

Ольга Назаренко

Резюме консультанта

- **В сфере HR 25 лет, 20 + лет управленческого опыта:**
консалтинг, ритейл, телекоммуникации, IT
- **Эксперт по корпоративной культуре и сопровождению бизнеса в периоды трансформаций, реструктуризаций и кризисов**
- Сертифицированный **корпоративный медиатор**
- **Эксперт по HR-аудиту** и построению HR-экосистемы
- **Корпоративный антрополог и организационный психолог:**
диагностика бизнеса через качественные исследования



«Мой фокус — сильная корпоративная культура и отлаженные процессы как опора для всего бизнеса. В работе использую знания корпоративной антропологии, организационной психологии, медиации и опыт в HR-сфере, чтобы бизнес устойчиво развивался, сберегая свои главные ценности — людей и уникальную идентичность»

25 +

лет практического опыта в сфере управления персоналом и развитии команд, из них более 20 лет на управленческих позициях.

> 115

глубинных интервью проведено для диагностики корпоративной культуры и выявления барьеров за последний год

> 70 (за последние 8 лет)

проектов, реализованных для укрепления ценностей компании, развития горизонтальных связей и повышения вовлеченности команд

40 000 +

сотрудников — масштаб промышленной компании, для которой проводилось несколько последних исследований корпоративной культуры

Создавала HR-процессы с нуля, пересобираала и развивала готовые системы под задачи бизнеса в IT, телекоме и ритейле, успешно работая с распределенными структурами и филиальными сетями.

Как консультант сопровождала проекты в таких сферах, как промышленность, системная интеграция, архитектура и дизайн, а также в культурно-исторической сфере

Результаты в цифрах

90%

сохранение продуктивности и лояльности команд при изменениях и трансформациях

Сохранение продуктивности и лояльности персонала на 90% в периоды изменений и трансформаций за счет оперативной перестройки процессов, работе с информационными каналами, выстраиванием регулярной обратной связи

в 2 раза

снижение текучести персонала

Снижение текучести персонала в 2 раза за счет диагностики причин выгорания, медиации конфликтов и программе удержания и вовлеченности

на 40%

сокращение срока закрытия вакансий

Сокращение срока закрытия вакансий на 40% за счет анализа воронки подбора, перераспределения функционала, автоматизации HR-процессов и обучения команды

с 65% до 5%

снижение юридических и финансовых рисков

Снижение юридических и финансовых рисков в IT компании с 65% до 5% путем систематизации документации и внутренних процессов. Нивелировала исторически накопленные обязательства, минимизировав риски штрафных санкций и непредвиденных финансовых издержек

> 10 лет

средний срок работы в IT компании

Средний срок работы в компании увеличен до 10+ лет
В результате успешного внедрения систем pre - boarding и onboarding ликвидирована «ранняя текучесть» на испытательном сроке и в первый год работы, чтократно увеличило жизненный цикл сотрудника и сформировало устойчивое ядро команды.

Зона экспертизы (1/2)

Корпоративная культура и HR-бренд

В чем помогает: сформировать привлекательный образ компании как работодателя и создать среду, в которой сотрудники чувствуют вовлечённость и связь с ценностями компании.

- **Диагностика** существующей корпоративной культуры
- **Оценка** лояльности, вовлеченности и удовлетворенности
- **Разработка** видения, миссии и ценностей компании
- Работа с **информационными каналами**
- **Внедрение ценностей** в бизнес-процессы и HR-цикл компании
- Работа с амбассадорами ценностей и системой наставничества
- **Корпоративные мероприятия:** организация программ вовлеченности, волонтерских и командообразующих инициатив
- **Формирование HR-бренда:** продвижение образа привлекательного работодателя на внешнем и внутреннем рынке

Результат: привлекательный HR-бренд, вовлеченная команда и устойчивая корпоративная культура

Управление изменениями и медиация

В чем помогает: провести трансформацию бережно к людям и самой компании, а конфликты и напряжение превратить в ресурс для развития команды.

- **Диагностика готовности:** выявление сопротивления, выстраивание честной коммуникации и работа с эмоциональным фоном в период изменений
- **Формирование организационного дизайна:** анализ структуры, ролей, зон ответственности, кросс-функциональных связей
- **Сопровождение трансформаций:** реструктуризация, релокация, переход на новые форматы работы без потери управляемости
- **Медиация:** разрешение организационных конфликтов, консультирование руководителей по управлению людьми и командной динамике

Результат: устойчивость команды в период изменений, рост результативности и вовлеченности, снижение конфликтности

Зона экспертизы (2/2)

Корпоративная антропология и качественные исследования

В чем помогает: увидеть реальные процессы и смыслы в организации там, где опросы и метрики не дают ответа.

- **Сбор информации и анализ: глубинные интервью с охватом всех уровней организации** (от рабочих до топ-менеджмента), наблюдение, тематический и дискурс-анализ
- **CJM-исследования:** анализ пути сотрудника и процессов
- **Символы и практики:** выявление и переосмысление корпоративных символов, традиций и коммуникационных практик как носителей смыслов

Результат: аналитический отчёт с рекомендациями, основанный на живом голосе людей, а не на предположениях

Анализ HR - процессов и операционное управление

В чем помогает: видеть реальное состояние HR-процессов и системы управления людьми, найти точки неэффективности и риски до того, как они превратятся в проблему.

- **Аудит HR-процессов:** оценка зрелости процессов, выявление разрывов между стратегией и практикой
- **Аудит организационной структуры:** анализ распределения ролей, зон ответственности и управляемости
- **Разработка HR-стратегии,** согласованной с бизнес-целями компании

Результат: прозрачная картина текущего состояния HR-функции и конкретный план приоритетных изменений

Базовое

2001 г. Санкт-Петербургский государственный университет, Психологический факультет, Организационная психология / Управление персоналом

2000 г. Санкт-Петербургский государственный университет, Экономический факультет, Бизнес-школа

Дополнительное (курсы, тренинги)

- **2025 г.** ООО «Центр развития корпоративной культуры». «Школа корпоративного антрополога». Программа повышения квалификации. 170 часов.
- **2025 г.** Институт социальных инноваций и трансфера технологий по образовательной программе. Курс «Основы Ландшафтной аналитики» (методический инструмент для работы с руководителями и командами в природной среде). Программа повышения квалификации. 72 часа.
- **2024 г.** HR Эксперты, курс «Корпоративная медиация и управление конфликтами в организации». Квалификация «Медиатор». Программа повышения квалификации. 56 часов.
- **2022 г.** Институт Тренинга АРБ Про». «Управление удаленными сотрудниками».
- **2021 г.** «Институт Тренинга — АРБ Про»
- Управление временем **2018 г.** ИМИСП, Санкт-Петербург. «Управление человеческими ресурсами», Программа повышения квалификации. 124 часа.
- **2008 г.** МЦФЭР, Москва — Управление персоналом. «Развитие и обучение персонала: планирование, технологии, оценка результативности»
- **2007 г.** КГ «Город мастеров» — «ССП как инструмент стратегического управления предприятием»
- **2006 г.** «Искусство ведения переговоров», «Эффективные переговоры в продажах» консалтинговая группа «Город мастеров», сертификат
- **2005 - 2024 г.** Институт профессионального кадровика, NS Consulting. Ежегодное повышение квалификации по трудовому законодательству и КДП.
- **2005 г.** «Профессиональные умения менеджера» консалтинговая группа «Город мастеров»
- **2002 г.** «РКН», Техника Эффективного управления и эффективных переговоров

Опыт в бизнесе

- **2026 – н. в.** — эксперт TSQ Consulting
- **2025 – н.в.** — Индивидуальный предприниматель, HR-консультант, корпоративный антрополог
- **2017 – 2025** — ООО «СТМ» (IT, разработка ПО для РЖД и ВЭД), руководитель службы персонала. Построение HR-функции как стратегического партнёра бизнеса: от разработки HR-политики, согласованной с целями компании, до сопровождения ключевых организационных изменений.
- **2010 – 2017** — ООО «Универсальные платёжные средства», телекоммуникации, руководитель отдела персонала. Разработка HR-стратегии и операционных процессов с нулевого цикла.
- **2005 – 2009** — ООО «Т-Пэй» (дочерняя компания МегаФон), телекоммуникации, 7 региональных филиалов, руководитель отдела персонала. Построение единой HR-архитектуры для распределённой структуры — от разработки кадровой политики и внедрения ERP систем до сокращения филиалов и головного офиса без трудовых споров и репутационных потерь
- **2004 – 2005** — ООО «Лента», руководитель направления подбора персонала. Управление стратегическим и массовым наймом в условиях экспансии бизнеса: от точечного подбора в головной офис до запуска новых торговых площадок. Разработка единых стандартов рекрутмента
- **2002 – 2004** — Рекрутинговое агентство «О.С.В.-Персонал», консультант по подбору персонала

Реализованные проекты: кейсы (1/2)

NDA

Крупная промышленная компания
(40 000 + сотрудников)

Антропологическое исследование организационной культуры

Результаты работы:

- Проведены глубинные интервью с сотрудниками и руководством, изучены документы и другие артефакты компании
- Исследованы отношения между молодыми и зрелыми сотрудниками
- Исследована динамика взаимодействия новичков и опытных сотрудников, институт наставничества
- Изучено восприятие времени в компании и его влияние на организационные процессы
- Подготовлен аналитический отчёт с рекомендациями, представленный топ-менеджменту

NDA

Культурно-исторический объект
г. Москва

Исследование клиентского опыта и барьеров восприятия парка

Результаты работы:

- Брифинг с заказчиком и стартовая сессия, в результате которых было сформулировано техническое задание для исследования
- Проведены глубинные интервью с посетителями парка
- Построены CJM-карты для выявления барьеров, влияющих на опыт посетителей
- Проведён бенчмаркинг и сравнительный анализ практик других парков и общественных пространств
- Проведено участие в стратегической сессии по итогам исследования
- Представлен аналитический отчёт команде проекта
- Разработанный по итогам сессии план вошел в стратегию развития парка на 2026–2027 годы

NDA

Крупная промышленная
компания (лидер в отрасли)

Исследование корпоративной культуры

Результаты работы:

- Проведены глубинные интервью с сотрудниками и руководством
- Анализ внутренних документов и материалов
- Исследованы отношения с лидерами и восприятие власти внутри организации
- Подготовлен аналитический отчет с выводами, представленный руководству компании
- По результатам проведена фасилитационная сессия, обозначены зоны роста и план внедрения улучшений

Реализованные проекты: кейсы (2/2)

NDA

Дизайнерское агентство

Антропологическое исследование корпоративной культуры

Результаты работы:

- Проведены глубинные интервью с руководством и сотрудниками компании
- Проведено наблюдение за рабочим пространством и корпоративными артефактами как носителями культурных смыслов
- Подготовлен аналитический отчет с выводами и рекомендациями
- Сформулирован культурный код компании
- Результаты исследования представлены команде компании

NDA

Системный интегратор

Диагностика организационной культуры

Результаты работы:

- Собраны данные через глубинные интервью с ключевыми сотрудниками и руководителями
- Изучены физическая среда и пространство офиса, сайт и публикации в СМИ, как отражение внутренних процессов и ценностей
- Сформирован аналитический отчет по итогам исследования
- Проведена презентация результатов для менеджмента компании

NDA

Архитектурное бюро

Диагностика культуры организации

Результаты работы:

- Собраны данные через глубинные интервью с ключевыми сотрудниками и руководителями
- Изучены физическая среда и пространство офиса, сайт и публикации в СМИ, как отражение внутренних процессов и ценностей
- Сформирован аналитический отчет по итогам исследования
- Сформулирован уникальный культурный код компании
- Проведена презентация результатов для менеджмента компании

Реализованные проекты

СТМ (IT, разработка ПО для РЖД и ВЭД)

Разработка и проведение обучения по программе «Управление внутренними проектами организации», поддержка в применении полученных знаний

Результаты:

- Разработка и внедрение политики управления персоналом, согласованной с бизнес-целями компании.
- Оптимизация организационной модели для повышения управляемости и скорости принятия решений.
- Сопровождение изменений в компании
- Внедрение системы обучения в компании
- Пересмотр системы подбора персонала: сроки закрытия вакансий сокращены на 40% и снижена доля контрофферов.
- Внедрены pre-onboarding и система наставничества.
- Минимизация юридических рисков при конфликтных увольнениях; защита интересов компании в нескольких судебных спорах.
- Развитие корпоративной культуры: 50+ корпоративных мероприятий и 20+ волонтерских проектов.

Универсальные платёжные средства

Построение и организация HR-функции с нуля, сопровождение переноса головного офиса и трансформации оргструктуры

Результаты:

- Создание полного цикла HR-процессов (подбор, адаптация, оценка, мотивация, обучение, КДП).
- Сопровождение изменений в компании. Реорганизация и перенос головного офиса из Москвы в Санкт-Петербург
- Оптимизация организационной структуры, формирование эффективной управленческой команды.
- Восстановление кадрового документооборота, устранение правовых рисков;
- Создание и контроль системы HR-бюджета.

Реализованные проекты



Т-Пэй (МегаФон)

Разработка и внедрение единой кадровой политики для головного офиса и региональной сети

Результаты:

- Разработка и внедрение единой кадровой политики для головного офиса и 7 региональных филиалов.
- Формирование управленческой команды, обеспечивающей высокие показатели прибыли и оборота в условиях конкуренции
- Внедрение HR-модуля в ERP-систему: описание бизнес-процессов, постановка задач разработчикам, тестирование и обучение сотрудников
- Сопровождение изменений в компании. Закрытие региональных филиалов и головного офиса без трудовых споров и репутационных потерь
- Планирование и контроль HR-бюджета компании и региональных подразделений



Лента (розничная сеть)

Организация системы подбора персонала для головного офиса и открытия новых торговых комплексов

Результаты:

- Разработка всех политик и процедур в области подбора персонала
- Открытие 3 крупных торговых комплексов
- Формирование кадрового резерва и управление командой рекрутеров



ОСВ Консалтинг

Консультирование по подбору персонала, полный цикл закрытия вакансий

Результаты:

- Заключение долгосрочных контрактов с ключевыми клиентами
- Оценка кандидатов с применением профессионального и психологического тестирования

Давайте обсудим условия!



8 800 301 04 23
+7 (495) 260 57 02
+7 (812) 748 26 07

info@tsqconsulting.ru
tsqconsulting.ru

TSQ
Consulting