



Ревенков Дмитрий Александрович

+79167071090
dareven@list.ru

Руководитель по компенсациям и льготам, организационному планированию

Ключевые компетенции:

- Разработка HR стратегии, внедрение управления по целям и по ценностям;
- бизнес-моделирование, разработка бизнес-ориентированных организационных структур с учетом стратегии компании, формализация бизнес-процессов, разработка нормативной документации;
- описание и регламентация бизнес-процесса «Управление дочерними и зависимыми обществами (ДЗО)» в стратегически значимой Федеральной сетевой компании Единой энергетической системы (ФСК ЕЭС);
- бюджетирование и контроль расходов на персонал- подготовка, корректировка, утверждение, сбор, расчет факта бюджета, план-фактный анализ;
- разработка системы мотивации на основе KPIs с «0» дальнейшей автоматизацией;
- внедрение системы грейдов и регрейдинг (Hay Group, Mercer);
- проведение кадровых аудитов и нормирование труда, оптимизация персонала;
- разработка и внедрение матричной системы управления (гибкое управление);
- контроль кадрового делопроизводства (КДП), графиков сменности;
- внедрение HR и бизнес-аналитики;
- внедрение автоматизированной системы документооборота, работа с ЭДО.

Опыт работы в компаниях и организациях, достижения:

2025- настоящее время

ООО «Даккор» (ранее – Legrand) С&В (Заместитель руководителя)

Основные области ответственности:

Разработка, изменение и внедрение системы вознаграждений на основе KPIs;

Разработка нормативных документов по оплате труда, премирования, нематериальной мотивации.

Бюджетирование расходов на персонал: планирование и сбор фактических значений, факторный анализ.

Использование в своей работе обзоров заработных плат.

Подготовка периодических аналитических записок и справок по требованию руководства.

Расчет премий сотрудникам, контроль выплат. Использование MS Excel, надстройки Power Pivot в том числе.

Ведение программы ДМС (ежемесячная отчетность по кост-центрам, заключение/перезаключение договоров, согласование изменений в страховых программах, прикрепление, открепление сотрудников). Осуществление кадрового делопроизводства в 1С в период отсутствия специалиста.

Численность: 100 чел.

Государственные организации:

2023-2024 гг. Департамент труда и социальной защиты населения г. Москвы. Заместитель начальника управления развития трудовых отношений и кадровых проектов.

Достижения: Проведены кадровые аудиты подведомственных организаций департаменту (подведы) – описаны и оптимизированы основные бизнес-процессы, оптимизирована численность персонала. Описан и оптимизирован бизнес-процесс охраны труда.

Экономический эффект: Оптимизирована численность, повышена производительность труда на 15% за счет, снижены затраты по статье расходы на персонал на 35 млн. руб. в месяц, с учетом налогов.

Численность: 15 000 чел.

Торгово-производственные компании (электротехническое оборудование и системы промышленного обогрева):

2022-2023 гг. Группа компаний Специальные Системы и Технологии (ССТ). Заместитель директора по персоналу – Руководитель направления по компенсациям и льготам.

Достижения: Проведены кадровые аудиты ГК ССТ: 1) индустриального кластера; 2) коммерческого кластера; 3) ИТ компаний. Разработаны предложения по оптимизации организационных структур и численности персонала, фонда оплаты труда. Для каждой компании ГК ССТ создана новая система мотивации на основе KPIs, с учетом специфики бизнеса каждого направления деятельности, разработан состав и целевые значения KPIs. Внедрено проектное премирование для ИТ юрлиц. Разработана нормативная документаций по оплате труда. Разработаны ТЭО для автоматизации расчета премий по KPIs, анализа фонда оплаты труда. Создана нормативная база по направлению компенсаций и льгот. Разработан проект балльной системы мотивации (кафетерий льгот). Оптимизированы ключевые бизнес-процессы. Внедрена HR-аналитика.

Экономический эффект: Повышена производительность труда на 18%, снижены затраты по статье расходы на персонал на 19 млн руб. в месяц, с учетом налогов.

Численность: 2 000 чел.

2001-2003 гг. ГК «Людиновокабель». Заместитель директора по развитию.

Достижения: Внедрена система мотивации, основанная на KPIs, разработаны бизнес-процессы, разработаны KPIs производственного предприятия, изменена оргструктура компании, разработаны ЛНА для автоматизации планирования и управления производством, внедрен суммированный учет рабочего времени. Реализован проект по открытию складов Русала на базе Завода Людиновокабель, что позволило оптимизировать затраты на доставку сырья и оптимизировать основные бизнес-процессы, что создало условия для дальнейшего развития ГК «Людиновокабель», заключены крупные контракты на продажу кабельно-проводниковой продукции (РЖД, ФСК ЕЭС).

Экономический эффект: Снижены расходы на производство готовой продукции, расходы на персонал совокупно на 25 млн руб. в месяц, с учетом налогов.

Численность: 2 000 чел.

Аэропорты:

2021 г. Аэропортовая сеть «Новапорт» (21 аэропорт). Руководитель кадрового центра.

Достижения: Разработаны предложения по нормированию и оптимизации АУП в Аэропортах, подобран персонал в КЦ.

Экономический эффект: Снижены расходы на персонал на 40 млн руб. в месяц, с учетом налогов.

Численность компании: 27 000 чел.

2016-2020 гг. Международный аэропорт Шереметьево (МАШ), включая топливозаправочный комплекс (ТЗК) Шереметьево. Начальник отдела оплаты труда и мотивации персонала.

Достижения: В рамках МАШ: Разработаны и автоматизированы KPIs для руководящего состава аэропорта. Участвовал в проектной группе по внедрению SAP Success Factors. Готовил кадровую документацию в составе рабочей группы для организации Шереметьево Хендлинг. Автоматизирован сбор и расчёт ежемесячной премии в SAP на 5000 чел. персонала аэропорта. Руководил проектом грейдирования персонала МАШ. Разработаны и внедрены метрики по HR-аналитики.

В рамках ТЗК Шереметьево: разработал систему мотивации водителей топливозаправщиков, верифицировал KPIs топливозаправочного комплекса. Разработаны и внедрены метрики по hr-аналитики.

Экономический эффект: Повышена производительность труда персонала на 20% за счёт повышения прозрачности системы мотивации персонала (МАШ), снижены затраты по статье расходы на персонал за счет оптимизации численности операторов заправки на 12 млн. руб. в месяц, с учетом налогов (ТЗК Шереметьево).

Численность: 6 500 чел.

Строительные компании:

2014-2015 гг. Межрегионтрубопроводстрой (МРТС). Начальник отдела совершенствования бизнес-процессов.

Достижения: Разработана система мотивации персонала строительной Компании на основе KPIs, Разработаны и внедрены KPIs, оптимизированы основные бизнес-процессы, оптимизирована численность персонала на строительных участках.

Экономический эффект: Снижены трансакционные издержки бизнес-процессов на 15%. снижены затраты по статье расходы на персонал на 17 млн. руб. в месяц, с учетом налогов.

Численность: 1 500 чел.

2003-2006 гг. Центрэлектросетьстрой. Заместитель генерального директора.

Достижения: Создание нормативной базы HR с “0”, разработаны организационные и мотивационные решения на основе KPIs с целью увеличения производительности строительных работ, проведена оптимизация персонала межколонн. Заключены ключевые сделки по строительству высоковольтных линий (ВЛ) с Газпромом.

Экономический эффект: Снижены затраты на выполнение работ на строительных объектах на 25%, обеспечено выполнение плановых показателей по графикам строительных работ на объектах, снижены затраты по статье расходы на персонал на 20 млн руб. в месяц, с учетом налогов.

Численность: 2 500 чел.

Электроэнергетика (тарифорегулируемые Компании):

2006 -2014 гг. Федеральная сетевая компания Единой энергетической системы (ФСК ЕЭС).

Руководитель направления бизнес-аналитики.

Достижения: Разработан и регламентирован бизнес-процесс «Управление Дочерних и зависимых обществ» (ДЗО). Разработана нормативная база по выделению ДО из ФСК, занимающихся техническим обслуживанием и ремонтом (ТОиР) ВЛ и ПС. Налажен выпуск ежеквартального аналитический отчета по деятельности Компании (голубая фишка на фондовом рынке). Оптимизированы бизнес-процессы исполнительного аппарата Компании, разработаны KPIs для исполнительного аппарата и ДЗО до уровня CEO-1. Выполнен регрейдинг персонала исполнительного аппарата.

Экономический эффект: Увеличена прозрачность мотивации персонала, снижены расходы на персонал на 13 млн. руб. в месяц, с учетом налогов.

Численность: 25 000 чел.

Образование и повышение квалификации:

1. **Московский финансово-промышленный Университет Синергия, 2023 г.**
"Кадровый менеджмент". Управление персоналом (переподготовка).
2. **Грейдирование персонала и должностей Mercer Marsh Benefits, 2010 г.**
3. **Международный юридический институт при Министерстве юстиции РФ, 2006 г.**
Юриспруденция. Юрист (высшее образование - диплом)
4. **Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, 2002 г.**
Высшая школа бизнеса (сеть международных бизнес-школ). Степень МВА -диплом.
5. **Международный авиационный институт (МАИ) Инженер, экономист. 1996 г.** (высшее образование - диплом)