

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

Преподаватель MBA при Каспийском Университете, Алматы

Автор и ведущий эксперт проекта  
«HR-школа Елены Машуковой»**Участие в проектах:**

Июль, 2017 – настоящее время	<b>Компания «Respect», Алматы, Казахстан</b> <b>Позиция:</b> HR-аналитик, эксперт. <b>Проект HR-наставничество.</b> Подбран HR-специалист, оказывается HR-поддержка 2-м магазинам сети. Разработаны системы оценки для продавцов и менеджеров магазинов. Проработана система адаптации. Внедрен сбор данных для аналитики качества продаж продавцов.
Июль, 2017 – настоящее время	<b>Компания «Сладари», Кордай, Казахстан</b> <b>Позиция:</b> HR-аналитик, эксперт. <b>Проект HR-наставничество.</b> Постановка системы управления человеческими ресурсами для производства. Помощь в описании стандартов для производства, улучшения в производительности труда. Разработка системы оценок для всех профессиональных групп производства. Создание системы обучения и адаптации. Подбран HR-специалист.
Апрель, 2017 настоящее время	<b>Компания WeldingGroup, Алматы – Атырау</b> <b>Позиция:</b> HR-аналитик, эксперт. <b>Проект HR-наставничество.</b> Подбран HR-специалист. Постановка системы управления человеческими ресурсами для отдела продаж. Написание HR-стратегии, разработки систем оценки, адаптации, найма, мотивации персонала. Все на основании HR-аналитики и разработанной стратегии.
Июль, 2017 – настоящее время	<b>Компания «Asia-Soft», Алматы - Астана</b> <b>Позиция:</b> HR-аналитик, эксперт. <b>Проект HR-наставничество.</b> Постановка системы управления человеческими ресурсами для трех профессиональных групп технического отдела. Написание HR-стратегии, разработки систем оценки, адаптации, найма, мотивации персонала.

Февраль - июль, 2017	<p><b>Институт Развития Молодежи</b>  <b>Позиция:</b> HR-аналитик, эксперт.  <b>Проект:</b> «Потенциалы и развитие персонала». Была поставлена система работы с персоналом с нуля. Проработаны системы найма, оценки (разработаны 6 Моделей Компетенций для сотрудников разного уровня), система адаптации для персонала. Проведена оценка, по итогам приняты ряд управленческих решений, запланировано обучение персонала. Проведен персональный коучинг руководителя по управлению персоналом.</p>
Июнь, 2017 (настоящее время)	<p><b>Компания Samsung, Казахстан</b>  <b>Позиция:</b> руководитель проекта  <b>Проект по аутстаффингу.</b> Осуществляется поддержка сотрудников компании по кадровому делопроизводству и бухгалтерскому сопровождению. А также осуществляется найм сотрудников и помощь им в закупе необходимого оборудования и организации командировок.</p>
Май, 2016 – сентябрь, 2017	<p><b>Сеть аптек «Лекарь».</b>  <b>Позиция:</b> HR-аналитик, эксперт.  <b>Проект:</b> «Построение системы управления человеческими ресурсами». HR-отдел строился с нуля, на момент начала велось только кадровое делопроизводство. Основным объектом выступали фармацевты и их руководители. В ходе проекта были разработаны стандарты работы фармацевтов, на основании которых внедрены адаптация и корпоративное обучение. Через матрицу компетенций была разработана система отбора, которая позволяет определять не только профессиональные качества кандидатов, но и их соответствие корпоративной культуре. Внедрена HR-аналитика, на основании которой определяются потребности в обучении, нематериальная мотивация и слабые зоны для улучшений. Оценка проводится по разным критериям ежемесячно и ежегодно, на основании оценки принимаются решения о поощрениях.</p>
Март - июнь, 2017	<p><b>Холдинг «Реализуя мечты».</b>  <b>Позиция:</b> HR-аналитик, эксперт.  <b>Проект:</b> «Разработка системы мотивации для пяти объектов холдинга». В ходе проекта были проработаны схемы материальной мотивации для всех уровней сотрудников объектов холдинга. Внедрение было реализовано шаг за шагом, по-проектно, предварительно проработанное в модуляторах Excel. Разработка KPI велась на основании аналитики, сбор данных для которой был организован в течение проекта.</p>
Апрель – июнь, 2017	<p><b>Кондитерский Дом Куликовский, производство, Алматы- Бишкек</b>  <b>Позиция:</b> HR-аналитик, эксперт.  <b>Проект:</b> «Аудит HR-системы». Было продиагностировано состояние системы управления человеческими ресурсами на предмет технологичности и качества поддержки для производства и розничной сети продаж. Также продиагностировано состояние ключевых сотрудников, их вовлеченность и удовлетворенность рядового персонала. Составлен рекомендательный отчет по итогам.</p>
Июнь – июль, 2017	<p><b>Сеть отелей JANAT</b>  <b>Позиция:</b> HR-аналитик, эксперт.  <b>Проект:</b> «Управление талантами». На основании разработанных Моделей Компетенций для ТОП-менеджеров и линейных менеджеров была разработана система отбора для указанных групп, которая позволила точно и надежно определять, какие сотрудники с какими качествами будут долго и эффективно работать. Был проведен тестовый отбор, эффективность которого составила 85%.</p>
Июнь – июль, 2017	<p><b>Дистрибьюционная компания Royal(пищевые продукты)</b>  <b>Позиция:</b> HR-аналитик, эксперт.  <b>Проект:</b> Диагностика системы продаж. Компания продиагностирована, определены сильные и слабые стороны</p>

	подготовлен рекомендательный отчет, на основании которого запущен большой проект по реорганизации.
Апрель - июль, 2017	<b>Производственная компания Элита</b> <b>Позиция:</b> HR-аналитик, эксперт. <b>Проект:</b> «Система продаж – новая концепция». Разработана стратегия компании до 2012 года, определены тактические планы реализации. Проработан вопрос об улучшениях в HR-сфере
Июнь- июль, 2017	<b>Банк Бакай, Кыргызстан</b> <b>Позиция:</b> HR-аналитик, эксперт. <b>Проект:</b> «Развитие через интеграцию и генерацию идей». Были проработаны основные проблемы через Дерево Текущей Реальности по системе ТОС. Определены ключевые возможности развития, проведен тренинг на интеграцию. Прописаны планы по улучшениям.
Май-июнь, 2017	<b>Школа английского языка NBclass, Алматы</b> <b>Позиция:</b> HR-аналитик, эксперт. <b>Проект:</b> «Анализ. Стратегия. Тактика». Были проработаны основные проблемы через Дерево Текущей Реальности по системе ТОС. Определены поля возможностей и улучшений. Прописана стратегия и тактика развития компании, проработаны схемы найма.
Апрель - май, 2017	<b>Фонд Сорос Кыргызстан</b> <b>Позиция:</b> HR-аналитик, эксперт, со-тренер. <b>Проект:</b> «Generation 3.0». Проведены диагностические мероприятия на выявление ценностей организации. Проведен тренинг по «прошивке» и генерацию идей по тому какие ценности нам свойственны и как мы их претворим в жизнь. В пост-мероприятиях были сформированы окончательно ценности и миссия компании, а также поведенческие стереотипы для повседневной работы.
Январь – июль, 2017	<b>Институт развития молодежи, Кыргызстан</b> <b>Позиция:</b> HR-аналитик, эксперт. <b>Проект:</b> «Потенциалы и развитие персонала». Была разработана HR-система для всего персонала организации. Для 6 профессиональных групп были созданы Модели Компетенций, Методологии Найма, проведена оценка по компетенциям, сделаны выводы о профессиональной годности, описана структура организации, сделаны системы адаптации и мотивации.
Март – апрель, 2017	<b>Кондитерский дом Куликовский, Кыргызстан</b> <b>Позиция:</b> HR-аналитик, эксперт. <b>Проект:</b> «HR-аудит». В результате проекта был определен уровень развития УЧР в компании, рекомендованы улучшения для лучшей интеграции с другими подразделениями компании, а также показаны инструменты по улучшениям в производстве.
Май, 2016 – Июль, 2017	<b>Сеть аптек «Лекарь», Кыргызстан.</b> <b>Позиция:</b> HR-аналитик, эксперт. <b>Проект:</b> «HR-Наставничество. Технологии и лучшие практики в HR-менеджменте». Проект был направлен на построение системы управления человеческими ресурсами. Начиная от разработки стандартов, заканчивая системами управления результатами труда. Как результат – появилась система отчетности об эффективности работы самого HR-отдела и результатов воздействий на сеть. Запланированы мероприятия, повышающие уровень продаж и сервиса в аптеках.
Март – июнь 2017	<b>Холдинг «Реализуя мечты», Кыргызстан</b> <b>Позиция:</b> HR-эксперт, аналитик <b>Проект:</b> «Разработка систем мотивации». Проект был направлен на разработку систем мотивации для подразделений холдинга. Были

	разработаны схемы для магазина, ночного клуба, кафе и других объектов. Идет внедрение, которое покажет правильность выбранных критериев.
Ноябрь, 2016 – Февраль, 2017	<b>Компания COMPORTAL.</b> <b>Позиция:</b> аналитик, соведущий тренер <b>Проект:</b> «Корпорация монстров продаж». Уникальный проект, направленный на выяснение причин неудовлетворительных продаж продукта партнерами компании. При поддержке компании MICROSOFT мы разработали серию тренингов для обучения ключевых продавцов партнеров компании и успешно провели их.
Декабрь, 2016 – март, 2017	<b>Проект Форе, Алматы</b> <b>Позиция:</b> ведущий эксперт, HR-аналитик <b>Проект:</b> «Анализ. Стратегия. Тактика». В проекте была разрисована модель управления проектом, описаны основные функции, без которых невозможна реализация проекта. Проработана стратегия до 2020 года, определены основные функциональные обязанности сотрудников, сделан план реализации проекта на 2017 год и разработана форма ведения бюджета проекта.
Март- май, 2017	<b>Компания «Галерея», Алматы</b> <b>Позиция:</b> диагност, HR-аналитик <b>Проект:</b> «Первым делом - главное». Проект по продажам. Как всегда, провели диагностику умений и знаний продавцов, дополнительно сделали оценку по Модели Компетенций, что помогло принять управленческие решения и донабрать сотрудников. После проведения тренинга, были включены процессы по описанию стандартов компании и включении аналитики в повседневную жизнь продавцов.
Февраль, 2017	<b>ФридомФинанс, Алматы</b> <b>Позиция:</b> диагност <b>Проект:</b> «Успешные продажи в особых услугах». Проект был направлен на прокачку менеджерских компетенций и компетенций по продажам региональных менеджеров. Участники унесли с собой много инструментов по реализации целей. Предварительно была проведена диагностика их менеджерских навыков и сложностей, которые они испытывают в работе.
Февраль, 2017	<b>Программа по развитию ООН в КР</b> <b>Позиция:</b> ведущий тренер, разработчик проекта <b>Проект:</b> «Объединенное королевство». Задача проекта была объединить сотрудников компании через игры и метафоры, а также проиграть серьезные рабочие ситуации так, чтобы не оставить негативного осадка. Во время тренинга участники погрузились в сказочную атмосферу, где нашлось время и место и веселью, и представлениям, и играм на стратегии, и сценкам. В игровом формате все прошло позитивно, но также участники унесли массу полезных инструментов на проработку многозадачности и стресса в офисе.
Январь, 2017	<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 продвигенцев Банка для проработки. И во время тренинга через личные осознания, игры, упражнения и креативные задания участники проработали необходимые точки роста.
Ноябрь – Декабрь, 2016	<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

	<p>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</p>
Ноябрь, 2016	<p><b>Компания «Казахтелеком»</b>  <b>Позиция:</b> HR-аналитик, диагност, со-тренер  <b>Проект:</b> «Технологии продаж в В2С и В2В 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</p>
Ноябрь, 2016	<p><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</p>
Ноябрь, 2016	<p><b>Компания «Казахтелеком»</b>  <b>Позиция:</b> HR-аналитик, диагност  <b>Проект:</b> «Технологии продаж в В2С». Тренинг для 3-х групп сотрудников департамента В2С – 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.</p>
Октябрь, 2016	<p><b>Компания «Казахтелеком»</b>  <b>Позиция:</b> HR-аналитик, диагност, со-тренер  <b>Проект:</b> «Новая система продаж в В2В – новые горизонты развития компании». Основной модуль – очный тренинг на тему «Как выстроить систему продаж в В2В». 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.</p>
Август-Октябрь, 2016	<p><b>Компания «ФридомФинанс», 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.</p>
Июнь, 2016	<p><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. В начале 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.</p>
Июнь-Июль, 2016	<p><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</p>

	<p>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.</p>
<p><b>Май, 2016</b></p>	<p><b>Банк «Байтушум», Кыргызстан</b>  <b>Позиция:</b> менеджер проекта, HR-эксперт, аналитик, со-тренер  <b>Проект:</b> «<b>Эффективность в условиях неопределенности</b>». 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.</p>
<p><b>Апрель-Октябрь, 2016</b></p>	<p><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.</p>
<p><b>Февраль, 2016</b></p>	<p><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.</p>
<p><b>Февраль, 2016</b></p>	<p><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.</p>
<p><b>Февраль, 2016</b></p>	<p><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.</p>
<p><b>Февраль, 2016</b></p>	<p><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</p>
<p><b>Январь, 2016</b></p>	<p><b>Всемирный Банк, Алматы, Казахстан</b>  <b>Позиция:</b> менеджер проекта</p>

	<p><b>Проект: «WhoisWho».</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.</p>
Декабрь, 2015	<p><b>Компания «АЮ», Бишкек, Кыргызстан</b>  <b>Позиция:</b> менеджер проекта, диагност  <b>Проект: «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: «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 администраторах комплекса, определен посттренинговые задачи.</p>
Октябрь, 2015	<p><b>Компания «GarantPostService»</b>  <b>Позиция:</b> менеджер проекта, диагност  <b>Проект: Построение Древа Текущей Реальности по теории Эли Голдрата.</b> Компания испытывала определенные трудности в работе с персоналом, не обеспечивая должный уровень сервиса своим клиентам. Построение Древа 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: «Наставничество. Основы и лучшие практики HR-менеджмента».</b> НаймподнаставногоHR-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: «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: «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>  <b>Позиция:</b>HR-эксперт, аналитик  <b>Проект: «Оценка и мотивация персонала. Потенциалы и развитие».</b> Системный проект по построению системы оценки и изучение уровня удовлетворенности персонала. Был сформирован аналитический отчет ко</p>

	компетенциям и зонам роста персонала, который позволил определить зоны роста и развития сотрудников разных профессиональных групп Агентства.
<b>Август, 2015</b>	<b>ПРООН, проект UNDP, Кыргызстан, Бишкек</b> <b>Позиция:</b> диагност, со-тренер <b>Проект:</b> « <b>Вместе мы сильнее!</b> ». Повторный тренинг на командообразование и интеграцию. Сотрудники проработали проблематику компании и разработали план по усилению интеграции подразделений
<b>Август-декабрь, 2015</b>	<b>Фонд СОРОС</b> <b>Позиция:</b> HR-эксперт, аналитик <b>Проект:</b> « <b>Построение системы оценки персонала</b> ». 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.
<b>Август-декабрь, 2015</b>	<b>Торговый дом «7 дней» (сеть ритейл)</b> <b>Позиция:</b> HR-эксперт, аналитик <b>Проект:</b> « <b>Построение системы найма и оценки</b> ». 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.
<b>Август, 2015</b>	<b>Фонд Хабитат-Кыргызстан</b> <b>Позиция:</b> менеджер проекта, диагност <b>Проект:</b> « <b>Вместе к новым горизонтам</b> ». 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.
<b>Август, 2015</b>	<b>ОАО КазКоммерцБанк</b> <b>Позиция:</b> менеджер проекта, тренер <b>Проект:</b> « <b>Мы – команда</b> ». Яркий и веселый тренинг по командообразованию, который помог не только сплотить участников, но и заложить дальнейшие основы интеграции коллектива.
<b>Июнь, 2015</b>	<b>Компания «ФридомФинанс», Казахстан, Алматы</b> <b>Позиция:</b> аналитик, диагност, тренер модуля по командообразованию <b>Проект:</b> « <b>Команда, без которой мне не жить</b> ». 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.
<b>Май – Июнь 2015</b>	<b>Компания ОсОО «СкайМобайл» (Билайн)</b> <b>Позиция:</b> аналитик, диагност <b>Проект:</b> « <b>Расцвет через Лидерство</b> ». 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.
<b>Апрель – Июнь 2015</b>	<b>Национальный Банк Кыргызской Республики</b> <b>Позиция:</b> диагност <b>Проект:</b> « <b>Команда, без которой мне не жить</b> ». Проект состоял из двух частей: тренинга-фасилитации и части по сопровождению изменений. Проект был направлен на наращивание интеграционной составляющей функционала банка, путем разработки в



	<p>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 «ПраймДистрибушн» (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 «Оптима Банк», Кыргызстан, Бишкек</b>  <b>Позиция:</b> диагност-аналитик  <b>Проект:</b> «Расцвет через лидерство». В ситуации кризиса, когда рушатся 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</p>

	<p>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 Teambuilding» (эксклюзивная разработка Дмитрия Чуприна) оправдал свое право на существование и развитие! Команда проекта не только сплотилась в ходе тимбилдинга, но и поработала 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 «КРІ и мотивация персонала». Казахстан, Алматы</b>          Позиция: 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>          Позиция: 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  <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>
<p><b>Июль, 2014</b></p>	<p><b>Росинбанк, Кыргызстан, Бишкек</b>          Позиция: диагност-аналитик  <b>Проект: «Команда, без которой мне не жить».</b> Постулаты проекта: Иногда,</p>

	<p>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>
<p><b>Июль, 2014</b></p>	<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». Трём 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>
<p><b>Апрель – Июнь, 2014</b></p>	<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>
<p><b>Январь – Апрель, 2014</b></p>	<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 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</p>

	<p>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>
Август, 2013 – Февраль, 2014	<p><b>SIARresearchandconsulting, 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>
Октябрь-декабрь, 2013	<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 патологические 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>
Октябрь, 2013	<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>
Июль 2013	<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>
Апрель-май, 2013	<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>
Апрель-Май 2013	<p><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</p>

	персонала в направлении 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 «SIARresearch&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.

<p>Апрель – июнь 2011 Совместно стренингово-консалтинговомагентством «А-Веста тренинг»</p>	<p><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»).</p>
<p>Август 2010 – октябрь 2010</p>	<p><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.</p>

**Профессиональная деятельность:**

<p>Июль 2012 – наст. Вр</p>	<p><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 <b>Функциональные обязанности:</b> управление проектами компании, контроль деятельности персонала, проведение мероприятий компании в Бишкеке  <b>С 08. 2012 по 08. 2014 г.</b> <b>Должность:</b>HR-эксперт, аналитик <b>Функциональные обязанности:</b> подготовка и исполнениеHR-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>
<p>Июнь 2011 – октябрь 2012</p>	<p><b>Агентство недвижимости «Площадь»</b>  <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>
<p>Ноябрь 2009- Июнь 2011</p>	<p><b>Центр психологической помощи «PARADISESUN»</b>  <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:

<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-консалтинговоеагентство «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.
<b>Публикации в прессе</b>	<a href="http://zanoza.kg/doc/349201_beseda_ob_hr_s_elenoy_mashykovoy_nasha_zadacha_sdelat_komandy_podjaroy.html">http://zanoza.kg/doc/349201_beseda_ob_hr_s_elenoy_mashykovoy_nasha_zadacha_sdelat_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)