
Розанова Елена Николаевна



Уважаемые коллеги,

Мы с вами ранее уже встречались на ряде мероприятий СПИБА. На них мы обсуждали наиболее актуальные темы HR, применения/изменения трудового законодательства, отношения с профсоюзами и другие вопросы. Я рада выдвинуть себя в качестве кандидата на пост со-председателя HR-комитета СПИБА. Это даст мне возможность своевременно доводить до сведения членов СПИБА наиболее интересные практики в сфере HR, делиться ими, обсуждать самые «горячие» проблемы, которые появляются на нашем горизонте регулярно.

Это также позволит мне включиться в формирование содержания планируемых СПИБА мероприятий, которые будут интересны HR «здесь и сейчас», потому что я могу прогнозировать/видеть эти горячие вопросы

исходя из своей текущей ежедневной работы как HR-директора 6 производственных предприятий, имеющих локации в разных регионах России.

Опыт работы

Февраль
2018 —
настоящее
время

Алкогольный холдинг «РУСТ»,

Санкт-Петербург, www.roust.com/

Бизнес-партнер по работе с персоналом Operations (Россия)

Роль директора по персоналу по операционной функции по России (6 заводов и логистика, численность 1900 чел)

- Разработка и реализация стратегии управления персоналом в соответствии со стратегией развития Компании. Формирование кадровой политики, управление формированием, использованием и развитием персонала на основе максимальной реализации трудового потенциала каждого работника.
- Разработка бизнес-планов Компании в части обеспечения его трудовыми ресурсами
- Обеспечение эффективной работы команды HR в России (23 чел.) и всех направлений HR на каждой локации в РФ
- Полная ответственность за бюджет расходов на персонал по РФ, оптимизация затрат и численности, повышение эффективности персонала

ООО "Русский Стандарт Водка" (алкогольный холдинг "РУСТ")

Санкт-Петербург, www.russianstandard.com/

Бизнес-партнер по работе с персоналом

- Обеспечение реализации бизнес-целей компании через разработку и реализацию среднесрочной HR- стратегии, ежегодная защита и реализация бизнес-плана в области управления персоналом
- Разработка показателей эффективности по блоку "Мотивация" (в системе QCDSM), постановка целевых показателей на год, мониторинг и управление эффективностью процесса управления персоналом в течение года для достижения целей бизнеса
- Повышение организационной эффективности Компании (увеличение производительности труда, уменьшение затрат на персонал, снижение себестоимости продукции через предоставление эффективных и качественных решений в HR)
- Разработка, внедрение и контроль соблюдения HR -политик и процедур, обеспечение унификации процедур на всех заводах группы
- Обеспечение эффективности процесса управления персоналом как части действующей системы

Апрель 2013
— январь
2018

менеджмента качества

- Организация работы команды HR
- Обеспечение эффективности по всем направлениям и их развитие: подбор и адаптация персонала, трудовые отношения и КДП, оценка, обучение и развитие персонала, льготы и компенсации, управление результативностью, обеспечение регулярных HR- процедур (ежегодная оценка деятельности и постановка целей, деятельность Рабочего совета, выбор и награждение лучших сотрудников, обеспечение производства временным персоналом)
- Бюджетирование (рауroll, подконтрольные затраты), контроль исполнения бюджета
- Поддержка руководителей в вопросах управления персоналом
- Обеспечение соблюдения трудового законодательства и эффективности трудовых отношений по алкогольной группе (6 заводов группы в СПб, Москве, Казани, Новосибирске).
- Организация корпоративных мероприятий

Достижения: внедрение института бизнес-партнерства, создание партнерских отношений с подразделениями, создание с нуля эффективной и профессиональной команды HR, обеспечение системной и бесперебойной работы всех процессов и процедур, обеспечение интеграции Компании в период 2013-2015 гг (присоединение заводов АГ "Русский Алкоголь"), обеспечение унификации процессов и процедур между заводами группы в период 2015 -2017 гг, оптимизация оргштатной структуры, численности персонала, ФОТ и затрат на персонал, снижение себестоимости продукции, обеспечение руководству Компании оптимальных и эффективных решений в области управления персоналом для реализации бизнес-целей. Снижение текучести персонала завода с 27% до 13%.

2012 — 2013

ООО "Балтийская солодовенная компания" (российская производственная компания)

Санкт-Петербург, bskmalt.ru

Директор по персоналу

Зона ответственности (старт-ап бизнеса на площадке после реорганизации и смены собственника):

Достижения:

Внедрение системы управления результатами деятельности в подразделениях, ключевых показателей эффективности, критериев премирования.

Сокращение расходов на персонал. Оптимизация организационно-штатной структуры, ФОТ и штата. Перевод производственного персонала из штата в аутсорс.

Оптимизация расходов ОПЕХ. Организация системы работы HR. Разработка и внедрение новых политик и процедур.

ООО "Тиккурила", финская производственная компания

Санкт-Петербург, www.tikkurila.ru

Руководитель направления "Трудовые отношения и кадровое делопроизводство"

Зона ответственности (штат 1500 чел., 3 площадки в Спб и 4 филиала по России):

- Обеспечение соблюдения трудового и миграционного законодательства и трудовые отношения по всей Компании в России (включая иностранных работников), регулярный внутренний аудит;
- Методическая поддержка и консультирование руководителей подразделений и работников по вопросам трудового права.
- Взаимоотношения с профсоюзами (весь спектр вопросов);
- Анализ и решение всех сложных (спорных) ситуаций в области трудовых отношений, контроль дисциплинарной практики, реорганизация подразделений, оптимизация численности и штата;
- Защита интересов Компании в трудовой инспекции, в федеральной миграционной службе, в суде как представитель по доверенности.

Достижения:

Построение системы работы направления "с нуля" по России (процессы, процедуры, КДП).

Выстраивание долгосрочных конструктивных взаимоотношений с профсоюзами (РХП, МПРА), решение спорных вопросов в пользу работодателя, трансформация сложных деструктивных отношений с профсоюзами в конструктивные, нивелирование и устранение всех негативных факторов. Успешное прохождение сложного реорганизационного периода с обеспечением достижения целей бизнеса не смотря на деструктивную деятельность профсоюза.

2008 — 2012

Успешное прохождение многочисленных проверок прокуратурой, трудовой инспекцией, федеральной миграционной службой;
Успешная защита интересов Компании как представитель в суде.

Октябрь 2008 г - февраль 2010 г - **HR-generalist**

Зона ответственности: сопровождение процесса реорганизации Компании в форме присоединения ("Тиккурила " и "Краски ТЕКС", "Краски Тиккурила"), управление изменениями в период реорганизации, коммуникации с профсоюзом.

После реорганизации Компании - весь спектр HR-вопросов по одной из производственных площадок Компании в Санкт-Петербурге (численность Компании в России - 1500 чел, площадки - 150 чел.), в частности - поддержка и консультирование руководителей по вопросам HR и трудовых отношений, подбор персонала (включая региональный), адаптация, КДП, ВУС, все вопросы трудовых отношений с иностранными работниками, взаимоотношения с профсоюзом, разработка и реализация планов по реорганизации отдельных подразделений Компании в Санкт-Петербурге.

Достижения: полное восстановление КДП и построение системы работы в данном направлении, разработка и успешная реализация мероприятий по реорганизации Компании в форме присоединения, разработка регламентов для объединенной компании, планирование и успешная последующая реализация мероприятий по реорганизации подразделений, сокращению штата, разработка и введение в действие регламента по адаптации персонала.

2006 —2008 **ОАО "Производственное Объединение Элтехника"**
Менеджер по персоналу

2005 —2006 **ЗАО "Балтимор-Нева"**
Менеджер по персоналу

Ранее 2005 г **ЗАО "Персонал-Сервис", рекрутинговое агентство**
Консультант по подбору персонала

Межвидовой Региональный Учебный Центр
Заместитель руководителя подразделения

Государственное учреждение
Психолог

Образование

Высшее

1998

Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена, Санкт-Петербург

Психолого-педагогический факультет, психолог

Обо мне Опыт организации работы HR-департамента с нуля. Отличное знание всех направлений работы HR. Опыт оптимизации оргштатной структуры, штата, ФОТ, затрат на персонал, снижения себестоимости продукции.
Опыт управления изменениями, в период реорганизации компании, в период расширения бизнеса (в том числе, в период экономического кризиса).

Отличное знание трудового законодательства, в том числе, по взаимоотношениям с профсоюзами, успешный опыт правоприменительной практики и защиты интересов Компании и управленческих решений в суде (более 20 трудовых споров, инициированных профсоюзом, все - в пользу работодателя).

Опыт внутреннего тренерства (включая разработку программы) по основам трудового законодательства, подбору и адаптации персонала для менеджеров Компании и углубленного курса для HR.

В течение 2 лет являлась экспертом-юристом журнала «Трудовое право» (статьи, рецензии, комментарии, обзоры изменений законодательства). Публиковалась в журнале "Трудовые споры". Участвовала в качестве докладчика в научно-практических конференциях, HR-комитетах, форумах, 2 опубликованные научные работы.

Участвовала как спикер: "Взаимоотношения с профсоюзами: как прийти к конструктивному сотрудничеству" (СПИБА, 2011), "HR бизнес-партнер: трансформация роли HR для бизнеса" (Астрософт, 2013), "Профсоюзы: новый этап в регулировании трудовых отношений" (в рамках форума "Индустриализация 2013"), "Увольнение по инициативе работодателя. Судебная практика" (СПИБА, 2014), "Оценка персонала в формате 3D: системы, проекты, инновации" (Как делать, 2015), "Лучшие HR-практики. Как развить в руководителях культуру партнерства" (Как делать, 2015), "Расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Практические рекомендации по минимизации рисков" (HR-конференция газеты "Ведомости", 2017), "HR-аналитика как инструмент управления результативностью" (Бизнес-завтрак Coleman, 2017), «Исполнение требований законодательства об инвалидах на практике в производственной компании» (СПИБА, 2018), «Практика подготовки и прохождения проверки ГИТ производственной компанией в 2018 году по новым правилам. Успешный опыт нивелирования рисков» (СПИБА, 2019)