



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

Участие в проектах:

| | |
|-------------------------------|--|
| Июнь, 2015 | Компания «Фридом Финанс», Казахстан, Алматы Позиция: аналитик, диагност, тренер модуля по командообразованию Проект: «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. |
| Май – Июнь 2015 | Компания ОсОО «Скай Мобайл» (Билайн) Позиция: аналитик, диагност Проект: «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. |
| Апрель – Июнь 2015 | Национальный Банк Кыргызской Республики Позиция: бизнес- консультант, диагност Проект: «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>Июнь, 2015</p> | <p>Компания «Ян-Ырыс» (дистрибуция), Кыргызстан, Бишкек Позиция: HR-эксперт, диагност Проект: «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>Декабрь 2014 – Май 2015</p> | <p>Компания «Прайм Дистрибьюшн» (дистрибуция), Кыргызстан, Бишкек Позиция: HR-эксперт, диагност, менеджер проекта Проект: «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>Декабрь 2014 – Май 2015</p> | <p>Микрофинансовая компания АБН, Кыргызстан, Бишкек Позиция: эксперт, аналитик Проект: «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>Март, 2015</p> | <p>ОАО «Халык Банк», Кыргызстан, Бишкек Позиция: диагност, аналитик Проект: «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>Февраль, 2015</p> | <p>ОАО «Оптима Банк», Кыргызстан, Бишкек Позиция: диагност-аналитик Проект: «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 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>Ноябрь, 2014 – Февраль, 2015</p> | <p>ОАО «Росинбанк», Кыргызстан, Бишкек Позиция: диагност-аналитик, тренер Проект: «Результативные продажи банковских продуктов». 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>Октябрь, 2014</p> | <p>Торговая компания UNICOM, Казахстан, Алматы Позиция: диагност, тренер Проект: «Продажи сложных продуктов и услуг» 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>Октябрь, 2014</p> | <p>ПРООН, проект UNDP, Кыргызстан, Бишкек Позиция: разработчик проекта на командообразование, ведущий тренер Проект: «Мы - команда». 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. Отзыв о программе</p> |
| <p>Сентябрь, 2014</p> | <p>Казпромснаб, Казахстан, Астана Позиция: диагност, аналитик Проект по построению системы продаж. 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>21-22 апреля и 22-23 сентября 2014 г.</p> | <p>Открытая программа «KPI и мотивация персонала». Казахстан, Алматы 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>19-20 мая и 8-9 сентября 2014 г.</p> | <p>Открытая программа «Подбор персонала от «А» до «Я». Казахстан, Алматы 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>Сентябрь, 2014</p> | <p>ОсОО «Светофор», Кыргызстан, Бишкек Позиция: со-тренер проекта на командообразование Проект: «Синергия - Светофор 2.0» 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. Отзыв о проекте.</p> |

| | |
|---|--|
| <p>Июль, 2014</p> | <p>Росинбанк, Кыргызстан, Бишкек Позиция: диагност-аналитик Проект: «Команда, без которой мне не жить». 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> |
| <p>Июль, 2014</p> | <p>Кредитный союз АБН, Кыргызстан, Бишкек Позиция: разработчик тимбилдинга, тренер Краткосрочный проект на командообразование. 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. Отзыв клиента о работе</p> |
| <p>Апрель – Июнь, 2014</p> | <p>Кредитный союз АБН, Кыргызстан, Бишкек Позиция: HR-эксперт Проект: «Построение систем найма, оценки и обучения». 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. Отзыв о работе.</p> |
| <p>Январь – Апрель, 2014</p> | <p>ЗАО «Кыргызтелеком», Кыргызстан, Бишкек Позиция: аналитик, бизнес-тренер Проект: «Ветер перемен». 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>Февраль, 2013 – Февраль, 2014</p> | <p>АО «НПО ЛИК», Усть-Каменогорск, Казахстан Позиция: HR-эксперт, аналитик</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>Проект: построение УЧР отдела 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. Достигнутые результаты проекта более развернуто можно посмотреть здесь</p> |
| <p>Август, 2013 – Февраль, 2014</p> | <p>SIAR research and consulting, Кыргызстан – Казахстан Позиция: HR-эксперт, наставник Проект: «Наставничество». 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>Октябрь-декабрь, 2013</p> | <p>Кыргызский научно-исследовательский институт курортологии и восстановительного лечения, с Воронцовка, Кыргызстан Позиция: тренер Проект: «Лицом к пациенту». 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. Статья о проекте</p> |
| <p>Октябрь, 2013</p> | <p>Сеть обувных магазинов LION, Бишкек, Кыргызстан Позиция: HR-эксперт, аналитик Проект «Кадровый аудит». 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>Июль 2013</p> | <p>Сеть супермаркетов «7 дней», Бишкек, Кыргызстан Позиция: HR-эксперт, аналитик Проект: «Диагностика системы управления человеческими ресурсами». 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>Апрель-май, 2013</p> | <p>АО Казактелеком, Казахстан 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>Апрель-Май 2013</p> | <p>ТД Куликовский, Бишкек, Кыргызстан Позиция: HR-эксперт, аналитик «Диагностика системы управления человеческими ресурсами». 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>Февраль 2013</p> | <p>АО «НПО ЛИК», Усть-Каменогорск, Казахстан Позиция: HR-эксперт, аналитик Начато построение УЧР отдела строительной компании со всем функционалом: построение систем найма, адаптации, обучения, оценки и мотивации.</p> |
| <p>Февраль - Апрель 2013</p> | <p>Группа Компаний ОсОО" Галерея " (Казахстан - Кыргызстан) 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>Январь 2013</p> | <p>Группа Компаний ОсОО" Галерея " (Казахстан - Кыргызстан) 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>Декабрь 2012</p> | <p>Инвестиционно-строительная компания «Там Курылыс», Алматы Позиция: HR-эксперт, аналитик Участие в диагностике компетенций менеджеров по продажам в рамках диагностического проекта «Семь раз отмерь...»</p> |
| <p>Декабрь 2012</p> | <p>ОсОО «SIAR research&consulting», Бишкек Позиция: HR-эксперт, диагност – аналитик Участие в диагностике компании в рамках проекта: «Автоматизация бизнеса компании и дистанционное управление».</p> |
| <p>Декабрь 2011 – январь 2013</p> | <p>Группа Компаний ОсОО" Галерея " (Казахстан - Кыргызстан) Позиция: HR-эксперт, аналитик Комплексная оценка действующих сотрудников на основании модели компетенций для планирования обучения и развития персонала</p> |

| | |
|--|---|
| <p>Ноябрь 2012</p> | <p>ОсОО «Санбелл», Бишкек 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>Август - ноябрь 2012</p> | <p>Группа Компаний ОсОО" Галерея " (Казахстан - Кыргызстан) Позиция: HR-эксперт, аналитик Разработка проекта по созданию и внедрению Модели Компетенций для различных профессиональных групп.</p> |
| <p>Июль 2012 Здесь и выше в составе компании «Дмитрий Чуприна & Партнеры»</p> | <p>Группа Компаний ОсОО" Галерея " (Казахстан - Кыргызстан) Позиция: психодиагност, аналитик Разработка и применение диагностического инструмента для тренинга по продажам, диагностический отчет по результатам. Проведение тренингового модуля «Продажа по каталогам».</p> |
| <p>Август 2011 - Февраль 2012 Совместно с тренинговым центром «Интерактив»</p> | <p>ОсОО «Компания Площадь», Бишкек 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> |
| <p>Апрель – июнь 2011 Совместно с тренингово-консалтинговым агентством «А-Веста тренинг»</p> | <p>Проект «Психологическое исследование алкогольного рынка Кыргызстана», Бишкек 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>Международный проект «Молодежный театр «Мир» (USAID, IREX, общественный фонд «За международную толерантность»), Бишкек 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>Компания «Дмитрий Чуприна & Партнеры», Алматы - Бишкек</p> <p>С 08.2014 - наст. вр. Должность: Исполнительный директор компании, партнер, представитель компании в Кыргызстане. Функциональные обязанности: управление проектами в Кыргызстане, контроль деятельности персонала, проведение мероприятий компании в Бишкеке</p> <p>С 08. 2012 по 08. 2014 г. Должность: HR-эксперт, аналитик Функциональные обязанности: подготовка и проведение 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> |
| <p>Июнь 2011 – октябрь 2012</p> | <p>Агентство недвижимости «Площадь»</p> <p>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.</p> |
| <p>Ноябрь 2009- Июнь 2011</p> | <p>Центр психологической помощи «PARADISE SUN»</p> <p>Должность: 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. |

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, 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 **+7 771 5673757** и **+996550360156** или по почте hr.chuprina@gmail.com