

Дьяченко Светлана Владимировна

Директор по персоналу

41 год (2 июня 1982)

+7 (964) 5382266

svetlana.diachenkoHR@yandex.ru



- 20 лет опыта по управлению персоналом в международных и российских компаниях с численность до 10 000 человек с разветвленной филиальной сетью и матричными структурами подчинения – Колеса Даром, X5 RetailGroup, SPSR Express, Intouch Insurance, DHL.
- Опыт построения создания стратегии и системы управления персоналом, системы обучения и развития всех категорий персонала, системы кадрового резерва, системы адаптации с «0».
- Опыт работы в проектах start-up.

СТИЛЬ РАБОТЫ

- Принимаю решение в различных ситуациях и беру на себя ответственность за это решение.
- Формирую профессиональную команду и поддерживаю в ней рабочий настрой.
- Решаю проблемы исходя из общих целей и интересов.
- Использую стратегическое мышление, аналитический склад ума, высокий уровень системного мышления.
- Выстраиваю коммуникацию с любыми категориями персонала от собственников до базового персонала.
- Работаю в режиме многозадачности.
- Использую системный подход и принятие нестандартных решений по поставленным задачам.
- Выстраиваю благоприятный микроклимат, позитивную корпоративную культуру.

ОПЫТ РАБОТЫ

КОНДИЦИОНЕРЫ И ВЕНТИЛЯЦИЯ, РУКОВОДИТЕЛЬ ПРОЕКТОВ МАРТ 2023 — НАСТОЯЩЕЕ ВРЕМЯ

Проекты по продаже оборудования и монтажу систем кондиционирования и вентиляции для частных клиентов (ЖК бизнес и премиум класса, частные домовладения) и для организаций (ритейл, муниципальные учреждения и т.п.), Москва и Московская область.

Ключевые задачи

- Подготовка коммерческих предложений (подбор оборудования и материалов под проект, расчет себестоимости проекта).
- Продажа климатического оборудования (кондиционеры, сплит системы, системы приточной вентиляции).
- Организация монтажа на объектах (логистика монтажных бригад, доставка оборудования и материалов).
- Предпродажное и после продажное сопровождение клиентов.
- Подбор специалистов и формирование монтажных бригад.

ООО «ЭКОЛАЙФ» (РТ-ИНВЕСТ), ДИРЕКТОР ПО РАБОТЕ С ПЕРСОНАЛОМ

ДЕКАБРЬ 2021 — МАРТ 2023

Управление персоналом компании в сфере транспортировки ТКО, штат 5 000 человек, Москва и Московская область (ЦО + 8 обособленных подразделений).

Прямое подчинение Генеральному директору. В прямом подчинении 44 человека.

Ключевые задачи

- Разработка стратегии управления персоналом в соответствии со стратегией развития бизнеса.
- Аудит существующей системы управления персоналом и разработка плана мероприятий по устранению недостатков.
- Оптимизация численности и расходов на персонал.
- Систематизация HR – процессов.

Организационное развитие

- Разработала и внедрила функциональную и организационную структуры компании на 5 000 человек, 8 обособленных подразделений. Внедрила стандарты численности персонала по подразделениям.
- Оптимизировала численность HR департамента на 30%, АУП на 8%.

Подбор персонала

- Реструктуризировала процесс массового подбора персонала. Увеличение потока кандидатов на 60% за 3 месяца.
- Выстроила процесс подбора офисного персонала без привлечения агентств.
- Автоматизировала систему отчетности на базе Estaff.

Обучение и развитие

- Запущен вводный курс.
- Модернизирована непрерывная система дистанционного обучения для базового персонала мощностью 100-150 человек в месяц.
- Запущена система оценки управленческого персонала на базе ассесмент центров – проведено 2 центра оценки на 12 руководителей.

Компенсации и льготы

- Пересмотрела политику по оплате труда и положения по премированию.
- Внедрена сдельная оплата труда для базового персонала (разнорабочие – 1 500 сотрудников), снижена текучесть на 2% в месяц по итогам 2-х месяцев.
- Скорректирована сдельная оплата труда водительского состава, повышение производительности труда на 7% по результатам 2-х месяцев

Кадровое администрирование

- Запущен кадровый аудит, разработан план мероприятий по устранению недостатков.

КОЛЕСА ДАРОМ.РУ, ДИРЕКТОР ПО ПЕРСОНАЛУ

АВГУСТ 2020 — ОКТЯБРЬ 2021, 1 ГОД 3 МЕСЯЦА

Управление персоналом розничной компании, штат 2 000 человек, Татарстан и регионы.

Прямое подчинение собственникам. В прямом подчинении 37 человек включая секретариат.

Ключевые задачи

- Перезапуск HR – функции от «кадровиков» к бизнес-партнерству.
- Создание бренда работодателя.
- Оптимизация численности и расходов на персонал.
- Систематизация HR – процессов.

Бюджетирование

- Выстроила процесс бюджетирования расходов на персонал 1,8 млрд. руб. год.

Организационное развитие

- Разработала и внедрила функциональную и организационную структуры компании на 2 000 человек,

114 шинных центров. Внедрила стандарты численности персонала по подразделениям.

- Оптимизировала численность HR – дирекции на 20%, АУП с 16% до 13% к общей численности компании.

HR бренд и внутренние коммуникации

- Разработала и внедрила корпоративные ценности компании на основе ценностей бренда.
- Внедрила стратегию коммуникаций между Руководством и персоналом (Кодекс деловой этики, конкурсы, награды, корпоративный магазин, корпоративный сайт на базе Bitrix).
- Запустила систему eNPS на ежеквартальной основе.
- Внедрила систему мониторинга отзывов в соц.сетях и работу с ними.

Подбор персонала

- Реструктуризировала процесс массового подбора персонала. Количество массовых позиций в работе: август 2020 г. – 180, январь 2021 г. – 60, май 2021 г. 35.
- Выстроила процесс подбора офисного персонала без привлечения агентств: экономия для компании составила более 5 млн руб. в год.
- Автоматизировала систему подбора персонала путем внедрения Estaff.
- Разработала и внедрила систему адаптации персонала. Снизил текучесть кадров в период испытанья на 4% по году.

Обучение и развитие

- Построила и внедрила систему обучения с «0», создала Отдел обучения. За год очно обучено 400 чел.
- Создала и запустила непрерывную систему дистанционного обучения для базового персонала мощностью 300-500 человек в месяц.
- Внедрила систему оценки ТОП – менеджмента по методу Mindskills. Запустила и внедрила «Академию управления» для управленческого состава.
- Запустила систему развития кадрового резерва 1.0 с «0» через систему ассесмент – центров для 25 резервистов.
- Внедрила систему наставничества «Школа продавца», «Школа шиномонтажника», «Школа бухгалтера – кассира».

Компенсации и льготы

- Разработала и внедрила политику по оплате труда.
- Инициировала автоматизацию расчета заработной платы на 2000 чел. на базе 1С, снизила трудозатраты ОТИЗ на 25%.
- Разработала и внедрила на 400 сотрудников систему управления мотивацией и результативностью по KPI (нормы труда, штатные расписания, размеры должностных окладов).

Кадровое администрирование (КДП)

- Снизил проверки ГИТ на 15%.

X5 RETAIL GROUP, ДИРЕКТОР ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ

АПРЕЛЬ 2012 — НОЯБРЬ 2019, 7 ЛЕТ 8 МЕСЯЦЕВ

Управление персоналом транспортной компании в составе X5 Retail Group, штат 9 000 человек, Москва и регионы.

Прямое подчинение генеральному директору транспортной компании.

В прямом подчинении 15 человек, в функциональном – 50 человек.

Ключевые задачи:

- Разработка и реализация стратегии работы с персоналом, создание HR – политик и процедур в соответствии с бизнес – задачами компании (в период реструктуризации транспортной компании в отдельное юридическое лицо).
- Обеспечение достижения целевых показателей: соблюдения норм ТК РФ, разработка и реализация мотивационных программ, формирование кадрового резерва, обучение и развитие персонала, достижение укомплектованности штата, вовлеченность персонала, развитие бренда работодателя.

Бюджетирование

- Выстроила и автоматизировала процесс бюджетирования расходов на персонал 5,5 млрд. руб. год.

Организационное развитие

- Разработала и внедрила функциональную и организационную структуры транспортной компании на 9 000 человек, 350+ должностей.
- Оптимизировала и унифицировала штатные расписания для всех филиалов (47 организационных единиц).

HR бренд и внутренние коммуникации

- Автор конкурса «Лига профессиональных водителей» самый масштабный конкурс в РФ, победитель множества профессиональных премий.
- Руководитель проекта «Имидж водителя» для повышения вовлеченности водительского состава (рейтинг водительского состава на основании операционных показателей, профессиональные конкурсы «Чистый грузовик», «Лучшая автоколонна», внедрен день семьи и т.д.). Инициирована и запустила ежемесячный дайджест новостей компании в электронном и бумажном виде (корпоративный журнал).
- Запустила ежегодные встречи водительского состава с топ – менеджментом компании для повышения вовлеченности. Повысила вовлеченность водительского состава на 11% за 2 года.
- Запустила систему eNPS на ежеквартальной основе.
- Разработала корпоративную айдентику для мероприятий, дайджеста и общих рассылок.

Подбор персонала

- Выстроила с «0» процесс массового подбора водительского состава через CRM систему и внешний Call – центр. Количество принятых сотрудников: в 2017 г. 3865 чел., в 2018 г. – 4000 чел., 2019 г. – более 4000 чел.
- Выстроила процесс подбора офисного персонала без привлечения агентств: экономия для составила более 10 млн руб. в год.
- Автоматизировала отчетность по подбору персонала на базе CRM системы.

Обучение и развитие

- Построила и внедрила систему обучения с «0», Повысила вовлеченность офисного персонала на 6%.
- Внедрила систему оценки топ – менеджмента по методу Mindskills.
- Запустила кадровый резерв 1.0 с «0» через ассесмент – центры на управленческие должности 42 чел. (стратегический, оперативный уровни).
- Инициировала и запустила ПРОЕКТ по обучению водительского состава совместно с ДОСААФ России – 5% от общего входа кандидатов.

Компенсации и льготы

- Разработала и внедрила политику по оплате труда.
- Внедрила и автоматизировала систему управления мотивацией и результативностью на 1500 сотрудников по KPI.
- Разработала, внедрила и автоматизировала на базе SAP сдельно – премиальную систему оплаты труда для водительского состава (7 500 человек). Результат: повышение производительности труда на 36% (2015 vs 2016), снижение текучести персонала на 12% (2015 vs 2016).
- Провела оценку должностей по методике НАУ, внедрен грейдинг на 350 должностей.

Кадровое администрирование (КДП)

- Выиграла «имиджевые» процессы по трудовым спорам с персоналом – результат в пользу компании 40+ млн рублей.

СПСР-ЭКСПРЕСС, НАЧАЛЬНИК ОТДЕЛА КАДРОВ ИЮЛЬ 2010 — МАРТ 2012, 1 ГОД 9 МЕСЯЦЕВ

Штат 4200 человек, Москва и регионы, 65 филиалов

Ключевые задачи:

- Централизация и автоматизация кадрового делопроизводства через УК в г. Москва.

INTOUCH INSURANCE (START-UP ПРОЕКТА В РОССИИ), HR GENERALIST ИЮЛЬ 2007 — МАРТ 2010, 2 ГОДА 9 МЕСЯЦЕВ

Реализация Start – up проекта в России, штат 215 человек, Москва и регионы

Ключевые задачи:

- Выстраивание коммуникаций с центральным офисом в Лондоне, трансляция общекорпоративных политик и требований штаб квартиры, адаптация их в соответствии с законодательством РФ.

DHL EXPRESS, HR ADMINISTRATOR ИЮЛЬ 2004 — ИЮНЬ 2007, 3 ГОДА

Штат 3500 чел., Москва и регионы

Ключевые задачи:

- Организация и администрирование всех процессов кадрового делопроизводства (1 ЮЛ).
- Участие в тендерах (выбор поставщиков услуг).

ОБРАЗОВАНИЕ

Российский государственный университет туризма и сервиса, Москва, 2003

Менеджмент в социальной сфере

ДОСТИЖЕНИЯ

- Построила и внедрила систему обучения с «0», уровень персонала от топ-персонала до базового. Результат: повышение вовлеченности офисного персонала на 6%.
- Запустила систему развития кадрового резерва с «0». Результат: 75% резервистов получили назначение в течение года из оперативного резерва и 25% получили назначения в течение 3-х лет из стратегического резерва.
- Выстроила с «0» процесс массового подбора водительского состава через
- CRM систему и внешний Call-центр. Количество принятых сотрудников: в 2017 г. 3865 чел, в 2018 г. – 4000 чел., 2019 г. более 4000 чел.
- 2015-2019гг Проект «Сдельная оплата труда водителей». Результат: Повышение производительности на 36%, снижение текучести на 12%
- 2018 – 2019 гг. Проект «Имидж водителя». Результат: Повышение вовлеченности персонала на 11%
- 2017 – 2019 гг. Проект «Обучение водителей совместно с ДОСААФ РФ». Результат: 5% от общего количества подобранного водительского состава, увеличение комплектности с 87% до 94%.

Имею профессиональные награды: ВЕМА 2018, Лучшее выездное событие для внутренней аудитории, Бизнес-премия WOW! HR 2017, номинация HR Hero, Номинация "Федерация" HR Brand 2017, HR событие года 2018.

ПУБЛИКАЦИИ

- Журнал «HRD», март, 2017
<https://thehrd.ru/articles/kak-v-x5-retail-group-podnjali-prestizh-professii-voditelja/>
- Журнал «Генеральный директор», май, 2018
<https://e.gd.ru/640575>