

# Жалейко Виктория Владимировна

Женщина, 51 год, родилась 10 февраля 1970

+7 (968) 6650565

viandra1002@gmail.com — предпочитаемый способ связи

Проживает: Москва

Гражданство: Россия, есть разрешение на работу: Россия

Не готова к переезду, не готова к командировкам

## Желаемая должность и зарплата

### Директор по персоналу и организационному развитию

Управление персоналом, тренинги

- Управление персоналом

Занятость: полная занятость

График работы: полный день

Желательное время в пути до работы: не имеет значения

## Опыт работы — 14 лет

Апрель 2014 —  
настоящее время  
7 лет 6 месяцев

### Управляющая Компания многопрофильного Холдинга

Директор по организационному развитию и управлению персоналом. Член Правления, прямое подчинение Акционеру

(7,5 лет)

(нефтегазовое оборудование, девелопмент, управление коммерческой недвижимостью в России и за рубежом, сервисные компании, личный имущественный комплекс)

Основные задачи:

- \* Создание эффективной системы управления персоналом, унификация и централизация всех HR функций, формирование стратегии управления персоналом;
- \* Создание оптимальных организационных структур по всей Группе Компаний. Оптимизация затрат, численности, функций.
- \* Аудит и построение бизнес процессов, их регламентация, автоматизация
- \* Создание системы краткосрочного и долгосрочного планирования в Компании, а так же разработка KPI для ТОП менеджеров всех бизнес направлений Группы для достижения поставленных Акционерами целей.
- \* Разработка и внедрение эффективных систем мотивации для различных категорий персонала
- \* Создание сильной управленческой команды. Организация эффективного и оперативного подбора кандидатов на все уровни в России и в Европе.
- \* Реализация различных инфраструктурных проектов по поручению Акционеров (реструктуризация бизнеса, изменение финансово-юридических структур, ликвидация ЮЛ и открытие новых и т.д.)

Февраль 2013 —  
Апрель 2014  
1 год 3 месяца

### Группа Компаний «РОСВОДОКАНАЛ» (входит в состав Группы "Альфа")

Заместитель Генерального директора по персоналу и организационному развитию. Член Правления.

( 1 год 3 месяца)

- крупнейший частный оператор в сфере водоснабжения и водоотведения в России (7 водоканалов России в Барнауле, Воронеже, Краснодаре, Омске, Оренбурге, Твери, Тюмени). Численность сотрудников Группы Компаний 13 000 чел.

-----

В непосредственном подчинении: департамент по управлению персоналом (отдел кадров, подбора и адаптации, отдел организации и стимулирования труда, учебный центр) и организационное управление (секретариат, АХО, транспортная служба). В функциональном подчинении все дирекции по персоналу региональных водоканалов.

Основные задачи:

- \* организация, планирование и контроль деятельности всех подчиненных служб, включая дочерние предприятия
- \* Управление бюджетом затрат на персонал, его автоматизация
- \* унификация HR политик и процедур во всех региональных Водоканалах
- \* формирование эффективной организационной структуры, ее унификация и адаптация на предприятиях Холдинга
- \* разработка и реализация мероприятий, направленных на повышение производительности труда
- \* создание внутрикорпоративной системы обучения и развития персонала на базе Учебных центров
- \* построение конструктивных отношений с профсоюзами, формирование единой социальной политики.
- \* организация эффективной системы подбора персонала
- \* создание внутреннего и внешнего кадрового резерва на ключевые ТОП позиции в Холдинге
- \* разработка краткосрочных и долгосрочных мотивационных программ, показателей эффективности (KPI)

Достиженные результаты:

- \* Сформирована единая методика бюджетирования по затратам на персонал. Итог - высокая точность прогнозирования, унифицированный подход;
- \* Подготовлена, утверждена на СД и внедрена новая система краткосрочной и долгосрочной мотивации, установлены ключевые показатели для руководящего звена;
- \* Разработана унифицированная структура производственно- технического блока (на основе норм численности и лучших практик). Структура внедрена на Региональных Водоканалах;
- \* Реализован проект оптимизации численности и затрат на персонал в Региональных Водоканалах и Управляющей Компании, за 1 год численность снижена на 2 тыс. чел. за счет оптимизации структуры и процессов;
- \* Сформирована стратегия развития 6-и собственных учебных центров с 3-мя основными направлениями деятельности: обучение ключевым рабочим специальностям, повышение квалификации рабочих и инженерно -технического состава, работа с кадровым резервом.
- \* Разработан и внедрен унифицированный Коллективный договор
- \* подготовлен и реализовывался план мероприятий по сокращению потерь рабочего времени, оптимизации графиков работы, снижению сверхурочной работы

Октябрь 2007 —  
Февраль 2013  
5 лет 5 месяцев

## **Управляющая компания Холдинга "Объединённые Кондитеры"**

### **Директора по персоналу Управляющей компании**

(5 лет 5 месяцев)

Управляющая компания Холдинга "Объединённые Кондитеры" (FMCG). Основная сфера деятельности Компании производство и реализация кондитерских изделий. Общая численность сотрудников Холдинга - 21 000 человек (17 кондитерских предприятий в России, Агропромышленный комплекс, сеть розничных фирменных магазинов).

и организационному развитию

-----

В подчинении: департамент персонала (отдел подбора и адаптации, отдел мотивации и стимулирования труда, отдел кадров) и Корпоративный учебный центр, численность службы в Москве 44 чел. Количество подчиненных сотрудников (HR) на московских и региональных предприятиях - 120 человек.

Основные задачи:

- \* бюджетирование расходов на персонал. Установление лимитов и нормативов по численности и ФОТ под каждую категорию персонала, управление затратами (оплата труда, компенсации, премии,

социальные

- \* формирование целевой организационной структуры
- \* компенсации и льготы - разработка краткосрочной и долгосрочной мотивации для руководящего звена, разработка предложений и внедрение мотивационных схем для всех остальных категорий персонала (УК и предприятий);

\* организация системы подбора от ТОП позиций до массового подбора (в том числе и на региональных предприятиях).

- \* Оптимизация численности

\* внедрение системы управления деятельностью сотрудников, включающую оценку, обучение, формирование кадрового резерва, планы развития, удержания ключевого персонала

Достижения:

- \* создан Корпоративный учебный центр

\* налажен процесс планирования и контроля над затратами на персонал, введено управление нормами выработки, разработаны программы по повышению производительности труда.

\* Унифицированы все основные HR бизнес процессы (бюджетирование, мотивация, обучение, подбор, оценка, адаптация).

\* Удалось унифицировать коллективные договора под задачи бизнеса, часть «устаревших» льгот были отменены, все наши предложения были приняты профсоюзными лидерами.

\* Разработана и внедрена система оценки на основе KPI для каждой категории персонала, сформированы мотивационные программы, нацеленные на достижение конкретного результата

\* В период кризиса 2008- 2009 года успешно реализованы антикризисные проекты, которые позволили сократить численность и расходы на персонал без ущерба производственной деятельности. Экономический эффект от реализованных антикризисных HR мероприятий составил 650 млн.руб.

## Образование

### Высшее

2004

**РЭА им. Г.В. Плеханова**

управление персоналом, диплом с отличием

1989

**Уральский государственный экономический Университет**

экономический, Экономика труда

## Ключевые навыки

Знание языков

Русский — Родной

Навыки

**Работоспособность**

## Дополнительная информация

Обо мне

Более 18 лет практического опыта управления HR функцией в крупных российских компаниях с численностью от 3 500 до 23 000 человек;

Обладаю необходимыми лидерскими качествами для формирования высокоэффективной команды, нацеленной на достижение требуемого результата, выстраиваю конструктивные отношения с коллегами на всех уровнях и четкое взаимодействие со смежными подразделениями;

Глубокое понимание всех HR направлений:

1. организационное развитие, управление изменениями – разработка организационных структур с учетом потребностей бизнеса, оптимизация бизнес процессов, сокращение затрат, повышение производительности труда

2. целеполагание – организация стратегических сессий, определение краткосрочных и долгосрочных целей Компании, утверждение планов подразделений на год и т.д

3. планирование и управление затратами на персонал – формирование бюджета затрат на

персонал, контроль его выполнения в рамках установленных лимитов и нормативов, не допущение необоснованных затрат. Автоматизации управленческого и бюджетного учета затрат на персонал

4. компенсации и льготы - разработка систем мотивации для различных категорий персонала (от КРІ для ТОП менеджеров до рабочего персонала). Работа с коллективными договорами и профсоюзными комитетами.

5. подбор персонала – успешный опыт подбора сотрудников всех уровней, активное использование методов headhunting и executive search, разработка и внедрение всех политик в области подбора и адаптации;

6. обучение, развитие персонала, создание кадрового резерва – построение системы внутреннего и внешнего обучения, создание Корпоративного университета, работа с ВУЗами

7. кадровое делопроизводство – построение четкого процесса кадрового делопроизводства и в России и за рубежом (Европа), положительный опыт прохождения проверки ГИТ. Опыт сложных и конфликтных увольнений с минимальными потерями для Компании.

История общения с кандидатом

---

Отклики

HR-Директор  
20 сентября 2021

HR Director (Construction)  
20 сентября 2021