

---

**REZUMAT:**

- 17 ani de experiență profesională, 14 ani în domeniul resurselor umane, inclusiv 8 ani în roluri de conducere
- Peste 60 de proiecte de consiliere HR în Ucraina, Kazahstan, Azerbaidjan și Georgia
- Certificare CIPD în HR
- Analist de date certificat Microsoft
- Competențe de bază: îmbunătățirea productivității afacerii, analiză de afaceri, organizarea funcției HR, strategie HR, procese HR, cultura HR orientată către servicii, implicare, managementul talentelor, cultura corporativă, C&B, automatizarea în domeniul HR, managementul brandului.
- Am ocupat 3 posturi de manager de resurse umane în Kazahstan

**EDUCAȚIE:**

Licență în Managementul sistemelor informaționale, Universitatea Creștină Internațională din Viena, 2004-2008

Certificat CIPD obținut în cadrul Bradfield Group, Dubai, 2015-2016

**EXPERIENȚĂ PROFESIONALĂ:**

- Rompetrol, petrol și gaze

**Director administrativ Grup**, București, aprilie 2023 – prezent

**Șef birou CEO**, București, ianuarie 2023 – aprilie 2023

- Proiecte de consultanță, iunie 2021 – decembrie 2022
  - Am dezvoltat strategia HR
  - Am dezvoltat și implementat soluția de analiză de afaceri Microsoft Power BI
  - Am realizat diagnoza proceselor înainte de implementarea centrului de servicii partajate
  - Am dezvoltat conceptul de sistem de management al performanței
  - Am dezvoltat conceptul de sistem de management al talentelor pentru funcționarii publicii
  - Am finalizat proiectele de planificare a succesiunii
- KazahstanTemirZholy, căi ferate

**Director executiv HR (nivel CEO-2)**, Nur-Sultan, februarie 2019 – iunie 2021

- Am îndeplinit programul de optimizare a numărului de angajați, reducând numărul de angajați cu 19 000 (15% din numărul total de angajați) în 2,5 ani, obținând o îmbunătățire suplimentară a productivității cu 5%
- Am dezvoltat și implementat programul de optimizare în mod eficient (prin pensionare anticipată, recalificare, recrutare internă, înghețare a angajărilor), atingând un nivel de optimizare de 96%
- Am implementat un program complex de îmbunătățire a nivelului de implicare al angajaților, îmbunătățind nivelul de implicare al angajaților cu 14% în 2 ani
- Am implementat modelul de servicii în cadrul centrului de servicii partajate de resurse umane și am crescut de două ori volumul de angajați procesați prin intermediul centrului de servicii partajate (până la 80 000 de angajați), obținând o creștere a productivității de 15%
- Am dezvoltat și implementat un sistem de salarizare variabilă pentru un număr de posturi operaționale-cheie implicând peste 40.000 de angajați – ca urmare, salariul mediu a crescut cu 8%
- Am implementat modelul de parteneriat de afaceri HR pentru centrul corporativ și sondaje interne periodice privind satisfacția clienților – nivelul de satisfacție a crescut cu 6%
- Am lansat proiectul de implementare a valorilor corporative BLAGO: program de leadership pentru manageri, programul 100 de fețe tinere ale KTZ, program de certificare a formatorilor interni (100 de trainerii interni),

competiții de tip „cel mai bun din clasa sa”, program caritabil 2020 fapte nobile, am lansat programul dedicat creării de condiții favorabile pentru angajați

- KazMunaiGaz, petrol și gaze

**Lider de transformare HR, Astana, martie 2018 – februarie 2019**

- Am dezvoltat strategia de resurse umane pentru KMG, definind starea-țintă a funcțiilor HR, ținând cont de nivelul actual de maturitate și nevoile afacerii. Am elaborat planul detaliat de implementare a strategiei de resurse umane.
- Am gestionat proiectul privind cultura corporativă, realizând analiza stării curente și a celei-țintă a culturii corporative, inclusiv planul detaliat pentru tranziție. Pe baza proiectului, au fost revizuite valorile corporative KMG.
- Am actualizat Cadrul de competențe KMG
- Am lansat programul de leadership pentru nivelul CEO-1 și CEO-2 al Fondului
- Am gestionat proiectul Job Marching la KMG, care consta în crearea fișelor de post, clasificarea posturilor și recrutarea aferentă

- SAMRUK KAZYNA, Fondul Național din Kazahstan

**Lider de transformare a fluxului HR, șef al centrului de competență în resurse umane, Astana, martie 2016 – martie 2018**

- M-am alăturat echipei Core Transformation și am gestionat centrul de competență în resurse umane pentru a dezvolta și implementa strategia de resurse umane a Fondului, a dezvoltat modelul de referință pentru resursele umane, precum și pentru a sprijini etapele de proiectare și implementare a transformării la companiile din portofoliul Fondului:
  - Am dezvoltat strategia de resurse umane a Fondului, precum și planul detaliat de implementare a strategiei de resurse umane  
Am gestionat procesele de recrutare, evaluare a performanței, L&D și management al compensației ale Fondului (pentru până la 300 de angajați)
  - Am actualizat cadrul de competențe al Fondului și am asigurat implementarea acestuia
  - Am lansat programul de leadership pentru nivelul CEO-1 și CEO-2 al Fondului
  - Am dezvoltat un model de referință HR care stabilește standardul pentru funcția HR a Fondului și a companiilor din portofoliu. Modelul de referință definește: abordarea față de managementul resurselor umane, principiile de afaceri, privire de ansamblu la nivel înalt asupra proceselor de resurse umane, KPI de resurse umane și modelul organizațional de resurse umane.
  - Am dezvoltat un model de proces detaliat HR TO-BE care acoperă toate procesele HR: eficacitatea HR (politici, metodologii, indicatori HR), managementul talentelor (recrutare, L&D, evaluarea performanței, managementul compensației), administrarea resurselor umane și dezvoltarea culturii corporative.
  - Am conceput metodologia pentru dezvoltarea cadrului de competențe.
  - Am participat la dezvoltarea șablonului de aur SAP HCM, activitățile incluzând: managementul organizațional, administrarea resurselor umane, managementul timpului, salarizare, recrutare, L&D și module de management al talentelor. Șablonul de aur va fi implementat în continuare în companiile din portofoliu. 2 din 6 companii au început deja procesul de implementare.
  - Am dezvoltat metodologia detaliată de implementare a proceselor și foaia de parcurs pentru implementare spre a fi utilizate ulterior de companiile din portofoliu și de consultanții acestora în cursul implementării proceselor de HR TO-BE.
  - Am inițiat și lansat academia de resurse umane pentru a sprijini implementarea procesului. Până în prezent, la Academie au participat 25 de specialiști în resurse umane ai companiilor din portofoliu.

- EY, traseu profesional de la Consultant la Manager 2 (8 ani)

**Șef al Grupului de capital uman, Baku, februarie 2015 - martie 2016**

- M-am alăturat echipei EY Baku pentru a conduce Grupul de capital uman. Am fost responsabilă pentru promovarea serviciilor HC pe piața azeră, precum și pentru dezvoltarea competenței locale în domeniul resurselor umane. Am gestionat următoarele proiecte:

- Proiectul de transformare Kazpost, incluzând: dezvoltarea modelului TO-BE HR, desfășurarea de cursuri de instruire pentru echipa Kazpost HR privind evaluarea performanței, managementul talentelor și indicatorii HR
- Dezvoltarea structurii de salarizare gradată și a sistemului de evaluare a performanței pentru banca comercială principală din Azerbaidjan
- Dezvoltarea structurii de salarizare gradată pentru compania de petrol și gaze din Azerbaidjan
- Studiu privind salariile și cel mai bun angajator din Azerbaidjan

#### **Traseu profesional de la Consultant la Manager 2, Kyiv, iunie 2008 – ianuarie 2015**

- Am participat și gestionat următoarele proiecte-cheie de consiliere în resurse umane pentru clienți locali și internaționali din Ucraina și Kazahstan:
  - Dezvoltarea strategiei HR și a modelului de operare HR TO-BE pentru producătorul de metal ucrainean de top
  - Peste 10 proiecte privind sondaje de opinie adresate angajaților din companii dintr-o varietate de sectoare industriale, incluzând: diagnosticarea gradului de implicare și satisfacție al angajaților, precum și diagnosticarea culturii corporative. Pe baza rezultatelor sondajului, am întocmit un raport detaliat care descrie implicațiile studiului și oferă recomandări privind îmbunătățirea acestor aspecte.
  - O serie de proiecte privind dezvoltarea și implementarea salariului de bază (structuri de salarizare gradată) pentru o varietate de companii din sectoarele telecomunicații, farmaceutic, agricultură și media
  - Dezvoltarea unui sistem de management al talentelor pentru o mare companie farmaceutică ucraineană pe baza unor indicatori-cheie de performanță și a cadrului de competențe. De asemenea, am oferit instruire privind feedback-ul și competențele de delegare pentru managerii companiei (20 de cursuri de instruire pentru peste 200 de manageri)
  - Proiect pentru una dintre cele mai mari companii de construcții din Kazahstan privind evaluarea grupului său de conducere și planificarea succesiunii (60 de angajați) prin realizarea de centre de evaluare. În urma acestui proiect, am oferit participanților rapoarte individuale și sesiuni de feedback.
  - Proiect de management al schimbării pentru principala companie farmaceutică din Ucraina în urma unei fuziuni. În special, analiza culturii corporative actuale și dorite, eficacitatea cooperării interne, eficacitatea managementului companiei și nivelul de acceptare a valorilor companiei.
- MICROSOFT, departamentul de vânzări (1 an)

#### **Stagiar în cadrul departamentul de vânzări, Kyiv, iunie 2007 – iunie 2008**

BEEPER, Call center (2 ani)

**Operator call center, Kyiv, iunie 2005 – iunie 2007**

#### **COMPETENȚE PROFESIONALE DE BAZĂ**

- Analiză de afaceri
- Dezvoltarea strategiei HR și a proceselor HR
- Managementul talentelor
- Configurarea sistemului metric HR
- Diagnosticarea și dezvoltarea culturii corporative
- Compensații și beneficii

#### **CURSURI ȘI CERTIFICATE**

- CIPD
- Analiză de afaceri (statistici SPSS și Power BI)
- ARIS Architect avansat
- Negocieri
- Leadership și coaching

#### **ABILITĂȚI GENERALE DE BAZĂ**

- Spirit de echipă
- Abilități de comunicare
- Gândire strategică
- Abilități de rezolvare a problemelor
- Nivel ridicat de automotivare
- Spirit de inițiativă