



Цивелёв Андрей Валерьевич

Санкт-Петербург

+7 (921) 9762334

tsivelev@bk.ru



Командировки возможны

Релокация рассматривается

<http://tsivelev.ru/>

Как директор по персоналу с опытом работы более 10 лет в крупных высокотехнологичных производственных предприятиях, я обеспечу наличие на борту Вашей компании нужных людей – лояльных и мотивированных к работе профессионалов

Мои основные компетенции:

- ☞ Аналитика HR-процессов
- ☞ Разработка и реализация HR-стратегии, привязанной к целям и задачам бизнеса
- ☞ Организационное проектирование
- ☞ Командообразование
- ☞ HR-планирование
- ☞ Работа с корпоративной культурой компании, при необходимости – ее трансформация
- ☞ Создание систем поиска и отбора персонала
- ☞ Выстраивание системы найма и адаптации персонала, онбординг
- ☞ Оценка персонала
- ☞ Обучение и развитие персонала
- ☞ Работа с вовлеченностью персонала и его мотивацией к продуктивной работе. C&V
- ☞ Работа с талантами и управление карьерой
- ☞ Оффбординг

Интересующие
позиции

☞ **Директор по персоналу (HRD)**

☞ **HR бизнес-партнер (HR BP)**

2021 – н.в.



ГК «БалтИнвест Групп» (производство /машиностроение, пищевая промышленность, добыча и переработка полезных ископаемых/, услуги и др.) – УК **Санкт-Петербург** (предприятия – С-Петербург, Великие Луки, Омск и др.)

Заместитель генерального директора по персоналу

- ☞ Контроль работы HR-отделов в управляемых компаниях
- ☞ Тиражирование HR-решений на предприятиях Холдинга
- ☞ Построение и развитие системы эффективного набора персонала
- ☞ Личный подбор руководителей и уникальных специалистов
- ☞ Разработка и внедрение систем мотивации персонала
- ☞ Формирование кадрового резерва
- ☞ Оптимизация организационных структур
- ☞ Управление численностью
- ☞ Автоматизация системы рекрутинга
- ☞ HR-брендинг
- ☞ Управление бюджетом

ПРИМЕРЫ ДОСТИЖЕНИЙ:

- ☞ Организация эффективной автоматизированной системы контроля над процессами рекрутинга на предприятиях Холдинга (без дополнительных затрат)
- ☞ Личное закрытие ключевых ТОП-вакансий директоров
- ☞ Разработка альбома бизнес-процессов для предприятий Холдинга

Опыт работы

2020 – 2021



Независимый HR-директор, консультант

Санкт-Петербург, <http://tsivelev.ru/>

- ☞ Диагностика состояния HR-процессов в организации
- ☞ Заккрытие «сложных» ТОП-вакансий
- ☞ Постановка «с нуля» и оптимизация HR-бизнес-процессов – от системы подбора и адаптации персонала до организации процедур внешнего и внутреннего обучения
- ☞ Создание/переформатирование HR-отдела
- ☞ Тренинги работников служб управления персоналом
- ☞ Автоматизация рутинных HR-процедур, внедрение системной HR-аналитики
- ☞ Внедрение системной HR-аналитики
- ☞ Разработка локальных нормативных документов и альбомов HR-процессов
- ☞ Формирование эффективной организационной структуры
- ☞ Обучение современным методикам управления человеческими ресурсами
- ☞ Анализ, планирование и оптимизация численности персонала
- ☞ Мотивация персонала (от диагностики до внедрения системы)
- ☞ HR-брендинг

2005 – 2020



АО «Инновационный Центр "Буреvestник"» (производство / R&D, программное обеспечение) числ. 1000 чел., ГК «АЛРОСА»

Санкт-Петербург, www.bouvestnik.ru

Заместитель генерального директора по персоналу и общим вопросам

- ☞ Управление социально-кадровыми бизнес-процессами компании
- ☞ Построение системы эффективного набора персонала, в т.ч. личный подбор уникальных специалистов
- ☞ Разработка и внедрение систем мотивации персонала (материальной/ нематериальной), в т.ч. со сложными KPI, разработка Положения о премировании
- ☞ Создание системы внутренних коммуникаций
- ☞ Построение системы обучения персонала (T&D)
- ☞ Оценка персонала
- ☞ Формирование кадрового резерва
- ☞ Управление оргструктурой, численностью
- ☞ Адаптация и развитие персонала, начиная от Welcome-тренинга
- ☞ Внедрение стандартов серии ISO 9001 в HR-сфере
- ☞ Организация эффективного взаимодействия с профильными ВУЗами и ССУЗами
- ☞ Аналитика рынка труда и внутренних процессов
- ☞ Автоматизация HR-функций (Docsvision / 1С-ЗУП 8.3) – от КДП до аналитических HR-метрик и дашбордов
- ☞ Модернизация и продвижение HR-бренда организации, включая разработку EVP
- ☞ Организация командообразующих мероприятий
- ☞ Развитие системы компенсаций и льгот (C&B)
- ☞ Налаживание сбалансированной работы с Профсоюзом предприятия; разработка Коллективного договора
- ☞ Нормализация психологического климата на предприятии
- ☞ Трансформация корпоративной культуры
- ☞ Управление годовым бюджетом; "оцифровка" HR-показателей и отчетность по ним

В подчинении - два основных направления:

- 1) Управление персоналом.
В подчинении – Отдел кадров и обучения (рекрутинг, КДП, обучение)
- 2) Социальное развитие.
В подчинении – Отдел социальной политики (АХО, секретариат, канцелярия).

В прямом подчинении – до 8 подразделений, до 12 человек.

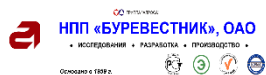
Опосредованно в подчинении одновременно до 52 человек.

ПРИМЕРЫ ДОСТИЖЕНИЙ:

- ☞ Повышение производительности труда на 20-27% через внедрение организационных изменений

- ☞ Снижение текучести персонала с 35% до 8% в год
- ☞ Оперативное наращивание численности высококвалифицированного персонала в период интенсивного развития организации (более 10% численности за квартал)
- ☞ Организация аутстаффинга основных рабочих для сглаживания "пиковых" загрузок производства (экономия до 25% от ФОТ основных цехов)
- ☞ Решение бизнес-задач, в числе которых пересборка оргструктуры и формирование команд подразделений, осуществивших в период кризиса рывок на новый для компании рынок Южной Африки с вытеснением иностранных конкурентов. Это позволило превратить предприятие в современный инновационный центр, поднявший долю экспортной прибыли с 5 до 50% и в 4 раза увеличившего оборот предприятия.

2002 – 2005



НПП «Буревестник», ОАО (производство / R&D, программное обеспечение)
числ. 1000 чел., ГК «АПРОСА»

Санкт-Петербург, www.bourestnik.ru

Начальник отдела кадров и обучения

- ☞ Разработка и внедрение регламента набора персонала
- ☞ Разработка и внедрение регламента внутреннего и внешнего обучения персонала
- ☞ Оптимизация кадрового делопроизводства
- ☞ Разработка и реализация программ привлечения молодых специалистов
- ☞ Выстраивание «с нуля» системы привлечения рабочих (аутстаффинг)

ПРИМЕРЫ ДОСТИЖЕНИЙ:

- ☞ Снижение количества незакрытых вакансий в 3 раза
- ☞ Сокращение срока закрытия вакансий в 2,5 раза
- ☞ Регламентация основных процедур управления персоналом

2001 – 2002



ООО "ТК И.М.М.С" (пищевая продукция, алкоголь), числ. до 200 чел.

Санкт-Петербург, www.imms.ru

Менеджер по персоналу (HR Generalist)

Набор персонала различного уровня – от рабочих и торговых представителей до руководителей. Оценка персонала. Постановка и автоматизация кадрового учета. Описание бизнес-процессов.

ПРИМЕРЫ ДОСТИЖЕНИЙ:

- ☞ Закрытие всех вакансий торговых представителей
- ☞ Разработка системы экспресс-оценки персонала
- ☞ Автоматизация КДП без дополнительных затрат
- ☞ Оптимизация бизнес-процессов

2005



Санкт-Петербургский государственный университет телекоммуникаций
им. проф. М.А. Бонч-Бруевича

Базовое образование

Управление персоналом, диплом

2003



Межотраслевой институт повышения квалификации АНОО УЦВТ

Управление персоналом, диплом

1999



Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена

Общая психология (магистр), диплом

Повышение квалификации (курсы, тренинги, семинары)

Пройдено более 100 курсов, тренингов и семинаров HR-направленности, в том числе:

2022

HRM Expo 2022 (Санкт-Петербург)

Ежегодная всероссийская выставка по кадровому менеджменту (offline)

2022

HR-Клуб "Как Делать" (Санкт-Петербург)

Конференция «Цифровизация в HR. Новые реалии» (offline)

2021

HR-Клуб «Как Делать» (Москва)

Конференция «HR-Мост - PRO подбор и PRO HR» (offline)

2020

«Центр развития и поддержки предпринимательства» (Санкт-Петербург)

Спикер: К. Месеняшин, Семинар «Бережливое Производство (производство, офисная

2020	работа и оказание услуг). Особенности внедрения» «Lean Consult» (Новосибирск-Москва)
2019	Тренер - Н. Голещихин, Тренинг «Трансформация корпоративной культуры» Центр подготовки кадров АК «АЛРОСА» (Мирный)
2018	Управление персоналом - HR-перезагрузка «Джобс Маркет» (Санкт-Петербург)
2016	Инструменты и технологии подбора персонала, Сертификат УМЦ «Финконт» (Санкт-Петербург)
2012	Тренер - А. Толопило, Нематериальная мотивация: как повысить эффективность сотрудников без дополнительных затрат «Европейский Институт Образования и Рекрутинга» (Санкт-Петербург)
2012	Директор по персоналу, Удостоверение «Санкт-Петербургский социально-экономический институт» (Санкт-Петербург)
2009	Английский язык - ведение переговоров, переписка, Свидетельство «Санкт-Петербургский социально-экономический институт» (Санкт-Петербург)
2004	Менеджмент организации, Удостоверение «Высшая экономическая школа МИПК /ФинЭк/» (Санкт-Петербург)
2002	Управление предприятием, Сертификат «Межотраслевой институт повышения квалификации» (Санкт-Петербург)
2002	Начальник отдела /управления кадрами и трудовыми отношениями/, Аттестат «Межотраслевой институт повышения квалификации» (Санкт-Петербург)
2002	Начальник отдела /управления кадрами и трудовыми отношениями/, Аттестат

Дополнительная информация

- ☞ Не только решаю отдельные задачи в области управления персоналом, а принципиально улучшаю HR-процессы в организации
- ☞ Отлично разбираюсь в вопросах нормирования, производительности труда, управления ФОТ
- ☞ Обладаю практикой комплексной автоматизации HR-процессов
- ☞ Понимаю специфику работы с различными категориями персонала – от TOP-менеджмента и IT-специалистов до конструкторов и технологов, основных и вспомогательных рабочих
- ☞ Имею релевантный опыт трансформации корпоративной культуры и внедрения бережливого производства.
- ☞ Успешно веду работу с командами IT, R&D, IW – и как лидер соответствующих рабочих групп, и как с внутренними клиентами
- ☞ Регулярно работаю в 1С "ЗУП", "УПП", "Оценка персонала", E-Staff, Talantix; MS Office, включая Visio, Project; Excel, PowerPoint; Power BI, Битрикс-24 и пр.
- ☞ Нацелен на инновационное решение актуальных задач
- ☞ Обладаю аналитическим складом ума; КМС по шахматам
- ☞ Высокий уровень эмпатии, EQ
- ☞ Уверен, что для решения проблемы надо лично прибыть на место ее возникновения
- ☞ Убежден в том, что команда лояльных профессионалов с правильной мотивацией может добиться самых высоких результатов

СОЗДАМ И МОТИВИРУЮ САМУЮ ЛУЧШУЮ КОМАНДУ ДЛЯ ВАШЕЙ КОМПАНИИ