, обучения и адаптации для ТП компании. Кроме того, функциональные потоки компании были оптимизированы и в них внедрены кроме HR, еще и маркетинговые и логистические процессы. Также для всей компании были разработаны схемы мотивации, благодаря которым компания имеет возможность оплачивать труд сотрудникам по результату.
<b>Февраль, 2016</b>	<b>Компания «МОСТ», Алматы, Казахстан</b> <b>Позиция:</b> менеджер проекта, диагност, HR-эксперт, аналитик <b>Проект:</b> « <b>Анализ. Стратегия. Тактика</b> ». В рамках проекта были описаны потоки главного функционала компании, разработана стратегия компании на 2 года, описан функционал сотрудников и простроен тактический план по реализации стратегии. Кроме того, для каждого сотрудника была разработана схема мотивации с учетом ожидаемых, связанных со стратегией и тактикой результатами.
<b>Февраль, 2016</b>	<b>Компания «Experimentarium», Алматы, Казахстан</b> <b>Позиция:</b> менеджер проекта, диагност, HR-эксперт, аналитик <b>Проект:</b> « <b>Первым делом – главное!</b> ». Проведена предварительная диагностика системы продаж и персонала, проведен трансформационный тренинг по продажам. Но, самое важное – зафиксирована Матрица Планирования по улучшениям и изменениям, которая реализовалась в запланированный период.
<b>Февраль, 2016</b>	<b>Компания «Казжол», Алматы, Казахстан</b> <b>Позиция:</b> менеджер проекта, диагност <b>Проект:</b> « <b>Эффективная команда управленцев – залог развития компании</b> ». Перед проектом, предназначенном для руководителей подразделений гостиницы, было построено Дерево Текущей Реальности и проведена основная диагностика персонала. На основании выводов была составлена программа, основной целью которой было внедрение изменений в жизнь компании. Через трансформацию участников и руководства в посттренинге были поставлены и реализованы задачи по улучшениям в сервисе и продажам.
<b>Февраль, 2016</b>	<b>АО «НСК», Алматы, Казахстан</b> <b>Позиция:</b> со-тренер <b>Проект:</b> « <b>Импульс</b> ». Мощный мотивационный тренинг для страховых агентов. В ходе тренинга были проработаны личностные цели и ценности и в связке с профессиональными достижениями команды участников закрепили для себя необходимые пути улучшений. Ну и конечно, получили мощный заряд позитива и мотивации
<b>Январь, 2016</b>	<b>Всемирный Банк, Алматы, Казахстан</b> <b>Позиция:</b> менеджер проекта <b>Проект:</b> « <b>Who is Who</b> ». Веселый командообразующий проект на 250 человек для сотрудников Банка из разных стран. 6 англоязычных тренеров организовали мероприятие так, что все сотрудники перезнакомились и весьма продуктивно провели время в играх, веселых разминках и командных стратегиях.

Декабрь, 2015	<p><b>Компания «АЮ», Бишкек, Кыргызстан</b>  <b>Позиция:</b> менеджер проекта, диагност  <b>Проект:</b> «<b>Диагностика ситуации внутреннего предпринимательства и интеграции в компании</b>». Построено Дерево Текущей Реальности, проведена диагностика удовлетворенности персонала и уровня интеграции в компании</p>
Ноябрь, 2015 – Январь, 2016	<p><b>Корпорация «Байтур», Бишкек, Кыргызстан</b>  <b>Позиция:</b> менеджер проекта, диагност, со-тренер  <b>Проект:</b> «<b>Эффективная команда управленцев и высокие стандарты сервиса – залог качественного обслуживания клиентов</b>». Проведен проект на улучшение уровня клиентоориентированности. Первично продиагностирована проблематика компании, определены слабые места в сервисе. Проведен тренинг в администраторами комплекса, определен посттренинговые задачи.</p>
Октябрь, 2015	<p><b>Компания «Garant Post Service»</b>  <b>Позиция:</b> менеджер проекта, диагност  <b>Проект:</b> <b>Построение Дерева Текущей Реальности по теории Эли Голдрата.</b> Компания испытывала определенные трудности в работе с персоналом, не обеспечивая должный уровень сервиса своим клиентам. Построение Дерева Текущей Реальности позволило определить основные ключевые причины проблем и наметить необходимые пути улучшений.</p>
Октябрь, 2015- август, 2016	<p><b>Группа компаний «Реализуя мечты», Бишкек, Кыргызстан</b>  <b>Позиция:</b> менеджер проекта, HR-эксперт, аналитик  <b>Проект:</b> «<b>Наставничество. Основы и лучшие практики HR-менеджмента</b>». Найм поднаставного HR-менеджера в компанию и совместное построение всех систем HR: системы отбора и найма, системы оценки, адаптации, обучения и мотивации. Разработка инструментария для работы была осложнена тем, что в состав группы компаний входил и ночной клуб, и два кафе, и магазин, и другие компании. Масштаб проекта позволил не только найти индивидуальные для каждой компании точки воздействия на персонал, но и упорядочить системы учета персонала для всего холдинга и разработать единые правила найма и адаптации персонала. Разработаны единые стандарты работы персонала фронт-офиса, что позволило привязать обучение и мотивацию персонала к желаемым моделям поведения персонала.</p>
Октябрь, 2015- апрель, 2016	<p><b>Карго-Партнер (логистическая компания), Бишкек, Кыргызстан</b>  <b>Позиция:</b> менеджер проекта, HR-эксперт, аналитик  <b>Проект:</b> «<b>Стратегия. Порядок. Развитие</b>». Полный апгрейд компании, начиная с разработки стратегии, тактики дальнейшей работы компании и полного описания функционального цикла логистической поставки товара до найма специалистов и адаптации команды к работе в компании. Также были разработаны системы найма и должностные инструкции специалистов в целом по компании, а также разработана и утверждена ее структура.</p>
Октябрь, 2015	<p><b>«Компания по страхованию жизни «Казкоммерц–Life» (дочерняя организация АО «Казкоммерцбанк», Алматы, Казахстан</b>  <b>Позиция:</b> диагност, аналитик, со-тренер  <b>Проект:</b> «<b>Импульс</b>». Мощный интеграционный тренинг, основанный на связке личностных целей с целями организации. Предварительно разработано колесо баланса успешного страхового агента (на основании Модели Компетенций), что дало возможность каждому участнику увидеть свои слабые и сильные стороны и наметить план по улучшению своих компетенций. По результату тренинга 4 группы участников прорабатывали список улучшений, которые надо внедрить в жизнь организации.</p>
Август-декабрь, 2015	<p><b>Агентство развития и инвестирования сообществ (АРИС), Бишкек, Кыргызстан</b></p>

	<p><b>Позиция:</b> HR-эксперт, аналитик</p> <p><b>Проект:</b> «Оценка и мотивация персонала. Потенциалы и развитие». Системный проект по построению системы оценки и изучение уровня удовлетворенности персонала. Был сформирован аналитический отчет ко компетенциям и зонам роста персонала, который позволил определить зоны роста и развития сотрудников разных профессиональных групп Агентства.</p>
Август, 2015	<p><b>ПРООН, проект UNDP, Кыргызстан, Бишкек</b></p> <p><b>Позиция:</b> диагност, со-тренер</p> <p><b>Проект:</b> «Вместе мы сильнее!». Повторный тренинг на командообразование и интеграцию. Сотрудники проработали проблематику компании и разработали план по усилению интеграции подразделений</p>
Август-декабрь, 2015	<p><b>Фонд СОРОС</b></p> <p><b>Позиция:</b> HR-эксперт, аналитик</p> <p><b>Проект:</b> «Построение системы оценки персонала». Было разработано около 12 Моделей Компетенций для разных профессиональных групп компании: от руководителей проектов до административного персонала. После проведенной оценки были проведены интервью по компетенциям как обратная связь сотрудникам о качестве их работы.</p>
Август-декабрь, 2015	<p><b>Торговый дом «7 дней» (сеть ритейл)</b></p> <p><b>Позиция:</b> HR-эксперт, аналитик</p> <p><b>Проект:</b> «Построение системы найма и оценки». Для разработки систем найма торгового персонала предварительно была создана Модель компетенций для кассиров, продавцов и директоров магазинов, которая позволила оценить потенциалы ключевых сотрудников и принять ряд кадровых решений. После создания системы найма HR-менеджер компании делает это с более чем 70% эффективностью. Созданное «Сито для соискателей» отслеживает не только профессиональные компетенции, но и личностные особенности кандидатов.</p>
Август, 2015	<p><b>Фонд Хабитат-Кыргызстан</b></p> <p><b>Позиция:</b> менеджер проекта, диагност</p> <p><b>Проект:</b> «Вместе к новым горизонтам». Большой тренинг на интеграцию и командообразование. Предварительно была проведена работа по диагностике интеграции коллектива и удовлетворенности работой сотрудников, определены ключевые точки по проработке. После очного модуля проекта была осуществлена постподдержка, в результате чего был составлен план по наращиванию интеграции коллектива.</p>
Август, 2015	<p><b>ОАО КазКоммерцБанк</b></p> <p><b>Позиция:</b> менеджер проекта, тренер</p> <p><b>Проект:</b> «Мы – команда». Яркий и веселый тренинг по командообразованию, который помог не только сплотить участников, но и заложить дальнейшие основы интеграции коллектива.</p>
Июнь, 2015	<p><b>Компания «Фридом Финанс», Казахстан, Алматы</b></p> <p><b>Позиция:</b> аналитик, диагност, тренер модуля по командообразованию</p> <p><b>Проект:</b> «Команда, без которой мне не жить». Мощный интеграционный тренинг, с большими модулями по командообразованию. Предварительно проделана работа по построению Дерева Текущей Реальности (по ТОС), на основании чего после очного модуля были разработаны мини-проекты, направленные на изменения и улучшения.</p>
Май – Июнь 2015	<p><b>Компания ОсОО «Скай Мобайл» (Билайн)</b></p> <p><b>Позиция:</b> аналитик, диагност</p> <p><b>Проект:</b> «Расцвет через Лидерство». Основная фаза проекта – тренинг по наращиванию интеграционной составляющей работы менеджеров среднего звена. До тренинга проведена диагностика системных проблем, после – проведены сессии по разработке мини-проектов, направленных на улучшения взаимодействия команды.</p>

<p><b>Апрель – Июнь 2015</b></p>	<p><b>Национальный Банк Кыргызской Республики</b>  <b>Позиция:</b> диагност  <b>Проект:</b> «Команда, без которой мне не жить». Проект состоял из двух частей: тренинга-фасилитации и части по сопровождению изменений. Проект был направлен на наращивание интеграционной составляющей функционала банка, путем разработки в послетренинговом пространстве мини-проектов, направленных на усиление интеграции сотрудников Банка как единой команды.</p>
<p><b>Июнь, 2015</b></p>	<p><b>Компания «Ретро-Метро», Бишкек, Кыргызстан</b>  <b>Позиция:</b> диагност, со-тренер  <b>Проект:</b> «Первым делом – главное!» Основной модуль – тренинг, направленный на повышение продаж. Была проведена предварительная диагностика, которая позволила увидеть слабые места для проработки в тренинге, а после тренинга была запущена большая работа по проработке и фиксации необходимых мероприятий по улучшению продаж компании.</p>
<p><b>Июнь, 2015</b></p>	<p><b>Компания «Ян-Ырыс» (дистрибуция), Кыргызстан, Бишкек</b>  <b>Позиция:</b> HR-эксперт, диагност  <b>Проект:</b> «Психология продаж». Обучающий проект для торговых представителей представлял из себя работу по всей системе продаж: диагностика системы, коучинг руководителей, тренинг для торгового персонала, внедрение инструментов оценки и найма для торговых представителей, полевые тренинги для супервайзеров, разработка дальнейших планов по развитию и их контроль по реализации.</p>
<p><b>Декабрь 2014 – Май 2015</b></p>	<p><b>Компания «Прайм Дистрибушн» (дистрибуция), Кыргызстан, Бишкек</b>  <b>Позиция:</b> HR-эксперт, диагност, менеджер проекта  <b>Проект:</b> «Построение органичной системы активных продаж». Был проведен полный цикл проектных мероприятий, направленных на развитие компании: начиная со стратегии, заканчивая контролем над исполнением тактических задач. Поставлена работа отдела продаж, проведена серия тренингов для сотрудников, выстроены системы по отбору, оценке, адаптации, мотивации и обучения торгового персонала.</p>
<p><b>Декабрь 2014 – Май 2015</b></p>	<p><b>Микрофинансовая компания АБН, Кыргызстан, Бишкек</b>  <b>Позиция:</b> эксперт, аналитик  <b>Проект:</b> «Работа с клиентами как процесс непрерывного совершенствования». Уникальный проект, направленный на создание сбалансированной системы продаж. С одной стороны, нужно выдать как можно больше кредитов, но с другой – нужно учесть все риски по возвратности и прогнозировать, кто из клиентов не сможет его отдать. Поэтому с одной стороны была выстроена система учета рисков, с другой – построена активная система продаж, со скриптами и алгоритмами действий и с практикой самообучения кредитных экспертов.</p>
<p><b>Март, 2015</b></p>	<p><b>ОАО «Халык Банк», Кыргызстан, Бишкек</b>  <b>Позиция:</b> диагност, аналитик  <b>Проект:</b> «Команда, без которой мне не жить». Проект был направлен на повышение лидерского потенциала менеджеров Банка и на усиление интеграционной составляющей их работы. Разработанное «Дерево Текущей Реальности» после очного блока позволило определить потенциалы банка и разработать внутренние мини-проекты, направленные на развитие Банка.</p>
<p><b>Февраль, 2015</b></p>	<p><b>ОАО «Оптим Банк», Кыргызстан, Бишкек</b>  <b>Позиция:</b> диагност-аналитик  <b>Проект:</b> «Расцвет через лидерство». В ситуации кризиса, когда рушатся</p>

	<p>обычные наработанные клише и стереотипы, необходимо взглянуть на бизнес по-другому и найти другие пути по поиску правильных решений. Как существовать в хаосе и пространстве неопределенности? И не просто существовать, но и использовать все возможности, которые дарит нам кризис для интеграции и достижения высоких результатов. Вот на этих запросах и была построена программа проекта с директорами Банка.</p>
<p><b>Ноябрь, 2014 – Февраль, 2015</b></p>	<p><b>ОАО «Росинбанк», Кыргызстан, Бишкек</b>          Позиция: диагност-аналитик, тренер  <b>Проект: «Результативные продажи банковских продуктов».</b> Проект включал в себя серию тренингов для сотрудников фронт-офиса банка. География проекта: Бишкек, Чуйская, Иссык-Кульская, Ошская, Жалал-Абадская области. Каждый из тренингов включал в себя такие темы как: технологии продаж, кросс-продажи, работа по воронке продаж и со стейкхолдерами, а также мощные мотивационные и командообразующие модули, благодаря которым стало возможным создание Корпоративной Книги Продаж и плана по увеличению продаж банковских продуктов.</p>
<p><b>Октябрь, 2014</b></p>	<p><b>Торговая компания UNICOM, Казахстан, Алматы</b>          Позиция: диагност, тренер  <b>Проект: «Продажи сложных продуктов и услуг»</b>          Проект был направлен на увеличение продаж компании через наращивание компетенций менеджеров по продажам и отстройке системы продаж (разработчик тренинга Дмитрий Чуприна) для B2B. Предварительно была проведена экспресс-диагностика компетенций персонала.</p>
<p><b>Октябрь, 2014</b></p>	<p><b>ПРООН, проект UNDP, Кыргызстан, Бишкек</b>          Позиция: разработчик проекта на командообразование, ведущий тренер  <b>Проект: «Мы – команда».</b> В очередной раз формат тренинга «SMART Team building» (эксклюзивная разработка Дмитрия Чуприна) оправдал свое право на существование и развитие! Команда проекта не только сплотилась в ходе тимбилдинга, но и поработали над решением задач по повышению корпоративного духа, проработкой опыта управления персоналом, а также ознакомились со способами управления профессиональным стрессом.</p>
<p><b>Сентябрь, 2014</b></p>	<p><b>Казпромснаб, Казахстан, Астана</b>          Позиция: диагност, аналитик  <b>Проект по построению системы продаж.</b> Предварительно, до начала проекта, была проведена преддиагностика системы продаж, мотивации персонала и интеграционного функционала компании. Это позволило сделать проект точечным и максимально отвечающим потребностям компании.</p>
<p><b>21-22 апреля и 22-23 сентября 2014 г.</b></p>	<p><b>Открытая программа «KPI и мотивация персонала». Казахстан, Алматы</b>  <b>Позиция:</b> тренер, HR-эксперт, разработчик программы          Предназначена для HR-специалистов и HR-директоров, которые в ходе тренинга научились лучше понимать внутреннюю мотивацию сотрудников, получили много практических инструментов для работы с мотивацией персонала, а также строить систему мотивации для достижения бизнес-целей своих компаний.</p>
<p><b>19-20 мая и 8-9 сентября 2014 г.</b></p>	<p><b>Открытая программа «Подбор персонала от «А» до «Я». Казахстан, Алматы</b>  <b>Позиция:</b> тренер, HR-эксперт, разработчик программы          Программа направлена не только на то, чтобы HR-специалист получил полное представление как закрыть вакансию, но и на то, чтобы он смог самостоятельно разработать методологию найма, применяя которую смог бы увеличить эффективность системы найма в разы.</p>
<p><b>Сентябрь, 2014</b></p>	<p><b>ОсОО «Светофор», Кыргызстан, Бишкек</b>          Позиция: со-тренер проекта на командообразование</p>

	<p><b>Проект: «Синергия – Светофор 2.0»</b>  SMART-тимбилдинг – веселый проект с серьезными задачами. В ходе тимбилдинга сотрудники компании не только учились командному взаимодействию, но и прорабатывали идеи по наращиванию командного духа и синергии, необходимым для эффективной компании.</p>
Июль, 2014	<p><b>Росинбанк, Кыргызстан, Бишкек</b>  Позиция: диагност-аналитик  <b>Проект: «Команда, без которой мне не жить».</b> Постулаты проекта: Иногда, для того, чтобы видеть совместное будущее более отчетливо, нужно посмотреть внутрь себя... Развитие компаний идет через развитие личностей, которые там работают, через наращивание лидерских и коммуникативных компетенций ключевых фигур компании. В тренинг на трансформацию мышления личности был включен мощный блок на командообразование, что позволило команде почувствовать себя сплоченной, важной и значимой частью системы. А проведение аналитических групп с руководством и персоналом банка определило ключевые точки роста и потенциалов банка, что позволит команде действовать синергично и добиваться сверхрезультатов.</p>
Июль, 2014	<p><b>Кредитный союз АБН, Кыргызстан, Бишкек</b>  Позиция: разработчик тимбилдинга, тренер  <b>Краткосрочный проект на командообразование.</b> Целью проекта было актуализировать мотивацию персонала на общее дело, а также сделать работу административного офиса и субофисов компании более командной. Концепция проекта была основана на сказке «Красная Шапочка». Трех командам нужно было показать наилучшие результаты и собрать наибольшее количество пирожков, на которые Волк был согласен обменять Красную Шапочку ☺ Интеллектуальные задачи с приключенческим квестом на поиск «сокровищ» сделали выезд на природу не только приятным, но и полезным для компании, позволили сотрудникам взглянуть друг на друга и на стоящие перед ними рабочие задачи по-другому.  <a href="#">Отзыв клиента о работе</a></p>
Апрель – Июнь, 2014	<p><b>Кредитный союз АБН, Кыргызстан, Бишкек</b>  Позиция: HR-эксперт  <b>Проект: «Построение систем найма, оценки и обучения».</b> Основной целью проекта было построение систем, не зависящих от человеческого фактора, причем систем, которые могут сами совершенствоваться, эффективно работая под изменяющиеся условия бизнеса. Вовлеченность всех сотрудников в процесс обеспечила устойчивость систем, позволила воспитать пул внутренних тренеров, и сделала изменения в компании принятыми всеми. Результаты проекта: разработан инструментарий систем – методология найма с пошаговым алгоритмом, матрица компетенций, на основе которой делаются кадровые перестановки, планируется обучение и развитие сотрудников. Также создана архитектура процесса обучения всех сотрудников: от стажеров до менеджеров, теперь внутренние сотрудники могут сами создавать и добавлять обучающие модули. <a href="#">Отзыв о работе.</a></p>
Январь – Апрель, 2014	<p><b>ЗАО «Кыргызтелеком», Кыргызстан, Бишкек</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 «головой». С проведения аналитических групп с ключевыми сотрудниками компании, на которых мы обсуждали меры, способные на</p>

	<p>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 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. Достиженные 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</p>

	преобразований в сфере управления человеческими ресурсами, сделаны кадровые перестановки.
<b>Июль 2013</b>	<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.
<b>Апрель-май, 2013</b>	<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.
<b>Апрель-Май 2013</b>	<b>ТД Куликовский, Бишкек, Кыргызстан</b> Позиция: HR-эксперт, аналитик <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.
<b>Февраль 2013</b>	<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.
<b>Февраль – Апрель 2013</b>	<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.
<b>Январь 2013</b>	<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.
<b>Декабрь 2012</b>	<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...»
<b>Декабрь 2012</b>	<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».
<b>Декабрь 2011 – январь 2013</b>	<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
<b>Ноябрь 2012</b>	<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».
<b>Август - ноябрь 2012</b>	<b>Группа Компаний ОсОО» Галерея « (Казахстан – Кыргызстан)</b> Позиция: HR-эксперт, аналитик Разработка проекта по созданию и внедрению Модели Компетенций для различных профессиональных групп.
<b>Июль 2012</b> Здесь и выше в составе компании «Дмитрий Чуприна & Партнеры»	<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 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>	<b>Компания «Дмитрий Чуприна &amp; Партнеры», Алматы - Бишкек</b> <b>С 08.2014 - наст. Вр.</b> <b>Должность:</b> Исполнительный директор компании, HR-эксперт, аналитик
-----------------------------	---

	<p><b>Функциональные обязанности:</b> управление проектами компании, контроль деятельности персонала, проведение мероприятий компании в Бишкеке</p> <p><b>С 08. 2012 по 08. 2014 г.</b>  <b>Должность:</b> HR-эксперт, аналитик  <b>Функциональные обязанности:</b> подготовка и исполнение HR-проектов, тренингов, тимбилдингов, проектов по организационному развитию компаний, диагностических проектов, в том числе в дистанционном формате.          Внутренняя работа в качестве HR-менеджера компании (подбор, найм персонала, мотивация и адаптация).</p>
Июнь 2011 – октябрь 2012	<p><b>Агентство недвижимости «Площадь»</b></p> <p><b>Должность:</b> HR- менеджер, аналитик  <b>Функциональные обязанности:</b> 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.</p>
Ноябрь 2009- Июнь 2011	<p><b>Центр психологической помощи «PARADISE SUN»</b></p> <p><b>Должность:</b> психолог-консультант по семейным и личностным проблемам – индивидуальные и семейные консультации по проблемам обратившихся клиентов, тестовая психодиагностика, ведение беседы, психокоррекция.</p>

**Образование:**

2005 – 2011	КРСУ, гуманитарный факультет, кафедра психологии Специальность – организационный психолог
2011 – н. вр.	Аспирантура КРСУ
Дополнительно	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.
Публикации в прессе	<a href="http://zanoza.kg/doc/349201_beseda_ob_hr_s_elenoy_mashykovoy:_nasha_zadacha_sdel_at_komandy_podjaroy.html">http://zanoza.kg/doc/349201_beseda_ob_hr_s_elenoy_mashykovoy:_nasha_zadacha_sdel_at_komandy_podjaroy.html</a>

Я вхожу в команду Дмитрия Чуприны и безумно люблю свою работу в сфере HR-менеджмента. Мне интересно решать организационные задачи 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, протраивании 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 **+7 771 5673757** и **+996550360156** или по почте [hr.chuprina@gmail.com](mailto:hr.chuprina@gmail.com)