



Екатерина Суровцева

ТРЕНЕР-КОНСУЛЬТАНТ, ЭКСПЕРТ
ПО КОМПЕНСАЦИЯМ И ЛЬГОТАМ

Области экспертизы

Цифровизация HR

Стратегия оплаты труда

LTI

Бюджетирование затрат на персонал

Организационная эффективность

Форматы работы

Очные программы

Онлайн-программы

Образование и сертификаты

- Международная сертификация GRP (Global Remuneration Professional)
- Сертификация ICF (Международная Федерация Коучинга) in progress



«В компенсации и льготы я пришла осознано и по любви, что является крепким фундаментом для успешного развития. Разгадывать секреты мотивации, окружать сотрудников заботой, поддерживать в развитии, прогнозировать и диджитализировать – то, чем я грежу более 5 лет.»

Екатерина — тренер, спикер и эксперт по компенсациям и льготам, которая в каждом решении старается опираться на клиентоцентричный подход, что помогает создавать максимальную ценность для заказчика.

У Екатерины нестандартный опыт для HR, в управление персоналом она перешла из бизнес функций, что помогает ей смотреть на потребности бизнеса с разных сторон. Поработав в разных индустриях в динамично развивающихся компаниях, Екатерина обогатила свой портфель такими проектами как трансформация функции C&B, внедрение глобальной LTI на более чем 60 стран и автоматизация процессов C&B.

Благодаря разностороннему опыту Екатерине удастся находить оптимальные предложения на запросы клиентов, используя гибкость и критическое мышление в разработке решений.

Участники тренингов Екатерины отмечают многообразие актуальных примеров, которые облегчают восприятие профессиональных терминов и определений и делают образовательный процесс интересным и увлекательным.

В управлении командой Екатерина отдает предпочтение коучинговому подходу, пробуждающему искреннюю внутреннюю мотивацию членов команды, раскрывая их индивидуальный потенциал и достигая максимальной эффективности.

Сейчас Екатерина отвечает за стратегию совокупного поощрения и организационную эффективность в международной Группе Qiwi.

К команде CBSD Екатерина присоединилась в 2023 году и ведет сертификационные программы по курсу GRP.

Опыт

Тренинги и обучающие программы

- Грейдинг
- Программы по совокупному поощрению
- GRP сертификация
- Программы бюджетирования для HR

Клиенты

НЛМК | Газпром нефть | FESCO | Билайн | Росбанк | Bonduelle | ING Bank |
Норильский никель | Rutube | Headhunter



Примеры реализованных проектов



ИТ-команда

Задача. Выбор подхода к формированию базовой заработной платы для организации с плоской организационной структурой.

Результат. По итогам сессии участники получили теоретическую базу о подходах к оценке должностей и формированию подхода к построению базовой заработной платы. Исходя из контекста компании (Based on Skills) сформировали 3х факторный подход для базовой заработной платы. По итогам получена положительная обратная связь от участников и заказчиков мероприятия.



Нефтегазовая отрасль

Задача. Дать практические инструменты для оценки должности. Показать многообразие методик формирования ценностного предложения.

Результат. С учетом внутренних факторов влияния на совокупное поощрение в рамках тренинга было рассмотрено 3 варианта ценностного предложения. Участники смогли посмотреть на действующее совокупное поощрение с разных сторон. В рамках обратной связи были высказаны полученные инсайды.



Телекоммуникационная компания

Задача. Сформировать критерии для выбора метода оценки должностей для компании совместно с участниками hr-блока и бизнеса.
Результат. По итогам сессии участники ознакомились с разными подходами и особенностями конкретных методик через контекст компании. Получена положительная обратная связь от участников и заказчиков мероприятия.



Международная компания

Задача. Сформировать практический навык расчета относительных показателей внутренней и внешней справедливости в HR команде. (CR)
Результат. Разработан и проведен практический мастер-класс для команды отдела управления персоналом. В рамках мастер-класса участники познакомились с четырьмя уровнями измерения для работы с данными. С помощью Excel инструмента освоили матрицу данных по уровням измерения и показателям места, показателям изменчивости. По итогам сессии участники самостоятельно смогли рассчитывать показатели относительного уровня измерения, характеризующие совокупное поощрение.

Мастер класс был признан успешным и проводится регулярно.