

Представление спикеров

Елена Скорына

*директор по персоналу группы компаний
«Холдинговая компания «СЗНК»*

В 1992 г закончила факультет общетехнических дисциплин Российского государственного педагогического института, в 1998 г. получила степень МВА. Последние 9 лет целиком посвятила профессиональному развитию и карьерному росту в сфере управления персоналом.

С февраля 1999 по сентябрь 2001 года Елена исполняла обязанности директора Департамента Управления человеческими ресурсами компании «EAST REF OY», группы предприятий, специализирующихся в различных сферах промышленного строительства, строительства холодильных и технологических складов, проектирования и монтажа холодильных и морозильных камер, холодильных установок, проектирования и монтажа камер газации (дозревания) фруктов, а также - генподряд, проектирования, поставки и монтажа систем кондиционирования, монтажа инженерных систем, пуско-наладочные работы, последующего сервисного обслуживания. Основными своими достижениями в этой компании Елена считает то, что в HR-стратегию были включены мероприятия по изменению системы обучения сотрудников и оценки, введению новой системы мотивации. Проведенные HR-мероприятия увеличили продажи, был повышен и поддержан имидж компании как «Перспективного работодателя» - была проведена работа с профильными вузами, приглашение на преддипломные практики и стажировки и как результат 80% из стажеров пришли в компанию на работу, работа стала привлекательной для молодых и талантливых специалистов, стремящихся сделать карьеру.

В октябре 2001 перешла в группу компаний «Эдельвейс» на должность директора по персоналу группы, где проработала до июня 2004 года. Основной вид деятельности группы компаний «Эдельвейс» – производство и продажа автомобильной косметики, автомобильных фильтров для отечественных и иностранных автомобилей (легковых и грузовых), фильтровальной бумаги; предприятия в составе группы «Невский фильтр», BBF, «Фильтровальные материалы».

В июле 2004 года Елена заняла пост HR-Директора Региональной дирекции «Вимм-Билль-Данн Северо-Запад» и покинув его только в октябре 2006 года. Среди достижений в этот период можно выделить то, что после приобретения компанией «Вимм-Билль-Данн» молочного завода в Санкт-Петербурге с долей рынка 0,5% новая команда, подобранная и сформированная в течение 2-лет вывела завод на 1 место по доле рынка, обогнав основного конкурента Петмол (Юнимилк). Был реализован проект грейдирования должностей (Елена была заместителем руководителя проекта и участвовала в проекте в рамках всей группы WBD). Дирекция по персоналу была признана лучшей по итогам работы 2005 года, являлась базой для стажировок в проекте формирования управленческого кадрового резерва (уровень среднего менеджмента). Разработан вводный адаптационный курс для персонала и выпущен в рамках курса «Справочник сотрудника». Была создана Школа обучения производственного персонала и Школа продаж, разработана и автоматизирована система оплаты труда для коммерческого персонала и персонала логистического блока (в режиме on-line каждый сотрудник видел размер своей

переменной части и тренд ее формирования). Система управления персоналом полностью удовлетворяла требованиям внутреннего контроля холдинга WBD.

В октябре 2006 Елена пришла в управляющую компанию «СЗНК» на должность HR-директор группы компаний, где и работает по сей день. «Северо-западная Нерудная Компания» - строительный холдинг, производство бетона, нерудные материалы, строительство (Санкт-Петербург, Москва).

Основные реализованные проекты в компании: Выработана стратегия в области управления персоналом с включением в нее проектов формирования «Золотого ядра» (кадровый резерв) и Корпоративного Университета). На основе утвержденных планов развития проведена реорганизация компаний (БЮ) в составе группы и выделены основные уровни корпоративного управления, проведена оптимизация организационной структуры УК и БЮ, проведен реинжиниринг бизнес-процессов и коммуникаций внутри группы. Разработаны и внедрены бонусные программы для Топ-менеджеров. Разработан проект корпоративного центра обучения – Корпоративный Университет - разработка концепции, основана на трех основных блоках (разработка профиля компетенций СЗНК, профиля компетенций Менеджера и трансляция ключевых ценностей компании СЗНК в рамках университета), защита концепции перед акционерами, разработка бизнес-плана проекта, запуск проекта и успешное завершение первой ступени, на которой формировались 4 компетенции. Внедрена система HR-бюджетирования с обязательной оценкой исполнения бюджетов по утвержденным KPI эффективности использования персонала. Разработана и защищена концепция внутрикорпоративной газеты, газета выходит уже второй год. Участие в разработке концепции внутрикорпоративного портала, запуск и ведение блоков HR-вопросов.